

# KANSAINVÄLISTEN OSAAJIEN KYMENLAAKSO

## Kymenlaakson Tulevaisuusverstas 2025

Osa I: Kooste tapahtuman tuloksista ja toimenpide-ehdotukset

Osa II: Yhteenveto verstastyöskentelyn tuloksista



Euroopan unionin  
osarahoittama

KYMENLAAKSO  
Ennakoi

KYMENLAAKSON  
KAUPPAKAMARI

KYMEN  
LAAKSON  
LIITTO



Tulevaisuuden  
työmarkkinat



XAMK

eduko  
Kouvolan Ammattiopisto

EKAMI  
TEKIJÖIDEN TEKIJÄ!

# KANSAINVÄLISTEN OSAAJIEN KYMENLAAKSO

## Kymenlaakson Tulevaisuusverstas 2025

24.4.2025 Kotka

Tulevaisuusverstas 2025 - Kansainvälisten osaajien Kymenlaakso -tapahtuma järjestettiin Kotkan Keisarinsatamassa 24.4.2025. Tapahtuma tarjosi inspiroivia puheenvuoroja Kymenlaakson nykytilasta ja tulevaisuuden osaajatarpeesta. Tapahtumassa työstettiin kehityskohteita alueellisen veto- ja pitovoiman lisäämiseksi kansainvälisen työvoiman näkökulmista. Tuloksia hyödynnetään uuden maakuntaohjelman työstämisessä. Tähän esitykseen on koostettu tapahtuman tuloksista koostettu raportti ja toimenpide-ehdotukset kansainvälisen työvoiman veto- ja pitovoiman lisäämiseksi Kymenlaaksossa sekä tapahtuman verstastyöskentelyn tuloksista koostettu yhteenveto

Alueellinen kehitystyö jatkuu Tulevaisuusverstas 2026 tapahtumassa ensivuonna, tervetuloa mukaan ennakoimaan!

Tapahtuman järjesti Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulun Luovan talouden tutkimusyksikön Kareva- Kansainvälisen rekrytoinnin valmiudet hanke, yhteistyössä Momentum- Moninaistuvat urapolut ja Kymenlaakso GoGlo -Global Growth & Business Networks hankkeiden kanssa. Hankkeet ovat Euroopan unionin osarahoittamia. Tapahtuma on osa Kymenlaakson liiton ylläpitämää Kymenlaakso ennakoi -verkoston toimintaa.

Lisätietoja: Minna Nieminen, Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu Xamk, [minna.nieminen@xamk.fi](mailto:minna.nieminen@xamk.fi)



Euroopan unionin  
osarahoittama

KYMENLAAKSO  
Ennakoi

KYMENLAAKSON  
KAUPPAKAMARI

KYMEN  
LAAKSON  
LIITTO



Tulevaisuuden  
työmarkkinat



XAMK

eduko  
Kouvolan Ammattiopisto

EKAMI  
TEKIJÖIDEN TEKIJÄ!



# Osa I: Kooste tapahtuman tuloksista ja toimenpide-ehdotukset



Euroopan unionin  
osarahoittama

KYMENLAAKSO  
Ennakoi

KYMENLAAKSON  
KAUPPAKAMARI

KYMEN  
LAAKSON  
LIITTO



Tulevaisuuden  
työmarkkinat



eduko  
Kouvolan Ammattiopisto

EKAMI  
TEKIJÖIDEN TEKIJÄ!

# Kansainvälisten osaajien Kymenlaakso

Tulevaisuuden elinvoimainen Kymenlaakso on avoin, monimuotoinen ja toiminnallinen. Tarvitaan rohkeutta uudistua, konkretiaa strategioihin sekä kaikkien toimijoiden sitoutuminen yhteiseen tekemiseen.

Osaajapulaan vastaaminen vaatii kokonaisvaltaista otetta ja ratkaisujen hakemista työelämästä, hallinnosta ja yhteisöistä.

## **Kokonaisvaltainen muutos**

- alueen vetovoimaan
- hallintoon
- asenneilmapiiriin

## **Ratkaisevia teemoja**

- kansainvälisyys
- monimuotoisuus
- ketteryys

## **Ratkaisuehdotuksen painotukset**

- kielitaito
- yhteisöllisyys
- brändityö
- hallinnon ketteryys

# Kymenlaakson tulevaisuuden osaajatarpeisiin vastaamisen päätavoitteet



**Osaajapohjan  
monipuolistaminen**



**Olemassa olevan osaamisen  
tunnistaminen ja  
hyödyntäminen**



**Yritysten roolin vahvistaminen  
osaajapolulla**



**Alueen vetovoiman ja  
pitovoiman vahvistaminen**



**Hallinnon kehittäminen  
mahdollistavaksi ja ketteräksi**

# Strategiset linjaukset

Tavoitteiden tueksi tarvitaan strategisia linjauksia, jotka ohjaavat konkreettisia toimenpiteitä eri tasoilla



# MITEN KYMENLAAKSOSSA VOIDAAN VASTATA YRITYSTEN KASVAVAAN OSAAJATARPEESEEN TULEVAISUUDESSA

Kymenlaakson vastaus osaajapulaan vaatii työmarkkinoiden ja koulutuksen ohella alueellisen vetovoiman kokonaisvaltaista vahvistamista, monimuotoisuuden hyödyntämistä voimavarana, ja ketterää hallintoa, joka tukee arjen sujuvuutta ja yritysten kasvua.

*Osaajat eivät etsi vain työtä – he etsivät paikkaa, jossa elää, vaikuttaa ja jäädä.*



## Osaajapohjan monipuolistaminen

- Jo alueella olevien kv-opiskelijoiden ja -osaajien systemaattisempi hyödyntäminen
- Työllistymisen ja kotoutumisen polkujen parantaminen
- Mahdollistetaan toimiminen myös englannin kielellä niissä työtehtävissä, joissa se on mahdollista
- Keskiössä kansainväliset opiskelijat ja osaajat
- Työelämäkontaktien, harjoittelupaikkojen ja työmahdollisuuksien tarjoaminen jo opinotojen aikana
- Kansainvälisten osaajien näkeminen voimavarana resurssin sijaan; edellyttää rakenteellisia sekä kulttuurisia muutoksia

# Miten Kymenlaaksossa voidaan vastata yritysten kasvavaan osaajatarpeeseen tulevaisuudessa



## Olemassa olevan osaamisen tunnistaminen ja hyödyntäminen

- Tutkintojen ja osaamisen tunnistamisprossien nopeuttaminen
- Anonyymin rekrytoinnin edistäminen ja rekrytointikäytänteiden ennakkoluulojen purkaminen
- Osaamisen täydentämisen tukeminen ketterillä koulutuksilla ja työpaikkalähtöisillä ratkaisuilla
- Ulkomailla hankitun koulutuksen ja osaamisen nopeampi tunnistaminen
- Rekrytointikäytäntöjen kehittäminen
  - anonyymit rekrytoinnit
  - kielitaitoisuutta huomioivat käytännöt

Helpompi  
pääsy  
työmarkki  
noille



## Yritysten roolin vahvistaminen osaajapolulla

- Kannustaminen kv-rekrytointeihin selkeillä tukipalveluilla ja kannustimilla
  - selkeitä tukipalveluita
  - kannustimia
  - näkyviä esimerkkejä urapoluista
- Yrittäjäyhteistyön kehittäminen, tuetaan myös maahanmuuttaneita yrittäjiä asiakkaina ja palveluiden käyttäjänä
- Onnistumisten ja urapolkujen jakaminen - luodaan näkyvä, myönteinen rekrytointikulttuuri

Yritysvastuu  
ja alueellinen  
elinvoima



# Miten Kymenlaaksossa voidaan vastata yritysten kasvavaan osaajatarpeeseen tulevaisuudessa



## Alueen veto- ja pitovoiman vahvistaminen

- Parannetaan peruspalveluita ja arjen sujuvuutta koko perheelle - keskeistä osaajien pysyvyyden kannalta
- Kymenlaakson brändäys yhtenäisenä, turvallisena, luonnonläheisenä ja tulevaisuuteen suuntautuvana alueena
- Rohkeampi onnistumistarinoiden ja alueen vahvuuksien esille tuominen - myös englanniksi
- Perheystävälliset ratkaisut
- Koulutusmahdollisuudet
- Vapaa-ajan palvelut

**Pelkät työpaikat eivät riitä, osaajat etsivät sujuvampaa arkea, toimivia palveluita ja elämänlaatua**



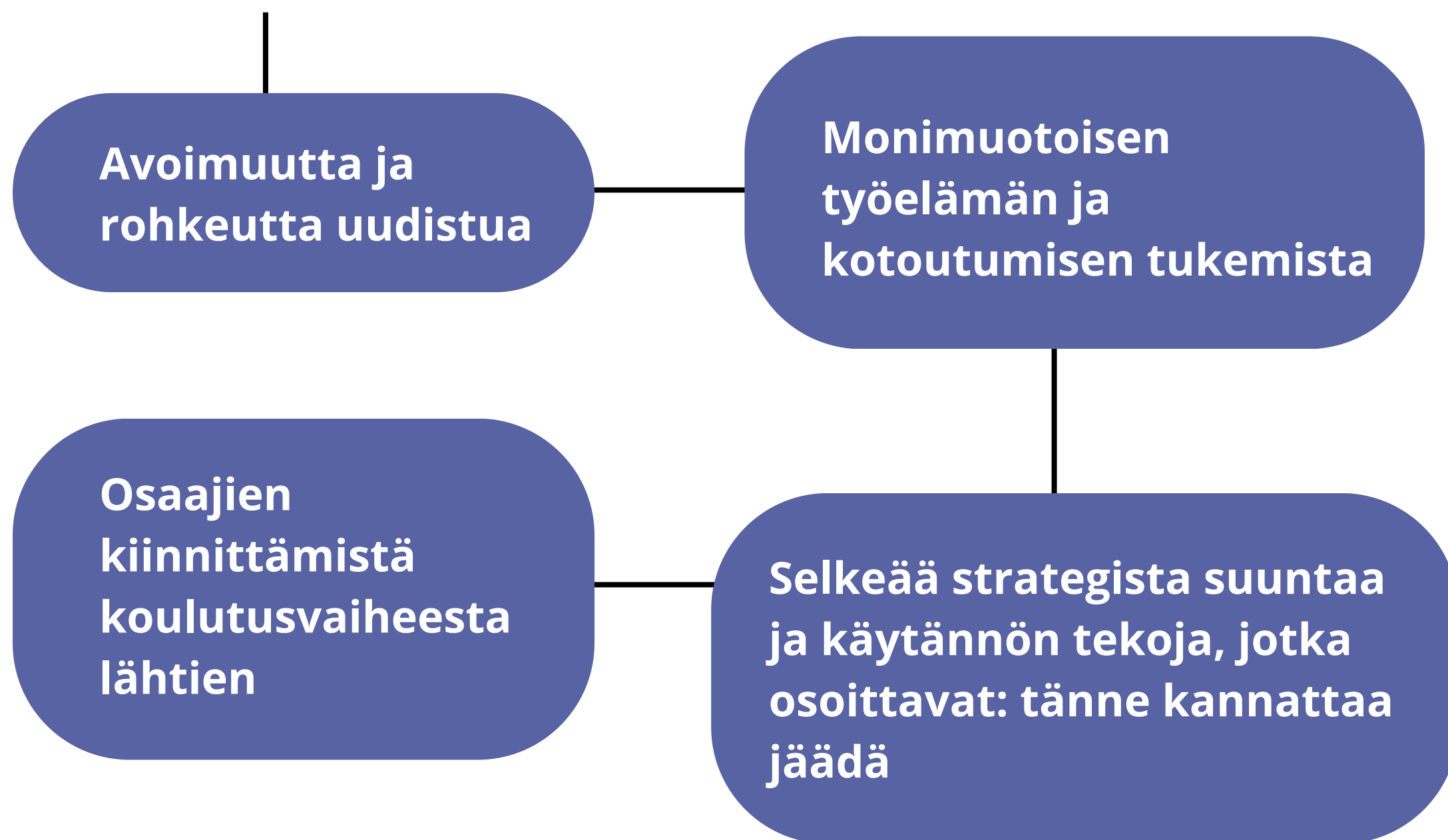
## Hallinnon kehittäminen mahdollistavaksi ja ketteräksi

- Lupaprosessien lyhentäminen ja selkeyttäminen
- Strategioiden muuttuminen käytännön teoiksi
- Kaikkien toimijoiden osallistaminen oppilaitoksista työnantajiin ja kolmannesta sektorista asukkaisiin - yhteiseen, ennakoivaan yhteistyöhön
- Hallinnon rooli siltana toimimisena - ei hidasteena oleminen



**Sujuvampi ja vaikuttavampi hallinto**

# Miten turvataan riittävä työvoima alueella ja miten osaaminen pidetään maakunnassa?



Riittävän työvoiman turvaaminen ja osaamisen pitäminen Kymenlaaksossa edellyttää avoimuutta, rohkeutta uudistua sekä valmiutta tarkastella kriittisesti omia asenteita ja toimintamalleja – niin rekrytoinnissa, palveluissa kuin yhteisöllisyydessäkin.

Monimuotoisen työelämän edistäminen ja kotoutumisen tukeminen ovat keskeisiä keinoja pitovoiman vahvistamisessa. Osaajien on voitava kokea, että heidän kielitaitonsa ja kulttuuritaustansa nähdään voimavaroina, ei esteinä. Samalla on varmistettava, että työn ulkopuolinen arki tukee alueelle jäämistä. Tarvitaan selkeä strateginen suunta ja ennen kaikkea käytännön tekoja, jotka osoittavat: Kymenlaaksossa kannattaa elää, työskennellä ja juurtua.



## **Työvoiman saatavuus alkaa asenteista ja arjen sujuvuudesta**

- Asenneilmapiiri ratkaisee; Kymenlaakson on oltava aidosti avoin ja vastaanottava kv-osaajille, nuorille, naisille ja monimuotoisille työnhakijoille.
- Hyvä arki on kipailuetu: laadukkaat palvelut, harrastusmahdollisuudet, perheystävällisyys ja hyvä elämä työn ulkopuolella sitouttaa osaajia alueelle.



## **Koulutuksen ja työelämän tiivis yhteistyö**

- Tarjotaan selkeä polku työelämään jo koulutuksen aikana esim. harjoittelut, oppisopimukset.
- Xamk, Ekami ja muut oppilaitokset tekevät jo paljon - yhteistyön vahvistaminen ja näkyväksi tuominen.
- Koulutusvienti ja kansainväliset ohjelmat työkaluja, mutta pidon avain on kiinnittyminen paikallisiin työmarkkinoihin.



## **Yritykset vastuullisina työnantajina ja osaamisen kehittäjinä**

- Rohkaistaan yrityksiä näkemään kv-osaajat ja uudet työntekijäryhmät voimavarana riskin sijaan.
- Anonyymi rekrytointi, kielituki ja työn muotoilu (esim. selkokieli, työparimallit) madaltavat kynnyksiä.
- Esimerkkien jakaminen onnistuneista urapoluista luottamuksen rakentajana sekä innostamisena.



### **Kotoutuminen ja työvoiman pysyvyys vaativat tukea myös työn ulkopuolella**

- Pelkkä työllistyminen ei riitä - tarvitaan tukea asumiseen, kielikoulutukseen ja sosiaalisiin verkostoihin.
- Kotoutumiskummitoiminta ja yhteisöjen tuki ovat matalan kynnyksen ratkaisuja, jotka auttavat alueelle jäämistä.
- Panostaminen erityisesti työelämälähtöiseen kielikoulutukseen ja osallisuuden kokemuksiin koko perheelle.



### **Ennakointi, yhteistyö ja näkyvä strateginen sitoutuminen**

- Osaamistarpeet muuttuvat nopeasti - tarvitaan tiedolla johtamista ja jatkuvaa vuoropuhelua yritysten ja oppilaitosten välillä.
- Maakunnan, kuntien, työnantajien ja oppilaitosten tulee yhdessä rakentaa ennakoiva osaajastrategia.
- Strategian näkyminen käytännössä: resurssit, mittarit ja jatkuvuus varmistettava.

# ASIOITA JOTKA PITÄÄ RATKAISTA KYMENLAAKSOSSA YRITYSTEN JA IHMISTEN PITOVOIMAN SUHTEEN

## Työpaikat ja elinkeinorakenne

- Tarvitaan lisää houkuttelevia, erityisesti korkean osaamisen työpaikkoja.
- Uusia työpaikkoja syntyy erityisesti palvelusektorilla, ei vain teollisuudessa.
- Englanninkielisten työpaikkojen tarjontaa tulisi lisätä.
- Etätyömahdollisuuksien ja työelämän monimuotoistamisen kehittäminen vahvistaisi alueen houkuttelevuutta.
- Yrityskentän uudistumiskykyä ja uusia liiketoimintamalleja tulee vahvistaa.

## Kansainvälisyys ja monimuotoisuus

- Yritysten tulee rohkeammin rekrytoida myös maahanmuuttajataustaisia osaajia.
- Suomen kielen vaatimuksia tulisi joustavoittaa työelämässä ja palveluissa.
- Monimuotoisuuden hyödyntäminen on alueella vielä vähäistä - kansainväliset, nuoret ja naiset tulee saada mukaan.
- Tarvitaan luontevaa ja avointa kansainvälistymisen kulttuuria.

## Koulutus ja osaamisen kehittäminen

- Koulutusjärjestelmän tulee vastata nykyhetken työelämätarpeisiin.
- Koulutuksen ja työelämän yhteyttä on vahvistettava, esim. harjoittelujen ja työelämäkontaktien kautta.
- Kansainväliset opiskelijat pitää saada sitoutumaan alueeseen jo opintojen aikana.
- Alueelle tuotava maksullinen koulutus tuo lisätuloja ja kontakteja, mutta ilman työmahdollisuuksia opiskelijat lähtevät pois.

# ASIOITA JOTKA PITÄÄ RATKAISTA KYMENLAAKSOSSA YRITYSTEN JA IHMISTEN PITOVOIMAN SUHTEEN

## Asenne, ilmapiiri ja yhteisöllisyys

- Tarvitaan positiivinen ja avoin ilmapiiri, joka katkaisee negatiivisuuden kierteen.
- Yhteisöllisyys, osallisuuden kokemukset ja elämänlaatu työn ulkopuolella ovat tärkeitä pitovoimatekijöitä.
- Ennakkoluulojen purkaminen, tasa-arvoisuus ja suvaitsevaisuus koetaan keskeisinä muutoksen mahdollistajina.
- Tulevaisuuden uskoa ja innostusta on lisättävä alueellisella tasolla.

## Palvelut, infra ja arjen sujuvuus

- Hyvät julkiset palvelut ovat tärkeitä vetovoimatekijöitä.
- Liikkumisen ja saavutettavuuden parantaminen, erityisesti rantaradan ja Helsingin junayhteyksien kehittäminen, nousee esiin toistuvasti.
- Lasten ja nuorten liikuntamahdollisuuksia tulee kehittää.
- Kaupunkien hallintoon ja päätöksentekoon tarvitaan ketteryyttä ja ennakoivuutta.

## Yhteistyö ja alueen brändi

- Monialainen ja aktiivinen yhteistyö eri toimijoiden välillä koetaan keskeiseksi alueen kehitykselle.
- Kymenlaakson tunnettuutta tulisi lisätä kansallisesti.
- Viestinnän tulisi olla konkreettista ja todellisuuteen pohjautuvaa, ei pelkkää "maalailua".
- Tarvitaan yhteistä tekemisen meininkiä ja tunnetta siitä, että jokainen voi vaikuttaa ja osallistua.

# MIKÄ TÖKKII KANSAINVÄLISTYMISEN SUHTEEN?

## Asenteet ja ennakkoluulot

- Vahva yleinen kielteisyys ja epäluulo kansainvälisyyttä ja erilaisuutta kohtaan esim. stereotypiat, pelko.
- Sosiaalisten kontaktien puute valtaväestön ja kv-taustaisten välillä.
- Asenteet näkyvät myös politiikassa, viranomaistyössä ja työyhteisöissä.

## Byrokratia ja rakenteelliset esteet

- Hallinto ja viranomaiskäytännöt koetaan kankeiksi.
- Relokaatioon liittyvä byrokratia ja asiakaspalvelun rajallinen kielitaito aiheuttavat kitkaa.
- Säädökset ja päätöksenteko eivät aina tue sujuvaa integraatiota.
- Poliittinen ilmapiiri koetaan osin kielteisenä ja jarruttavana.

## Kieli- ja osaamisvaatimukset

- Kielivaatimukset koetaan usein kohtuuttomina, jopa esteinä työllistymiselle.
- Monikielisyyttä tukevia koulutusmahdollisuuksia vähän tai niitä ei hyödynnetä.

## Kulttuuriset jarrut ja ilmapiiritekijät

- Työelämän kulttuuri ei ole kaikilta osin kansainvälistymiseen valmis, uudistumiskyvyttömyys jarruttaa kehitystä.
- Kansainvälistymistä ei nähdä riittävän arvokkaana tavoitteena.
- Kymenlaaksoa ei tunneta, alueen vahvuuksista ei viestitä systemaattisesti.

## Työelämän esteet ja kohtaamiongelmat

- Kansainvälisille osaajille ei ole tarpeeksi työpaikkoja tai ne eivät vastaa heidän profiiliaan.
- Kohtaamiongelmat jatkuvat erityisesti heikomman keilitaidon omaavien kohdalla.
- Yritykset eivät rohkeasti palkkaa kansainvälisiä osaajia, ja vastaanottokyky on puutteellista.

## Koulutuksen ja työelämän yhteensovittamisen haasteet

- Harjoittelupaikkoja tai työkokemusta ei tarjota opiskelun aikana, mikä heikentää alueeseen sitoutumista.
- Koulutuksen ja työelämän välinen silta kansainvälisille osaajille puuttuu monelta osin.

# MIKÄ TOIMII HYVIN TAI LUPAAVASTI KYMENLAAKSSA KANSAINVÄLISTYMISEN SUHTEEN?



## Oppilaitosten ja koulutuksen vahva rooli

- Xamk, Ekami ja Eduko kansainvälistymisen tukipilareita.
- Kieli- ja kotoutumiskoulutus saa erityiskiitosta.
- Ammattimainen asiakasohjaus oppilaitoksissa tukee kv-osaajien ohjautumista.
- Kansainvälisten opiskelijoiden rooli alueen tunnettavuuden ja työelämäkontaktien rakentajana nähdään merkittävänä.
- Opintojen ja työelämän yhdistämisessä on onnistumisia, jotka tuottavat alueeseen sitoutumista.



## Kehittämishalukkuus ja yhteistyön vahvistuminen

- Monia hankkeita ja kehittämisohjelmia on käynnissä kansainvälisyyden edistämiseksi.
- Yhteistyöverkostot ovat vahvistuneet eri toimijoiden välillä.
- Järjestöt, kaupungit, yritykset ja oppilaitokset tekevät yhdessä töitä aiheen eteen.
- Yhteinen tahtotila ja asialle omistautuminen nousee monissa kommentteissa esiin.



## Yritysesimerkit ja asenneilmapiirin muutos

- Joillakin edelläkävijäyrityksillä on positiivinen ja ennakkoluuloton suhtautuminen kansainvälisiin työntekijöihin.
- Useat henkilöpalvelualan yritykset ovat aktiivisia kv-työntekijöiden palkkaamisessa.
- Yrityksissä on havaittavissa kasvavaa kiinnostusta kansainväliseen rekrytointiin.
- Positiivinen uteliaisuus, auttamishalu ja vastaanottavaisuus lisääntyvät vähitellen.



# MIKÄ TOIMII HYVIN TAI LUPAAVASTI KYMENLAAKSSA KANSAINVÄLISTYMISEN SUHTEEN?



## Alueen vahvuudet ja vetovoimatekijät

- Keskeinen sijainti ja hyvät liikenneyhteydet esim. moottoritie Helsinkiin
- Edullinen asuinympäristö ja hyvä elämänlaatu
- Alueella on ulkomaalaistaustaisia työntekijöitä jo paljon - monimuotoisuudesta on tulossa osa arkea
- Kymenlaakson identiteetti kansainvälisenä satama-alueena toimii potentiaalisena brändiperustana



## Tietoisuuden kasvu ja keskustelun kehittyminen

- Kansainvälisyydestä ja sen haasteista puhutaan avoimemmin kuin ennen
- Tietoisuus monimuotoisuuden hyödyistä kasvaa, erityisesti oppilaitosten ja julkisen sektorin toimijoiden keskuudessa
- Teema on noussut näkyväksi esim. Tulevaisuusverstaiden kaltaisissa tapahtumissa



## Sosiaalinen ilmapiiri ja yhteisön voima

- Alueella ihmisiä ja toimijoita, jotka toivottavat kv-osaajat aidosti tervetulleiksi
- Ystävällisyys, auttamishalu ja kohtaamistoiminta vahvistavat sosiaalista juurtumista
- Kohtaamismahdollisuuksia on luotu, ja niissä on nähty onnistumisia

# MITEN KANSAINVÄLISTYMINEN NÄKYY TOIMIJOIDEN TÄMÄNHETKISISSÄ STRATEGIOISSA?

## Oppilaitokset edelläkävijöinä strategisessa kansainvälistymisessä

- Xamkillä selkeä kansainvälistymisstrategia, joka kattaa englanninkieliset koulutusohjelmat, kv-opiskelijoiden rekrytoinnin, TKI-toiminnan, koulutusviennin ja kansainväliset henkilöstö- ja opiskelijavaihdot.
- Ekami ja Eduko panostavat kv-opiskelijoiden määrän kasvattamiseen ja heidän pitovoimaansa mm. oppilaitosyhteistyöllä, kotoutumiskoulutuksella ja yhteistyöllä yrityssectän kanssa.
- Kymenlaakson Opisto nostaa omaehtoisen kotoutumiskoulutuksen strategiatasolle

## Kaupungit ja maakunta kansainvälistymisen mahdollistajina

- Kotkan ja Kouvolan kaupunkistrategioissa kansainvälisyys ja työperäinen maahanmuutto
- Korostetaan asettautumisen, osallisuuden ja rekrytointivalmiuden tukemista
- Maakuntatasolla strategisina tavoitteina ovat mm. monikulttuurisuuden arvostus, osaajapolkujen sujuvuus ja kv-verkostot

## ELY-keskus ja hallinnolliset toimijat strategisena tukena

- ELY-keskuksen strategiassa korostuu kv-osaajien saaminen alueelle, pitovoiman lisääminen ja rekrytointivalmiuden kehittäminen
- ELY edistää syrjimättömyyttä, kielitietoisuutta ja yritysten kansainvälistymistä rahoitusstrategioiden kautta

# MITEN KANSAINVÄLISTYMINEN NÄKYY TOIMIJOIDEN TÄMÄNHETKISISSÄ STRATEGIOISSA?

## Yrityskenttä herää strategisesti - esimerkkejä ja mahdollisuuksia

- Joillakin yrityksillä on käynnissä yhtiörakenteen muokkaus kv-liiketoimintaan sopivaksi (esim. Xamk/TKI-toiminnan kautta)
- Pelialan yritys suunnittelee kv-rekrytoinnin tueksi Talent Hub -toimintaa ulkomaille
- Yritysten strategiassa kv-osaajat tunnistetaan tärkeiksi, mutta käytännön toimenpiteet kaipaavat vielä kehittämistä

## Teemaa käsitellään strategisesti, mutta konkretiaa tarvitaan vielä

- Kansainvälistyminen on monen organisaation strategiassa "kestoteema", mutta käytännön toimet jäävät toisinaan puheiden varjoon
- Tarve yhdistää koulutustarjonta ja työmarkkinoiden todellisuus : jos koulutetaan englanniksi, myös työpaikkojen tulee olla saavutettavissa samalla kielellä

## Esteiden tiedostaminen ja reagointi strategiapäivityksin

- Geopoliittinen tilanne on vaikuttanut negatiivisesti kv-strategioihin, ja osalla toimijoista strategioita ollaan uusimassa tilanteeseen vastaamiseksi
- Kv-osaajien osallisuus strategiatyössä on puutteellista: heidän osallistumisensa keskusteluihin jää vähäiseksi, jos tilaisuuksia ei järjestetä heidän kielellään

# Unelmien strategiakirjaukset



## **Kaupungit ja maakunta kansainvälistymisen moottoreina**

- Kaupunkien ja maakunnan strategioihin tarvitaan selkeä linjaus: alue on avoin ja houkutteleva kansainvälisille osaajille ja heidän perheilleen
- Strategiat eivät saa jäädä korulauseiksi - niiden on ohjattava arjen toimintaa



## **Koulutus ja kieli strategian ytimeen**

- Suomen kielen koulutukseen tulee panostaa merkittävästi – erityisesti ennen työllistymistä
- Kielikoulutuksia tarvitaan myös niille, jotka eivät kuulu kotoutumisen piiriin
- Kaikki työtehtävät olisi voitava hoitaa suomeksi tai englanniksi
- Selkokielen ja saavutettavan viestinnän käyttö tukee osallisuutta ja ymmärrettävyyttä



## **Kotoutumisen on oltava tavoitteellista ja pitkäjänteistä**

- Kotoutumiskoulutuksen keston tulisi olla vähintään 1,5 vuotta
- Strategioihin tarvitaan tuloksellisuusmittarit
- Painopiste ensin niihin, jotka jo ovat alueella – koulutus, ohjaus ja polut työelämään kuntoon

# Unelmien strategiakirjaukset



## Kansainvälisyys näkyväksi myös työelämässä

- Yrityksiä tulee tukea kv-osaajien työllistämässä, ja siihen on varattava resursseja
- Yritykset ja yrittäjät mukaan alueen strategiatyöhön - keskeinen rooli pitovoimassa
- Myös julkisten toimijoiden on rekrytoitava maahanmuuttajia yrityksiä lisäksi



## Oppilaitosten vastuu ulottuu koulutusta pidemmälle

- Kv-osaajien tukeminen harjoittelun, työelämäyhteyksien ja yrittäjyyden kautta
- Korkeakoulujen vastuuseen kuuluu myös aidosti huomioida opiskelijoiden työllistyminen ja kotoutuminen koulutuksen aikana ja sen jälkeen
- Kansainväliset vaihto-ohjelmat hyödyttävät myös suomalaisia opiskelijoita ja alueen yrityksiä



## Osallisuus, kohtaamiset ja monimuotoisuus käytäntöön

- Strategiassa jokaisen alueella asuvan tulee voida kokea osallisuutta riippumatta taustastaan
- Kohtaamispaikat ja kaupungin elävöittäminen tukevat arjen integraatiota
- Monimuotoisuuden ja syrjimättömyyden on näyttävä myös julkisessa rekrytoinnissa

# Unelmien strategiakirjaluonnos

Kymenlaakso on vuonna 2030 Suomen kansainvälisin ja avoimin maakunta, jossa monimuotoisuus nähdään kilpailukyknä ja kansainväliset osaajat ovat osa elinvoimaa. Maakunnan strategian keskiössä on osaajapolkujen sujuvuus: englanninkielinen koulutus johtaa alueella tarjolla oleviin työpaikkoihin, ja kotoutumisen tuki kattaa koko elämänkaaren opiskelusta pysyvään asettumiseen.

Kansainvälistymisen edistämiseksi luodaan yhteinen alueellinen toimintamalli, jossa oppilaitokset, kunnat, yritykset ja järjestöt rakentavat yhdessä työelämäyhteyksiä, kohtaamisen paikkoja ja kielitietoista toimintakulttuuria. Maahanmuuttopoliittisesti maakunta sitoutuu pitkäkestoiseen kotoutumiskoulutukseen, kielikoulutuksen laajentamiseen, syrjimättömyyden edistämiseen ja englannin kielen rinnastamiseen toimintakieleksi julkisissa ja yksityisissä palveluissa.



# Osa II: Yhteenveto verstastyöskenntelyn tuloksista



Euroopan unionin  
osarahoittama

KYMENLAAKSO  
Ennakoi

KYMENLAAKSON  
KAUPPAKAMARI

KYMEN  
LAAKSON  
LIITTO



Tulevaisuuden  
työmarkkinat



XAMK

eduko  
Kouvolan Ammattiopisto

EKAMI  
TEKIJÖIDEN TEKIJÄ!

# Ryhmäkeskusteluosio

**Työpajan tuotosten perusteella jäsennettiin neljä teemaa, joista työstettiin syvennettyjä ajatuksia**



Työnantajat ja yrittäjät luovat elinvoimaa /  
työntekijöiden osaaminen vastaa kysyntää



Monimuotoinen ja yhteisöllinen  
Kymenlaakso



Kymenlaakson brändäys: "Kymenlaakso  
kartalle"



Ketterä ja ennakoiva hallinto

**Ryhmässä oli työstettävänä seuraavat kysymykset:**



Mikä on tässä teemassa suurin  
mahdollisuus tai haaste?



Mitä pitäisi tehdä mahdollisuuden  
hyödyntämiseksi tai haasteen ratkaisemiseksi?



Kuka on vastuussa tästä teosta? Ja ketkä  
ovat mukana?



Mitä tapahtuu seuraavaksi ja milloin?





# Työnantajat ja yrittäjät luovat elinvoimaa / työntekijöiden osaaminen vastaa kysyntää

## Yleiset huomiot teemasta

- Kansainvälisiä osaajia tarvitaan erityisesti sote-alalle ja teollisuuteen, joissa on työvoimapulaa
- Kielitaito on keskeinen haaste, erityisesti sote-sektorilla, mutta kaikilla aloilla
- Osaamisen tunnistaminen ja ulkomaisten tutkintojen arvostaminen eivät toimi vielä sujuvasti
- Pienyrityksillä ei ole riittävästi resursseja perehdytykseen tai alkuvaiheen työllistämiseen
- Monikielisyys ja teknologian hyödyntäminen (esim. käännössovellukset, tekoäly) voisivat helpottaa arkea
- Tarvitaan tarkempaa osaamisen kartoitusta ja työtehtävien avaamista kielivaatimusten mukaan
- Kv-osaajille sopivia työpaikkoja voisi löytyä enemmän, jos rekrytointikäytännöt monipuolistuvat (esim. anonyymirekrytointi)

# Työnantajat ja yrittäjät luovat elinvoimaa / työntekijöiden osaaminen vastaa kysyntää



**Mikä on tässä teemassa suurin mahdollisuus tai haaste?**

## **Haasteet:**

- Puutteet kielitaidossa ja sen kehittämisessä – sekä työntekijöillä että työnantajilla
- Osaamisen tunnistaminen ja tutkintojen rinnastaminen ei ole sujuvaa tai riittävän tunnettua
- Asenteet ja vanhat rakenteet jarruttavat muutosta
- Työnantajien epävarmuus kv-rekrytoinnista ja riskien pelko

## **Mahdollisuudet:**

- Olemassa olevia työkaluja (Work in Finland, Simhe-hanke) voisi hyödyntää paremmin.
- Edullinen hintataso Kymenlaaksossa voisi houkutella osaajia.
- Kv-osaajien monikielisyys ja osaamisen kirjo ovat vielä alihyödynnettyjä



**Mitä pitäisi tehdä mahdollisuuden hyödyntämiseksi tai haasteen ratkaisemiseksi?**

- Tarjotaan kielikoulutusta ja -kylpyjä, myös työnantajille
- Tuetaan perehdyttämistä, urasuunnittelua ja ohjausta
- Annetaan lisätukea harjoittelujaksoille ja työkokemusten saamiseen
- Jaetaan onnistuneita urapolkuja ja hyviä käytäntöjä
- Helpotetaan tutkintojen vertailua ja osaamisen tunnistamista (OPH, ohjauspalvelut)
- Käytetään tekoälyä ja käännöstyökaluja materiaalien lokalisoimiseksi
- Luodaan näkyvä positiivisten työpaikkojen tunnistus-/kilpailumalli

# Työnantajat ja yrittäjät luovat elinvoimaa / työntekijöiden osaaminen vastaa kysyntää



## Kuka on vastuussa ja ketkä mukana?

- Vastuu kuuluu kaikille: tulijoille, työnantajille, kunnille, oppilaitoksille, kolmannelle sektorille ja rekrytointikumppaneille
- Esiin nousee yhteistyön tarve: kukaan ei onnistu yksin
- Koulutusorganisaatiot ja julkinen hallinto ovat avainasemassa tiedon jakamisessa
- Yritykset mukaan kehitystyöhön, ei vain toimenpiteiden kohteiksi



## Mitä tapahtuu seuraavaksi ja milloin?

- Toiminta on jo käynnissä, mutta tarvitsee suunnan ja tehoa:
  - Esim. tutkintojen tunnustaminen etenee hitaasti
  - Yritysten näkemyksiä on kuultava enemmän
- Tiedottamista ja näkyvyyttä lisättävä: hyvät käytännöt esiin, esim. Work in Finland -sivusto
- Voidaan toteuttaa kilpailu kansainvälisistä työpaikoista
- Tarvitaan aikataulutettua seuranta ja vaikuttavuusmittareita



# Monimuotoinen ja yhteisöllinen Kymenlaakso

## Yleiset huomiot teemasta

- Monimuotoisuus nähdään suurena mahdollisuutena: alueella on jo paljon kansainvälisiä osaajia, mutta he eivät jää pysyvästi
- Keskeinen ongelma on kokemus osattomuudesta ja torjunnasta, ei niinkään rakenteellinen este
- Alueen vetovoima ja ilmapiiri ovat ratkaisevia – onko Kymenlaakso paikka, jossa halutaan elää, ei vain työskennellä?
- Vaikka koulutus ja työllistymispolut ovat olemassa, aidon hyväksynnän puute estää kiinnittymistä
- Yhteisön vastuu korostuu – ei riitä, että työnantaja palkkaa, jos yhteiskunta ei toivota tervetulleeksi
- Monimuotoisuuden onnistunut hyödyntäminen Kymenlaaksossa ei ole resurssikysymys vaan tahtotilakysymys – ja se ratkaistaan yhteisöllisesti

# Monimuotoinen ja yhteisöllinen Kymenlaakso



**Mikä on tässä teemassa suurin mahdollisuus tai haaste?**

## **Haasteet:**

- Asenneilmapiiri ja kuppikuntaisuus estävät kv-osaajien juurtumista
- Alueella ei ole riittävästi palveluita ja työpaikkoja, joita kv-asukkaat tarvitsevat
- Negatiivinen julkikuva ja hierarkinen paikalliskulttuuri torjuvat uudet tulijat
- Nuoret ja kv-opiskelijat eivät koe Kymenlaaksoa tulevaisuuden kotinaan

## **Mahdollisuudet:**

- Kymenlaaksossa jo olevien kv-osaajien potentiaalin tehokkaampi hyödyntäminen
- Kv-osaajien mukana tulevat perheet, verkostot ja monipuolinen osaaminen vahvistavat yhteisöä
- Kv-taustaiset nuoret ja naiset voisivat olla avain elinvoimaan, jos heidät saadaan jäämään alueelle



**Mitä pitäisi tehdä mahdollisuuden hyödyntämiseksi tai haasteen ratkaisemiseksi?**

- Tukea yrityksiä asenteiden muutoksessa ja kv-rekrytoinnissa – myös minitöiden ja kielikoulutuksen kautta
- Luodaan työkalupaketti työnantajille, markkinoidaan jo olemassa olevia hankkeita ja työkaluja
- Kehitetään perehdytyspaketteja: ei vain työhön vaan myös elämään, harrastuksiin ja verkostoihin
- Vahvistetaan yhteisöllisyyttä kuntarajat ylittävillä tapahtumilla ja kohtaamisilla
- Tarjotaan anonyymejä rekrytointeja, mentorointia ja osallistavaa suunnittelua
- Tuodaan esiin positiivisia tarinoita ja malleja, esim. valtakunnallisten yrittäjäkummien kautta

# Monimuotoinen ja yhteisöllinen Kymenlaakso



## Kuka on vastuussa ja ketkä mukana?

- Koko yhteiskunta on vastuussa: kaupunkien ja kuntien lisäksi työpaikat oppilaitokset, järjestöt, naapurit ja yksilöt
- Kv-osaajien integrointi nähdään osaksi elinkeinotoimintaa, ei pelkästään sosiaalipalveluksi
- Myös valtamedia ja paikalliset päättäjät vaikuttavat ratkaisevasti ilmapiiriin ja yleiseen mielikuvaan
- Yritykset, yhteisöt, koulutusorganisaatiot ja asukkaat on kutsuttava mukaan yhteiseen strategiatyöhön



## Mitä tapahtuu seuraavaksi ja milloin?

### Käytännön ehdotuksia:

- Perehdytyskummitoiminta työpaikalla ja vapaa-ajalla
- Tulevaisuusverstaiden osallistujiksi kutsutaan velvoitteisesti myös ei-kantasuomalaisia
- Järjestetään kilpailuja ja kampanjoita, jotka nostavat esiin kv-ystävällisiä yrityksiä
- Rakennetaan yhteistyövalmiuksia kuntien välillä – ei siirretä vastuuta toiseen kuntaan
- Hyödynnetään olemassa olevia konsepteja, kuten *Maailmalta meille* -mallia



# Kymenlaakson brändäys: Kymenlaakso kartalle

## Yleiset huomiot teemasta

- Alueen vahvuuksia ei osata riittävästi viestiä: esim. satama, ratapiha, turvallisuus ja luonto jäävät taustalle
- Kymenlaakson sisäinen yhteistyö ontuu – vastakkainasettelu esimerkiksi Kouvolan ja Kotkan välillä vaikeuttaa yhtenäistä brändiä
- Kv-osaajien näkökulmasta puuttuu alueellinen tunnettuus ja tietoisuus – miksi muuttaa juuri Kymenlaaksoon?
- Pienempi mittakaava ja arjen sujuvuus voisivat olla vetovoimatekijöitä, mutta niitä ei markkinoida rohkeasti
- Nöyryys nähdään osana identiteettiä, mutta se estää välillä ylpeää itseilmaisua alueen vahvuuksista
- Kotoutumisen arkea ja onnistumistarinoita pitäisi hyödyntää alueen myönteisen mielikuvan rakentamisessa
- Huomio kiinnittyy konkreettisiin vetovoimatekijöihin: luonto, turvallisuus, koulutustarjonta ja infra

# Kymenlaakson brändäys: Kymenlaakso kartalle



**Mikä on tässä teemassa suurin mahdollisuus tai haaste?**

## **Haasteet:**

- Heikko näkyvyys ja maineongelmat, erityisesti Kouvolan kohdalla
- Eri kieliryhmien eriytyminen, joka estää vuorovaikutusta ja kielenoppimista
- Kv-osaajat kohtaavat haasteita arjessa
- Yhteistyön ja viestinnän puute estävät ison kuvan syntymisen
- Alueellinen ristiriitaisuus ja oman edun tavoittelu estävät yhteisen brändin rakentamista

## **Mahdollisuudet:**

- Uudet teollisuusavaukset (esim. energiateknologia, datakeskukset) parantavat aluetta työn ja investointien näkökulmasta
- Kymenlaakson infran, luonnonympäristön ja turvallisuuden tuotteistaminen vetovoimatekijöinä
- Koulutus, erityisesti suomeksi opiskelu, tukee kv-osaajien kotoutumista ja sitoutumista



**Mitä pitäisi tehdä mahdollisuuden hyödyntämiseksi tai haasteen ratkaisemiseksi?**

- Kehitetään yhteistä, rohkeaa brändiä, joka rakentuu eri alueiden vahvuuksien varaan
- Tarinoita kotoutumisesta hyödynnetään brändiviestinnässä: mikä saa jäämään?
- Englanninkieliset tilaisuudet ja kampanjat mukaan aluetason kehittämistyöhön
- Tunnistetaan ja viestitään investointivalmiista alueista ja vetovoimatekijöistä (esim. datakeskukset)
- Lisätään vuorovaikutusta kv-osaajien ja suomenkielisten välillä – myös vapaa-ajalla
- Hyödynnetään brändäyksessä koko maakuntaa: yhteiset verkkosivut, tapahtumat ja verkostot
- Luodaan vertaistukeen pohjautuva kotoutumiskummimalli



# Kymenlaakson brändäys: Kymenlaakso kartalle



## Kuka on vastuussa ja ketkä mukana?

- Maakuntaliitto toimii brändäyksen veturina, koordinoi rahoitusta ja kokoaa verkostot
- Kunnat vastaavat vetovoimatekijöiden kehittämisestä ja perusinfraasta
- Kaikki toimijat tarvitaan mukaan: yritykset, oppilaitokset, matkailutoimijat, järjestöt ja asukkaat
- Sijoittumisen ohjaamisessa tarvitaan tietoista suunnittelua – estetään segregatiota ja lisätään yhteisöllisyyttä
- Kv-asukkailla on myös oma vastuu osallistua ja sitoutua yhteisöihin



## Mitä tapahtuu seuraavaksi ja milloin?

- Hankkeita valmistellaan jo nyt – odotetaan seuraavaa rahoitusohjelmaa, jossa brändäys on kärkenä
- Brändäystoiminnan jatkuvuus: luodaan organisoiva taho, joka jatkaa hankkeiden jälkeen
- Tilaisuuksia myös englanniksi, jotta kv-osaajat voivat osallistua kehittämiseen
- Tavoitteena on tehdä Kymenlaakso näkyväksi niin kotimaassa kuin kansainvälisesti – brändi syntyy teoista ja tarinoista
- Idea “Kymnderistä” – Kymenlaakson oma houkuttelumalli sinkuille pääkaupunkiseudulta



# Ketterä ja ennakoiva hallinto

## Yleiset huomiot teemasta

- Byrokratian hitaus ja jäykkyys koettiin esteeksi kv-osaajien työllistymiselle ja alueen elinvoimalle
- Esimerkiksi työlupa- ja oleskelulupaprosessit kestävät liian kauan, jolloin Kymenlaaksoon koulutettu osaaja saattaa poistua alueelta ennen työllistymistä
- Joustamattomuus näkyy myös määräaikaisten sopimusten epävarmuutena ja tiedonkulun puutteena kv-osaajille
- Hallinnon rakenteet eivät tue ketterää yhteistyötä – rahoitusta ja ohjelmia on, mutta ne eivät tavoita kaikkia
- Lainsäädäntö ja rakenteet ohjaavat toimintaa, mutta niissä ei oteta riittävästi huomioon paikallisia olosuhteita ja kv-osaajien arkea
- Haasteena on myös, että organisaatiot toimivat silloissa, eikä yhteinen tekeminen synny automaattisesti

# Ketterä ja ennakoiva hallinto



## Mikä on tässä teemassa suurin mahdollisuus tai haaste?

### Haasteet:

- Kouvolan tunnettuusongelma ja byrokraattinen leima – ei houkuttele investointeja eikä osaajia
- Kymenlaakson hajanaisuus hallinnollisesti ja imagollisesti: ei ole selkeää, yhteistä kuvaa siitä, mitä alue tarjoaa
- Epäyhtenäinen hallinto eri toimijoiden kesken: eri kunnilla ja organisaatioilla eri toimintamallit
- Tiedon puute suomen kielen ja työllistymisen haasteista lähtömaissa voi johtaa pettymyksiin ja väärinkäsityksiin

### Mahdollisuudet:

- Maakuntaliiton rooli brändin ja hallinnon yhteensovittajana voidaan vahvistaa
- Ennakoiva hallinto voi tukea sujuvampaa kotoutumista ja sitoutumista
- Ketterällä yhteistyöllä saadaan luotua vaikuttavia ratkaisuja – edellyttää yhteistä tahtotilaa



## Mitä pitäisi tehdä mahdollisuuden hyödyntämiseksi tai haasteen ratkaisemiseksi?

- Maakuntaliiton tulisi toimia johtavana tahona, joka kokoaa eri toimijat ja ohjaa resurssien yhteistä käyttöä
- Brändäys ja kotoutuminen yhdistetään: tarinoita kotoutumisesta, jotka havainnollistavat, mitä kotoutuminen todella edellyttää (sekä yhteisöltä että yksilöltä)
- Tiedon saavutettavuus englanniksi on parannettava (esim. lasten harrastuksista, asuinalueista, viranomaisasioista)
- Englanninkielisiä osallistumiskanavia tulee lisätä – esimerkiksi tulevaisuusverstaissa
- Hallintoa on kehitettävä niin, että kv-osaajien ääni kuuluu ja he voivat osallistua päätöksentekoon

# Ketterä ja ennakoiva hallinto



## Kuka on vastuussa ja ketkä mukana?

- Maakuntaliitto nähdään strategisena koordinoijana, joka kokoaa kaupungit, koulutustahot ja kansalaisyhteiskunnan
- Kunnat luovat perusinfra ja vastuun mahdollistamisesta
- Työnantajat ja oppilaitokset vastaavat siitä, että kv-osaajat kiinnittyvät arkeen
- Myös maahanmuuttajilla itsellään on rooli – heidän odotetaan osallistuvan aktiivisesti yhteisöön ja luomaan yhteyksiä
- Tarvitaan johdonmukaista, läpinäkyvää yhteistyötä, jossa jokainen tahon tietää roolinsa ja vastuunsa



## Mitä tapahtuu seuraavaksi ja milloin?

- Seuraavassa ohjelmakaudessa brändäys ja hallinnon kehittäminen ovat hankekärkeä, ja odotettavissa on laajempia panostuksia 2–5 vuoden sisällä
- Hankeverkostoja ollaan jo kokoamassa, ja rahoitushakujen aktivoituminen käynnistää kehitystyötä
- Tavoitteena on rakentaa pysyviä toimintamalleja, jotka jatkuvat hankerahoituksen jälkeenkin
- **Konkreettisia toimenpiteitä voivat olla:**
  - Sähköisten palveluiden kieliversioiden laajentaminen
  - Kv-osaajien työllistymisen tukeminen lainsäädäntöä uudelleen arvioimalla
  - Paikallistason pilotit, joissa hallinto testaa ketteriä ratkaisuja (esim. nopeampi oleskeluluvan jälkeinen työllistymispolku)

# TÄRKEIMMÄT OIVALLUKSET, OPIT JA VIESTIT TULEVAISUUSVERSTAASTA

## Asenteet ratkaisevat - haluammeko oikeasti kansainvälistyä?

- Kansainvälistyminen ei voi jäädä puheen tasolle – tarvitaan **asennemuutosta ja aitoja tekoja**
- Oivallus: *“Halutaanko olla kansainvälisiä vai puhutaanko vaan?”*
- Positiivista on se, että **paljon hyvää jo tapahtuu**, mutta työtä on vielä tehtävä – ja tehtävä yhdessä kv-osaajien kanssa

## Tiedolla johtaminen ja vaikuttavuus

- Todettiin, että **olemassa olevaa tietoa pitää hyödyntää päätöksenteossa** paremmin
- Esimerkiksi tilastot ja käppyrät *“osoittivat todellisuutta”* ja auttoivat osallistujia jäsentämään kokonaisuutta

## Osallistaminen ja moninäkökulmaisuus ovat avainasemassa

- Kv-osaajien on **päästävä itse** mukaan keskusteluun heitä koskevista asioista – myös **englanninkielisissä tilaisuuksissa**
- Esitettiin kysymys: *“Miten voisin itse ottaa jonkun kv-osaajan osaksi arkeani?”* – yksilön rooli korostui
- Moninäkökulmaisuus ei toteudu itsestään, vaan **vaatii tietoista tilan tekemistä erilaisille näkemyksille ja kokemuksille**

# TÄRKEIMMÄT OIVALLUKSET, OPIT JA VIESTIT TULEVAISUUSVERSTAASTA

## Yksittäiset pienet teot muodostavat kokonaisuuden

- Moni osallistuja korosti arjen pienien asioiden merkitystä: *“Monta pientä asiaa on tosi monta asiaa. Elämä on pieniä asioita.”*
- Pienet teot, kuten ystävällinen kohtaaminen, harrastuksiin ohjaaminen tai englanninkielinen palvelu, **rakentavat pysyvämpää vetovoimaa ja osallisuutta**

## Toivoa, iloa ja jatkuvuutta

- Oli ilahduttavaa huomata, että **positiivinen suhtautuminen kv-osaajiin oli vahvasti esillä**
- Myös **uudet kasvot ja näkökulmat** koettiin tervetulleiksi – tapahtuma toi yhteen ihmisiä, jotka eivät aiemmin ole olleet mukana
- Monet saivat uusia näkökulmia ja kokivat, että **aihe on tärkeä tulevaisuuden kannalta**, vaikka se ei olisi entuudestaan tuttu

MDI on tuottanut esityksen raportin, raportin koostamisessa on hyödynnetty ChatGPT 4o:ta

# Yhteenveto

Kymenlaaksossa on jo paljon toimenpiteitä käynnissä, mutta toimien koordinointi, konkretisointi ja jatkokehittäminen vaativat johdonmukaista strategista otetta ja eri toimijoiden vahvaa yhteistyötä. Vetovoimainen ja kansainvälistyvä maakunta ei synny itsestään - se rakennetaan yhdessä.

MDI on tuottanut esityksen raportin, raportin koostamisessa on hyödynnetty ChatGPT 4o:ta

