

TALENT FIRST –HANKKEEN ULKOINEN ARVIOINTI

LOPPURAPORTTI
04/2026

Sisällys

SISÄLLYS	2
1 JOHDANTO.....	3
1.1 ARVIOINNIN KOHDE.....	3
1.2 ARVIOINNIN TAVOITTEET	3
1.3 MENETELMÄT JA AINEISTOT	5
2 ARVIOINTIHAVAINNOT.....	7
2.1 TOIMENPITEIDEN TOTEUTUMINEN.....	7
2.2 HALLINNOINTI, YHTEISTYÖ JA TOIMINTAMALLIT	12
2.3 TULOKSET, VAIKUTUKSET JA TAVOITTEIDEN TOTEUTUMINEN	15
2.3.1 <i>Verkostomaisen yhteistyön vahvistuminen</i>	<i>16</i>
2.3.2 <i>Yhteisen tilannekuvan tarkentuminen ja tiedolla johtamisen edellytysten paraneminen.....</i>	<i>17</i>
2.3.3 <i>Osaajien tietoisuuden paraneminen alueesta ja sen palveluista.....</i>	<i>18</i>
2.3.4 <i>Pidemmän aikavälin vaikuttavuus.....</i>	<i>21</i>
3 JOHTOPÄÄTÖKSET JA SUOSITUKSET	23
3.1 JOHTOPÄÄTÖKSET	23
3.2 SUOSITUKSET TULEVIIN TOIMENPITEISIIN JA HANKKEISIIN.....	25
LIITTEET	27
LIITE 1. HANKKEEN KESKEISIÄ TOIMENPITEITÄ.....	27

1 Johdanto

Tässä luvussa kuvataan arvioinnin kohde, tavoitteet ja toteutustapa.

1.1 Arvioinnin kohde

Talent First (Pohjois-Savon osaajavetoimamalli – yhteistyöllä vaikuttavuutta) on ESR+-osarahoitteinen hanke, joka käynnistettiin vastaamaan Pohjois-Savon kasvavaan osaajapulaan. Hankkeen keskeisimpänä tavoitteena on ollut saada alueelle ja työnantajien tarpeisiin uusia osaajia. Hanke on pyrkinyt vastaamaan alueelliseen osaajapulaan edistämällä Pohjois-Savon veto- ja pitovoimaa sekä rakentamalla tiivistä verkostomaista yhteistyötä. Hankkeen ytimessä on ollut tiivis yhteistyö yli kunta-, organisaatio- ja yritysrajojen. Tavoitteena on ollut luoda pysyvä yhteistoimintamalli ja työkaluja toiminnan tueksi, jotta työ jatkuu vakiintuneena myös hankerahoituksen päätyttyä. Tätä kokonaisuutta on viety eteenpäin kolmen strategisen kärjen kautta: osaajien saatavuuden edistäminen osaajalähtöisillä toimenpiteillä, alueellisen veto- ja pitovoiman vahvistaminen sekä alueellisen yhteistyön rakentaminen.

Hankkeen toteutusaika on 1.9.2023–30.6.2026, ja sitä hallinnoi Kuopion kaupunki. Hankkeen aikana tehtiin yhteensä kaksi muutoshakemusta, joilla jatkettiin toteutusaikaa: ensimmäinen jatkokausi kattoi ajan 1.9.–31.12.2025 ja toinen ajan 1.1.2026–30.6.2026.

Hankkeen operatiivisesta toteutuksesta on vastannut Kuopion kaupungille palkattu kaksihenkinen tiimi: kokoaikainen projektipäällikkö sekä projektisuunnittelija, joka toimi alun perin kokoaikaisena, mutta siirtyi vuoden 2025 alusta 80 prosentin työaikaan.

Hankkeen kokonaisbudjetti on alun perin ollut 790 000 euroa, mutta yhden yrityskumppanin vetäytymisen myötä päivitetty budjetti on ollut 750 000 euroa.

Hanke on ollut Euroopan unionin osarahoittama (Pohjois-Savon ESR+ / Etelä-Savon ELY-keskus), ja myönnetyn EU- ja valtion rahoituksen osuus on ollut 80 prosenttia. Loput 20 prosenttia on katettu hankkeen 12 virallisen kumppanin omarahoitusosuuksilla. Nämä 12 kumppania ovat edustaneet laajasti alueen julkista ja yksityistä sektoria. Virallisiin omarahoitusosuutta maksaviin kumppaneihin ovat kuuluneet Kuopion kaupungin lisäksi Iisalmen kaupunki, Kehitysyhtiö SavoGrow, Savonia-ammattikorkeakoulu, Itä-Suomen yliopisto, Pohjois-Savon hyvinvointialue sekä yksityisen sektorin toimijoista Charles River, Medikro, PeeÄssä, KPY Novapolis, Kuopion alueen kauppakamari ja Kuopio-Tahko markkinointi.

1.2 Arvioinnin tavoitteet

Arvioinnin tavoitteena oli muodostaa kokonaiskuva hankkeen toteutumisesta, tuloksista ja vaikuttavuudesta sekä tuottaa johtopäätöksiä ja suosituksia hankkeessa syntyneiden toimintamallien jatkokehittämisen ja juurruttamisen tueksi. Arvioinnissa keskityttiin erityisesti

sidosryhmien ja kumppanien näkemyksiin siitä, miten hankkeen tavoitteet ja toimenpiteet ovat toteutuneet, miten yhteistyö ja toimintamallit ovat toimineet sekä millaisia tuloksia ja pidemmän aikavälin vaikutuksia hankkeella on nähty olevan. Lisäksi arvioinnin tavoitteena oli tunnistaa hankkeen vahvuuksia, kehittämiskohteita ja oppeja, joita voidaan hyödyntää vastaavissa tulevaisuudessa kehittämistoimissa.

Arviointi jäsenyi neljän osa-alueen mukaisesti (taulukko 1). Ensimmäisessä osa-alueessa tarkasteltiin hankkeen toimenpiteiden toteutumista. Toisessa osa-alueessa arvioitiin hankkeen hallinnointia, yhteistyötä ja toimintamalleja sekä sitä, kuinka hyvin nämä tukivat hankkeen toteutusta. Kolmannessa osa-alueessa keskityttiin hankkeen tavoitteiden saavuttamiseen, keskeisiin tuloksiin ja vaikuttavuuteen eli siihen, miten hankkeen tavoitteet saavutettiin, millaisia välittömiä tuloksia hankkeesta syntyi ja millaisia vaikutuksia niillä arvioitiin olevan. Neljännessä osa-alueessa tarkasteltiin hankkeesta saatavia oppeja ja koottiin suosituksia siitä, miten hankkeen kokemuksia voidaan hyödyntää tulevaisuudessa hankkeissa ja toimenpiteissä.

Taulukko 1. Arvioinnin osa-alueet ja arviointikysymykset.

Arvioinnin osa-alue	Arviointikysymys
1) Hankkeen toimenpiteiden toteutuminen	Kuinka hyvin hankkeen suunnitellut toimenpiteet ovat toteutuneet?
2) Hankkeen hallinnointi, yhteistyö ja toimintamallit	Kuinka hyvin hankkeen hallinnointi, yhteistyö ja toimintamallit ovat toimineet?
3) Hankkeen tulokset, vaikutukset ja tavoitteiden saavuttaminen	Kuinka hyvin hankkeen tavoitteet on saavutettu, ja mitkä ovat hankkeen keskeiset tulokset ja niiden vaikutukset?
4) Suositukset tuleviin toimenpiteisiin ja hankkeisiin	Millaisia oppeja ja suosituksia hankkeesta voidaan hyödyntää tulevaisuudessa hankkeissa ja toimenpiteissä?

Arvioinnin alussa laadittiin kuvaus hankkeen oletetusta vaikutuslogiikasta. Tätä vaikutuslogiikkaa hyödynnettiin arvioinnin viitekehyksenä, jonka avulla tarkasteltiin hankkeen toimenpiteiden, tulosten ja vaikuttavuuden välisiä yhteyksiä. Talent First -hankkeen vaikutuslogiikka rakentui kolmiportaisesti toimenpiteistä tuloksiin ja edelleen pidemmän aikavälin vaikutuksiin (kuva 1). Toimenpiteet jäsenettiin hankkeen neljän työpaketin mukaisesti. Tavoitellut tulokset jäsenyivät seuraavasti: 1. toimijoiden välinen verkostomainen yhteistyö vahvistuu, 2. toimijoiden yhtenäinen ja alueellinen tilannekuva tarkentuu ja tiedolla johtamisen edellytykset paranevat ja 3. osajien tietoisuus alueesta ja sen palveluista paranevat, ja alueen elämisen mahdollisuudet tulevat näkyviksi. Näiden tulosten kautta hahmotettiin pidemmän aikavälin vaikutuksia, kuten alueellisen yhteistyön vakiintumista sekä alueen tunnettuuden, vetovoiman ja myönteisen imagon vahvistumista. Vaikutuslogiikka toimi arvioinnissa viitekehyksenä, jonka avulla arviointihavainnot voitiin kytkeä johdonmukaisesti hankkeen toteutukseen, tuloksiin ja oletettuun vaikuttavuuteen.



Kuva 1. Arvioinnin tukena hyödynnetty vaikutuslogiikka.

1.3 Menetelmät ja aineistot

Arviointi toteutettiin monimenetelmällisesti, jotta hankkeen toimenpiteitä, tuloksia ja vaikutuksia voitiin tarkastella kattavasti eri näkökulmista.

Dokumenttianalyysissa työn alkuvaiheessa koottiin ja analysoitiin hankkeen taustoittava kirjallinen aineisto. Pääasialliset dokumentit olivat hankesuunnitelma ja muut hankkeen hallinnolliset dokumentit, kuten ohjaus- ja projektiryhmien kokousmuistiot ja maksatustekstit sekä muutoshakemukset. Lisäksi tarkasteltavana aineistona toimi seuranta- ja mittaristotiedot, matkaraportit, viestintä- ja markkinointimateriaalit ja hankkeessa tuotetut aineistot, kuten erilaiset selvitykset, tutkimukset ja yhteistoimintamallia koskeva dokumentaatio. Dokumenttianalyysissa muodostettiin yhteenveto hankkeen toiminnasta suhteessa sen tavoitteisiin.

Asiantuntijahaastattelujen kohderyhmänä olivat hankkeen kannalta keskeiset sidosryhmät. Haastattelut toteutettiin Teams-yhteydellä puolistrukturoituina teemahaastatteluina ja niiden tavoitteena oli laajentaa ymmärrystä hankkeen toteutuksesta. Haastatteluja toteutettiin yhteensä 12 kappaletta ja niissä kuultiin 13 henkilöä.

Arvioinnissa toteutetut asiantuntijahaastattelut tehtiin alkukevällä 2026, ja ne kuvaavat hankkeen tilannetta kyseisen ajankohdan mukaisesti. Haastattelujen jälkeen hankkeen tilanne on kuitenkin kehittynyt, ja tulosten vakiinnuttamiseksi on käyty erillisiä keskusteluja keskeisten toimijoiden kesken. Haastatteluhetkellä haastatelluilla ei ollut vielä tietoa toiminnan vakiintumisesta, mikä heijastuu aineiston kuvauksissa ja näkemyksissä.

Aineistoa tulkittaessa on myös tärkeää huomioida haastateltavien vaihtelevat taustat ja roolit suhteessa hankkeen toteutukseen. Haastatelluista osa oli ollut tiiviisti mukana hankkeen operatiivisessa toteutuksessa (esimerkiksi projektiryhmän jäsenenä), kun taas osa oli seurannut hanketta ensisijaisesti strategiselta tasolta (esimerkiksi ohjausryhmän jäsenenä tai rahoittajina). Koska hankkeen toimenpidevalikoima oli erittäin laaja, monen haastatellun osallisuus ja tietämys rajoittuivat vain tiettyihin hankkeen osakokonaisuuksiin, kuten yksittäisiin työpajoihin tai kansainvälisen rekrytoinnin rajapintoihin. Tästä johtuen haastateltavien kyky arvioida hankkeen kaikkia toimenpiteitä tai kokonaiskuvaa vaihteli merkittävästi.

Sähköinen kyselytutkimus suunnattiin hankkeen sidos- ja kohderyhmille. Kyselyllä täydennettiin ja validoitiin haastatteluvaiheen sisältöä. Kyselyä levitettiin tunnistetuille hankkeen kannalta relevanteille organisaatioille. Kysely oli vastattavissa 2.3.-20.3.2026 välisen ajan. Vastauksia kertyi yhteensä 27 kappaletta. Vastaajat olivat pääsääntöisesti hankkeen sidosryhmiä, jotka kuuluivat siinä muodostettuun verkostoon tai jotka olivat seuranneet hankkeen toimintaa. Vastaajista 58 prosenttia kuului hankkeessa muodostettuun verkostoon tai yhteistyöryhmään, 38 prosenttia oli hyödyntänyt hankkeessa kehiteltyjä sisältöjä, 35 prosenttia oli seurannut hankkeen viestintää ja 23 prosenttia oli hankkeen yhteistyökumppaneita. Kaikki vastaajat tunsivat hankkeen. Vastaajien edustama organisaatio oli useimmiten kunta (33 %), oppilaitos (33 %) tai yhdistys tai järjestö (19 %). Kyselyn toteutushetkellä kyselyyn vastanneilla ei ollut vielä tietoa toiminnan vakiintumisesta, mikä heijastuu aineiston kuvauksissa ja näkemyksissä.

2 Arviointihavainnot

Tässä luvussa tarkastellaan hankkeen toimenpiteiden toteutumista, hallinnointia, yhteistyötä ja toimintamalleja.

2.1 Toimenpiteiden toteutuminen

Keskeiset havainnot

- » Osaajavetovoimamallin rakentamista pidettiin hankkeen keskeisimpänä toimenpiteenä, mutta se koettiin aineistonkeruun toteutushetkellä (helmi-maaliskuu 2026) vielä keskeneräiseksi.
- » Hankkeessa on tuotettu laajasti erilaisia selvityksiä ja tutkimuksia, ja näitä pidettiin hyödyllisinä ja relevantteina alueelle.
- » Viestintää pidettiin ammattimaisena, onnistuneena ja laadukkaana ja digitaalisia työkaluja hyödyllisinä.
- » Kansainvälisen tunnettuuden parantaminen tunnistettiin hankkeen tekemiseksi, mutta haastatteluihin ja kyselyyn vastanneet tahot eivät kokeneet tai osanneet arvioida näitä toimenpiteitä omasta näkökulmastaan yhtä relevantteina kuin hankkeen muita toimenpiteitä.

Dokumenttiaineiston perusteella hankkeessa on toteutettu erittäin laaja toimenpidekokonaisuus, joka on jaettu yhteensä viiteen työpakettiin. Työpakettien keskeisiä toimenpiteitä on kuvattu alla sekä liitteessä 1.

Työpaketti 1: Osaajavetovoimamallin rakentaminen ja verkostot

Hankkeen ytimessä on ollut alueellisen osaajavetovoimamallin (Talent First 2.0) kehittäminen ja sidosryhmien osallistaminen yhteisen toimintakulttuurin luomiseksi. Tämän työn puitteissa on järjestetty yhteensä 130 rekisteröityä yhteistyöpalaveria sidosryhmien kanssa. Lisäksi työpaketissa tavoiteltiin toimialakohtaisen "Scene"-verkostotyön käynnistämistä järjestämällä 13 työpajaa alueen strategisille kärkialoille. Vaikka täysin uusia operatiivisia verkostoja ei näiden pohjalta lopulta käynnistetty sidosryhmien toiveesta välttää päällekkäisiä rakenteita, työpajoilla saatiin onnistuneesti kartoitettua eri toimialojen vahvuuksia ja tarpeita tulevan verkostoyhteistyön pohjaksi.

Työpaketti 2: Tiedolla johtaminen ja yhteistyötoimintatapojen rakentaminen

Tiedolla johtamisen tueksi on tuotettu laadukasta tilannekuvadataa ja otettu käyttöön digitaalisia alustoja tiedonjaon tehostamiseksi. Hankkeen aikana on valmistunut yhteensä 11 erilaista selvitystä tai raporttia, mukaan lukien Talent City Index -analyysi, asettautumispalveluiden selvitys sekä neljä toimialakohtaista ekosysteemikarttaa. Työpaketin puitteissa on toteutettu 31 hankintaa tai kilpailutusta, viety läpi kuusi tietoiskuwebinaaria (yhteensä 151 osallistujaa) ja otettu Howspace-alusta aktiiviseen käyttöön sidosryhmätyöskentelyssä.

Työpaketti 3: Digitaaliset työkalut, konseptointi ja viestinnän keinot

Työpaketissa on luotu hankkeelle täysin uusi brändi, graafinen ilme sekä monikanavainen sisällöntuotantokoneisto kansainvälisten osaajien tavoittamiseksi. Keskeisiä tuotoksia ovat olleet Talentfirst.fi-verkkosivusto, alueellinen kuvapankki sekä laaja sisällöntuotanto, joka käsittää 17 henkilötarinaa, 10 englanninkielistä Talent Talks -radiojaksoa ja yhteensä kahdeksan videotuotantoa (kuten kansainvälisten yhteisöjen esittelyjä ja Oivalluksia elämästä -sarja). Viestintää on toteutettu kuuden laajan mediakampanjan avulla (mm. teknologia, matkailu ja terveys), joista yksi oli puhtaasti kansainvälinen Lissabon-kampanja. Lisäksi on pilotoitu SanaSkaba-suomen kielen kilpailu kansainvälisille osaajille

Työpaketti 4: Kansainvälinen tunnettuus

Työpaketissa on panostettu Pohjois-Savon tunnettuuden kasvattamiseen kansainvälisillä työmarkkinoilla sekä haettu parhaita käytäntöjä muista maista toiminnan vakiinnuttamisen tueksi. Alueen näkyvyyttä on edistetty osallistumalla useille kansainvälisille messuille ja tapahtumiin, joita ovat olleet muun muassa Emigration Expo -messut Hollannissa (2024), HVG Job Fair -rekrytointimessut Unkarissa (2024) sekä Web Summit Lisbon Portugalissa (2025). Lisäksi hanke on osallistunut PLACExNordic-konferensseihin Tallinnassa (2024) ja Uppsalassa (2025) hakien oppia (benchmarking) muiden maiden vetovoimamarkkinoinnista ja verkostoitumismalleista.

Työpaketti 5: Hallinto

Työpaketin tavoitteena on ollut varmistaa, että hanke saavuttaa asetetut tavoitteensa aikataulussa ja budjetin puitteissa, sekä hoitaa raportointiin ja muihin viranomaisvelvoitteisiin liittyvät toimenpiteet. Hankkeen operatiiviseen hallintoon on kuulunut toimenpiteiden yleinen koordinointi, hankintojen ja kilpailutusten läpivienti sekä maksatuksista vastaaminen. Hallinnollisiin toimiin on sisältynyt säännöllisten ohjaus- ja projektiryhmän kokousten järjestäminen läpi hankekauden. Lisäksi työpaketissa on reagoitu joustavasti toimintaympäristön muutoksiin valmistelemalla hankkeelle tarvittavat muutoshakemukset, jotka ovat koskeneet muun muassa kumppanimuutoksia sekä hankkeen toteutusajan pidentämistä jatkoajalla 30.6.2026 saakka.

Seurannan ja arvioinnin osalta hankkeessa on otettu onnistuneesti käyttöön laaja mittaristo, jolla on seurattu säännöllisesti viestinnän ja yhteistyön vaikuttavuutta, kuten tapahtumien osallistujamääriä, verkkosivujen kävijämääriä ja kumppaniyritysten aktiivisuutta. Hallinnon työpaketin puitteissa on myös hoidettu osallistujien rekisteröinti EURA-järjestelmään sekä kilpailutettu ja käynnistetty hankkeen ulkoinen arviointi

Osaajavetovoimamallin rakentamista (työpaketti 1) pidettiin hankkeen keskeisimpänä toimenpiteenä. Kyseessä on Pohjois-Savon alueen toimijat (kuten kunnat, oppilaitokset ja yritykset) yhteen kokoava verkostomainen yhteistoimintamalli. Sen tarkoituksena on ollut ratkoa

alueellista osaajapulaa vahvistamalla alueen veto- ja pitovoimaa saumattomasti yli kunta-, organisaatio- ja yritysrajojen. Käytännössä mallin tarkoituksena on ollut luoda pysyvät rakenteet, toimintatavat ja työkalut muun muassa alueelliseen yhteismarkkinointiin ja tiedolla johtamiseen, jotta pitkäjänteinen ja koordinoitu työ osaajien houkuttelemiseksi ja sitouttamiseksi jatkuu vahvana myös hankekauden päätyttyä.

Pysyvän mallin rakentaminen koettiin hankkeen ydintehtävänä ja arvioinnissa kuultujen odotukset olivat korkealla tämän osalta. Mallin rakentamista koettiin haastaneen toimintaympäristössä tapahtuneet muutokset, kuten uusien elinvoimakeskusten sekä työllisyysalueiden käynnistyminen. Ennen kaikkea mallin etenemisen arviointi koettiin haastavaksi, sillä malli oli vielä haastattelujen toteutusvaiheessa kesken eikä lopullisia päätöksiä ollut tehty.

Esiin nostettiin huomioita siitä, että mallin arvioiminen onnistuneeksi vaatii vielä toiminnan kotipesän löytämistä ja vastuuttamista sekä rahoituksen vakiinnuttamista. Arvioinnissa toteutetun tiedonkeruun jälkeen hankkeessa on kuitenkin tehty toimenpiteitä mallin vakiinnuttamiseksi ja tätä käsitellään luvussa 2.3. Tulokset, vaikutukset ja tavoitteiden toteutuminen.

Hankkeessa on tuotettu laajasti erilaisia selvityksiä ja tutkimuksia, ja näitä pidettiin hyödyllisinä ja relevantteina alueelle. Haastatteluihin ja kyselyihin vastanneiden tahojen mukaan hankkeen koettiin täyttäneen tehtävänsä työpaketin kaksi osalta. Kuultujen tahojen arvioiden mukaan toteutetut selvitykset ja tutkimukset ovat olleet laadukkaita ja tarkentaneet hyvin tilannekuvaa. Erityisesti ekosysteemiselvitykset nostettiin esiin hyödyllisiksi koettuina selvityksinä. Selvitysten ja tutkimusten kautta toimijat ovat saaneet laadullista tietoa esimerkiksi siitä, millaisia osaajia tarvitaan.

Haasteina selvitysten ja tutkimusten osalta koettiin tiedon vieminen käytäntöön ja tiedon päällekkäisyys. Arvioinnissa kuullut nostivat esiin näkemyksiä siitä, että tuotettua tietoa ei ole ainakaan arvioinnissa kuultujen sidosryhmien organisaatioissa osattu vielä viedä riittävästi käytäntöön. Lisäksi esiin nousi huomioita myös siitä, että osittain selvitysten tuottaminen on ollut päällekkäistä muiden alueella saman teeman parissa toimivien organisaatioiden tuottaman tiedon kanssa.

Viestintää pidettiin ammattimaisena, onnistuneena ja laadukkaana ja digitaalisia työkaluja hyödyllisinä. Erityisesti kiitosta annettiin siitä, että hankkeessa on nähty kansainväliset osaajat kohderyhmänä¹ ja nostettu esiin konkreettisia esimerkkejä muun muassa kv-osaajien tarinoiden, Talent Talks -podcastien ja radiokampanjoiden avulla. Arvioinnissa kuullut kokivat, että esimerkkien kautta pystytään vaikuttamaan siihen, että yritykset lähtisivät työllistämään kv-osaajia, mutta haasteena nostettiin kuitenkin esiin se, että yritykset eivät ole osanneet hyödyntää riittävän laajasti esimerkiksi omien rekrytointitoimenpiteidensä tukena näitä materiaaleja.

Viestinnän haasteena osa sidosryhmistä pohti uusien kanavien rakentamiseen kuluvaan aikaan ja riskiä päällekkäisestä tiedotuksesta alueen muiden organisaatioiden kanssa. Esimerkiksi verkkosivujen osalta pohdittiin työnjakoa alueellisen Talent First -sivuston ja puhtaasti paikallisten

¹ Hankkeen kohderyhmäksi on määritelty kaikki osaajat ml. kv-osaajat, mutta kohdennus kv-osaajiin vahvistui hankkeen edetessä.

toimijoiden, kuten International House Kuopion, omien kanavien välillä. Dokumenttiaineisto osoittaa, että hanke on tunnistanut synergiahätyjen tärkeyden ja tehnyt aktiivisesti töitä päällekkäisyyksien välttämiseksi. Hankkeen toimesta perustettiin ja koordinoitiin kuukausittain kokoontuvaa "osaajien veto- ja pitovoimatyön tiimiä". Tähän operatiiviseen yhteistyöfoorumiin on osallistunut laaja joukko avaintoimijoita, kuten Talent Hub Eastern Finland, International House Kuopio, ELY-keskus, työllisyysalueet sekä muita rinnakkaisia hankkeita (esim. Sujuvasti Savoona). Säännöllisen tiimityöskentelyn tavoitteena on ollut nimenomaan tiedon jakaminen ja alueen eri palveluiden yhteensovittaminen.

Kansainvälisen tunnettuuden parantaminen tunnistettiin hankkeen tekemiseksi, mutta haastatteluihin ja kyselyyn vastanneet tahot eivät kokeneet tai osanneet arvioida näitä toimenpiteitä omasta näkökulmastaan yhtä relevantteina kuin hankkeen muita toimenpiteitä. Arvioinnissa kuulluilla oli kansainvälistymiseen liittyvän kokonaisuuden osalta vähiten tietoa siitä, miten toimenpiteitä ja tavoitteita on käytännössä edistetty. Tärkeäksi koettiin kuitenkin se, että Pohjois-Savon brändiä ja mielikuvaa pidetään yllä myös kansainvälisellä tasolla.

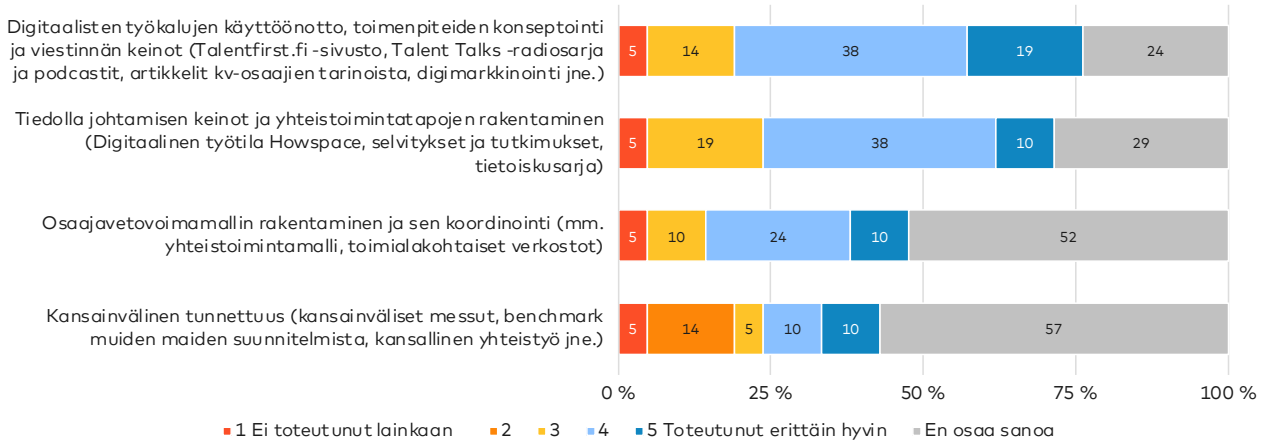
Koska tietämys konkreettisista toimenpiteistä oli ohutta, osa sidosryhmistä esitti huolensa mahdollisesta päällekkäisestä työstä ja pohti, olisiko resurssien käyttöä voitu tehostaa siten, ettei samojen alueellisten toimijoiden tarvitsisi olla mukana samoissa kansainvälisissä tapahtumissa.

Dokumenttiaineiston valossa tämä huoli resurssien päällekkäisestä käytöstä ei näyttäydä merkittävänä. Dokumenttiaineisto, kuten matkaraportit osoittavat, että hanke on toteuttanut kansainvälisen tunnettuuden toimenpiteitä (kuten kansainvälisiä messu- ja tapahtumaosallistumisia) nimenomaan laajan kansallisen ja alueellisen yhteistyön kautta, jolla on pyritty maksimoimaan tehokas resursointi. Hanke on esimerkiksi osallistunut Hollannin Emigration Expo -messuille osana laajempaa Suomi-delegaatiota tiiviissä yhteistyössä EURES-asiiantuntijoiden kanssa. Vastaavasti Web Summit Lissabon -tapahtumassa hanke toimi yhteistyössä Work in Finland -organisaation kanssa yhteisellä osastolla.

Dokumentoidun toteutuksen perusteella hanke on siis tunnistanut synergiahätyjen tärkeyden ja pyrkinyt kansainvälisillä kentillä nimenomaan välttämään alueen toimijoiden keskinäistä kilpailua tai päällekkäistä edustusta yhdistämällä voimansa kansallisten veturitoimijoiden kanssa

Kyselyvastaajien ja haastateltujen näkemykset toimenpidekokonaisuuksien toteutumisesta olivat linjassa keskenään. Kyselyvastaajat arvioivat toimenpiteet pääosin hyvin toteutuneiksi. Kyselyvastaajien oli kuitenkin haastavaa arvioida etenkin osaajavetovoimamallin ja kansainvälisen tunnettuuden etenemistä.

Arvioi seuraavien toimenpidekokonaisuuksien toteutumista: (n=21)



Kuvio 1. Kyselyvastaajien näkemykset toimenpidekokonaisuuksien toteutumisesta.

Haastatteluisa ja kyselyn avovastauksissa toimenpiteiden toteutumista arvioitiin monisanaisesti. Alla lainauksia toteutetuista haastatteluista ja kyselyn avovastauksista.

"Hanke on tuottanut kiitettävästi laadukkaita selvityksiä ja tutkimuksia, kuten ekosysteemikartat ja asettautumispalveluiden kuvaukset, mutta suurimpana haasteena on tämän kerätyn tiedon jalkauttaminen arjen konkretiaan yritysten hyödynnettäväksi rekrytointiprosesseissaan."

"Tietoiskusarja on herättänyt kiinnostukseni."

"Viestinnän keinot olleet hyviä. Esim. kv-osaajien tarinat tärkeintä markkinointia meidän alueella, mitä voi tehdä. Se myy ja kiinnostaa yrityksiä."

"En osaa sanoa, että onko kv-tunnettuus, varmaan osaltaan noussut, kun ovat kiertäneet. Onko sitä kautta saatu oikeasti kiinnostusta ja innostusta tulla tänne opiskelemaan tai töihin?"

(Tiedonkeruuseen osallistuneet sidosryhmien edustajat)

2.2 Hallinnointi, yhteistyö ja toimintamallit

Keskeiset havainnot

- » Hankkeen hallinnointia ja verkoston rakentamista on viety eteenpäin systemaattisesti ja hankkeen hallinnointi ja koordinointi koettiin erinomaiseksi. Myös hankkeen sisäiset toimintamallit, kuten ohjaus- ja projektiryhmä koettiin toimiviksi.
- » Yhteistyö hankkeen kanssa koettiin pääsääntöisesti helpoksi, aktiiviseksi ja luontevaksi.
- » Yhteistyöhön liittyen merkittävimpana haasteena koettiin työnantajien ja yritysten vähäinen osallistuminen.

Hankkeen hallinnointia ja verkoston rakentamista on viety eteenpäin systemaattisesti. Hankkeen seurantadatan perusteella hankkeessa oli marraskuuhun 2025 mennessä järjestetty peräti 134 yhteistyökokousta ja 14 alueellista työpajaa, joissa on ollut mukana satoja osallistujia. Hanke on järjestänyt 14 omaa tapahtumaa (joissa yli 670 osallistujaa) ja osallistunut 41 muiden järjestämään tapahtumaan. Sidosryhmätyöskentelyn avoimuutta ja sujuvuutta on tuettu ottamalla käyttöön digitaalinen Howspace-työtila.

Hankkeen hallinnointi ja koordinointi koettiin sidosryhmien keskuudessa erinomaiseksi. Erityisesti kiitosta sai hanketoteuttajien aktiivinen työskentelyote. Hallinnointia ja koordinointia kuvailtiin ammattimaiseksi, laadukkaaksi ja hyvin johdetuksi. Hankkeen taloudenhoito koettiin läpinäkyvänä. Ohjaus- ja projektiryhmä koki olleensa hyvin ajan tasalla siitä, missä hankkeessa mennään.

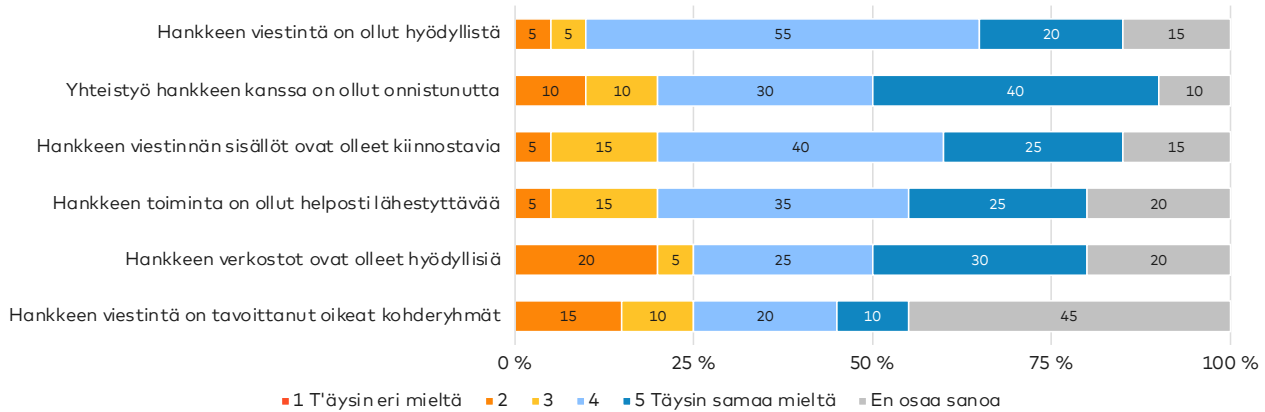
Hankkeen sisäiset toimintamallit, kuten ohjaus- ja projektiryhmä koettiin toimiviksi. Samoin tiedonjako Howspace-alustan kautta sai kiitosta, ja osa haastatteluihin ja kyselyyn vastanneista sanoitti esimerkiksi Howspace-alustan käytön olleen "enemmän kiinni toimijoiden omista mahdollisuuksista hyödyntää". Monilla tiedonkeruuseen osallistuneista on ollut rajallisesti aikaa osallistua hankkeen toimintaan ja hyödyntää hanketta, kuten Howspace-alustaa.

Vaikka hankkeen yleinen hallinnointi ja tiedonjako saivat kiitosta, jonkinlaiseksi haasteeksi tiedonkeruussa tunnistettiin ohjausryhmän ja projektiryhmän jääminen jossain määrin etäälle toisistaan. Haastatteluissa tuotiin esiin, että operatiivisen ja strategisen tason välinen suora vuoropuhelu olisi kaivannut vahvistamista. Toisaalta tunnistettiin, että vastuu tiedonkulusta oli myös osallistujaorganisaatioilla itsellään: projektiryhmän jäsenten olisi tullut pitää oman organisaationsa ohjausryhmäedustajat aktiivisemmin tietoisina käytännön työn etenemisestä.

Yhteistyö hankkeen kanssa koettiin pääsääntöisesti helpoksi, aktiiviseksi ja luontevaksi. Hankkeen koettiin tuoneen toimijoita lähemmäs toisiaan ja pitäneen verkostoa aktiivisesti yllä. Hankkeen koettiin sitouttaneen kumppanuusverkostoa yhteiseen vuoropuheluun ja säännöllisiin tapaamisiin.

Kyselyvastaajien ja haastateltujen näkemykset viestintään ja vuorovaikutukseen liittyen olivat linjassa keskenään. Kyselyvastaajat arvioivat viestinnän ja vuorovaikutuksen toteutuneen pääosin hyvin. Viestintä koettiin hyödylliseksi ja kiinnostavaksi ja yhteistyö hankkeen kanssa koettiin erittäin onnistuneena. Kyselyvastaajien oli haastavinta arvioida sitä, onko hankkeen viestintä tavoittanut oikeat kohderyhmät.

**Arvioi seuraavia väittämiä hankkeen viestintään ja vuorovaikutukseen liittyen:
(n=20)**



Kuvio 2. Kyselyvastaajien näkemykset hankkeen viestinnästä ja vuorovaikutuksesta.

Haastatteluisa ja kyselyn avovastauksissa hankkeen hallinnointia kommentoitiin runsain kiitoksin. Alla lainauksia toteutetuista haastatteluista ja kyselyn avovastauksista.

"Kaikki on tehty tosi hienosti. Hankkeena erittäin hyvät arvosanat. Hankkeessa työskentelevät tosi osaavia. Kunnianhimoisesti tehneet."

"[Yhteistyö on ollut] toimivaa kaikkiaan. Hyvin toteutettua ja selkeää. Järkevän oloista toimintaa."

"Ollut yksi parhaista hankkeista, miten operatiivinen toiminta hoidettu. Ammattimaista hallinnointia ja vuorovaikutusta. Miten raportit tehty, kokoukset vedetty ym. Sisältö ammattimaisesti tuotettua esimerkiksi viestintään liittyen. Antaisin täydet pisteet porukalle. Mahtavaa, jos porukka pystyisi jatkamaan."

"Kyllä hanke on onnistunut siinä kumppaneiden osalta, että ollaan sitouduttu yhteisesti ja siellä on aina palaverissa ja vuoropuhelussa toimijat läsnä. Kyllä hanke on onnistunut siinä, että saa toimijat yhteen saman pöydän äärelle ja puhumaan tärkeistä asioista. Tällöistä monessa hankkeessa tehdään, kaikki ei onnistu."

*"Hanke on ollut hyödyllinen, viestintä ollut laadukasta ja markkinointi näkyvää. Hanketiimi osaava ja innovatiivinen."
(Tiedonkeruuseen osallistuneet sidosryhmien edustajat)*

Haastatteluissa ja sähköisen kyselyn vastauksissa tunnistettiin riski toiminnan kuplautumiselle julkisen sektorin toimijoihin ja alueellisesti lähinnä Kuopion ja Iisalmen seudulle. Yhteistyön koettiin keskittyneen pitkälti samoille asiantuntijoille, jotka ovat olleet pääsääntöisesti mukana

aiemmissakin teemaan liittyvissä toimissa. Toiminnan tunnettuus tämän "kuplan ulkopuolella" herättikin kuulluissa toimijoissa pohdintaa. Haastatteluissa nousi esiin ajatuksia siitä, että hanke olisi voinut olla alueellisesti vielä vaikuttavampi, mikäli muitakin alueen kuntia olisi saatu laajemmin osallistettua toimintaan mukaan.

Yhteistyöhön liittyen sidosryhmät kokivat laadullisena haasteena työnantajien ja yritysten vähäisen osallistumisen toimintaan. Vaikka hankkeen omien indikaattorien valossa yritysosallistumiset saatiin numeerisesti toteutettua erittäin hyvin (EURA-järjestelmään rekisteröitiin 37 osallistuvaa yritystä alkuperäisen tavoitteen ollessa 35) työnantajayritysten saaminen aidosti operatiiviseen ja taloudelliseen yhteistyöhön tunnistettiin haasteeksi. Tähän haasteeseen vaikutti merkittävästi hankekauden aikainen heikko taloussuhdanne. On myös huomioitava, että hankkeen ensisijaisena kohderyhmänä olivat jo mukana olevat kumppaniyritykset. Vaikka varsinainen operatiivinen yhteistyö rajautui pitkälti näihin kumppaneihin, alueen muitakin toimijoita pyrittiin saamaan mukaan toimintaan esimerkiksi viemällä yritysten avoimia työpaikkoja ja harjoittelumahdollisuuksia hankkeen henkilöstön voimin esiin kansallisille ja kansainvälisille rekrytointimessuille.

Arvioinnissa kuultujen tahojen mukaan operatiivisella tasolla yritykset eivät kuitenkaan ole vielä riittävästi ymmärtäneet hankkeen tuottamien työkalujen hyötyjä. Esimerkiksi verkkosivun tai markkinointimateriaalien hyödyntäminen yritysten omissa rekrytoinneissa on arvioiden mukaan ollut toistaiseksi vähäistä. Koska yrityksillä on merkittävä rooli osaajapulan ratkaisemisessa talouskasvun kiihtyessä, tarvitaan julkisen rahoituksen lisäksi jatkossa myös yksityiseltä sektorilta taloudellista panosta. Yhteistyöhön toivottiinkin mukaan laajemmin alueen yrityksiä ja muita kuntia. Esiin nostettiin ajatus siitä, että vaikka hankkeessa tehtäisiin kuinka laadukasta markkinointia tahansa, vaatii menestyksekkäs jatkotyö yritysten laajempaa sitouttamista ja toimiin houkuttelemista.

Haastatellut ja kyselyyn vastanneet sidosryhmät kommentoivat yksityisen sektorin merkitystä:

"Hanke ei ole ihan onnistunut, yrityksiä vain vähän mukana. Jos työvoiman saatavuuden puolta arvioisin, siellä varmaan se yritysten näkökulmat ja tarpeet ja toiveet, miten kohtaa ulkopuolisen hanketoimijan tekemänä vs. mitä yritykset tekee itse. Ois ollut kiva kuulla, mitä yritykset on valmiita taloudellisesti satsaamaan toimintaan. Iso ajatus se, ettei aina voida veronmaksajien raoilla, isot yritykset myös rahoittamassa kilpailukykyä. Yksi hankkeen miinus, että yritysnäkökulmaa ei riittävästi mukana."

"On vahvistanut ja tuonut toimijoita yhteen. On onnistuttu. Itse oisin toivonut vielä enemmän työnantajapuolta mukaan. Oppilaitoksia, kaupungit ym. mukana, työnantajaedustusta vähän mukana. Sieltä konkreettinen oppi toisilta."

"Julkinen ja kolmas sektori ei riitä. Kun yritykset ja heidän kaupallinen intressinsä mukana, niin voidaan nähdä tärkeänä. Sitä ennen mikään ei riitä. Kun yritykset näkee että asialla on merkitystä, voidaan saada yrityksistä rahaa, siten voi lähteä eteenpäin. Vasta sitten julkinen sektori mukaan siten että voi tukea tai toimia alustana."

*"Pienessä piirissä tilaisuuksissa, samat ihmiset. Kuplan ulkopuolelle se tunnettuus."
(Tiedonkeruuseen osallistuneet sidosryhmien edustajat)*

2.3 Tulokset, vaikutukset ja tavoitteiden toteutuminen

Keskeiset havainnot

- » Hanke on luonut erinomaisen alustan yhteistyölle, mutta verkoston elinvoimaisuus punnitaan vasta hankeressurssien poistuessa. Ilman selkeää omistajuutta ja elinkeinoelämän vahvempaa sitoutumista on riski, että saavutetut tulokset eivät muutu pidemmän aikavälin vaikutuksiksi.
 - » Haasteeseen omistajuudesta pystyttiin vastaamaan arviointijakson loppupuolella (helmikuussa 2026) järjestetyssä alueen toimijoiden Round Table -keskustelussa, jolloin saavutettiin hankkeen merkittävin rakenteellinen tulos.
 - » Tiedolla johtamisen edellytykset on luotu vahvalla pohjatyöllä.
 - » Hankkeen viestintä on saavuttanut sille asetetut tavoitteet operatiivisella tasolla hyvin. Talent First -brändi on toiminut tärkeänä alustana, joka on tehnyt alueen mahdollisuuksia näkyväksi erityisesti kansainvälisille osaajille ja opiskelijoille. Vaikka viestinnän tavoitavuus on tilastojen valossa ollut merkittävää, sen vaikuttavuus jakautuu hieman epätasaisesti. Suurin haaste liittyy yritysten ja työnantajien vähäiseen rooliin sisällön hyödyntäjinä.
-

Hankkeen tuloksia ja vaikuttavuutta tarkastellaan sekä toimenpiteiden synnyttämien välittömien muutosten että niiden pidempiaikaisen vaikuttavuuspotentialin kautta.

Hankkeen vaikuttavuuden arvioinnissa on syytä huomioida hankkeen suhteellisen lyhyt kesto, mikä on toistaiseksi painottunut rakenteellisen ja toiminnallisen pohjan luomiseen. Arviointihetkellä hankkeen tulokset näkyvät ensisijaisesti uudenaikaisena verkostoyhteistyönä, ammattimaisena viestintäinfrastruktuurina sekä merkittävänä määränä tuotettua tilannekuvadataa. Syväisempi alueellinen vaikuttavuus, kuten pitkäaikaiset muutokset alueen vetovoimassa tai väestökehityksessä, on todennettavissa vasta hankekauden päätyttyä. Pidemmän aikavälin vaikutusten toteutuminen on vahvasti sidoksissa toimintamallin pysyvään juurruttamiseen ja sidosryhmien sitoutumiseen jatkossa.

2.3.1 Verkostomaisen yhteistyön vahvistuminen

Verkostomaisen yhteistyön tulokset näkyvät toimijoiden välisen luottamuksen ja vuoropuhelun lisääntymisenä. Hanke on saanut aikaan toiminnallisen muutoksen tuomalla aiemmin hajanaisemmin toimineet julkisen sektorin edustajat säännöllisesti saman pöydän ääreen. Haastattelut ja kyselyyn vastanneet sidosryhmät näkivät erityisesti projektijohdon aktiivisen otteen merkittävänä tekijänä onnistuneessa verkoston fasilitoinnissa.

Haastatteluissa esiin nousutta kokemusta verkoston vahvistumisesta tukee myös hankkeen dokumenttiaineisto. Dokumenttianalyysin perusteella toimijoiden yhteen saattaminen ei ole ollut vain satunnaista, vaan se on vaatinut aktiivista operatiivista työtä: hankkeen seurantadata osoittaa, että marraskuuhun 2025 mennessä hanke oli organisoinut 134 yhteistyökokousta ja 14 alueellista työpajaa. Lisäksi dokumenttiaineisto (kuten hankkeen maksatushakemukset ja seurantaraportit) todentaa yhteistyön tiivistymisen konkreettisina uusina rakenteina. Hanke on muun muassa perustanut alueellisen osajien veto- ja pitovoimatyön tiimin, joka on kokoontunut koordinaation vetämänä kuukausittain. Seurantadatan mukaan myös kumppaniyritykset ovat osallistuneet hankkeen erilaisiin toimenpiteisiin kymmeniä kertoja, mikä osaltaan vahvistaa näkemystä siitä, että koko hankkeen ajan rakennettu yhteistyö on tiivistynyt.

Arvioinnin tiedonkeruuvaiheessa verkostoitumisen koettiin kuitenkin osittain rajoittuneen "hankekuplaan", jossa julkiset toimijat kokoontuivat keskenään ja verkoston nähtiin olevan vielä pitkälti projektihenkilöstön ylläpitämää. Sidosryhmien keskeisimmäksi huoleksi ja haasteeksi tunnistettiin osaajavetovoimamallin hankeajan jälkeisen, pysyvän 'kotipesän' ja omaehtoisen verkostoitumisen puute.

Tähän haasteeseen pystyttiin vastaamaan arviointijakson loppupuolella (helmikuussa 2026) järjestetyssä alueen toimijoiden Round Table -keskustelussa, jolloin saavutettiin hankkeen merkittävin rakenteellinen tulos. Keskustelun lopputulemana alueen toimijat pääsivät yhteisymmärrykseen ja päätyivät tukemaan uutta keskitettyä koordinaatiomallia, jossa alkuvaiheen vetovastuu sijoitetaan Kuopion kaupungille. Keskitetyn mallin katsottiin olevan tässä vaiheessa paras ja nopein tapa turvata yhteistyön jatkuvuus, vahvistaa verkstorakennetta ja estää saavutetun verkostopääoman mureneminen hankekauden päättyessä.

Verkoston laajeneminen ja juurtuminen yrityskenttään jäi hankekaudella odotettua vähäisemmäksi. Vaikka hankkeen toimenpiteet tavoittivat kymmeniä alueen yrityksiä, työnantajien rooli jäi pitkälti osallistuvaksi, eikä aitoa operatiivista 'kädet savessa' -yhteistyötä tai taloudellista kumppanuutta saatu vielä syntymään. Merkittävänä rakenteellisena tuloksena tunnistettiin, että alueellinen yhteistyö nojaa toistaiseksi liian vahvasti julkisen sektorin varaan. Pysyvän yhteistoimintamallin elinehdoksi ja seuraavaksi kehitysaskeleeksi muodostui vaatimus elinkeinoelämän vahvemmassa omistajuudesta:

*"Julkinen ja kolmas sektori ei riitä. Kun yritykset ja heidän kaupallinen intressinsä mukana, niin voidaan nähdä tärkeänä. Sitä ennen mikään ei riitä. Kun yritykset näkee että asialla on merkitystä, voidaan saada yrityksistä rahaa, siten voi lähteä eteenpäin. Vasta sitten julkinen sektori mukaan siten että voi tukea tai toimia alustana."
(Tiedonkeruuseen osallistunut sidosryhmän edustaja)*

Toimialakohtaista 'Scene'-konseptia pidettiin kultujen tahojen mukaan ideana hyvänä, ja dokumenttiaineiston perusteella hanke edisti tätä tavoitetta järjestämällä kehittämistyöpajat jokaiselle neljälle kärkitoimialalle. Työpajoissa nousi esiin yhtenäinen näkemys: alueen nykyiset verkostot ja ekosysteemit koetaan toimiviksi, eikä niiden rinnalle nähdä tarvetta luoda uusia, päällekkäisiä verkostoja.

Vaikka tiiviimpää toimialakohtaista yhteistyötä pidettiin toivottavana, aidon operatiivisen uuden toiminnan käynnistyminen olisi vaatinut yrityssektorilta sellaista vahvaa 'priimusmoottorin' roolia ja omistajuutta, mitä ei hankekauden aikana syntynyt. Tähän "verkostoväsymykseen" ja varovaisuuteen vaikuttivat merkittävästi myös hankekauden aikana muuttunut taloustilanne ja heikentynyt työvoiman kysyntä. Talouden taantumana myötä alueen yritysten akuutti rekrytointitarve laski, jolloin myös niiden kaupallinen intressi ja resurssit sitoutua uuden verkoston veturiksi jäivät vähäisiksi. Lisäksi laajemmat toimintaympäristön murrokset, kuten TE-palvelu-uudistus, toivat alueelliseen yhteistyöhön oman epävarmuutensa. Näiden sidosryhmäpalautteiden ja suhdannemuutosten vuoksi toimintaa suunnattiin muutoshakemuksella tarkoituksenmukaisemmaksi, jotta se vastaisi paremmin alueen todellista tilannetta.

2.3.2 Yhteisen tilannekuvan tarkentuminen ja tiedolla johtamisen edellytysten paraneminen

Hankkeen aikana tuotettu selvitys- ja viestintämateriaali on tarkentanut alueellista tilannekuvaa osajatarpeista ja työmarkkinatilanteesta. Haastatteluilta ja kyselyillä kuullut tahot pitivät yleisesti raportteja, selvityksiä ja tietoisuuksia hyödyllisinä. Howspace-alusta on tukenut tiedon jakamista ja osallistumista myös niille, jotka eivät ole osallistuneet tapaamisiin paikan päällä.

Dokumenttiaineisto vahvistaa haastateltavien ja kyselyyn vastanneiden näkemyksen laadukkaasta pohjatyöstä: hanke on tuottanut ja koonnut yhteensä 11 selvitystä, kuten Talent City Index -raportin, laajan kartoituksen asettautumispalveluista, koulutustarjontaselvityksen sekä

kärkialojen ekosysteemikuvaukset. Hankkeen keräämän datan perusteella tuotettu tieto on myös tavoittanut sidosryhmiä: keväällä 2025 järjestettyihin kuuteen tietoiskuwebinaariin osallistui yli 150 henkilöä, minkä lisäksi tallenteille on kertynyt satoja katselukertoja YouTubeissa.

Tiedolla johtamisen edellytykset ovat parantuneet erityisesti kokonaiskuvan vahvistumisen kautta. Alueen toimijoille on muodostunut aiempaa syvällisempi yhteinen ymmärrys ja kokonaiskuva kärkitoimialojen osaajatarpeista. Rakenteellisena tuloksena tieto ei ole enää hajallaan, vaan se on koottu yhteisesti saavutettavaan muotoon.

Tuotetun tiedon siirtyminen käytäntöön on kuitenkin toistaiseksi puutteellista, mihin on vaikuttanut voimakkaasti hankekauden aikana muuttunut toimintaympäristö ja heikentynyt taloussuhdanne. Koska alueen yritysten akuutti työvoiman kysyntä ja rekrytointitarve laskivat taantumien myötä, lisääntynyt ymmärrys ja hankkeen tuottama tieto eivät ole toistaiseksi muuttuneet konkreettiseksi toiminnaksi yritysten arjessa ja rekrytoinneissa. Hankkeen luoma tietopohja ja tilannekuva palvelevatkin tässä hetkessä ennen kaikkea tulevaan talouskasvuun varautumista pikemminkin kuin akuuttien rekrytointihaasteiden ratkaisemista. Sidosryhmän edustaja sanoi tiedolla johtamisen edellytysten paranemista seuraavasti:

"Tilannekuvat oli hyviä. Ne voisi jatkua. Tietoiskut ja webinaarit ym. Oli sellaista hyvin koottua uutta tietoa, mitä alueella aiemmin ollut vähän. Sen tiedon ylläpito."
(Tiedonkeruuseen osallistunut sidosryhmän edustaja)

Tuotetun tiedon hyödyntämisessä on tunnistettavissa kehittämistarpeita, jotka eivät sisälly enää suoraan hankkeen tavoitteisiin tai toimenpiteisiin. Osa arvioinnissa kuulluista koki, että tietoa on paljon, mutta sen käyttö päätöksenteossa ja arjen toiminnassa on jäänyt vähäiseksi. Haastatteluihin ja kyselyyn vastanneet toivoivat tiivistyksiä, analyysiä ja selkeämpiä johtopäätöksiä siitä, mitä uutta on opittu. Sidosryhmien mukaan ilman kiteytyksiä lisäarvo uhkaa jäädä epäselväksi niille, jotka eivät seuraa kokonaisuutta tiiviisti.

"Aina kun selvityksiä tehdään ja tutkimuksia hyödynnetään, ehkä jotenkin olisi ihanaa, että niitä vähän vedettäis yhteen ja kiteytettäis. Kukaan ei pysty valtavaa määrää. Tähän asiakokonaisuuteen liittyen semmoista analysoinnin ja tiivistettyä tietoa ois ihana saada hyötykäyttöön verkostoon ja yhteiseen tekemiseen."
(Tiedonkeruuseen osallistunut sidosryhmän edustaja)

2.3.3 Osaajien tietoisuuden paraneminen alueesta ja sen palveluista

Hankkeen viestintä on lisännyt osaajien tietoisuutta alueesta ja sen palveluista ainakin välillisesti. Tiedonkeruussa havaittiin, että pelkän informaation jakamisen sijaan tuloksia syntyi erityisesti inhimillisen ja esimerkkeihin pohjautuvan kerronnan ansiosta, mikä on lisännyt kohderyhmän

osallisuuden tunnetta ja tehnyt alueen elämisen mahdollisuuksista aiempaa näkyvämpiä. Saavutetun näkyvyyden keskeisimmäksi tulokseksi tunnistettiin asennemuutoksen mahdollistaminen: osajien tarinoiden ja onnistumisten esiin nostaminen nähtiin edellytyksenä sille, että alueen työnantajien rekrytointikäyttäytymiseen voidaan jatkossa ylipäätään vaikuttaa.

*"Tarinat ja podit äärettömän tärkeitä. -- Toteutuneiden esimerkkien kautta pystymme vaikuttamaan siihen että yritykset lähtisivät työllistämään."
(Tiedonkeruuseen osallistunut sidosryhmän edustaja)*

Tietoisuuden ja alueen palveluiden saavutettavuuden edistämiseksi hankkeessa on tehty myös rakenteellista pohjatyötä kansainvälisten osajien asettautumis- ja kotoutumispolkujen mallintamiseksi. Dokumenttiaineiston perusteella hanke on kartoittanut alueen palveluita järjestämällä aiheesta työpajoja, kokoamalla laajan selvityksen asettautumispalveluista sekä jatkotyöstämällä kokonaisuutta säännöllisesti osajien veto- ja pitovoimatiimissä. Vaikka tämä työ on arvioinnin toteutushetkellä vielä osittain kesken, sen jatkotavoitteena on konkretisoida tuotettu tieto visuaalisiksi tiekarttamalleiksi hankkeen verkkosivuille. Kokonaisuutta täydentää tekeillä oleva tutkimus ja visualisointi kansainvälisestä rekrytointipolusta myös yritysten näkökulmasta. Valmistuessaan näiden toimenpiteiden odotetaan vastaavan suoraan sidosryhmien esiin nostamaan tarpeeseen selkeämmästä asiakasohjauksesta ja palveluiden näkyväksi tekemisestä.

Vaikka osa sidosryhmistä koki hankkeen viestinnän jäävän etäiseksi omasta arjestaan, hankkeen analytiikkadata osoittaa viestinnän tavoittaneen kohderyhmänsä operatiivisella tasolla hyvin. Kampanja- ja verkkosivudata osoittavat, että toimenpiteet ovat tavoittaneet oikeita kohderyhmiä laajasti. Esimerkiksi yksittäisiä laajoja digimarkkinointikampanjoita on näytetty kohderyhmille miljoonia kertoja: kärkialojen teknologia-kampanja keräsi yli 2,8 miljoonaa mainosnäyttöä ja terveysalan kampanja yli 1,8 miljoonaa näyttöä, tuottaen yli 11 000 klikkausta verkkosivustolle. Alueen kansainvälistä tunnettuutta edistänyt Lissabonin kampanja keräsi yli 3,5 miljoonaa näyttökertaa. Talentfirst.fi-verkkosivuston kävijämäärä nousi huippukuukautenaan (toukokuu 2025) peräti 23 794 kävijään. Erityisen merkittävä tulos kansainvälisen tietoisuuden kasvamisen kannalta on se, että suuri osa sivuston liikenteestä ja kampanjoiden klikeistä on kohdistunut nimenomaan englanninkielisiin sisältöihin ja uratarinoihin.

Viestinnän avulla alueen elämisen mahdollisuuksia on saatu aiempaa paremmin näkyväksi, mutta tulokset ja vaikuttavuus jakautuvat kohderyhmittäin epätasaisesti. Vaikka viestinnän tavoitavuus on tilastojen valossa ollut merkittävää, suurin haaste liittyy yritysten ja työnantajien vähäiseen rooliin sisällön hyödyntäjinä. Haastateltujen ja kyselyyn vastanneiden tahojen mukaan hankkeen tuottama viestintä ei ole vielä riittävässä määrin integroitunut osaksi työnantajien omia rekrytointiprosesseja.

*"Ehkä se haaste on niiden yritysten saaminen mukaan... Sen sijaan että Talent First-nettisivuja ja tietoja hyödyntäisivät, omissa rekryissä se on vielä tosi vähäistä se vetovoimasivuston hyödyntäminen. Siellä on paljon materiaalia, mutta yritykset ei oo löytäneet -- Yritysten iholle pääseminen on sellainen, mitä vielä vähän tapahtunut."
(Tiedonkeruuseen osallistunut sidosryhmän edustaja)*

Viestintä ja markkinointi ovat tukeneet alueen brändiä ja tunnettuutta. Vaikutukset näkyvät kuitenkin hitaasti. Tiedonkeruussa tuotiin esiin, että kansainvälisten osajien tarinoiden esiin nostaminen on voimaannuttanut ja lisännyt yhteisöllisyyttä.

"Tämä on se platform jossa [on] nostettu kv-osaajia. Se on se voimauttavaa. Seuraan linkkarissa kohderyhmää, keskustelen muiden kanssa. Moni sanoo ylpeenä että musta tehtiin juttu, olin radiojutussa jne, se voimauttaminen, kohderyhmän näkeminen [on merkittävää]."

"Tietoisuus joo parantunut, hyvä steppi. Näkyväksi brändiksi -- Se on ollut hyvä juttu."

"Ajattelen että tunnettuusasiat [tulevat näkyväksi] --pitkällä aikavälillä. Kahden vuoden sisällä ei kovin merkityksellisiä. Isossa kuvassa mielikuvan muuttaminen pitkä."

*"Ovat tehneet paljon työtä tässä ja nostaneet hyviä tarinoita esille. Myös tehneet kansainvälisesti. Kuinka paljon vaikuttaa, en osaa sanoa. Tärkeää, että tätä jatkuvasti tehdään. Kaikki kilpailijatkin tekee."
(Tiedonkeruuseen osallistuneet sidosryhmän edustajat)*

Hankkeen keskeisenä rakenteellisena havaintona tunnistettiin, että saavutettu näkyvyys ei vielä automaattisesti käänny kestäväksi vaikuttavuudeksi ilman asiakaspolkujen saumatonta yhdistämistä. Arvioinnissa kuultujen sidosryhmien mukaan alueen yleinen vetovoimamarkkinointi ja konkreettinen pitovoimatyö eli asettautumispalvelut näyttäytyvät osajille yhä osin erillisinä kokonaisuuksina. Tulosten perusteella hankkeen bränditasolla herättämä kiinnostus ei toistaiseksi muutu riittävän selkeäksi ja sujuvaksi ohjaukseksi alueen todellisiin asettautumispalveluihin ja avoimiin työpaikkoihin. Osajien tehokas ohjaaminen oikean tiedon äärelle tunnistettiin yhdeksi verkoston merkittävimmistä ratkaisemattomista haasteista, jotta päällekkäiseltä viestinnältä voidaan jatkossa välttyä eikä osaja eksy laajan toimijaverkoston sisällä.

"Jollain tavalla vielä mietin sitä asiakasohjausnäkökulmaa. Miten kun nyt vahvasti brändityötä [on] hankkeen kautta [tehty]. Miten yhdistetään, kun puhutaan opiskelijoista, työnhakija-asiakkaista, eri asiakaskohderyhmistä."

"Verkkosivut sellaiset, että jos joku muuttamassa vaikka Jyväskylästä, voitais ohjata verkkosivuille. Kokonaisuuden ajattelu. Sillä voisi saavuttaa tulosta."

(Tiedonkeruuseen osallistuneet sidosryhmän edustajat)

2.3.4 Pidemmän aikavälin vaikuttavuus

Hankkeen pidemmän aikavälin vaikuttavuus näyttäytyy aineistossa ennen kaikkea alueellisen yhteistyön ja yleisen tunnettuuden vahvistumisena. Haastatellut ja kyselyyn vastanneet tahot pitivät yhteistyötä tärkeänä sekä elinkeinoelämän kilpailukyvyn että osaavan työvoiman saatavuuden näkökulmasta, ja hankkeen katsottiin tuoneen toimijoita saman pöydän ääreen sekä käynnistäneen keskusteluja pysyvämmän yhteistyömallin rakentamisesta.

Toteutettujen toimenpiteiden perusteella alueellinen yhteistyö ja tunnettuuden vahvistuminen ovat edistyneet melko hyvin, mutta työ on edelleen kesken, ja haastatteluissa korostui, että konkreettiset vaikutukset näkyvät vasta pidemmällä aikavälillä. Tämä edellyttää pitkäjänteistä työtä ja sitoutumista, ja hankkeen rooli on aineistossa nähty erityisesti keskustelun ylläpitäjänä ja yhteisen tahtotilan rakentajana. Samalla pysyvän omistajuuden ja rahoituksen varmistaminen tunnistettiin kokonaisuunnistumisen kannalta kriittiseksi, sillä ilman selkeää kotipesää ja vastuussa olevaa toimijaa verkostot ja toimintamallit voivat jäädä irrallisiksi, mikä heikentäisi myös tulosten juurruttamista perustoihin.

Tähän kriittiseen haasteeseen saatiin ratkaisu arvioinnin toteutuksen loppuvaiheessa. Helmikuussa 2026 järjestetyssä alueen toimijoiden Round Table -keskustelussa päästiin yhteisymmärryksen uuden keskitetyn koordinaatiomallin tarpeellisuudesta, ja toiminnan alkuvaiheen vetovastuu päätettiin sijoittaa Kuopion kaupungille. Tämä periaatepäätös varmisti verkostolle sen kaipaaman "kotipesän" ja loi rakenteelliset edellytykset yhteistyön jatkumiselle.

Alueen tunnettuuden ja imagon vahvistumista on tuettu viestinnän ja markkinoinnin toimenpiteillä, mutta vaikutukset etenevät hitaasti ja niiden mittaaminen on haastavaa. Osa tiedonkeruuseen osallistuneista arvioi, ettei tunnettuudessa ja vetovoimassa ole vielä tapahtunut merkittävää muutosta, vaikka kehityksen suunta nähtiin oikeana.

Kokonaisuutena arvioiden hankkeessa on otettu tärkeitä askeleita ja rakennettu alueellisen osaajavetovoiman perustuksia tulevaa varten. Pidemmän aikavälin vaikuttavuutta arvioitaessa on huomioitava poikkeuksellinen taloussuhdanne: heikko taloustilanne on tilapäisesti hillinnyt yritysten akuuttia työvoimatarvetta, mikä on osaltaan vaikeuttanut niiden aktiivista sitouttamista hankkeen toimenpiteisiin. Ennusteiden ja aineiston perusteella oletuksena kuitenkin on, että talouden ja

yri­tysten tilanteen parantuessa alueellinen työvoimapula tulee kärjistymään nopeastikin. Tällöin kansainvälisten osaajien houkuttelun merkitys koko alueen, sen eri toimialojen ja klustereiden kilpailukyvyllä nousee jälleen kriittiseksi. Hankkeen tärkein perintö onkin se, että alueellisen yhteistyön rakenteet on nyt saatu kuntoon. Näin varmistetaan, että Pohjois-Savo on valmiina vastaamaan kiihtyvään osaajakilpailuun yritysten rekrytointitarpeiden jälleen kasvaessa.

Tämän rakennetun potentiaalin lunastaminen ja pidemmän aikavälin vaikuttavuuden varmistaminen edellyttää kuitenkin pysyviä rakenteita ja aitoa omistajuutta. Aineiston perusteella vaikuttavuutta haastaa kaksi merkittävää teemaa: alueellinen ja sektorikohtainen kuplautuminen. Toiminta on tähän mennessä painottunut voimakkaasti Kuopion ja Iisalmen seuduille sekä julkisen sektorin toimijoihin. Jotta uusi toimintamalli voi jatkotyössä onnistua, sen on kyettävä palvelemaan koko Pohjois-Savon maakuntaa. Tämän lisäksi pitkän aikavälin vaikuttavuus ratkaistaan siinä, saadaanko alueen yritykset aidosti – ja taloudellisesti – mukaan yhteistoimintaan. Pelkän julkisen hankerahan varassa alueellisen kilpailukyvyn ylläpitäminen ei ole pitkällä aikavälillä kestävä.

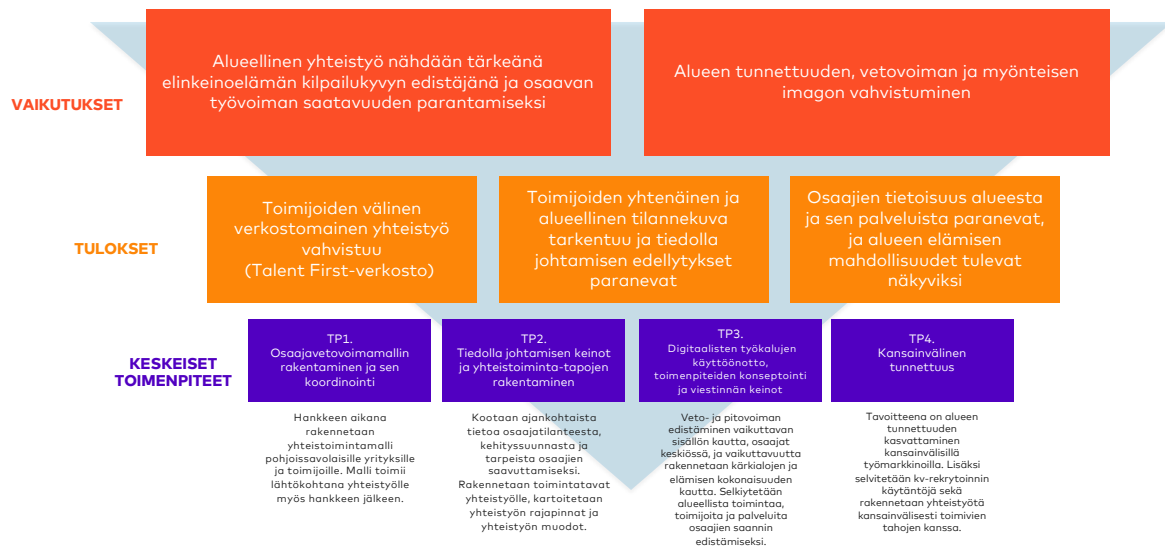
3 Johtopäätökset ja suositukset

Tähän lukuun on koottu arviointiaineistoon perustuen johtopäätökset, ja niihin pohjautuvat suositukset tuleviin toimenpiteisiin ja hankkeisiin.

3.1 Johtopäätökset

- Hankkeen keskeisin tulos on alueellisen osaajavetovoimatyön rakenteiden ja verkostojen onnistunut luominen, minkä todellinen vaikuttavuus punnitaan nyt sovitun koordinaatiomallin jalkauttamisessa ja elinkeinoelämän sitouttamisessa.** Vaikutuslogiikan (kuva 2) mukaisesti arvioituna keskeisin johtopäätös on, että hanke on onnistuneesti rakentanut tarvittavan perustan ja rakenteet (taso 2, tulokset) alueelliselle osaajavetovoimatyölle. Hankkeen myötä toimijoiden välinen luottamus ja yhteinen ymmärrys ovat lisääntyneet, ja konkreettiset työkalut, kuten Howspace-alusta ja yhteistoimintamallit, ovat tehostaneet tiedonvaihtoa. Jotta näistä hankkeen tuottamista rakennuspalikoista syntyy aitoja pitkän aikavälin vaikutuksia (taso 3, vaikutukset), niitä on kyettävä hyödyntämään täysimääräisesti siinä vaiheessa, kun taloustilanne paranee ja yritysten työvoimatarpeet jälleen kasvavat. Vaikutusten syntyminen onkin keskeisesti sidoksissa siihen, kuinka syvällisesti verkostomainen toimintatapa juurtuu alueen toimijoiden välille.

Arvioinnissa kuultujen sidosryhmien näkemyksissä korostui toive yhteistyön laajentamisesta yhä vahvemmin laajemman elinkeinoelämän ja työnantajayritysten pariin. Hankekauden aikana operatiivinen yhteistyö on hankesuunnitelman mukaisesti keskittynyt ensisijaisesti hankkeen kumppaniorganisaatioihin, joiden joukkoon on kuntatoimijoiden ja oppilaitosten lisäksi kuulunut myös yrityksiä. Tulevaisuudessa toiminnan on kuitenkin tarkoitus jäsentyä ja organisoitua uudelleen laajemmaksi monitoimijaverkostoksi. Tässä siirtymässä keskeisenä tekijänä pitkän aikavälin vaikutusten aikaansaamisessa on nimenomaan työnantajayritysten laaja-alaisempi ja myös taloudellinen sitouttaminen mukaan verkoston toimintaan.



Kuva 2. Arvioinnin tukena hyödynnetty vaikutuslogiikka.

Arvioinnin tiedonkeruuvaiheessa (haastattelut ja kyselyt) sidosryhmien suurin huoli liittyi siihen, että hankkeen rakentama toiminta saattaa hajota, koska mallille ei ollut vielä löytynyt selkeää omistajuutta eli "kotipesää". Tähän kriittiseen haasteeseen saatiin kuitenkin ratkaisu arviointijakson lopulla järjestetyssä Round Table -keskustelussa, jossa Kuopion kaupungille sovittiin alustavasti uuden toiminnan koordinaatiovastuu. Tämä päätös on itsessään yksi hankkeen merkittävimmistä tuloksista. Hankkeen sama jatkoaika tammikuusta 2026 kesäkuuhun 2026 toimiikin nyt kriittisenä "siirtymäkautena". Tämän ajan puitteissa Round Table -keskustelussa päätetty uusi rakenne on jalkautettava käytäntöön ja toiminnalle on neuvoteltava kestävä rahoitus kuntien ja yritysten tuleviin budjetteihin, jotta tavoitellut pitkän aikavälin vaikutukset voivat realisoitua.

2. Osaajien tietoisuuden ja alueen vetovoiman osalta viestinnän monikanavaisuus ja uudet sisällöt ovat lisänneet alueen näkyvyyttä erityisesti kansallisella tasolla. Kansainvälisen tunnettuuden osalta tulokset ovat kuitenkin osittain rajallisia, ja kansainvälisten rekrytointikanavien hyödyntämistä ja viestinnän kohdentamista voidaan pitää vielä kehittämiskohteina. Kansainvälisissä tapahtumissa mukana olo on ollut tärkeää, mutta pitkäjänteinen työ tunnettuuden rakentamiseksi on vasta alussa. Vaikuttavuuden viimeinen askel – alueen imagon ja vetovoiman vahvistuminen – edellyttää systemaattista ja pitkäjänteistä panostusta. Pelkän ulkoisen vetovoiman ja uusien osaajien tavoittamisen lisäksi markkinoinnissa tulisi jatkossa painottaa vahvemmin alueen pitovoimaa, eli alueella jo asuvien kansainvälisten tutkinto-opiskelijoiden, osaajien ja heidän puolisoitensa sitouttamista ja työllistämistä. Lisäksi alueen brändiviesti vaatii kirkastamista: vaikka Talent First -konsepti on onnistunut häivyttämään kuntarajoja, alueen toimijat kaipaavat yhä selkeämpää yhteistä strategista tarinaa siitä, miksi osaajan kannattaa valita juuri Pohjois-Savo. Markkinoinnin ja luotujen sisältöjen, kuten osaajatarinoiden, tulisi myös siirtyä nykyistä paremmin osaksi yritysten omaa arjen rekrytointiviestintää.
3. Hankkeen hallinnointi ja toimintamallit ovat toimineet hyvin, ja hankkeen koordinaatio ja viestintä nähdään erinomaisena. Projektijohto ja viestintä saivat sidosryhmitä

poikkeuksetta kiitosta erittäin ammattimaisesta, aktiivisesta ja laadukkaasta työskentelystä, mikä on onnistunut tuomaan hajanaisen toimijajoukon saman pöydän ääreen. Hanke on tuottanut kiitettävästi laadukkaita selvityksiä ja tutkimuksia, kuten ekosysteemikartat ja asettautumispalveluiden kuvaukset. Suurimpana haasteena on tämän kerätyn tiedon jalkauttaminen arjen konkretiaan yritysten hyödynnettäväksi rekrytointiprosesseissaan. Vaikuttavuuden seurannan osalta toimenpiteiden, kuten tapahtumaosallistumisten ja verkkosivukävijöiden mittaamisesta tulisi jatkossa pystyä siirtymään yhä enemmän todellisten pitkän aikavälin vaikutusten, kuten alueelle työllistyneiden kansainvälisten osaajien ja opiskelijoiden määrän, todentamiseen.

3.2 Suositukset tuleviin toimenpiteisiin ja hankkeisiin

- 1. Sovitun koordinaatiomallin jalkauttaminen ja kestävän rahoituspohjan varmistaminen.** Arvioinnin loppupuolella (Round Table -keskustelussa) saavutettu yhteisymmärrys Kuopion kaupungin vetovastuusta ja toiminnan "kotipesästä" tulee nyt jalkauttaa. Näin varmistetaan, että hankkeessa saavutetut tulokset luovat pohjaa pidemmän aikavälin vaikutusten synnylle koko Pohjois-Savon alueella. Uuden keskitetyn mallin onnistumisen ehto on ennakoitava ja kestävä rahoituspohja.
- 2. Aidosti maakunnallisen laajuuden turvaaminen koordinaatiossa.** Vaikka uuden mallin koordinaatiovastuu keskitettäisiin Kuopion kaupungille, toiminnan edellytyksenä on sen maakunnallinen kattavuus. Toiminnan keskiössä tulee säilyttää hankkeessa hyväksi havaittu "osaaja edellä, ei aluebrändi" -ajattelu. Näin vältetään paluu kuntien väliseen keskinäiseen kilpailuun ja varmistetaan, että verkosto palvelee koko Pohjois-Savon elinvoimaa.
- 3. Yritysyhteistyön syventäminen ja konkretian tarjoaminen.** Uuden yhteistyömallin juurruttamisen tärkein askel on sen "myyminen" yrityksille. Yrityksiä ei saada mukaan vain alueellisen markkinoinnin ja brändäyksen vuoksi, vaan heille on pystyttävä tarjoamaan suoraa arvoa ja helpotusta rekrytointiin ja yrityksen arkeen. Jatkossa tulisi keskittyä entistä enemmän "hands-on" -tekemiseen yritysten kanssa. Tähän vaikuttaa luonnollisesti voimakkaasti yritysten tilanne ja kasvun näkymät. Uuden yhteistyöverkoston tulisikin jatkossa aktiivisesti tarjota ja kehittää alueen yrityksille konkreettista tukea, valmennuksia sekä vertaisoppimisen malleja. Näiden toimenpiteiden avulla tulee vahvistaa yritysten kyvykkyyttä ottaa vastaan ja perehdyttää kv-osaajia ja johtaa monimuotoisia työyhteisöjä.
- 4. Saavutettujen tulosten hyödyntäminen, painopisteiden fokusointi ja roolien kirkastaminen.** Hankkeen merkittävin arvo on ollut alueellisen osaajavetovoimatyön perustan luomisessa. Koska tämä perusta on nyt onnistuneesti luotu, hankkeen laajasta ja kokeilevasta otteesta on mahdollista siirtyä kohti uuden yhteistoimintamallin (Talent First 2.0) mukaisesti organisoitua monitoimijaverkostoa. Aikaansaatujen tulosten mahdollisimman laaja ja tehokas hyödyntäminen edellyttää jatkossa toiminnan kärkien kirkastamista. Kuten hankkeen toisessa yhteistoimintamallin selvitystyössä (Pelikirja) on määritelty, verkostomaisen toiminnan strategiset kärjet ovat jatkossa 1) tiedonjako, 2) pitovoiman

kehitys sekä 3) vaikuttaminen ja vetovoima. Nämä kärjet pitävät sisällään eritasoisia alueellisia ja paikallisia toimenpiteitä aina monikanavaisesta viestinnästä ja yhteisen tilannekuvan ylläpitämisestä konkreettiseen palvelu- ja asiakaspolkujen kehittämiseen. Koska toiminta on jatkossakin tiukasti osajalähtöistä, alueellisen verkoston toimenpiteissä on olennaista tuoda esiin kärkialojen ura- ja työmahdollisuuksien rinnalla vahvasti myös alueellisia elämänlaadullisia tekijöitä.

5. **Tiedon jalostaminen ja jalkauttaminen arkeen.** Hankkeen tuottamat laadukkaat selvitykset ja tutkimukset (kuten ekosysteemikartat) tulisi jalostaa helposti omaksuttaviksi "lisäarvopaketeiksi". Tavoitteena on, että kerätty tieto ei jää vain hankkeen sisälle, vaan palvelee suoraan organisaatioiden strategista päätöksentekoa ja tarjoaa yrityksille tukea heidän omissa rekrytointiprosesseissaan. Lisäksi tiedolla johtamisen prosessit tulisi integroida tiiviimmin osaksi alueen pysyvien organisaatioiden, kuten Pohjois-Savon liiton ja elinvoimakusten, jatkuvaa ennakointityötä, jotta tilannekuva pysyy ajantasaisena ja päällekkäiseltä tiedonkeruulta välttyään.
6. **Alueella jo olevien kv-osaajien työelämäintegraation vahvistaminen.** Alueella tulisi kehittää ja vakiinnuttaa toimintamalleja, jotka madaltavat yritysten kynnystä avata harjoittelu- ja työpaikkoja alueella jo asuville kansainvälisille osaajille. Tämä vastaisi suoraan tunnistettuun työvoiman kohtaanto-ongelmaan ja mahdollistaisi tulijoiden aidon integroitumisen paikalliseen yhteiskuntaan.
7. **Suuntaviivoja Talent First -monitoimijaverkoston eteenpäin viemiseen.** Tulevan Talent First -monitoimijaverkoston toimeenpanossa ja arjen jalkauttamisessa on ensisijaista varmistaa hankkeessa kertyneen osaamisen ja luotujen työkalujen laaja-alainen hyödyntäminen yli organisaatorajojen. Verkoston todelliset vaikutukset syntyvät vasta pitkällä aikavälillä, minkä vuoksi toimintaa on johdettava pitkäjänteisesti. Visio tulisi säilyttää kirkkaana "johtotähtenä" kaikessa tekemisessä, jotta hetkelliset suhdanteet eivät hajauta resursseja.

Arvioinnin perusteella hankkeessa tunnistetut keskeiset osaamisalueet – 1. viestintä, 2. verkostotyö ja 3. jatkuva tiedon tuotanto – muodostavat monitoimijaverkoston operatiivisen ytimen. Ne on tunnistettu relevanteiksi elementeiksi kaikessa alueellisessa kehittämistyössä, ja niiden vahvan perustan varaan rakentuvat myös verkoston tulevat toiminnan kärjet (tiedonjako, pitovoiman kehitys sekä vaikuttaminen ja vetovoima). Näiden osaamisalueiden tunnistaminen ja jatko-hyödyntäminen on relevanttia kaikelle alueelliselle hanketoiminnalle, mutta aivan erityisesti nyt vakiintuvalle Talent First -monitoimijaverkostolle.

Liitteet

Liite 1. Hankkeen keskeisiä toimenpiteitä

TP1 (Osaajavetovoimamalli ja koordinointi)

Yhteistoimintamallin/monitoimijaverkoston kehittäminen

- Yhteistoimintamallin toteuttajan kilpailutus (valinta: Männikkömetsä) sekä mallin valmistelun käynnistys työpajoilla ja aloituswebinaarilla keväällä 2024.
- Yhteistoimintamallin ensimmäinen versio syksyllä 2024 sekä keskustelut jatkokehityksestä.
- Mallin jatkotyöstön ja jalkautussuunnitelman uudelleenkilpailutus (toteuttaja: Talentree) sekä toisen version valmistuminen.
- Neuvottelut hankkeen jälkeisen toiminnan koordinaatiovastuusta.
- Verkostotoimijoiden välisen dialogin vakiinnuttaminen (yht. 134 tapaamista).
- Jatkoselvitys toiminnan hallinnollisesta sijoittumisesta (työllisyysalueet vs. kunta) vuoden 2027 alusta alkaen.

Toimialakohtaiset verkostot (Scenet)

- Kärkitoimialojen määrittely: ICT, hyvinvointi- ja terveysteknologia, teknologiateollisuus ja matkailu; turvallisuusalan poisjäänti.
- Kehittämistyöpajat eri toimialoille (mm. matkailu, terveysala, teknologiateollisuus, ICT) alojen vahvuuksien ja tarpeiden kartoittamiseksi.
- Koosteraportti kaikista pidetyistä scenetyöpajoista jatkotoimenpiteiden suunnittelua varten.

TP2 (Tiedolla johtaminen ja yhteistyötoimintatapojen rakentaminen)

Digitaaliset alustat ja yhteistyö

- Howspace-alustan käyttöönotto hankkeen digitaaliseksi työtilaksi, materiaalin jakamiseen ja tiedolla johtamisen tueksi.
- Erillisen Howspace-alustan avaaminen osaajien veto- ja pitovoimatyön tiimille.
- "Osaajien veto- ja pitovoimatyön tiimin" perustaminen sekä kuukausittaisten palaverien koordinointi.

Selvitykset ja tutkimukset

- Talent City Index (TCI) -raportti Pohjois-Savon vetovoimatekijöistä.
- Ekosysteemiselvitykset kärkiosaamisaloista sekä erillinen selvitys teollisuuden ekosysteemistä.
- Sidosryhmäkysely alueellisesta näkemyksestä osajien saatavuuteen ja yhteistyöhön.
- Opiskelijaprojektit (Kanadan vetovoimatekijät, Kuopion kv-näkökulma).

Tapahtumat ja pilotit

- Seminaarit ja tapahtumat, kuten "Alueen vetovoima" -seminaari ja "Kansainvälisiä osaajia ja kilpailukykyä Pohjois-Savoon" -tapahtuma, selvitysten tulosten esittely ja jalkautus sidosryhmille (esim. webinaarit ja tietoiskut).
- Osallistumiset kumppanitapahtumiin, kuten Tahko Ski Lift Pitchin oheistapahtumaan ja Taitaja-tapahtumaan.
- Contact Forum -messuosallistuminen Helsingissä (tammikuu 2025).
- SanaSkaba-suomen kielen kilpailun pilotointi kansainvälisille osaajille syksyllä 2025.

TP3 (Digitaaliset työkalut, konseptointi ja viestinnän keinot)

Brändi, konsepti ja materiaalit

- Talent First -brändi ja visuaalinen ilme.
- Luovan markkinointikonseptin "Tunne yhteys" hankinta (Republic Oy).
- Oman kuvapankin toteutus (Wille Markkanen, Rouva Musta).
- E-oppaan "Discover Kuopio" laatiminen ja julkaisu kansainvälisille osaajille.

Verkkopalvelu ja kanavat

- talentfirst.fi-verkkosivuston julkaisu (kesäkuu 2024), englanninkielisen version julkaisu (lokakuu 2024) sekä työnantajaosion toteutus.
- Sosiaalisen median kanavien käyttöönotto: LinkedIn, Instagram, X, YouTube ja Facebook.

Sisällöntuotanto ja markkinointi

- Talent Talks -radiosarja ja podcastit (Savon Aallot).
- Säännöllinen artikkelituotanto kv-osaajien erilaisista tarinoista.
- Videosarjat: "Oivalluksia elämästä", videot kansainvälisistä yhteisöistä.

- Laajat digitaaliset rekryointikampanjat ja jatkuva digimarkkinointi (SST Oy, Sanoma Media Finland, Yliopistomedia).
- Media-artikkelien osto ja tuotanto (mm. Kauppakamarilehti) sekä artikkelit maksuttomaan julkaisukanavaan Kuopio By Nature (vuosittain artikkelit, yht. 3 julkaisua).
- Viestinnän tavoittavuuden seuranta (huippukuukausi 23 794 istuntoa, miljoonat kampanjanäytöt).

Lisäksi: selvitykset (TP3 alla)

- Rekrytoinnin palvelupolkujen ja tiekartan selvitys yhteistyössä Talent Hub Eastern Finlandin kanssa (rekryointikoulutus).
- Selvitys asettautumispalveluista Pohjois-Savossa.
- Ekosysteemiselvitys (ekosysteemikartat/-infograafit työpaketti 2 alla).
- Selvitys työnantajia tukevista koulutuspalveluista.
- Laaja yritysksely (n=190) yritysten rekryointitarpeista ja yhteistyöhalukkuudesta.
- Alueellinen kuvapankki, joka on sidosryhmien vapaasti käytettävissä.

TP4 (Kansainvälinen tunnettuus)

Kansainväliset messut ja tapahtumat (esimerkkejä)

- Osallistuminen Emigration Expo -messuille Hollannissa (huhtikuu 2024).
- Osallistuminen HVG Job Fair -rekrymessuille Unkarissa (marraskuu 2024).
- Osallistuminen Web Summit Lisbon -tapahtumaan Portugalissa (marraskuu 2025) yhteisosastolla Work in Finlandin kanssa.
- Osallistuminen PLACExNordic -konferensseihin Tallinnassa (2024) ja Uppsalassa (2025).

Muu kv-toiminta

- Benchmarkkaus muiden maiden markkinoinnista ja verkostoituminen kansainvälisten toimijoiden kanssa.
- Tiivis yhteistyö EURESin, Work in Finlandin ja Business Finlandin kanssa tapahtumasuunnittelussa.
- Jatkuva operatiivinen yhteistyö kansallisen tason toimijoiden kanssa Pohjois-Savon kärkien esiintuomiseksi.

TP 5 (Hallinto)

Seuranta ja arviointi

- Mittariston käyttöönotto viestinnän ja yhteistyön vaikuttavuuden seurantaan.
- Hankkeen ulkoisen arvioinnin kilpailutus.
- Sertifikaattien valmistelu aktiivisille toimijoille.
- Osallistujien rekisteröinti EURA-järjestelmään.

Hallinnolliset toimet

- Säännöllisten ohjaus- ja projektiryhmän kokousten järjestäminen.
- Muutoshakemusten laatiminen (mm. jatkoaika, kumppanimuutokset).
- Hankkeen hyvien käytänteiden listaus.
- Hankkeen yleinen koordinointi, suunnittelu ja maksatukset.

owalg^{|||}group