

Kainuun osaavan työvoiman riittävyyden turvaamisen yhteistyösopimus

Sisältö

1. Sopimuksen tausta	2
2. Tilannekuva.....	3
1.1. Työvoiman saatavuus.....	3
1.2. Työkäisen väestön kehitys	3
1.3. Työllisen väestön ja työpaikkojen kehitys.....	6
1.4. Muuttoliike.....	7
1.5. Maahanmuutto	7
1.6. Pendelöinti	8
1.7. Eläköityminen	8
3. Toimenpiteet osaavan työvoiman riittävyyden turvaamiseen	8
1.1. Digitalisaatio ja työprosessien tehostaminen	8
Strategiset toimenpiteet	8
1.2. Työntekijöiden ja opiskelijoiden rekrytoinnin tehostaminen, rekrytointiosaamisen sekä työnantaja- ja toimialakuvien vahvistaminen	10
Strategiset toimenpiteet.....	10
Työnantaja- ja toimialakuvan parantaminen	11
1.3. Työ- ja opiskeluperäinen maahanmuutto.....	11
Työperusteinen maahanmuutto	11
Strategiset toimenpiteet.....	11
Opiskeluperäinen maahanmuutto	12
1.4. Omistajavaihdoksien kehittäminen ja toimenpiteet yritysten jatkuvuuden turvaamiseksi	12
Strategiset toimenpiteet.....	12
1.5. Koulutustarjonta ja koulutuksen aloituspaikat Kainuussa	12
1.6. Työllisyysasteen nostaminen	14
Strategiset toimenpiteet.....	14
Nuoret 18-24-vuotta	14
Maahanmuuttajataustaiset	14
Osatyökykyiset	14

1. Sopimuksen tausta

Osaavan työvoiman riittävyys on tunnistettu Kainuun tilannekuva-analyysissä yhdeksi Kainuun kehityksen ja elinvoiman kannalta keskeisimmäksi kehittämishaasteeksi, johon vaikuttavat erityisesti Kainuun väestökehitys, eläköityminen ja työikäisten poismuutto, sekä aluelähdön ja yritysten kasvu.

Vaikka Kainuun väestökehitys muuttuisikin tavoitellusti nykyistä positiivisemmaksi, jää eläkkeelle enemmän työntekijöitä kuin nuorten ikäluokista työmarkkinoille tulee. Samoin vanhusväestön kasvun myötä palvelukysyntä kasvaa ja julkisen talouden rahoituspohja heikenee. Kehitys edellyttää Kainuussa entistä tiiviimpää yhteistyötä palvelujen tuottamisessa ja osaavan työvoiman riittävyyden varmistamisessa.

Myös nykyisen työvoiman (työlliset ja työttömät) osaamisen päivittäminen työelämän tarpeita vastaavaksi liittyy osaavan työvoiman riittävyyden turvaamiseen. Tähän tarvitaan monipuolisia, hyvin saavutettavissa olevia kouluttautumismahdollisuuksia. Koska Kainuuseen tarvitaan lisää työikäistä väestöä ja uusia asukkaita, ovat aktiivinen työperäinen maahanmuuttopolitiikka ja monikulttuurisuuden vahvistaminen merkittävä osa Kainuun kehittämistä. Monilla aloilla osaavasta työvoimasta on pulaa koko maassa ja Kainuu kilpailee osaajista muiden alueiden kanssa.

Arviolta vuoden 2024 aikana TE-palvelujen järjestämisvastuu siirretään Kainuussa TE-palvelujen sopimuksessa sovittavalle vastuukunnalle ja mukaan tuleville kunnille, jotka muodostavat uuden työllisyysalueen. Uudistuksessa luodaan palvelurakenne, jossa työllisyyspalvelut, kunnan koulutus- ja elinkeinopalvelut ovat saman järjestäjän vastuulla.

Kainuu ohjelmassa TE-2024 -uudistukselle on asetettu seuraavat tavoitteet: 1) luoda Kainuun kunnille mahdollisuus tarjota asiakkaille kohdennettuja ja paikallisten työmarkkinoiden mukaisia palveluita. Uudistuksessa otetaan käyttöön kannustava rahoitusmalli, jolla kannustetaan kuntia kehittämään toimintaansa työllisyyttä edistäväksi, 2) saada alueelle toimiva alueen erityispiirteet huomioiva järjestelmä ja uudenlaiset ja aluelähtöiset palvelut (uutuusarvo – ei pelkästään saman pakettin järjestämisvastuun siirto toiselle toimijalle) ja 3) Kainuun liitolle löytyy uusi rooli työllisyydenhoidossa ja kansainvälisyydessä (kv-rekrytoinnit).

Kainuun maakuntaohjelmassa 2022 – 2025 todetaan, että Kainuussa laaditaan ja toteutetaan maakunnallinen yhteistyösopimus osaavan työvoiman riittävyyden turvaamiseksi (Kainuun siltasopimus 2.0). Sopimuksessa määritellään eri organisaatioiden, yhteistyöryhmien ja -verkostojen rooleja osaavan työvoiman saatavuuden parantamisessa. Kainuun liitto vastaa siltasopimuksen seurannasta sekä sopimuksessa sille määritellyistä tehtävistä. Valtioneuvosto osallistuu yhteistyöhön vuosittain pidettävien Kainuun ja valtioneuvoston aluekehittämisen keskustelujen kautta, joissa sovitaan osaavan työvoiman saatavuutta parantavia toimenpiteitä. Sopimuksen sisältö pidetään ajan tasalla ja päivitetään olosuhteiden vaatimusten mukaiseksi.

Sopimuksessa ovat mukana seuraavat organisaatiot: Kainuun liitto, Kajaanin ammattikorkeakoulu KAMK, Kainuun opisto KAO, Kajaanin yliopistokeskus KYK, Kainuun opisto, Kainuun hyvinvointialue, Kainuun kunnat, Kainuun ELY-keskus sekä Kainuun yrittäjät ry. Siltasopimukselle asetetaan koordinaatioryhmä, jossa kaikki sopimusosapuolet ovat edustettuina. Koordinaatioryhmän koollekutsumisvastuu ja puheenjohtajuus on Kainuun liitolla. Puheenjohtajana toimii Kainuun maakuntahallituksen puheenjohtaja.

2. Tilannekuva

1.1. Työvoiman saatavuus

Kainuun yrityksissä, kunnallisella alalla sekä muulla julkisella sektorilla työvoiman saatavuus koetaan ongelmaksi. Yrityksille ja julkisen sektorin työnantajille tehdyn kyselyn (FCG 2023) perusteella yli kahdella kolmesta organisaatiosta on ongelmia työvoiman saatavuudessa. Rekrytointihaasteet johtuvat usein yleisestä työvoiman vähäisestä saatavuudesta, mutta myös työvoiman puutteellinen ammatillinen osaaminen koetaan esteeksi rekrytoinnille.

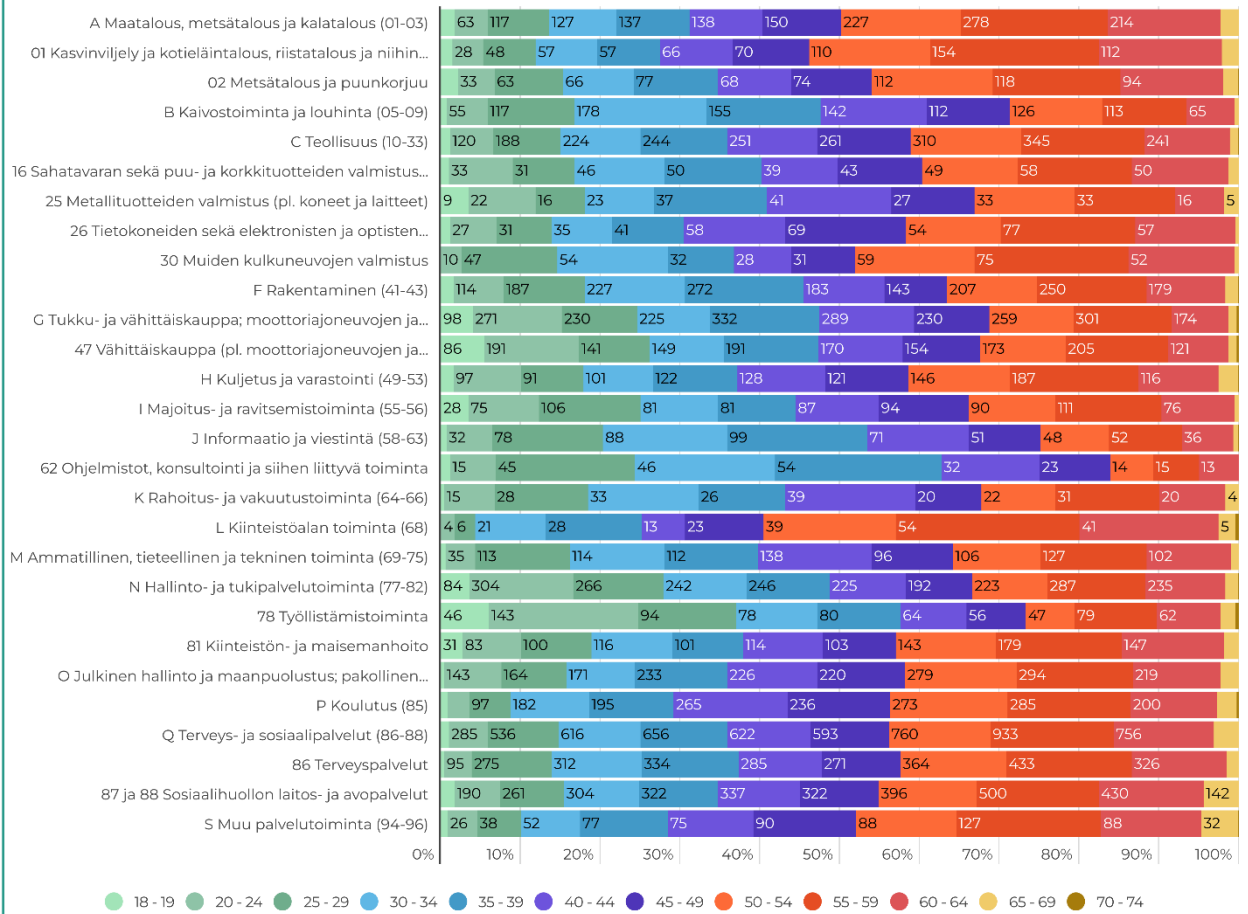
Noin puolet yrityksistä katsoi, että rekrytointiprosessit vievät kohtuuttomasti aikaa ja resursseja, ja noin 40 %:lla työvoimapula oli estänyt liiketoiminnan kasvua. Kuntavastaajista miltei 60 % katsoi palvelutason heikentyneen työvoimapulan seurauksena.

1.2. Työikäisen väestön kehitys

Kainuun työikäinen väestö on kutistunut 9 300 henkilöllä vuosien 2010–2021 aikana. Päätekijöinä tämän ovat aiheuttaneet muuttotappio muualle Suomeen sekä suuret eläkeikään siirtyneet ikäluokat. Muuttotappiota aikajaksolla on kertynyt noin 4000 henkilöä, kun taas eläkeikään siirtyneiden määrä on ylittänyt työikään siirtyneiden määrän yli 5000:lla.

Käytännössä kaikilla toimialoilla Kainuussa eläkkeelle siirtyy merkittävä osa nykyisestä työvoimasta. Maakunnan työikäinen väestö vähenee maakunnan ikärakenteen, ei niinkään muuttoliikkeen seurauksena. Eläköitymisen myötä työllisen työvoima supistuu useimmilla aloilla. Lähinnä kaivostoiminnan sekä informaatio- ja viestinnän aloilla työllisten määrä kasvaa hieman (Kuva 1). Supistuminen on määrällisesti erityisen voimakasta sote-sektorilla (Kuvat 1 ja 2). Kainuun työllisen työvoiman supistuminen pitää pystyä paikkaamaan omia nuoria, työelämän ulkopuolelle olevia ja työttömiä työllistämällä sekä maakunnan ulkopuolelta työntekijöitä houkuttelemalla. Mikäli tarvittavaa työvoimaa ei onnistuta saamaan tai prosesseja tehostamaan vähemmällä työvoimalla toimiviksi, joudutaan palveluja ja elinkeinotoimintaa supistamaan. Työvoimapula voi myös estää investointien saamisen maakuntaan.

TYÖNTEKIJÄT ERI TOIMIALOILLA IKÄLUOKITTAIN KAINUUSSA 2020

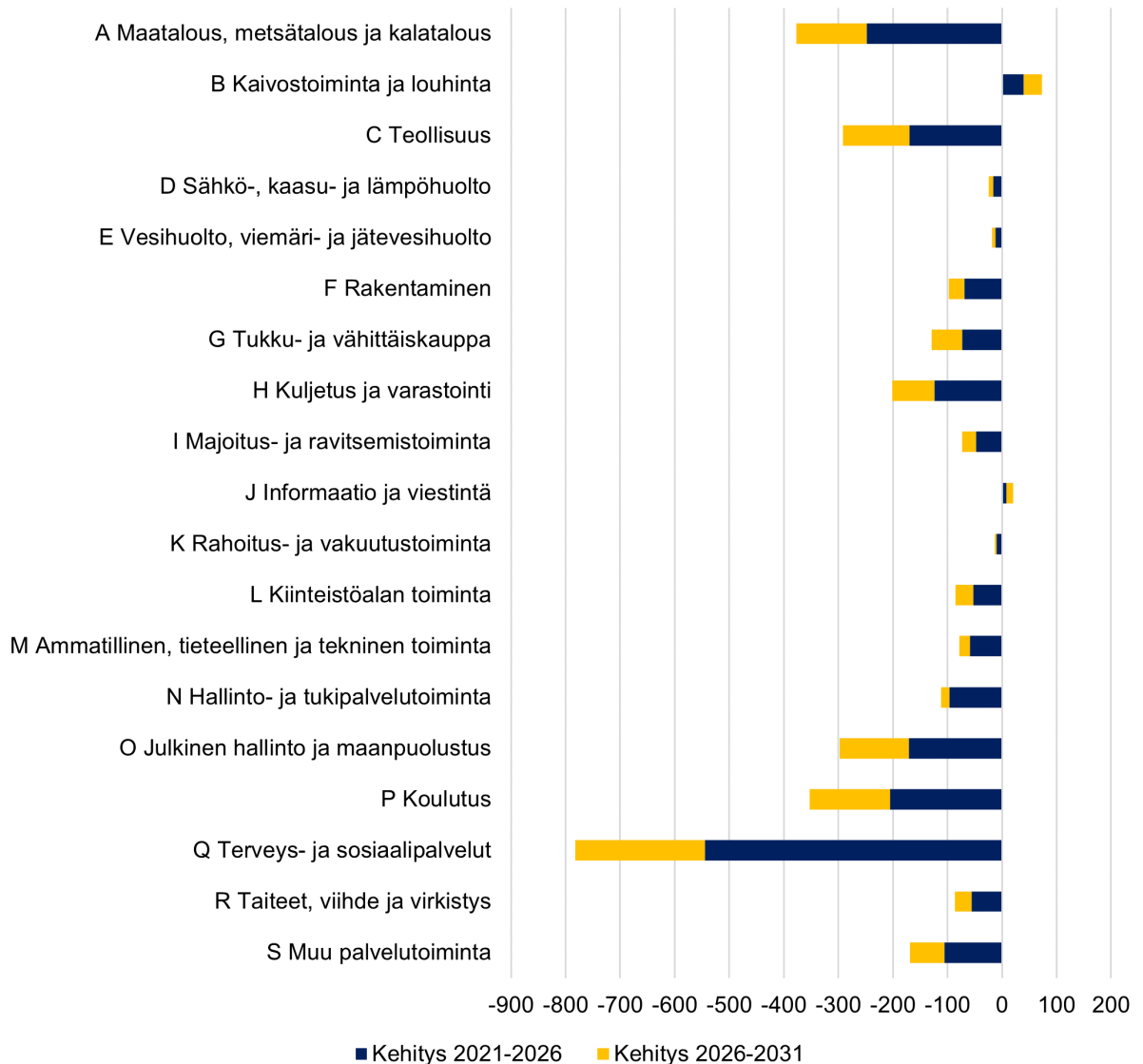


Kainuun liitto 7.9.2022
data: Tilastokeskus, alueella työssäkäyvät 2020



Kuva 1. Työntekijöiden määrät ikäluokittain eri toimialoilla Kainuussa vuonna 2020.

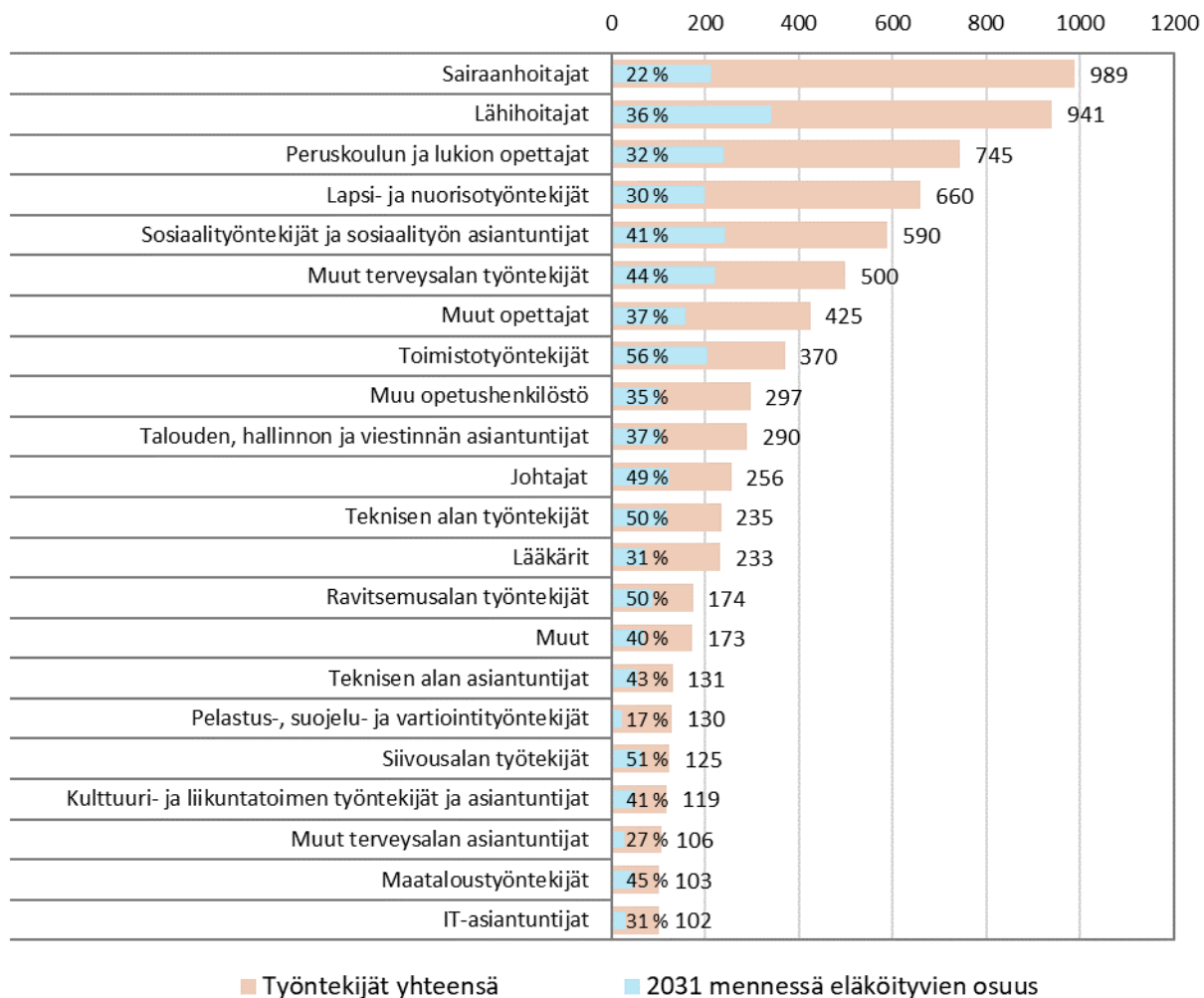
Työllisen työvoiman mallinnettu kehitys toimialoittain 2021-2031



Kuva 2. Työllisen työvoiman määrän kehitys toimialoittain Kainuussa vuoteen 2031.

Suhteellinen kehitys vaihtelee hyvin huomattavasti, pitkälti eläkkeelle siirtyvien osuuden erojen seurauksena. Koulutuksen, maa- ja metsätalouden, kiinteistöalan ja muun palvelutoiminnan aloilla jopa yli viidennes työvoimasta uhkaa supistua.

Kainuun kunnissa, kuntayhtymissä ja hyvinvointialueella eläköidytään vuoteen 2031 mennessä suhteellisesti eniten ravitsemus- ja siivousalalla sekä teknisellä alalla, niissä eläköityviä on yli 40 %. Sairaanhoitajia ja lähihoitajia siirtyy eläkkeelle molempia lähes 1000. Peruskoulun ja lukion opettajia siirtyy eläkkeelle yli 700 ja muita opettajia (mm. ammatillisissa oppilaitoksissa) yli 400 (Kuva 3).



Lähde: Keva

Kuva 3. Kunta-alan ja hyvinvointialueen eläköityminen (määrät ja osuudet) Kainuussa vuoteen 2031.

Työikäinen väestö kutistui jokaisessa Kainuun kunnassa vuosien 2010–2021 aikana. Kajaanissa ja Sotkamossa kutistuminen oli muita kuntia maltillisempaa. Kajaanissa ulkomailta saatu muuttovoitto tasapainotti kehitystä, ja Sotkamo koki muuttotappiota muuta Kainuuta vähemmän.

1.3. Työllisen väestön ja työpaikkojen kehitys

Työikäisten määrän vähentyessä työllisten määrä ei ole juurikaan muuttunut Kainuussa, eivätkä työpaikat ole vähentyneet merkittävästi. Viimeisen 10 vuoden aikana työvoiman ulkopuolella olevien osuus on laskenut paljon, erityisesti työikäisten eläkeläisten määrä on vähentynyt. Eläkeikään 2010-luvulla siirtyneen ikäluokan työllisyysaste oli 2010-luvun alussa poikkeuksellisen matala, mikä selittää työikäisten eläkeläisten määrän vähentymistä. Eritoten eläkkeelle siirtymisen viivästyminen on tarjonnut työvoimareservin, joka on kompensoinut työikäisten määrän vähentymistä työmarkkinoilla. Samaan aikaan myös työttömien

osuus on noin puolittunut vuodesta 2013. Jatkossa kuitenkin työikäisen väestön kutistuessa myös työllisten määrä tulee kutistumaan, sillä työvoimareservistä suuri osa on jo käytetty.

Kainuun kuntien välillä on suurta vaihtelua työpaikkojen ja työllisen väestön määrän kehityksessä. Perusasetelma on, että työpaikat ja työllinen väestö ovat viimeisen 10 vuoden aikana keskittyneet entistä enemmän Kajaaniin ja Sotkamoon.

Kainuussa työpaikat ovat suhteessa koko maahan painottuneet enemmän kunnalliselle puolelle. Kunnallisen alan työpaikkoja oli vuonna 2021 yli 30 % kaikista työpaikoista, kun koko maassa kuntien työpaikat ovat 23 % kaikista työpaikoista. Vastaavasti yksityisen sektorin osuus Kainuussa on 50 %, kun koko maassa yksityisen sektorin työpaikat käsittävät 59 % kaikista työpaikoista. Viimeisen 10 vuoden aikana Kainuussa kunnallinen puoli on kasvanut yksityisen sektorin kutistuessa hieman. Aluetalouden kestävyuden varmistamiseksi pitää pystyä luomaan uusia yksityisen sektorin työpaikkoja ja saada Kainuuseen investointeja, jotka mahdollistavat uusien työpaikkojen synnyn ja entisten säilymisen yrityksissä.

1.4. Muuttoliike

Vuosina 2010–2021 Kainuusta muutti pois noin 4000 alle 25-vuotiasta enemmän kuin muualta maasta muutti Kainuuseen. Tässä ikäryhmässä muuttotappiot ovat odotettuja, kun nuori väestö muuttaa opiskelemaan. Kainuu kuitenkin kärsii suuresta muuttotappiosta myös 25–34-vuotiaiden ikäryhmässä, mikä indikoi, että opiskeluiden jälkeistä paluumuuttoa ei tapahdu merkittävässä määrin.

Kainuussa syrjäytymisriskissä olevien nuorten aikuisten (18–24-vuotiaat) osuus vastaavan ikäisistä on selkeästi koko maan tasoa suurempi. Miltei neljännes ikäryhmästä ei ole työssä, opiskele tai ole suorittamassa varusmiespalvelua. Koko Kainuun tasolla tämä tarkoittaa noin 900 nuorta. Tämä jättää osan nuorista pidemmäksi aikaa työvoiman ulkopuolelle, kun taas osalla työvoimaan siirtyminen lykkääntyy toivottua kauemmas tulevaisuuteen.

Muuttovoittoa Kainuu on saanut kaivostoiminnan ja julkisen hallinnon työntekijöistä. Sen sijaan erityisesti hallinto- ja tukipalvelutoiminnan ja tukku- ja vähittäiskaupan työntekijöitä on muuttanut Kainuusta suuria määriä muualle Suomeen. Myös teollisuuden ja rakentamisen aloilta on Kainuusta muutettu paljon pois.

1.5. Maahanmuutto

Kainuu on vuodesta 2010 saanut maltillista muuttovoittoa ulkomailta, ja ulkomailta muuttaneiden määrä on kasvanut huomattavasti 2020-luvulle tultaessa. Ulkomailta tuleva muuttovoitto voi tulevaisuudessa merkittävästi kompensoida muun työikäisen väestön kutistumista, mutta nykyisellään siihen liittyy olennaisia haasteita. Vieraskieliset kiinnittyvät lähtökohtaisesti heikommin työmarkkinoihin, ja Kainuun maansisäinen muuttotappio koskee myös sinne muuttaneita vieraskielisiä. Merkittävälle osalle Kainuuseen ulkomailta muuttaneista Kainuu on ollut väliaikainen asuinpaikka.

1.6. Pendelöinti

Kainuuseen pendelöi vuonna 2021 muusta maasta noin 1800 työllistä, kun taas Kainuusta muuhun muihin maakuntiin pendelöi 1700 työllistä. Pendelöinnin nettovaikutus maakunnan koko työvoimaan on vähäinen, sillä pendelöinti on miltei tasapainossa. Joka tapauksessa pendelöinnin aikasarjavertailusta nähdään, että viimeisen 15 aikana Kainuun oman työvoiman kutistumista on pieneltä osin paikattu muissa maakunnissa asuvalla työvoimalla.

Sote-alan ja julkisen hallinnon työntekijät ovat suurimmat yksittäiset ryhmät, jotka pendelöivät Kainuuseen. Myös esimerkiksi rakentamisen ja kaivostoiminnan aloilta Kainuuseen pendelöidään paljon. Sen sijaan Kainuusta muualle pendelöivät eniten rakentamisen ja teollisuuden työntekijät.

1.7. Eläköityminen

Vuoteen 2031 mennessä noin neljäsosa Kainuun nykyisistä työllisistä siirtyy eläkeikään. Toimialoitteiset erot ovat melko suuria, ja alasta riippuen 15–33 % nykyisestä työllisestä työvoimasta siirtyy eläkeikään. Eläkkeelle siirtyvien osuus on erityisen korkea maa- ja metsätalouden alalla sekä kiinteistöalalla. Eläkeikään siirtyvien osuus on taas suhteellisen matala aloilla, joissa työvoima painottuu nuoriin (esim. informaatio ja viestintä, majoitus ja ravitsemustoiminta).

Eläkeikään siirtyvien osuus on erityisen korkea julkisella sektorilla työskentelevien ja yrittäjien ryhmissä, joissa monilla aloilla yli 40 % eläköityisi vuoteen 2031 mennessä. Sen sijaan yksityisellä sektorilla eläköitymispaine on huomattavasti matalampi, monilla aloilla alle 20 % vuoteen 2031 mennessä.

Kunta-alalla eläköitymispaine on suurinta ravitsemus- ja siivousalan sekä teknisellä alan suorittavassa työssä, joissa noin puolet työntekijöistä on eläkeikäisiä 2031 mennessä. Korkeakoulutettua työvoimaa vaativissa tehtävissä eläköitymispaine on suurinta sosiaalialalla sekä teknisen alan asiantuntijatehtävissä. Näissä yli 40 % työntekijöistä eläköityisi vuoteen 2031 mennessä.

3. Toimenpiteet osaavan työvoiman riittävyyden turvaamiseen

Seuraavissa luvuissa on kuvattu keskeisiä kehittämiskohteita ja toimenpiteitä osaavan työvoiman riittävyyden turvaamiseen Kainuussa. Sopimuksessa mukana olevat organisaatiot sitoutuvat yhteistyössä niiden toteuttamiseen.

1.1. Digitalisaatio ja työprosessien tehostaminen

Strategiset toimenpiteet

Digitalisaatio on työelämän keskeisin muutosajuri tulevina vuosina. Se tarjoaa paljon mahdollisuuksia tuottavuuden nostamiseen ja työvoiman saatavuuden haasteisiin vastaamiseen myös Kainuussa. Uusien laitteiden ja sovellusten mukanaan tuomat mahdollisuudet ovat erittäin merkittäviä kaikilla toimialoilla. Laajasti ymmärretyn digitalisaation avulla voidaan

tehostaa ja automatisoida työ- ja tuotantoprosesseja, vähentää työvoimatarvetta ja luoda uusia korkean tuottavuuden työpaikkoja eli nostaa työn tuottavuutta. Kaikkien näiden prosessien vahvistuminen on asetettu Kainuu-ohjelmassa tavoitteeksi.

Organisaatioiden digisiirtymää Kainuussa voitaisiin tukea esimerkiksi maksuttomalla neuvonnalla. Ulkopuolinen asiantuntija auttaisi löytämään digitalisoinnin mahdollisuuksia ja rahoituskanavia. Digitalisaation hyödyntämisen lisäämiseen yrityksissä ja julkisen sektorin työnantajissa ei riitä enää se, että kysytään niiden kehittämistarpeista ja kohdennetaan kehittämispänsiöitä ilmaistuihin kohteisiin. Tämänkaltaisia digitalisaation kehittämishankkeita on jo toteutettu useamman EU:n ohjelmakauden ajan. Hankkeiden saanto on ehtynyt.

Digitalisaation hyödyntämisen seuraavat askeleet otetaan valmentamalla ja kouluttamalla yrityksiä, julkisen sektorin työnantajia, erityisesti Kainuun hyvinvointialuetta, ja niiden työntekijöitä havaitsemaan konkreettisesti digitalisaation mahdollisuudet ja hyödyt sekä luomalla työnantajille konkreettisten hyötylaskelmien avulla vahvat kannustimet digitalisaation hyödyntämisen lisäämiseen.

Jotta tämänkaltaiselle yritys- ja työnantajavalmennukselle olisi onnistumisen edellytyksiä, pitää vahvistaa voimakkaasti kehittäjäorganisaatioiden osaamista. Erityisesti KAMK:n ja MITYn valmiuksia yritysten ja julkisen sektorin työnantajien digitalisaation hyödyntämiseen pitää lisätä. MITYstä tulee kehittää tutkimus-yritys -yhteistyötä biotalouden alalla toteuttava tutkimusyksikkö (cluster management unit).

Olemassa oleviin elinkeinojen kehittämisorganisaatioihin (kuten Woodpolis, Snowpolis, KAMK, KAO, MITY, CEMIS) pitää luoda tarvittavia yritysten digitalisaatiokehitystä tukevia palveluja sekä digitaalisuutta hyödyntäviä oppimisympäristöjä. Elinkeinoitoiminnan kehittämissyhtiöiden toimintaa pitää vahvistaa ja rakentaa yhtiöistä yhtä kuntaa laajemmalla omistuspohjalla ja toimialueella operoivia.

Yritysten omistajanvaihdoksia tulee hyödyntää digitalisaation vahvistamisessa yrityksissä. Prosessissa terve ydintoiminta digitalisoidaan ja yrityksen tuotannosta turha poistetaan. Yritysten digitalisaation edistäminen tulee integroida osaksi Kainuun yrittäjien koordinoimana kehitettäviä omistajanvaihdospalveluja ja rakentaa elinkeinojen kehittämisorganisaatioihin tätä yhteensovittamista tukeva riittävä osaaminen.

Data-analytiikan hyödyntämisen lisäämiseen Kainuun yrityksissä pitää rakentaa CSC:n ympärille palveluyrityksiä, jotka voivat tarjota ja auttaa yrityksiä hyödyntämään suurteholaskentaa prosesseissaan. Jotta näiden yritysten toiminta voisi olla kannattavaa, niiden liiketoiminta-alueen tulee ulottua koko Suomeen ja ulkomaille.

Edunajamisen keinoin tulee edistää kansallisen EDIH¹-toimijaverkoston perustamista nykyisten kansallisesti nimettyjen EDIH-yksiköiden rinnalle.

Digitalisoituminen muuttaa tehtäväkuvia, mikä pitää huomioida koulutuksessa ja töiden organisoinnissa. Opiskelijat tuovat uusien työtekniikoiden kautta uudistusta yritysten toimintaan, myös toisen asteen opiskelijat voivat auttaa esimerkiksi tuotteistamisessa. Opinnäytetyöaihioiden tarjoamista AMK- ja yliopisto-opiskelijoille yritysten toiminnan kehittämiseksi tulee tehostaa.

¹ <https://tem.fi/digitaaliset-innovaatiohubit>

Hyvinvointialueen toiminnan kehittämisessä tulee vahvistaa digitalisaation ja terveysteknologian roolia. Keskeisiä toimijoita Kainuussa ovat hyvinvointialue, KAMK, CSC, Jyväskylän yliopiston Vuokatin yksikkö, Kajaanin yliopistokeskuksen mittaustekniikan yksikkö (MITY).

KAMK on mukana EU:n EDIH-konsortiossa, jossa keskitytään terveydenhuollon innovaatioihin. Samoin KAMK on EU:n Enihei-verkostossa, jossa kehitetään syväteknologioiden innovaatioita. Kansallisesti yhdeksi syväteknologian alaksi on valittu terveysteknologia. Uusi terveysteknologia, lääke- ja biotieteet sekä diagnostiikka mahdollistavat terveyden ennakkoinnin ja tautien tehokkaan täsmähoidon. Kainuussa tulee rakentaa hankkeita jotka vahvistavat hyvinvointia ja ennalta ehkäisevät sairauksia sekä jotka teknologiaa hyödyntävien innovaatioiden avulla vähentävät hoitohenkilökunnan työvoimatarvetta.

Kainuuseen tulee rakentaa digitalisoitu ”Pohjois-Karjala projekti” ennaltaehkäisevän terveydenhuollon ja kainuulaisten hyvinvoinnin vahvistamiseksi Kainuun liiton ja hyvinvointialueen yhteistyönä. Kainuun liitto käynnistää aloitteen suunnittelu yhteistyönä.

Työssäjaksamista tulee vahvistaa erityistoimenpiteillä ja erillisrahoitteisilla hankkeilla ja saada työssäjaksaminen entistä vahvemmin työnantajien normaaliin toimintaan. Työssäjaksamisen parantamisen keinoksi ja tuloksiksi tulee integroida digitalisaation vahvistaminen työprosesseissa. Kainuun aluekehittämisrahoituksen hallintoviranomaisten (Kainuun liitto sekä Pohjois-Pohjanmaan ja Kainuun ELY-keskus) tulee toteuttaa yhteistyössä työssäjaksamista vahvistavia hankerahoituksen hakukuulutuksia ja rahoittaa vaikuttavia kehittämishankkeita.

1.2. Työntekijöiden ja opiskelijoiden rekrytoinnin tehostaminen, rekrytointiosaamisen sekä työnantaja- ja toimialakuvien vahvistaminen

Strategiset toimenpiteet

Työnantajamielikuvaa on vahvistettava ja rekrytoinnin toimintatavoissa on parantamisen varaa. Rekrytointikanavat ovat liian piilossa. Ei aina edes käy ilmi kuka tai mikä yritys hakee työntekijää.

Ongelmia ollut työntekijöiden sitoutumisessa ja työpanoksessa. Tämän takia ei aina uskalleta palkata uutta työntekijää. Turvallisempi tapa on käyttää vuokratyövoimaa. Hakijoiden silmissä rekryfirman kautta työpaikka voi olla kuitenkin vähemmän houkutteleva.

Erityisesti pienissä yrityksissä on osaamisvajetta rekrytoinnissa, yrittäjä itse hoitaa yleensä koko rekrytointiprosessin. Myös rekrytoinnin teknistä osaamista puuttuu. Pienet yritykset voisivat hyödyntää enemmän rekrytointipalveluja tarjoavia yrityksiä, tämä auttaisi työantajakuvan parantamisessa ja tehostaisi rekrytointia. Työllistä taidolla –palvelu on ollut jo pitkään TE-toimistolla tarjolla. Tätä maksutonta avaimet käteen -palvelua esim. ensimmäistä työntekijää palkattaessa ei ole osattu hyödyntää tarpeeksi vielä Kainuussa.

Kainuussa maksuttomat imagovalmennukset kaiken kokoisille yrityksille ja myös julkiselle puolelle olivat menestys.

Olemassa olevien rekrytointipalvelujen ja imagovalmennusten markkinointia yrityksille tulee tehostaa Business Kainuu yhteistyöllä sekä edelleen kehittää näitä palveluja osana TE 24 uudistusta

Työnantaja- ja toimialakuvan parantaminen

Työnantajanmielikuvan parantaminen on edelleen hyvin kriittinen kehittämiskohde. Työnantaja- ja toimialakuvan kirkastamista pitää tehostaa yritysten, oppilaitosten, kuntien, hyvinvointialueen sekä Kainuun liiton yhteistyönä osana toimialojen klusteriyhteistyötä, josta Kainuun liitolla on koordinoituvastuu.

1.3. Työ- ja opiskeluperäinen maahanmuutto

Työperusteinen maahanmuutto

Strategiset toimenpiteet

Kansainvälinen rekrytointi on monille yrityksille vielä täysin tuntematon prosessi eikä sitä nähdä aina vaihtoehtona työvoiman palkkaamisessa. Yritykset eivät tunne prosessia tarpeeksi hyvin ja byrokratia pelottaa. Kainuulaiset yritykset eivät ole kovin innostuneita laittamaan merkittävästi omia resurssejaan (aikaa, rahaa, henkilöstöpanoksia) kansainvälisen työvoiman rekrytointeihin tai ulkomaisen työvoiman perehdyttämiseen ja asettautumiseen. Kainuussa on toteutettu paljon kansainvälisen rekrytoinnin hankkeita, ja yritykset ovat tottuneet hyödyntämään niitä.

Kansainvälinen rekrytointi on pitkä prosessi, joka ei tarjoa nopeita ratkaisuja työvoimapulaan. Se tulee ymmärtää tulevaisuusjoihtuksena, johon yrityksille tulee edelleen antaa tukea.

Vaikka kansainvälisten osaajien rekrytoinnissa voidaan käyttää apuna vuokratyöfirmoja, niiden käyttö on ongelmallista Kainuun ja yritysten kehittämisen kannalta: Kun yrityksen ei tarvitse ottaa vastuuta, se ei myöskään opi rekrytointiprosessia eikä vuokratyöyritysten kautta tulevat työntekijät useinkaan sitoudu alueelle. Aluekehittämisen vaikuttavuuden varmistamiseksi on tärkeää saada kansainvälisten rekrytointien kautta työntekijöitä, jotka muuttavat alueelle asumaan. Toki myös vuokratyöyritysten käyttö on perusteltua ja tuo yrityksille niiden tarvitsemää työvoimaa, mutta ne eivät voi olla ainoa ratkaisu työvoimapulaan.

Seuraavien prosessien kehittäminen tulee ottaa osaksi TE 24 -uudistuksen kautta syntyviä palveluita:

- Yritysten kansainvälisen rekrytoinnin osaamista sekä ymmärrystä sen tuottamasta lisäarvosta ja välttämättömyydestä tulee järjestelmällisesti ja pitkäjänteisesti kehittää.
- Kansainväliseen rekrytointiin lähtemisen kynnyksiä tulee madaltaa. Kainuussa on testattu ns. rinnallakulkemista kv-rekrytointiprosessissa, mikä on todettu toimivaksi apukeinoksi. Yritykset kaipaavat yritys kohtaista apua ja henkilöä, jonka puoleen kääntyä prosessin aikana askarruttavissa kysymyksissä ja joka auttaa ymmärtämään prosessin eri osa-alueita ja niihin liittyviä toimenpiteitä.
- Työntekijöiden ja esihenkilöiden monikulttuurisuusvalmennusta tulee tehostaa. Kainuussa monissa työyhteisöissä valmiudet monikulttuurisuuteen ovat puutteellisia. Viesintä ja tiedotus kansainvälisistä rekrytoinneista ja tarinat onnistuneista rekrytointiprosesseista ovat tärkeitä mielipiteiden muokkaajia.
- Kainuussa olevien ulkomaalaisten työllistämistä ja työllisyysastetta tulee parantaa. Näin saadaan kaivattua työvoimaa. Samalla työyhteisöt muuttuvat monikulttuurisemmiksi ja suorat rekrytoinnit ulkomailta helpottuvat.

Opiskeluperäinen maahanmuutto

Kainuussa on paljon kansainvälisiä opiskelijoita, joista aivan liian pieni osa jää opintojensa jälkeen maakuntaan. Opiskelijoiden on vaikea saada harjoittelupaikkoja Kainuusta, mikä ajaa heidät usein jo opintojen aikana harjoittelujen perässä muualle.

Haasteena kv-opiskelijoiden työllistymiselle on Kainuun elinkeinorakenne. Kansainväliset opiskelijat eivät yleensä vastaa Kainuun suorittavan työn työvoimatarpeeseen ja toisaalta Kainuussa on vain muutamia kansainvälisiä yrityksiä, joissa työkielenä olisi englanti.

Kainuuseen saapuvat opiskelijat opiskelevat englanninkielisissä koulutusohjelmissa eivätkä opi opiskelujen aikana suomen kieltä, mikä vaikeuttaa työllistymistä. Samoin opiskelijoilla ei ole tarpeeksi kohtaamispaikkoja yritysten kanssa.

Kainuun aluekehitysrahoittajien (Kainuun liitto sekä Pohjois-Pohjanmaan ja Kainuun ELY-keskus) tulee organisoida kansainvälisten opiskelijoiden integroitumista työelämään työllistymisen, työharjoitteluiden ja opinnäytetöiden kautta kehittävä rahoitushaku. Rahoitettavien hankkeiden teemana tulee olla suomen kielen ja kulttuurin sekä yrittäjyyden oppisisältöjen lisääminen kansainvälisille opiskelijoille sekä työnantajien valmiuksien ja tietoisuuden vahvistaminen kansainvälisten opiskelijoiden työllistämiseen tai hyödyntämiseen työharjoittelujen ja opinnäytetöiden kautta. Hankkeilla kehitetään pysyvä prosessi sen varmistamiseen, että kaikille KAO:n ja KAMK:n kansainvälisille opiskelijoille, jotka haluavat jäädä, löytyy työpaikka Kainuusta. Business-Kainuu verkoston kautta tulee järjestää säännöllisiä tapaamisia yritysten ja kansainvälisten opiskelijoiden kanssa.

1.4. Omistajavaihdoksien kehittäminen ja toimenpiteet yritysten jatkuvuuden turvaamiseksi

Strategiset toimenpiteet

Omistajanvaihdoksen onnistumisen edellytyksiä lisää merkittävästi, jos yritys on kilpailukykyinen ja sen näkymät hyvät. Yrityksen kilpailukykyisyyttä vahvistetaan sillä, että investoinnit tehdään ajallaan ja henkilöstön osaamisesta ja hyvinvoinnista huolehditaan.

Omistajanvaihdoksiin liittyvien palvelujen pitää olla digitaalisesti hyvin näkyvillä ja saavutettavissa. Palveluja on tarjolla kohtalaisen runsaasti esim. erilaisten hankerahoitusten kautta. Palvelujen hyödyntämisessä ajoissa on kuitenkin vielä paljon kehitettävää. Yrittäjäkohtaisesti räätälöityjä palveluja tulee tarjota yrittäjille ennakoivasti, esim. ottamalla yhteyttä yli 60-vuotiaisiin yrittäjiin. Palvelujen räätälöinnissä tulee huomioida toimialojen erilaisuus.

EUn ohjelmakauden 2021 – 2027 aikana erillisrahoitteisilla hankkeilla tulee luoda pysyvät rakenteet ja palvelut omistajavaihdosten tukemiseen. Palvelut tulee asemoida osaksi Business Kainuu yhteistyötä sekä TE 24 -uudistuksen kautta luotavaa yrityskehitystoimintaa.

1.5. Koulutustarjonta ja koulutuksen aloituspaikat Kainuussa

Koulutus on keskeisin keino tuottaa osaavaa työvoimaa Kainuuseen. Ratkaisevaa tämän myönteisen vaikutuksen aikaansaamiselle on, että koulutusta tarjotaan Kainuussa. Tietenkään kaikkien tasojen ja alojen koulutusta ei voida järjestää omassa maakunnassa. Silloin on olennaista pitää yhteyttä muualla opiskeleviin ja markkinoida heille Kainuun työmahdollisuuksia ja vetovoimatekijöitä.

Kasvat muuttovoitot ulkomailta ja maan sisältä sekä työllisyysasteen nostaminen, voivat vain osin vastata työvoiman kysyntään. Työkään siirtyvät kainuulaiset ovat merkittävimmät eläköityvää väestöä ”paikkaavat” henkilöt. Tämän ryhmän koulutuksella vastataan suoraan alueen työvoiman tarpeisiin. Alueelta koulutuksen perässä muualle lähtevistä nuorista merkittävä osa ei palaa: alueella koulutautuvista taas suuri osa jää maakuntaan. Kainuun nykyinen koulutustarjonnan monipuolistaminen ja kainuulaisten nuorten kouluttaminen Kainuussa ja työllistyminen Kainuuseen ovat ensiarvoisen tärkeitä prosesseja työvoimapulan ratkaisuun.

Vaikka koulutusta onnistutaankin Kainuussa tarjoamaan työelämän tarpeita vastaavasti, ongelma muodostuu usein se, ettei näille opiskelupaikoille saada opiskelijoita. Keskeinen toimenpide tilanteen korjaamiseksi on tehostaa toimialojen työ- ja opiskelupaikkojen markkinointia, työantajakuvan ja opiskelualan vetovoiman vahvistamista sekä tiivistää oppilaitosten ja työelämän yhteistyötä. Kainuun oppilaitosten veto ja pitovoimaa tulee vahvistaa myös kokonaisuutena. Erityisesti päiväkoulutukset pitää saada vetovoimaisemmiksi. Näitä toimenpiteitä tulee tehdä Kainuun liiton koordinoimana osana toimialojen klusterikehittämistä. Keskeisiä toimijoita klusteriyhteistyössä ovat Kainuun liitto, KAMK, KAO, hyvinvointialue, Kainuun kunnat sekä yritykset. Yhteistyötä tehdään olemassa olevissa klusteri- ja toimialaryhmissä (kuten koulutusasiain neuvottelukunta) sekä perustetaan tarpeen mukaan uusia.

Ammattiin kouluttavien oppilaitosten, niiden opiskelijoiden ja työelämän yhteistyötä tulee tehostaa, mikä kuuluu myös osaksi Kainuun liiton koordinoimaa klusteriyhteistyötä. Pääosa toimenpiteistä on kuitenkin oppilaitosten (KAMK ja KAO) sekä työnantajien vastuulla. Näiden yhteistyöllä ja erillisrahoitteisilla hankkeilla vahvistetaan työnantajien valmiuksia ottaa opiskelijoita työharjoitteluun. Toimenpiteitä tulee kohdentaa KAMK:ssa ja KAO:ssa opintoja suorittaviin suomalaisiin ja erityisesti kansainvälisiin opiskelijoihin ja heidän työllistymiseen työharjoitteluiden ja harjoitustöiden kautta Kainuuseen.

Otetaan vaiheittain pysyvään käyttöön KAMK:n rakentama kansainvälisen hoitohenkilöstön Nurse in Finland – rekrytointipolku, jossa Suomeen saapuneille hoitajille on luotu nopeat koulutuspolut suoraan sairaanhoitajan tutkintoon ja lähihoitajan ja hoiva-avustajan tutkintoihin osana jo olemassa olevia koulutusrakenteita. Nurse in Finland – rekrytointipolun kautta tuotetaan hoitajia Kainuun hyvinvointialueelle, mutta myös muualle Suomeen.

Käynnistetään työelämän tarpeita vastaavia, yliopistotasoisia muuntokoulutusohjelmia Kainuussa sekä kehitetään uusia koulutuspolkuja KAMK:n koulutuksesta KYK:n organisoimaan yliopistokoulutukseen. Laajennetaan vähitellen Kainuussa tarjottavan pysyvän yliopistollisen perustutkintokoulutuksen valikoimaa. Yliopistollisen koulutuksen lisääminen Kainuuseen otetaan Kainuun liiton koordinoiman edunvalvonnan kärkiteemaksi.

Yhteydenpitoa yliopistoihin ja niiden opiskelijoihin tiivistetään, erityisesti Kainuusta opiskelemaan lähteneisiin. Kainuun liitossa vastuutetaan henkilö hoitamaan säännöllistä yhteydenpitoa korkeakouluopiskelijoihin, tiedekuntiin ja ainejärjestöihin, joille kerrotaan Kainuun työpaikkatarjonnasta ja markkinoidaan maakuntaa asuinympäristönä.

Kainuun kuntien, Kainuun liiton ja työnantajien yhteistyönä räätälöidään Kainuuseen töihin saapuville vetovoimaisia työpaikka-, asunto- ja vapaa-aikapaketteja Kainuun kuntiin sekä etsitään puolisoille töitä. Toimintamalli kehitetään erillisellä hankkeella ja otetaan sen jälkeen osaksi Kainuun liiton ja kuntien normaalia toimintaa.

Ammatillisen koulutuksen toiminnot Kainuussa ovat keskittyneet pitkälti Kajaaniin. Harvaan asutulla alueella ammatillisen koulutuksen yksiköiden väliset pitkät etäisyydet tarkoittavat,

että monipuolisen ja työvoiman kysyntään vastaavan ammattikoulutuksen järjestämiseksi tarvitaan hajautettuja ja räätälöityjä opiskelumalleja, kuten oppisopimuskoulutusta sekä oppimisympäristöjä yrityksiin ja julkisen sektorin työnantajan tiloihin, kuten Kuhmon taitotehtaassa on tehty. Asiaa edistetään Kainuun ja valtioneuvoston aluekehittämisen keskusteluissa, joita käydään Kainuun liiton koordinoimana. Oppimisympäristöjä kehitetään kehys-Kainuun kuntiin Uudistuva- ja osaava Suomi -ohjelman rahoituksella. Tähän kohdennettuja kehittämishankkeita etsitään Kainuun liiton ja Pohjois-Pohjanmaan Elyn yhteisesti toteuttamalla rahoitushauilla.

Oppisopimuskoulutusten toteuttamisessa haasteena on työnantajalle kohdistuva kustannusrasite. Riittävän oppisopimusoppijoiden määrän varmistamiseksi tulee harvaan asutuissa maakunnissa korottaa oppisopimusopiskelijan työnantajalle maksettavaa koulutuskorvausta. Tämä otetaan tavoitteeksi maakunnallisessa edunajamisessa.

1.6. Työllisyysasteen nostaminen

Strategiset toimenpiteet

Työllisyysaste on Kainuussa edelleen koko maan tasoa alhaisempi ja vaatii erityisiä toimia tukea työllistymistä, erityisesti miesten työllisyyden kohentumista. TE 24 uudistuksessa kehitetään uudenlaista toimintaa ja innovoidaan asiakkaille tarkoitettuja työllistäviä palveluja. Pitkäaikaistyöttömyyttä tulee vähentää monialaisella ja -ammattillisella yhteistyöllä sekä tähän liittyvän osaamisen kehittämällä. Välityömarkkinoita tulee kehittää ponnahduslaudaksi kohti avoimia työmarkkinoita henkilöille, joiden valmiudet eivät vastaa avointen työmarkkinoiden vaatimuksia. Jatkuvan oppimisen edistäminen ja kainuulaisten koulutustason nostaminen parantavat myös työllisyysastetta ja niitä tulee edistää laaja-alaisena aluekehittämisen tavoitteena.

Nuoret 18-24-vuotta

Perheiden tukemiseen, nuorten syrjäytymisen ennaltaehkäisyyn sekä työelämästä ja opinnoista syrjäytyneiden nuorten elämänhallintaa ja integroitumista yhteiskuntaan tulee tukea. Kesätöiden tarjontaa nuorille tulee lisätä.

Maahanmuuttajataustaiset

Haasteena on, että vasta noin 10 vuoden kuluttua maahanmuuttajataustaisilla työllisyysaste alkaa lähennellä suomalaisten tasoa. Kainuussa asuvien maahanmuuttajien työllistämisen toimenpiteitä ja työllistymistä tulee tehostaa TE 24 - uudistuksen kautta.

Osatyökykyiset

Osatyökykyisiä ei nähdä useinkaan voimavarana vaan riskinä ja kuormittavana tekijänä. Ei tiedetä eri tapoja, kuinka palkata osatyöntekijä ja mistä raha haetaan tai millaiset sopimukset tehdään. Asennemuutosta kaivataan, että osatyökykyiset ovat ns. normaalia ”työntekijäjoukkoa”. Osatyökykyinen on perusteltua korvata täsmätyökykyinen -termillä.

Työnantajilta vaaditaan taitoa työtehtävien jakamisessa: täsmäyttämistä ja räätälöimistä tarvitaan enemmän. Nykyään painotetaan liikaa moniosaajuutta. Työyhteisön monimuotoisuutta on korostettava yhä enemmän. Työn räätälöintiä osatyökykyisille tehdään esim. Kaajanin kaupungilla. Hyvien käytäntöjen hyödyntämisen lisäämiseen tulee rohkaista kaikkia Kainuun kuntia.

TE 24 -uudistuksessa tulee rakentaa entistä tehokkaammat toimintamallit osatyökykyisten työllistämiseen.