

TALENT FIRST

**Pohjois-Savon pito- ja
vetovoiman kehittäminen
strategisten toimialojen
näkökulmasta**

(Alkuperäisen raportin on toteuttanut Kirnu Kreative Oy 5.5.2025)



**Euroopan unionin
osarahoittama**

Taustaa

Pohjois-Savo toimii keskellä suurta rakennemuutosta, jossa väestökehitys, työelämän murros ja muuttoliikkeet haastavat alueen elinvoimaa.

Osaajapula ei ole pelkkä työmarkkina-ilmiö vaan laaja aluekehityksellinen haaste – se määrittää tulevaisuuden kasvun ja uusien investointien edellytyksiä.

Talent First -hankkeen järjestämät ja Kirnu Kreatiiv Oy:n fasilitoimat työpajat kokosivat Pohjois-Savon alueen neljän strategisen kärkitoimialan – Matkailu, Health, ICT ja Teknologiateollisuus – toimijat tarkastelemaan osaajien houkuttelua ja alueella pitämistä yhteiskehittämisen keinoin.

Jokaiselle kärkitoimialalle järjestettiin oma yhteiskehittämistyöpaja. Teknologiateollisuudelle järjestettiin toiveesta lisäksi jatkotyöpaja, jossa syvennettiin aiemman tilaisuuden löydöksiä ja ideoita. Kustakin pidetystä työpajasta on laadittu erillinen raportti koosteaineistoinen.

Tämä analyysi kokoaa työpajojen tulokset, tulkitsee niitä aluekehittämisen ja vetovoimatyön näkökulmista, ja esittää perustellut johtopäätökset ja toimintasuosituks/-ehdotukset alueelliselle päätöksenteolle.

Tilannekuva ja alueellinen konteksti

Työpajoissa nousi esiin rakenne- ja järjestelmätason havaintoja, jotka ovat keskeisiä Pohjois-Savon osaajavetovoiman vahvistamisessa.



Euroopan unionin
osarahoittama



Tilannekuva ja alueellinen konteksti

Työpajoissa muodostui yhteneväinen näkemys siitä, että Pohjois-Savo kilpailee osaajista tilanteessa, jossa alue ei erotu riittävästi valtakunnallisesti tai kansainvälisesti.

Alueen vahvuudet: korkea osaaminen ja koulutustarjonta, arjen sujuvuus, luonnonläheisyys, turvallisuus ja inhimillinen mittakaava mainittiin kaikissa työpajoissa merkityksellisiksi. Nämä piirteet jäävät kuitenkin usein piiloon tai niiden viestintä ei ole vahvaa, yhtenäistä ja johdonmukaista.

Erityisesti ICT- ja Matkailu-sektorien työpajoissa nousi esiin huoli mahdollisuuksien, voimavarojen ja vahvuuksien saavuttavuudessa osaajien suuntaan. Koettiin, että viesti on pirstaleista ja reaktiivista, eikä riittävän strategista.

Samankaltaisia tulkintoja esiintyi myös Health- ja Teknologiateollisuuden toimialakeskusteluissa. Työn houkuttelevuutta tai uramahdollisuuksia ei tehdä riittävän näkyväksi, etenkin kansainvälisille osaajille tai toimijoille.

Moni osallistuja kuvasi alueen tilaa "hajanaiseksi", joka ei ole vain viestinnällinen ongelma vaan rakenteellinen.

Strateginen alueellinen vetovoimatyö tulisi olla organisaatio-, kunta ja toimialarajat ylittävää. Toistaiseksi toiminta on kuitenkin pääosin vielä sektorikohtaista tai projektilähtöistä. Tämä nousi esiin selkeimmin Teknologiateollisuuden työpajoissa, joissa osallistujat nostivat keskeiseksi tarpeeksi yhteisen alueellisen suunnan, strategian ja brändin määrittämisen ja toimeenpanon.

Alueen vahvuudet:

Korkeaosaaminen, koulutustarjonta, arjen sujuvuus, luonnonläheisyys, turvallisuus ja inhimillinen mittakaava

Haasteet:

Viesti on pirstaleista ja reaktiivista, ei strategista. Tarjonta ei saavuta osaajia.

Alueen tila hajanaista. Yhteistyö on vektorikohtaista tai projektilähtöistä.

Kehitettävää:

Vahvempi yhtenäisempi ja johdonmukaisempi viestintä.

Uramahdollisuuksien esiintuonti etenkin kv-osaajille ja toimijoille.

Keskeinen tarve:

Yhteinen alueellinen suunta, strategian ja brändin määrittäminen ja toimeenpano.



Euroopan unionin
osarahoittama

Toimialakohtaiset erityispiirteet

Yleinen ilmapiiri työpajoissa oli ratkaisukeskeinen – haasteita ja mahdollisuuksia tunnistettiin, mutta samalla haluttiin määrittää ja aktivoida konkreettisia keinoja ja toimenpiteitä niiden ratkaisemiseksi.



Euroopan unionin
osarahoittama



Matkailu

Matkailu-alalla esille nousivat **kausityön ja epätyypillisten työsuhteiden hallinta sekä joustavat työmallit**.

Toimiala korosti paikallisuuden **brändäämistä ja alueen tarinallistamista vetovoimatekijänä**. Myös kulttuuripalvelujen ja "arjen luksuksen" hyödyntäminen nähtiin mahdollisina houkuttelutekijöinä.

Kaiken kaikkiaan erityisesti **luontomatkailu, elämykset ja arjen laatu** koettiin nousevina vetovoimatekijöinä, joita voitaisiin valjastaa myös osaajien houkutteluun. Tämä vastaa kansainvälistä trendiä, jossa "elämänlaatuvetovoima" ohittaa perinteisen palkkavetovoiman.

Matkailu: Aluemarkkinointi ja tunnettuus, joustavat työskentelymallit ja kausityö, saavutettavuus ja liikenneyhteydet.



Health

Health-toimialalla korostui tarve **kehittää koulutus- ja työelämärajapintaa**: ei vain rekrytoinnin vaan myös kiinnittymisen ja etenemisen tueksi. Alueella koulutettujen, erityisesti kv-taustaisten osaajien kytkemisessä alueelle on haasteita.

Health-työpajassa ehdotettiin muun muassa **yhteisiä harjoittelumalleja, kiinnittymisohjelmia, valmistuneiden tukimalleja sekä kampanjoita**, jotka nostaisivat esiin ammattilaisten tarinoita ja urapolkuja.

Erityisesti hoitoalan kohdalla yleinen arvostuksen lasku ja työn kuormittavuus koettiin myös haasteena, sillä ”kutsumusnarratiivi” ei yksin riitä pito-vetovoimatekijäksi.

Health: Korkeakouluyhteisön ja yritysten yhteistyö merkityksen korostuminen.



ICT

ICT-alalla korostui **digitaalisen saavutettavuuden ja kansainvälisen kilpailun merkitys**; osaajamarkkinat eivät rajoitu kotimaisiin kaupunkeihin tai maakuntiin vaan kilpailu on globaalia. Tämä viittaa tarpeeseen **kehittää digitaalisesti houkutteleva alueprofiili**, joka on läsnä niissä kanavissa, joissa myös osaajat ovat.

Niin urapolkujen kehittäminen koulutuksesta työelämään kuin kv-osaajien vastaanottopalvelujen ("**soft landing**") **kehittämistä** pidettiin tärkeänä.

ICT-työpajassa nousi esiin mm. malli opinnäytetyöhön perustuvasta rekrytointikanavasta. **Etätyön, tekoäly- ja automaatio-osaamisen kehittäminen** nähtiin kriittisenä investointina.



ICT: Etätyön ja digitalisaation rooli pito- ja vetovoimatekijänä. Kv-tason huippuosaajien houkuttelu. Tekoälyn ja digitalisaatio-osaamisen kehittäminen.

Teknolagateollisuus

Teknolagateollisuuden työpajoissa nousi esiin erityisesti pitkän aikavälin **strategiatyön** sekä **verkostomaisen yhteistyön** ja kehittämisen.

Vahvaa viestiä löytyi myös **koulutuksen räätälöinnistä** ja **yhteisten urapolkujen kehittämisestä** yhdessä yritysten, teollisuuden ja koulutusorganisaatioiden välillä.

Erilaisten yhteistyön kehittämistarpeiden lisäksi esiin nousi myös **kokemus alueellisesta epätasapainosta** ("Kuopio-keskeisyys"). Nykyinen vetovoimatyö ei siten vaikuta olevan täysin yhteisesti omistettua – eikä identiteetti ole jaettu.

Teknolagateollisuus:

Verkostomainen yhteistyö,
koulutuksen räätälöinti, työvoiman
saatavuus



Yhteiset läpileikkaavat ilmiöt



Euroopan unionin
osarahoittama



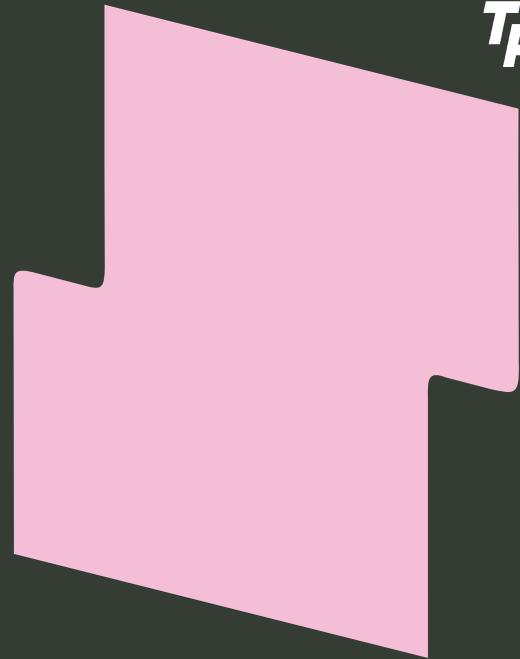
Yhteistyö – toistuva, mutta monitahoinen ilmiö

Kaikki työpajat peräänkuuluttivat lisää yhteistyötä. Usein tuotiin esiin myös se, että nykyiset rakenteet eivät täysin tue sitä.

Yhteistyöstä puhuttiin monitasoisena: yritys–yritys, yritys–koulu, yritys–kunta, alue–alue – sisältäen siten myös erilaisten aluekehitysorganisaatioiden osallisuuden.

Myös koordinoinnin tai suunnan puute nousi esiin (*"kaikki haluavat tehdä yhteistyötä, mutta kukaan ei tiedä kuka koordinoi"*).

Lisäksi yhteistyöhön viitattiin osin hieman eri termein ja käsittein: puhuttiin myös yhteisöllisyyden, yhteisen tahtotilan tai aidon sitoutumisen puutteesta – tai näiden vahvistamisesta ja kehittämistarpeesta.

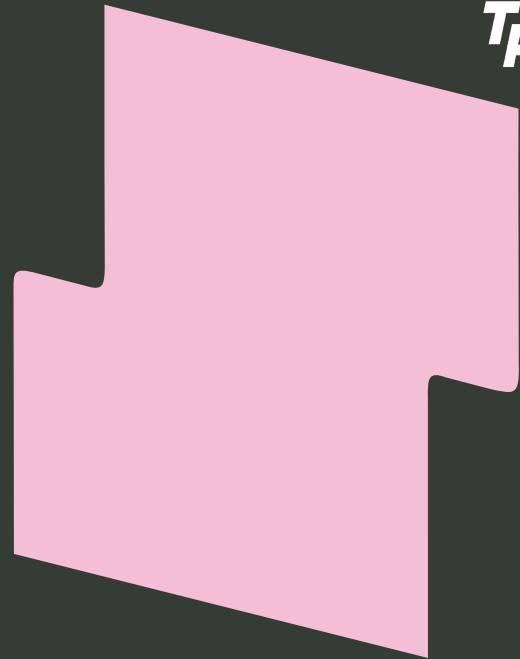


Strateginen näkyvyys ja alueellinen brändi

Alueen identiteetti, monipuolinen koulutustarjonta, arjen sujuvuus, kulttuuri, luonnonläheisyys ja turvallisuus mainittiin keskeisinä vahvuuksina kaikilla toimialoilla.

Samalla yhtenäinen haaste on, että nämä viestit vaikuttavat jäävän hajanaiseksi eikä **selkeää "aluebrändiä" tunnisteta ulospäin**; Pohjois-Savon ei erotu osajamarkkinoilla riittävästi ja/tai arvolupaukset eivät täysin konkretisoidu yhtenäiseksi veto- ja pitovoimatekijöiksi.

Alueesta viestimistä pidettiin pikemmin pistemäisenä, pirstaleisena tai "reaktiivisena" kuin että se olisi systemaattista, yhdenmukaista ja strategista.



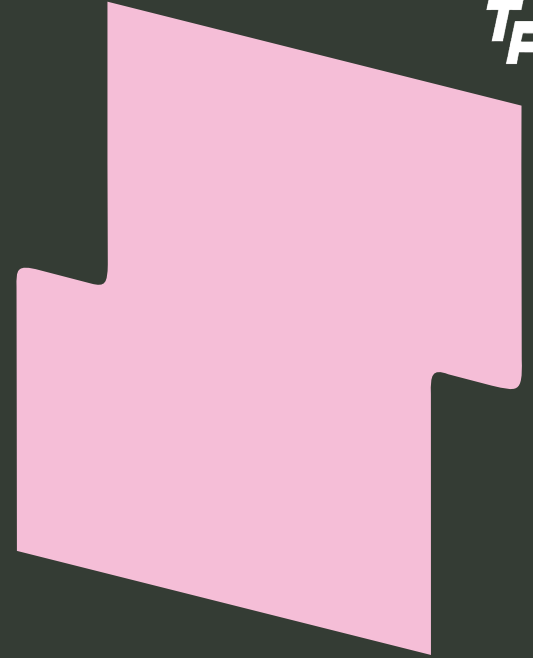
Kansainvälistyminen ja monikulttuurisuus

Kansainvälisten osaajien houkuttelu, sitouttaminen ja kotouttaminen nousi jokaisessa työpajassa esiin.

KV-osaajien potentiaali koettiin kriittisenä, mutta samaan aikaan mm. nykyinen **kielivaatimusten taso, relokaatiopalvelujen heikkous ja kulttuurinen integraatio** nousivat esteiksi.

Matkailun puolella kansainvälisyyden näkökulma liittyi sekä kv-osaajiin että asiakkaisiin, ja nähtiin tarve parantaa kohtaamista "kaikilla tasoilla".

Työnantajien valmius palkata kv-osaajia koettiin osin riittämättömäksi, ja työpajoissa **ehdotettiin käytännön tukitoimia**, kuten työelämämentoreita, kielikoulutusta ja kulttuurisensitiivistä johtamista



Saavuttavuus ja liikenneyhteydet

Fyysiset **liikenneyhteydet** koettiin **riittämättömiksi** niin osaajien liikkuvuuden kuin yritysten toimintaedellytysten kannalta. Työmatkojen sujuvuus, saavutettavat tapahtumat ja hyvät logistiset yhteydet vaikuttavat sekä työnantajien houkuttelevuuteen että asukkaiden arkeen.

Tarve kehittää digitaalista saavutettavuutta, kuten verkkopalveluiden saavutettavuutta, digitaalisia perehdytyspolkuja ja etätyömahdollisuuksia nousi myös esille erityisesti kv-osaajien ja alueelle muuttavien perheiden näkökulmasta.

Digitaalinen saavutettavuus ei ole vain tekninen kysymys, vaan osa kokonaisvaltaista vetovoimapolitiikkaa.

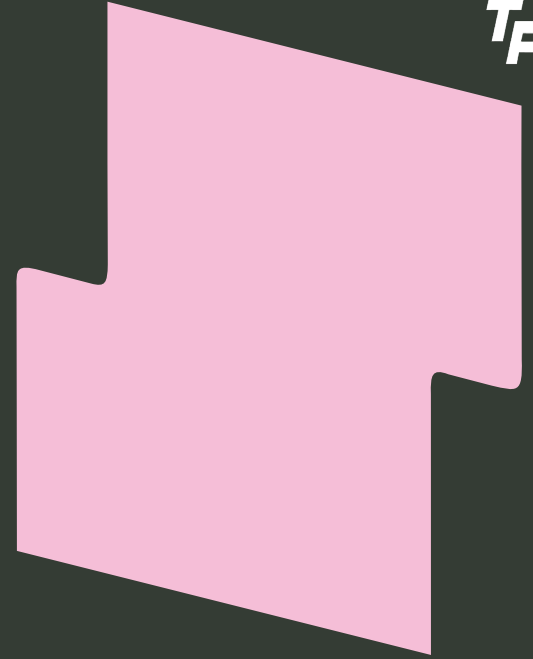


Kokeilut ja yhteiskehittäminen

Vaikka tämä teema oli osin piilevä ja harvemmin suoraan sanallisesti esiin tuotu, se toistui jokaisessa työpajassa.

Osallistujat **kaipasivat konkreettisia, matalan kynnyksen kokeiluja, pilottihankkeita ja osallistavia yhteiskehittämisen prosesseja**. Esiin nousivat mm. yhteisen strategian pilotointi ja erilaiset hybridimallien kokeilut osana työelämää. Kokeilukulttuurin puute nähtiin jopa riskinä: *"ilman aitoja kokeiluja kaikki jää pöydälle"*.

Tämä indikoi paitsi kehittämiskulttuurin uudistustarvetta, myös halua aktiiviseen, luottamukseen perustuvaan yhteiskehittämiseen.



“Talent pipeline”



Euroopan unionin
osarahoittama



Pohjois-Savon Talent Pipeline

Osaajapolkujen rakentaminen nähtiin kaikissa työpajoissa kriittisenä, mutta toistaiseksi heikosti tai hajanaisesti toteutettuna.

Tällä hetkellä alueella ei ole selkeää vaiheistettua mallia, joka johdattaisi opiskelijan sujuvasti työelämään – ja edelleen urapolulle.

Oppilaitos-yhteistyö perustuu pitkälti yksittäisten opettajien ja yritysten aloitteellisuuteen. Tämä kertoo siitä, että nykyinen yhteistyö ei ole rakenteellisesti juurtunutta.

Työpajojen ehdotukset viittasivat **konkreettisiin tarpeisiin osaajapolkujen kehittämisessä, jonka pohjalta luotiin seuraavan sukupolven Talent Pipeline -osaajapolkumalli.**



Euroopan unionin
osarahoittama

HOUKUTTELU

Tarkoitus: Herättää kiinnostus aluetta ja alaa kohtaan

Toimintasisältöjä:

- Vetovoimaviestintä (alueellinen ja toimialapohjainen)
- Uratarinat, ambassador-toiminta
- Kohdennetut kampanjat ja rekrytointihdyttämöt

Vastuutoimijoita:

- Alueellinen vetovoimatyö (esim. Kuopio-Tahko, kuntien elinkeinotoimet)
- Yritykset ja toimialajärjestöt
- Oppilaitokset & alumniverkostot

KOULUTUS

Tarkoitus: Vahvistaa osaamista ja alueellista kiinnittymistä

Toimintasisältöjä:

- Oppilaitosyhteistyö, harjoittelumallit
- Osaamisen tunnistaminen ja täydennyskoulutus
- Koulutuksen työelämälähtöinen integrointi

Vastuutoimijoita:

- Ammattikorkeakoulut, yliopistot, ammatilliset oppilaitokset
- Työnantajat
- Julkiset työvoimapalvelut

TYÖLLISTYMINEN

Tarkoitus: Vahvistaa alueellista juurtumista ja siirtymää työelämään

Toimintasisältöjä:

- Rekrytointipilotit (esim. jaetut osaajaresurssit)
- Oppisopimusmallit ja trainee-ohjelmat
- Kv-osaajien työllistämisen tuki (esim. Work in Finland -polut)

Vastuutoimijoita:

- Yritykset
- Kuntien elinkeino- ja rekrytointipalvelut
- Kolmas sektori (esim. mentorointiverkostot)

KIINNITTÄMINEN

Tarkoitus: Luoda edellytyksiä pysyvälle muutolle ja elämälle alueella

Toimintasisältöjä:

- Perhepalvelut, relokaatio ja arjen tukipalvelut
- Sosiaalinen integroituminen ja yhteisöllisyys
- Pitkäjänteinen urakehitys alueella

Vastuutoimijoita:

- Kunnat ja kaupunkiorganisaatiot
- Järjestöt ja yhteisöt
- Yritykset (esim. työpaikkakohtaiset tukitoimet)

Kokeilut – yhteiskehittäminen – koordinointi

- jatkuvaan koordinointiin (esim. Talent Pohjois-Savo, Yhessä -verkostot)
- kehittämisspilotteihin ja osaajapolkukokeiluihin
- tiedolla johtamiseen ja mittarointiin

Johtopäätökset ja ehdotukset



Euroopan unionin
osarahoittama



Strateginen vetovoimatyö tarvitsee rakenteet

Ilman koordinaatiota alueen vetovoimatyö jää projektipohjaiseksi. Toimijat ovat motivoituneita, mutta puuttuu yhteinen suunta. Tähän voidaan vastata **maakunnallisella, toimialat ylittävällä verkostomallilla** – esimerkiksi “Talent Pohjois-Savo” -tyyppisellä verkostolla, jossa kuntatoimijat, koulutusorganisaatiot ja elinkeinoelämä sitoutuvat yhteiseen tahtotilaan. **Tarvitaan yhteinen suunta ja tahtotila, innostava visio ja tarina**, joka ohjaa kehitettävää alueellista strategiaa sekä sen keskeisiä tavoitteita ja päämääriä.

Brändin ja näkyvyyden kehittäminen edellyttää yhteistä tarinaa

Pito- ja vetovoiman osalta Pohjois-Savo ei erotu yhtenäisesti alueen tarjoaman, tarinan tai viestinnän tasolla. Brändityö tulee nähdä vetovoimatyön ytimenä, ei liitteenä. Brändityö tarkoittaa **yhteisen identiteetin ja toimintakulttuurin rakentamista**: mitä täällä voi tavoitella, kokea, kehittyä? Mitä voimme rohkeasti ja röyhkeästi luvata – sellaista, joka on aitoa, jonka voimme pitää ja johon haluamme sitoutua? (Brändityöllä tarkoitetaan etenkin taustatarinaa ja visiota, ei niinkään visuaalisuutta.)

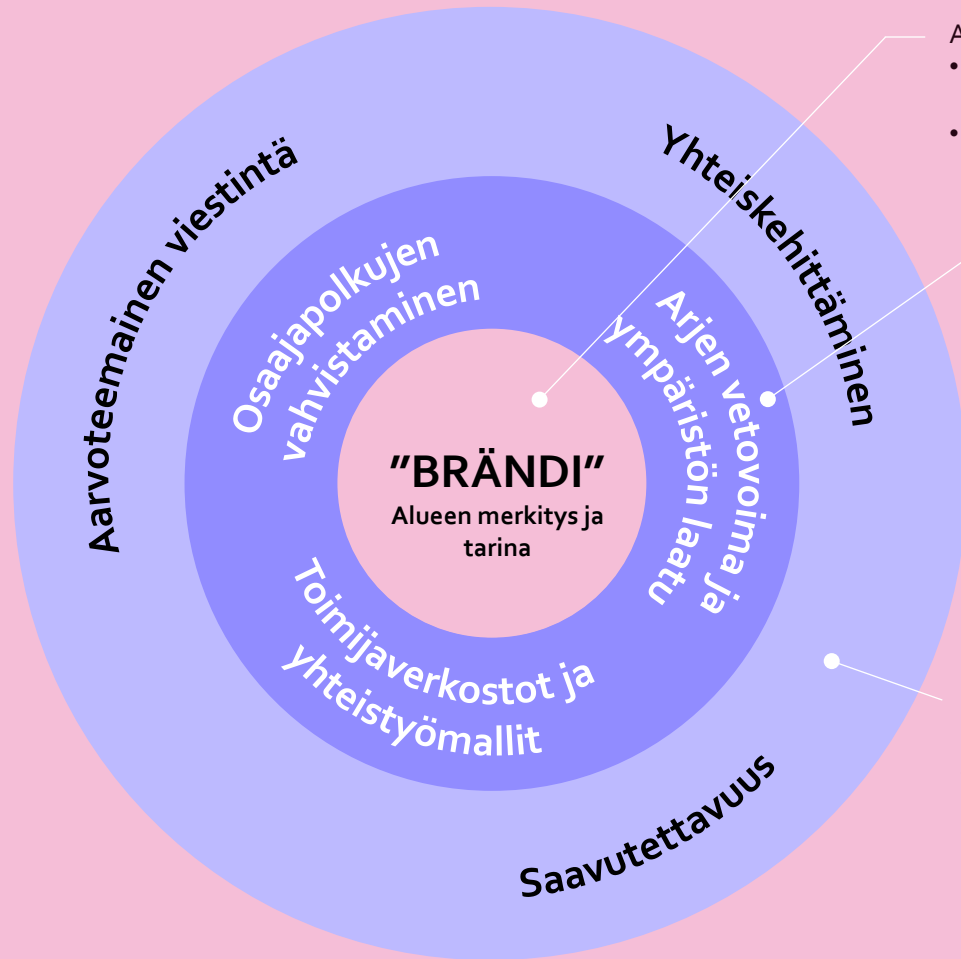
Osaajapolkujen rakentaminen kaipaa konkretiaa ja vastuuta

Talent pipeline -ajattelu on tunnettu, mutta vielä sanojen tasolla. **Tarvitaan selkeät, näkyvät polut – erityisesti nivelvaiheisiin**: koulun ja työelämän rajalle, valmistumisen jälkeiseen aikaan, alueelle muuttoon.

Tämä tarkoittaa roolien jakamista: **kuka toimii linkkinä? Kuka kantaa jatkuvuuden vastuun?**

Yhteistyön kulttuuri ei synny itsestään

Yhteistyötä toivotaan, mutta myös pelätään: “liikaa palavereita, liian vähän vastuunkantoa”. Uuden kokeilukulttuurin mahdollistamiseksi **tarvitaan pienimuotoisia – rohkeitakin – pilotteja**, jotka kerryttävät kokemusta, josta saamme oppia ja jonka perusteella voimme vetää johtopäätöksiä ja ottaa seuraavia askeleita. Pilotit tarvitsevat tukea, rahoitusta ja näkyvyyttä.



Alueellinen **brändi**, joka toimii koko vetovoimatyön ytimenä:

- Ei pelkkä visuaalinen ilme tai kampanja, vaan **alueen merkitys ja tarina**: miksi juuri Pohjois-Savo?
- Brändi kiteyttää: "Miksi tulla, miksi jäädä, miksi kuulua tähän yhteisöön?"

Brändiä vahvistavat toiminnalliset kehityslinjat:

a) Osaajapolkujen vahvistaminen

- Talent pipeline -ajattelu
- Selkeät koulutus- ja urapolut
- Rakenteet kiinnittymiselle

b) Arjen vetovoima ja elinympäristön laatu

- Palvelut, saavutettavuus, yhteisöllisyys
- Perheystävällisyys ja arjen sujuvuus
- Luonto, kulttuuri, harrastusmahdollisuudet

c) Toimijaverkostot ja yhteistyömallit

- Kuntien, yritysten, oppilaitosten yhteistyö
- Koordinoidut toimenpiteet ja vastuut
- Kokeilukulttuuri ja pilotit

Läpileikkaavat periaatteet ja reunaehdot:

a) Yhteiskehittäminen → Kaikki toimijat mukana suunnittelussa ja toimeenpanossa. Tuo sitoutumista ja pysyvyyttä.

b) Arvoteemainen viestintä → Ei pelkästään palveluista tai työpaikoista, vaan siitä, **mitä elämä alueella tarjoaa**. Tunteisiin vetoava, identiteettiä rakentava viestintä.

c) Saavutettavuus → Fyysinen ja digitaalinen saavutettavuus, selkeät palvelupolut ja matalan kynnyksen siirtymät – sekä asukkaille että toimijoille.

Johtopäätöksiä scene-työpajoista



(Tämän dian kooste 19.3.2025)

Pohjois-Savon aluebrändin selkeyttäminen ja vahvistaminen:

On tärkeää kirkastaa alueellista brändimielikuvaa ja sitä, miksi alue on houkutteleva ja niin suomalaisille kuin kansainvälisille osaajille (mm. luonto, turvallisuus, arjen laatu).

Ura- ja koulutuspolkujen sekä yhteistyömallien selkeyttäminen:

Yritysten ja oppilaitosten välinen yhteistyö. Yrityksiltä selkeitä mahdollisuuksia edetä urallaan alueella. Uramalleja käytäntöön oppilaitosyhteistyöstä lähtien.

Arjen sujuvuuden ja perheystävällisyyden kehittäminen:

Relokaatiopalvelut, joustavat työjärjestelyt ja peruspalveluiden saavutettavuus voivat tukea osaajien kiinnittymistä alueelle. Vetovoimaa lisääviä mm. saavutettavat palvelut, turvallisuus ja luonnonläheisyys.

Selkeä yhteinen strategia pito- ja vetovoiman kasvattamiselle:

Teknolוגiateollisuuden työpajassa tunnistettiin tarve laajemmalle koordinoidulle mallille, jossa kaikki toimijat sitoutuvat yhteisiin tavoitteisiin.

Joustavien työmallien kehittäminen:

Etenkin ICT- ja matkailualoilla etätöön ja sesonkityön joustavuuden mahdollistaminen on tärkeää.

Teknolוגiamurrokseen varautuminen ja osaamisen kehittäminen:

Alueen yritysten ja oppilaitosten tulisi yhdessä panostaa tekoälyyn, automaatioon ja digitalisaatioon liittyvän osaamisen kehittämiseen. (Painotus ICT ja teknolוגiateollisuus)

Yritysten yhteinen rekrytointimalli ja siiloutumisen purkaminen:

Toimijoiden yhteinen tahtotila ja sitoutuminen. Ehdotuksena mm. yritysten yhteisten rekrytointipoolien kehittäminen ja osaajaresurssien jakamisen mallit.

Kansainvälisten osaajien tuki ja kotouttaminen:

Tarvitaan kielikoulutusta, työelämämentorointia ja tukiverkostoja. Koko perheen ja elinympäristön huomioiminen.

Liikenneyhteyksien kehittämisen edistäminen:

Tuki alueen saavutettavuudelle ja veto-/pitovoimalle. Heikot liikenneyhteydet ovat haaste osaajien saatavuudelle.

KIITOS!

Reetta Airaksinen

Projektipäällikkö

044 718 2025 / reetta.airaksinen@kuopio.fi

Henna Halmetvaara

Projektsuunnittelija

044 718 2076 / henna.halmetvaara@kuopio.fi

talentfirst.fi



Euroopan unionin
osarahoittama