

Kainuun osaavan työvoiman riittävyyden turvaamisen sopimuksellisen yhteistyön toteutussuunnitelma

Sisältö

1. Sopimuksellisen yhteistyön tausta	2
2. Tilannekuva.....	4
2.1 Työvoiman saatavuus.....	4
2.2 Työkäisen väestön kehitys ja eläköityminen	4
2.3 Työllisen väestön ja työpaikkojen kehitys.....	8
2.4 Muuttoliike.....	10
2.5 Maahanmuutto	10
2.6 Pendelöinti	10
3. Toimenpiteet osaavan työvoiman riittävyyden turvaamiseen	11
3.1 Digitalisaatio ja työprosessien tehostaminen	11
Strategiset toimenpiteet	11
3.2 Työntekijöiden ja opiskelijoiden rekrytoinnin tehostaminen, rekrytointiosaamisen sekä työnantaja- ja toimialakuvien vahvistaminen	12
Strategiset toimenpiteet	12
3.3 Työ- ja opiskeluperäinen maahanmuutto.....	12
Työperusteinen maahanmuutto	12
Strategiset toimenpiteet.....	12
Opiskeluperäinen maahanmuutto	13
Strategiset toimenpiteet	13
3.4 Omistajavaihdoksien kehittäminen ja toimenpiteet yritysten jatkuvuuden turvaamiseksi	13
Strategiset toimenpiteet	13
3.5 Koulutustarjonta ja koulutuksen aloituspaikat Kainuussa	13
3.6 Työllisyysasteen nostaminen	15
Strategiset toimenpiteet.....	15

1. Sopimuksellisen yhteistyön 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 aluetalouden 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 heikkenee. 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.

TE-palvelut 2024 -uudistus: vuoden 2025 alussa siirretään Kainuussa TE-palvelujen järjestämisvastuu kuntien välisessä yhteistyösopimuksessa sovittavalla tavalla vastuukunnalle, Kajaanille ja mukaan tuleville kunnille (kaikki Kainuun kunnat, Kuusamo ja Taivalkoski), jotka muodostavat uuden Kainuu-Koillismaa työllisyysalueen. Kainuun maakuntaohjelmassa uudistukselle on asetettu maakunnallisia tavoitteita, joiden toteuttamista tämä sopimuksellinen yhteistyö tehostaa.

Kainuun maakuntaohjelmassa 2022 – 2025 todetaan, että Kainuussa tehostetaan maakunnallista sopimuksellista yhteistyötä osaavan työvoiman riittävyyden turvaamiseksi. Tässä yhteistyön toteutussuunnitelmassa on määritelty seuraavat painopisteet, joihin kohdennetaan yhteisesti sovittuja toimenpiteitä:

- Digitalisaatio ja työprosessien tehostaminen
- Työntekijöiden ja opiskelijoiden rekrytoinnin tehostaminen, rekrytointiosaamisen sekä työnantaja- ja toimialakuvien vahvistaminen
- Työ- ja opiskeluperäinen maahanmuutto
- Omistajavaihdokset, yritysten jatkuvuus ja riittävä uusyritysverustanta
- Koulutustarjonta ja koulutuksen aloituspaikat Kainuussa
- Työllisyysasteen nostaminen

Yhteistyökumppanit voivat tarvittaessa suunnata toimenpiteitä uudelleen olosuhteiden vaatimusten mukaiseksi.

Tämän suunnitelman sisällöt on laadittu Kainuun liiton koordinoimana yhteistyössä Kainuun ELY-keskuksen sekä Kainuun ELY-keskuksen Tulevaisuuden taidot - Kainuu ennakoi -hankkeen kanssa. Hanke toteutti keväällä 2023 Kainuun osaamis-, työvoima- ja eläköitymiskartoituksen asiantuntijapalveluna. Kartoituksessa tarkasteltiin tilastojen avulla tapahtunutta kehitystä ja tämänhetkistä tilannetta työpaikkojen ja työvoiman suhteen sekä väestöennusteen avulla työvoiman tulevaa tarjontaa. Aiheesta tehtiin myös kysely kainuulaisille yksityisen ja julkisen sektorin työnantajille. Kyselyn tuloksia syvennettiin haastattelukierroksella. Lisäksi järjestettiin kaksipäiväinen osaamis- ja

työvoimatarvefoorumi maaliskuussa 2023 Kajaanissa. Foorumissa tarkasteltiin yhdessä sidosryhmien kanssa yritysten toimintaedellytyksiä Kainuussa ja Kainuun koulutus- ja työvoimatarjontaa.

Sopimukselliseen yhteistyöhön pyydetään mukaan seuraavat organisaatiot: Kainuun liitto, Kajaanin ammattikorkeakoulu KAMK, Kajaanin ammattiopisto, Kajaanin yliopistokeskus KYK, Kainuun opisto, Kainuun hyvinvointialue, Kainuun kunnat, Kainuun ELY-keskus, Kainuun yrittäjät ry ja Pohjois-Pohjanmaan kauppakamari Kainuun osasto sekä Kainuun järjestöasiainneuvottelukunta JANE.

Sopimukselliselle yhteistyölle asetetaan koordinaatioryhmä, jossa kaikki osapuolet ovat edustettuina. Koordinaatioryhmän koollekutsumisvastuu ja puheenjohtajuus on Kainuun liitolla. Puheenjohtajana toimii Kainuun maakuntahallituksen puheenjohtaja. Mukaan voidaan tarvittaessa kutsua uusia toimijoita.

Valtioneuvosto osallistuu yhteistyöhön vuosittain pidettävien Kainuun ja valtioneuvoston aluekehittämisen keskustelujen kautta, joissa sovitaan osaavan työvoiman saatavuutta parantavia toimenpiteitä.

Sopimuksellisen yhteistyön tekemisen toimintatavat ja -prosessit ovat seuraavat:

- Tilannekuvatyö (ajantasainen tilannekuva, tehdään Kainuun liiton koordinoimana)
- Havaittujen kehittämistarpeiden ratkaisuun käytetään seuraavia työtapoja:
 - ✓ Kehittämishankkeet
 - ✓ Yhteistyöstä sopiminen (yhteistyöprosessit sekä niiden seuranta ja tukeminen)
 - ✓ Edunvalvonta (yhteistyöryhmä esittää kriittisiä edunvalvonnan kohteita Kainuun liiton koordinoimaan edunvalvontayhteistyöhön)

Toimintamuotoja kehitetään ja uudistetaan tarpeen mukaan.

2. Tilannekuva

2.1 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.

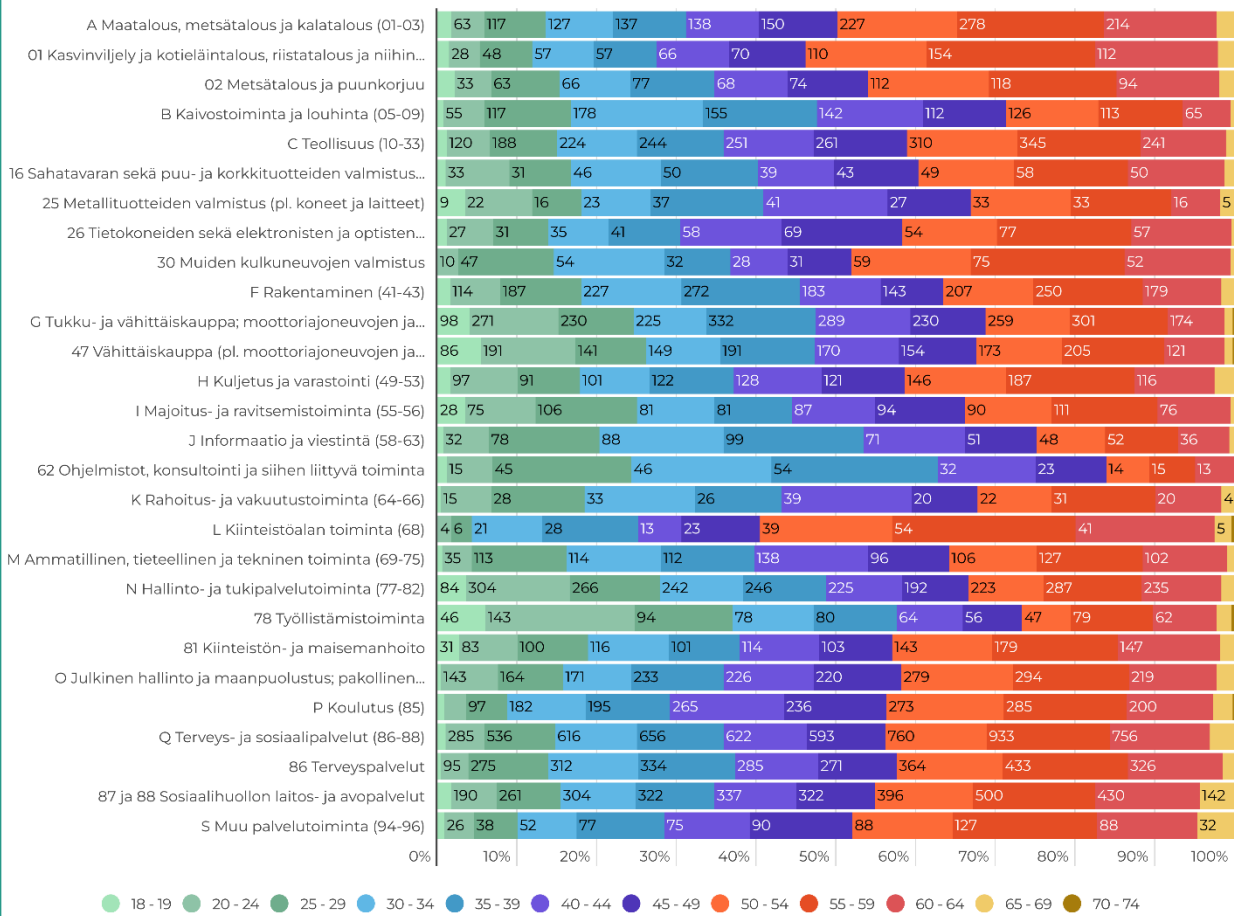
Noin puolet yrityksistä katsoi, että rekrytointiprosessit vievät kohtuuttomasti aikaa ja resursseja, ja noin 40 %:lla työvoimapula oli estänyt liiketoiminnan kasvua. Kuntavastaaajista miltei 60 % katsoi palvelutason heikentyneen työvoimapulan seurauksena.

2.2 Työikäisen väestön kehitys ja eläköityminen

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 kaivos-toiminnan 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

KAINUUN LIITTO

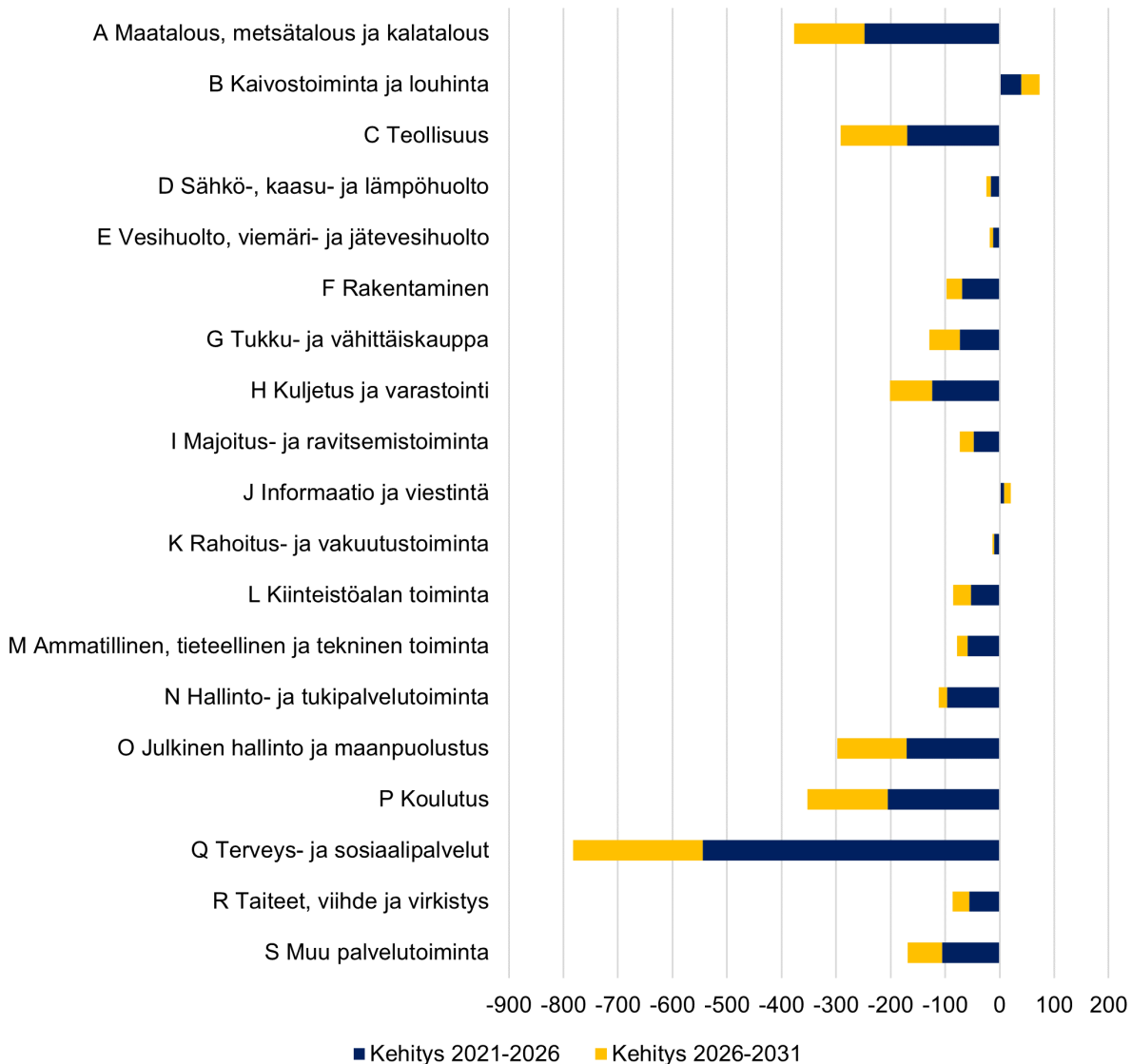
Kuva 1. Työntekijöiden määrät ikäluokittain eri toimialoilla Kainuussa vuonna 2020.

Vuoteen 2031 mennessä noin neljäsosa Kainuun nykyisistä työllisistä siirtyy eläkeikään. Toimialoitaiset 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.

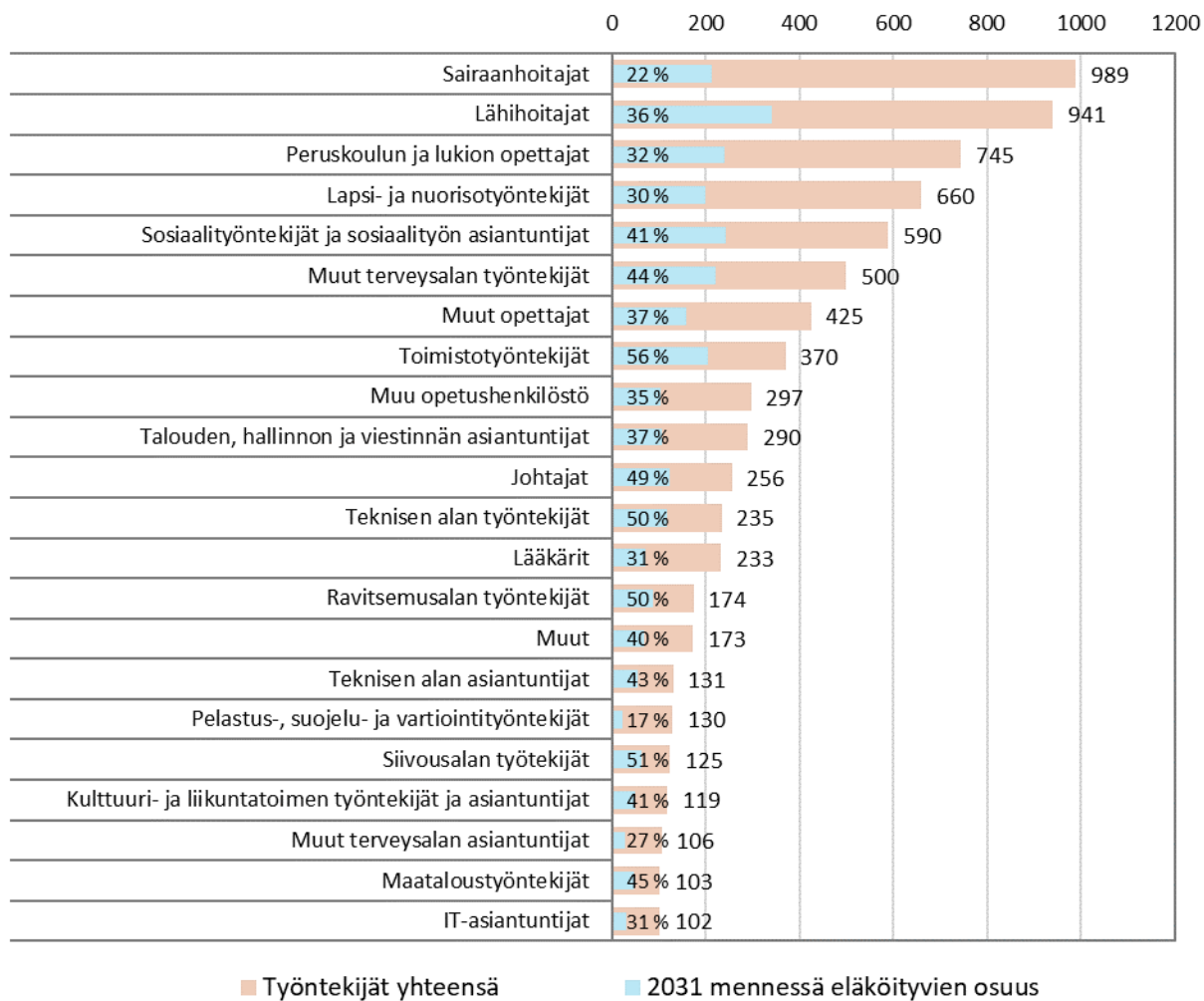
Työllisen työvoiman mallinnettu kehitys toimialoittain 2021-2031



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 %. Sairaanhoidtajia 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.

Yrityksissä eniten työntekijöitä seuraavien 10 vuoden kuluessa eläköityy teollisuudessa (575), tukku- ja vähittäiskaupassa (488), rakentamisessa (411), terveys- ja sosiaalipalveluissa sekä maa- ja metsätaloudessa (366) (kuva 4).

	Yksityinen sektori						Yhteensä
	Alle 5 henkilöä	5-19 henkilöä	20-49 henkilöä	50-99 henkilöä	100-499 henkilöä	Yli 500 henkilöä	
A Maatalous, metsätalous ja kalatalous	264	61	28	11	2		366
B Kaivostoiminta ja louhinta	2	5		4	24	3	38
C Teollisuus	57	82	60	56	172	148	575
D Sähkö-, kaasu- ja lämpöhuolto				1	1		2
E Vesihuolto, viemäri- ja jätevesihuolto	4	3	2		2	3	14
F Rakentaminen	77	94	83	51	71	35	411
G Tukku- ja vähittäiskauppa	105	136	74	5	92	76	488
H Kuljetus ja varastointi	129	76	23	12	38	6	284
I Majoitus- ja ravitsemistoiminta	43	21	6	4	21	9	104
J Informaatio ja viestintä	4	13	12	35	9	10	83
K Rahoitus- ja vakuutus toiminta	2	16	5	10	4	17	54
L Kiinteistöalan toiminta	35	3	11		5		54
M Ammatillinen, tieteellinen ja tekninen	57	25	24	16	7	21	150
N Hallinto- ja tukipalvelu-toiminta	33	60	51	48	35	116	343
O Julkinen hallinto ja maanpuolustus	1				1		2
P Koulutus	7	8	10	1	11	5	42
Q Terveys- ja sosiaalipalvelut	79	95	43	70	22	60	369
R Taiteet, viihde ja virkistys	19	21	2	6			48
S Muu palvelutoiminta	74	74	25	1	47		221

Kuva 4. Kainuussa eläkkeelle vuosina 2022- 2031 mennessä siirtyvien määrät yksityisellä sektorilla

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.

2.3 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 viivästymisen on tarjonnut työvoimareservin, joka on kompensoinut työikäisten määrän vähentymistä työ-

markkinoilla. 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 %. Lisäksi valtioenemmistöisten osakeyhtiöiden (mkl. Terrafame Oy) osuus työpaikoista oli Kainuussa 5 %. Koko maassa yksityisen sektorin työpaikat käsittävät 59 % ja valtioenemmistöiset osakeyhtiöt kaikista työpaikoista 3 %. (Taulukko 1.)

Työnantajasektori	Kainuu 2010	Koko maa 2010	Kainuu 2021	Koko maa 2021
Yksityinen sektori	51 %	58 %	50 %	59 %
Yrittäjät	11 %	10 %	9 %	10 %
Valtio	8 %	6 %	5 %	6 %
Kunta	28 %	23 %	31 %	23 %
Valtioenemmistöinen oy	2 %	3 %	2 %	2 %
Terrafame			3 %	
Yhteensä	100 %	100 %	100 %	100 %

Taulukko 1. Kainuun ja koko maan työpaikat työnantajasektorin mukaan vuosina 2010 ja 2021.

Viimeisen 10 vuoden (2010 - 2021) aikana Kainuussa kunnallinen puoli on kasvanut (5 % lisäys työpaikoissa). Yksityisen sektorin työpaikkojen osuus on vähentynyt 8 % ja yrittäjien osuus peräti 22%. Myönteistä on ollut, että Terrafamen kasvun myötä valtioenemmistöisten osakeyhtiöiden työpaikkojen (jotka luovat yksityisen sektorin kaltaisia myönteisiä aluetalousvaikutuksia) osuus on kasvanut peräti 122 %. (Taulukko 2.)

Työnantajasektori	Kainuu	Koko maa
Yksityinen sektori	-1118	9046
Yrittäjät	-725	1832
Valtio	-778	-13004
Kunta	369	17275
Valtioenemm. Oy	696	-23054
YHTEENSÄ	-1556	-7905

Taulukko 2. Työpaikat muutos (kpl) 2010-2021, Kainuu ja koko maa.

Aluetalouden kestävyys varmistamiseksi pitää pystyä luomaan uusia yksityisen sektorin työpaikkoja ja saada Kainuuseen investointeja, jotka mahdollistavat uusien työpaikkojen synnyn ja entisten säilymisen yrityksissä.

Yrittäjien osuuden putoaminen on turmiollinen kehityssuunta, joka pitää pystyä kääntämään. Viimeisten tutkimusten mukaan (Pk-Yritysbarometri ja Finnveran aluekatsaus 2023) myös kasvuhakuisten yritysten määrä Kainuussa vähenee. Omistajanvaihdos on ajankohtainen jopa 50 prosentille Kainuun yrityksistä seuraavan kymmenen vuoden kuluessa. Kehys-Kainuussa kiivain luopumisvaihe on menossa ja Kajaanin seutukunnassa se toteutuu 3 - 5 vuoden päästä. Kainuussa tarvitaan pysyvää, osaavaa ja vahvaa omistajanvaihdosneuvontaa sekä aktiivista ja jatkuvaa vuorovaikutusta yrittäjien kanssa, jotta yrittäjät hyödyntäisivät palveluja ja aloittaisivat omistajanvaihdoksen suunnittelun ja toteutuksen ajoissa.

2.4 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.

2.5 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.

2.6 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.

3. Toimenpiteet osaavan työvoiman riittävyyden turvaamiseen

Seuraavissa luvuissa on kuvattu keskeisiä kehittämiskohteita ja toimenpiteitä osaavan työvoiman riittävyyden turvaamiseen Kainuussa.

3.1 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.

Digitalisaation hyödyntämisen lisäämiseen yrityksissä ja julkisen sektorin työnantajissa ei riitä enää se, että kysytään niiden kehittämistarpeista ja kohdennetaan kehittämisanostuksia ilmaistuihin kohteisiin. Digitalisaation hyödyntämisen seuraavat askeleet otetaan valmentamalla ja kouluttamalla yrityksiä, julkisen sektorin työnantajia 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 yritysten kehittäjäorganisaatioiden osaamista ja luoda niihin tarvittavia yritysten digitalisaatiokehitystä tukevia palveluja ja oppimisympäristöjä. Elinkeinotoiminnan kehitysyhtiöiden toimintaa pitää vahvistaa, perustaa tarvittaessa uusia ja rakentaa yhtiöistä yhtä kuntaa laajemmalla omistuspohjalla ja toimialueella operoivia. Kainuussa pitää edelleen toteuttaa yrityskohtaisia digitalisaatiota edistäviä hankkeita käytettävissä olevia tuki-instrumentteja käyttäen. Yritysten omistajanvaihdoksia tulee hyödyntää digitalisaation vahvistamiseen yrityksissä.

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 organisoimisessa. Toisen ja korkea-asteen opiskelijoiden työharjoittelujen ja opinnäytetöiden hyödyntämistä yritysten toiminnan kehittämisessä tulee tehostaa.

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

Hyvinvointi- ja terveysalla hyödynnettävää digitalisaatiota ja terveysteknologiaa tulee kehittää yhteistyössä Kainuun hyvinvointialueen kanssa. 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 toteuttaa 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 suunnitteluyhteistyön.

Työelämän laatua tulee vahvistaa erityistoimenpiteillä ja erillisrahoitteisilla hankkeilla ja saada se entistä vahvemmin työnantajien normaaliin toimintaan. Työelämän laadun parantamisen keinoksi ja tuloksiksi tulee integroida digitalisaation vahvistaminen työprosesseissa. Kainuun aluekehittämisrahoituksen hallintoviranomaisten (Kainuun liitto sekä Pohjois-Pohjanmaan ja Kainuun ELY-keskus) tulee toteuttaa yhteistyössä työelämän laatua vahvistavia hankerahoituksen hakukuluksia ja rahoittaa vaikuttavia kehittämishankkeita.

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

Strategiset toimenpiteet

Työnantajamielikuvaa on Kainuussa vahvistettava ja rekrytoinnin toimintatavoissa on parantamisen varaa. Erityisesti pienissä yrityksissä on osaamisvajetta rekrytoinnissa. Olemassa olevien rekrytointipalvelujen ja imagovalmennusten hyödyntämistä yrityksissä tulee tehostaa maakunnallisella yhteistyöllä.

Työnantajanmielikuvan ja työelämän laadun 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.

3.3 Työ- ja opiskeluperäinen maahanmuutto

Työperusteinen maahanmuutto

Strategiset toimenpiteet

Erillisrahoitteisten hankkeiden avulla rakennetaan tehokkaat kansainvälisen työvoiman ja opiskelijoiden Kainuun työmarkkinoille rekrytoimisen prosessit ja työnjako. Toimivimmat mallit otetaan osaksi organisaatioiden normaalia toimintaa ja pysyvää yhteistyötä.

Kansainvälisessä rekrytoinnissa puolison työllistymistä, perheiden tulon tukemista ja asettautumispalveluja tulee kehittää ja varmistaa kv-rekrytoinnin eettisyys. Aluekehittämisen vaikuttavuuden varmistamiseksi on tärkeää saada kansainvälisten rekrytointien kautta työntekijöitä, jotka muuttavat Kainuuseen asumaan.

Kainuussa olevien ulkomaalaisten työllistämistä tulee tehostaa. Näin saadaan kaivattua työvoimaa. Samalla työyhteisöt muuttuvat monikulttuurisemmiksi ja suorat rekrytoinnit ulkomailta helpottuvat.

Opiskeluperäinen maahanmuutto

Strategiset toimenpiteet

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 koulutusohjelmissä eivätkä opi opiskelujen aikana suomen kieltä, mikä vaikeuttaa työllistymistä. Samoin opiskelijoilla ei ole tarpeeksi kohtaamispaikkoja yritysten kanssa.

Erillisrahoitteisilla hankkeilla tulee kehittää pysyvä prosessi sen varmistamiseen, että kaikille KAOn ja KAMK:n kansainvälisille opiskelijoille, jotka haluavat jäädä, löytyy työpaikka Kainuusta. Kainuulaisten yritysten, julkisen sektorin työnantajien ja kansainvälisten opiskelijoiden kesken tulee järjestää säännöllisesti tapaamisia.

3.4 Omistajavaihdoksen kehittäminen ja toimenpiteet yritysten jatkuvuuden turvaamiseksi

Strategiset toimenpiteet

Omistajavaihdoksen 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.

Omistajavaihdoksiin 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.

EU:n ohjelmakauden 2021 – 2027 aikana erillisrahoitteisilla hankkeilla tulee luoda pysyvät rakenteet ja palvelut omistajavaihdosten tukemiseen. Palvelut tulee asemoida osaksi Business Kainuu yhteistyötä sekä TE-palvelut 2024 -uudistuksen kautta luotavaa yrityskehitystoimintaa.

3.5 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.

Kasvavat muuttovoitot ulkomailta ja maan sisältä sekä työllisyysasteen nostaminen, voivat vain osin vastata työvoiman kysyntään. Työikään 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, ongelmaksi muodostuu usein se, ettei näille opiskelupaikoille saada opiskelijoita. Keskeinen toimenpide tilanteen korjaamiseksi on tehostaa toimialojen työ- ja opiskelupaikkojen markkinointia, työantajakuovan 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.

Käynnistetään työelämän tarpeita vastaavia, yliopistotasoisia muuntokoulutusohjelmia Kainuussa sekä kehitetään 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. Toimintamalleja kehitetään erillisrahoitteisilla hankkeilla ja otetaan sen jälkeen osaksi organisaatioiden normaalia toimintaa.

Ammatillisen koulutuksen toiminnot Kainuussa ovat keskittyneet pitkälti Kajaaniin. Harvaanasutulla 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. Oppimisympäristöjen kehittämisessä hyödynnetään hankerahoitusta.

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

3.6 Työllisyysasteen nostaminen

Strategiset toimenpiteet

Työllisyysaste on Kainuussa edelleen koko maan tasoa alhaisempi ja vaatii erityisiä toimia tukea työllistymistä, erityisesti miesten työllisyyden kohentumista. Jatkuvan oppimisen edistäminen ja kainuulaisten koulutustason nostaminen parantavat myös työllisyysastetta ja niitä tulee edistää laaja-alaisena aluekehittämisen tavoitteena.

Työllisyysasteen nostaminen edellyttää myös työvoiman ulkopuolella olevien työkäisten määrän alentumista. Tämä vaatii panostuksia mm. hyvinvointialueella ja koulutuksessa varhaiskasvatuksesta alkaen.

Kainuu ohjelmassa TE-palvelut 2024 -uudistukselle on asetettu maakunnallisia tavoitteita: 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 paketin järjestämisvastuun siirto toiselle toimijalle) ja 3) Kainuun liitolle löytyy uusi rooli työllisyydenhoidossa ja kansainvälisyydessä (kv-rekrytoinnit).

Näihin tavoitteisiin pyritään laajapohjaisella sopimuksellisella yhteistyöllä. Tavoitteiden toteutumista seurataan ja vauhditetaan osaavan työvoiman turvaamisen sopimuksellisen yhteistyön koordinaatioryhmässä.