

ALKE-keskustelut 8.-9.2.2023**OSAAVAN TYÖVOIMAN SAATAVUUS JA ALUEELLINEN LIIKKUVUUS****Tilannekuva**

Työvoiman kohtaanto-ongelmilla tarkoitetaan epätasapainoa työn tarjonnassa ja kysynnässä. Ongelmat voivat olla alueellisia tai koskea jotakin tiettyä ammattia tai toimialaa. Työmarkkinoiden tehokkuus riippuu pitkälti siitä, kuinka nopeasti ja vaivatta työntekijät ja työnantajat kohtaavat toisensa. Tämä vaikuttaa puolestaan koko talouteen.

Työvoimapulaa koetaan kaikilla toimialoilla, mutta etenkin sosiaali- ja terveyspalveluissa. Toimialojenkin sisällä on vaihtelua siinä, miten tehokkaasti työvoiman tarjonta ja kysyntä kohtaavat. Syksyn 2022 Ammattibarometri kertoo työvoimapulan kasvun lievistä taitumisesta. Valtakunnantasolla työvoimapula-ammateiksi määriteltiin tämän syksyn Ammattibarometrissa silti vieläkin yhteensä 56 ammattia 200 keskeisestä ammatista. Työvoimapulasta kärsivien ammattien määrä lisääntyi viime vuoden syksyyn nähden, mutta kevästä 2022 työvoimapula-ammattien määrä on hieman laskenut. Tulokset perustuvat syys- ja lokakuussa 2022 tehtyihin työ- ja elinkeinotoimistojen asiantuntija-arvioihin, jotka arvioivat tilannetta vuodeksi eteenpäin.

Vaikka työvoimapula-ammattien määrä on kokonaisuudessaan vähentynyt, on ”paljon pulaa työvoimasta” -ammattien määrä edelleen jatkanut kasvuaan. Paljon pulaa hakijoista on, jos alueen TE-toimistossa uskotaan esiintyvän laajaa puutetta sopivista työnhakijoista kyseiseen ammattiin. Hyvin yleisesti pulaa osavasta työvoimasta katsotaan lähiaikoina olevan terveyden- ja sosiaalihuollon ammateissa. Kolme neljäsosaa pulaa-ammattien top 15 -listan ammateista on sote-alalta. Vaikein tilanne on lähihoitajien, sairaanhoitajien, sosiaalityön erityisasiantuntijoiden, varhaiskasvatuksen opettajien, erityisopettajien, puheterapeuttien, yleislääkärien, kodinhoitajien, psykologien ja hammaslääkärien rekrytoinneissa. Seuraavaksi eniten työvoimapula-ammatteja on rakennusalalla (12 ammattia) ja teollisuudessa (8). Muutamia rekrytoitavien puutteesta kärsiviä ammatteja on lisäksi ohjelmistoalalla, ravintola-alalla, siivouksen ja kiinteistöhuollon alalla sekä kuljetusalalla. Näiden ammattien osalta nopeavaikutteisilla osaamisen kehittämisen toimilla voidaan lisätä osaavaa työvoimaa suuntaamalla niitä esimerkiksi työvoimareserviin ja ulkomailta rekrytoitaviin. Ylitarjonta-ammatteja on arvioidusta noin 200 ammatista nyt 29. Ylitarjontaa ammattien määrä ei viime aikoina ole suuresti muuttunut. Ylitarjontaa työvoimasta on runsaasti luovan työn ja kulttuurialan ammateissa mutta koulutusasteittain tarkastellen keskiasteen koulutuksen saaneissa teknisen työn ammateissa.

Maa- ja metsätalous on näkyvin ja keskeisin osa maaseutua, mutta maaseuduilta löytyy työllistäjiä joka lähtöön. Maaseudulla toimii yli 40 prosenttia Suomen yrityksistä ja elinkeinorakenne on jatkuvasti monipuolistunut, mutta kaupunkialueisiin verrattuna maaseutualueille on suhteellisesti enemmän itsensä työllistäviä henkilöitä ja pienyrittäjiä. Myös perheyrittäjyys korostuu. Käytännössä vain maaseudulla harjoitetaan maahan, vesivaroihin ja luontoon pohjautuvia elinkeinoja, minkä vuoksi myös vihreä siirtymä tarjoaa työtä ja edellyttää osaajia. Lisäksi kausityövoiman suuri tarve on selkeä erityispiirre ja omistajavaihdokset yksi erityinen haaste.

Työpaikkarakenteen monipuolisuudesta johtuen myös maaseuduilla osaavan työvoiman saatavuus, alueellinen liikkuvuus ja kohtaanto ovat monen alan ja työnantajan huolena. Samalle ne ovat merkittäviä maaseudun kehittämisen ja kehittymisen haasteita. Keskeisimpinä ratkaisun avaimina nähdään koulutus, yhteistyö sekä työ- ja koulutusperäinen maahanmuutto. Maaseutualueilla koulutuksessa keskeistä on koulutuksen saavutettavuus eri alueilla, koulutuksen järjestämisen monimuotoisuus, koulutusvalinnan mahdollisuuksien parantuminen sekä vähentävä tarve muuttaa opiskelun perässä. Yhteistyössä olennaista on osaamisen, koulutuksen ja TKI-panostusten kytkeytyminen paikallisen elinkeinoelämän tarpeisiin sekä eri alueiden osaamiskeskittymien toisiaan täydentävyys. Työperäisen maahanmuuton suhteen tavoitteet ovat kansallisesti jaettuina, minkä lisäksi kausityövoiman tarpeeseen vastaamisessa ulkomaisen työvoima merkitys on suuri. Lisäksi lisääntyneeseen monipaikkaisuuteen ja etenkin monipaikkaiseen työhön sisältyy maaseudun kannalta myönteisiä elinvoimavaikutuksia. Monimuotoisen ja monipaikkaisen koulutuksen, rekrytoimisen ja työn edistämisen keskeiseen rooliin nousee digitalisaatio, jonka hyödyntämisen perusedellytys on toimiva infra. Monipaikkaisuuden tietoperustan kehittäminen edesauttaa sitä, että lisääntyvä liikkuminen voidaan ottaa huomioon suunnittelu- ja palvelurakenteissa sekä erilaisissa järjestelmissä.

Työvoiman heikko saatavuus on yksi merkittävimmistä yritysten kasvun, ja pahimmillaan jopa koko toiminnan, esteistä. Tämän vuoksi käynnistettiin marraskuussa 2021 Työvoimatietokartta-hanke, jonka tavoitteena on parantaa työvoiman saatavuutta kaikilla toimialoilla koko Suomessa. Hankkeen kahdeksassa toimialaryhmässä työnantajat ja -tekijät ovat yhdessä pohtineet ehdotuksia, joilla työvoimakapeikkoihin voitaisiin vastata. Nämä, myös hankkeen ohjausryhmän hyväksymät ehdotukset korostavat muun muassa toimia, joilla työvoiman liikkuvuutta eri alueilta ja aloilta toisille voitaisiin lisätä ja työnvälitystä tehostaa myös yleisemmin. Lisää panostuksia ehdotetaan myös tutkintojen pätevyitysmispolkuun ja laillistamismenettelyyn sekä Suomeen töihin muuttavien palveluihin. Työvoimatietokartta-hanke on entisestään kirkastanut, että syyt työvoimakapeikkoihin ovat moninaisia, joten erilaisia ratkaisuehdotuksiakin tarvitaan paljon.

Työvoimatietokartta-hankkeen analyysiryhmä on yhdessä toimialaryhmien kanssa tiivistänyt myös aiheeseen liittyvää tietopohjaa. Vanhojen ja uusien tilastoaineistojen pohjalta asiantuntijat ovat rakentaneet tietomallin, joka antaa aiempaa ajantasaisemman ja tarkemman kuvan työvoimakapeikkojen syistä. Uusi tietomalli on syventänyt ymmärrystä siitä, milloin kyse on absoluuttisesta työvoimapulasta eli siitä, ettei työntekijöitä yksinkertaisesti ole lainkaan tarjolla ja milloin taas siitä, että työpaikat ja tekijät eivät kohtaa riittävän hyvin. Samalla myös arviot siitä, miten paljon Suomi tarvitsee työ- ja koulutusperäistä maahanmuuttoa, ovat täsmentyneet.

Tarkka kuva työvoimakapeikkojen syistä on tärkeää, jotta eri toimialat ja alueet pystyvät löytämään mahdollisimman tehokkaita ratkaisuja työvoiman saatavuuden parantamiseen riittävän aikaisin. Tietokartta-hankkeessa kehitetty laaja ja tarkka tietopohja tulee palvelemaan päättäjiä myös tulevaisuudessa. Jatkossa on kyettävä ennakoimaan nykyistä paremmin työelämässä tarvittavat osaamistarpeet. Kohtaanto-ongelmien ehkäisyssä pitkänaikavälin yhtenä toimenpiteenä on väestön työ- ja toimintakyvyn edistäminen elämänkaaren eri vaiheissa. Merkittävä osa työttömistä ilmoittaa terveysongelmat työllistymisen esteeksi. Työ- ja toimintakyvyn edistäminen ei ole yksin sosiaali- ja terveydenhuollon tai työpaikkojen tehtävä. Työ- ja toimintakyvyn edistämisenä onkin jatkossa kiinnitettävä aiempaa enemmän huomiota alueelliseen poikkihallinnolliseen työhön, jonka avulla ongelmia voidaan ennakoida, kohdentaa toimia oikein sekä arvioida niiden vaikuttavuutta.

Työvoimatietokartat -hankkeen laajassa loppuraportissa pureudutaan työvoiman saatavuuteen, työvoimapulaan ja kohtaanto-ongelmiin vuonna 2022. Julkaisuun voi tutustua täältä -> https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/164550/Ty%C3%B6voimatietokartat_hankkeen%20loppuraportti.pdf

TKI-tavoitteen toteutumisen mahdollistuminen

Suomen kestävä kasvun turvaamiseksi tarvitaan tutkimus- ja kehitysinvestointien tason nostamista neljään prosenttiin BKT:sta. Tavoite ei toteudu, mikäli ei pystytä konkreettisin keinoin turvaamaan työvoiman saatavuutta yrityksille ja parantamaan työmarkkinoiden kohtaantoa.

Osaavan työvoiman saatavuuden varmistaminen edistää investointiympäristömme kilpailukykyä ja edesauttaa yritysten tuotannollisten investointipäätösten tekemistä. Työmarkkinoiden toimivuus on tärkeä tekijä investointiympäristön houkuttelevuudelle, joten valtion toimilla on iso merkitys arvioitaessa Suomea kiinnostavana investointipaikkana.

Suomessa on kansainvälisesti vertaillen erityisen suuri pula korkeakoulutetusta työvoimasta. Tuottavuuden kasvu perustuu innovaatioihin ja innovaatioita tekevät ja käyttöönottavat ihmiset. Pätevän henkilöstön puute estää innovatiivisia yrityksiä laajentamasta T&K-toimintaa ja tekemästä yhteistyötä korkeakoulujen ja tutkimuslaitosten kanssa. Se vaikeuttaa myös innovatiivisten yritysten toiminnan laajentamista esimerkiksi viennin kautta, mikä rajoittaa innovoinnin lisäarvoa/tuottoa. Osaajapula heikentää myös korkeakoulujen ja tutkimuslaitosten kykyä tehdä korkealaatuaista tutkimusta. Yritysten ja niiden työntekijöiden innovaatiokyvykkyyttä voidaan kasvattaa myös tki-toimintaa ja jatkuvaa oppimista yhdistävillä, koko työyhteisön uudistamiseen tähtäävillä ratkaisulla.

Pula osaavasta työvoimasta muodostaa Suomen talouskasvun ja tuottavuuskehityksen merkittävän pullonkaulan. Seuraavalla hallituskaudella tulee toteuttaa uusia toimenpiteitä työvoiman saatavuuden varmistamiseksi yritysten käyttöön, osaamisen ja koko työvoimapotentialin hyödyntämiseen, vihreän siirtymän tukemiseen sekä ulkomaisen työvoiman saatavuuden parantamiseen. Osaajien ja osaamisen riittävyyden varmistaminen on kriittisen tärkeää kaikilla toimialoilla ja alueilla, sillä nykyisellään tarjolla olevaa osaamista ja työvoimapotentialia ei kyetty tarpeeksi hyvin siirtämään yritysten käyttöön. Työnantajien osaamistarpeeseen voidaan vastata myös kohdennetuilla toimilla kohottamalla ja uudelleenkohdentamalla työvoimareservin osaamis pohjaa ja kohdentamalla toimia kasvualueille ja panostamalla mm. vihreisiin ja digitaalisiin taitoihin.

Koulutustason nosto, jatkuva oppiminen, kulttuuri

Hallituksen keskeinen koulutuspoliittinen tavoite on koulutus- ja osaamistason nosto. Korkeakoulutuksen osalta tavoitteena on ollut, että puolet nuorista aikuisista olisi suorittanut korkeakoulututkinnon vuoteen 2030 mennessä. Tavoitteen saavuttaminen ei onnistu ilman lisäresursseja.

Tällä hallituskaudella korkeakoulut ovat lisänneet erillisrahoituksella 12 000 aloituspaikkaa. Erillisten määrärahojen lisäksi korkeakoulut ovat lisänneet aloituspaikkoja myös omilla päätöksillään. Näin korkeakouluissa on noin viidennes enemmän aloittajia kuin vuosina 2017-2019 keskimäärin. Lisäaloituspaikoilla tuodaan helpotusta erityisesti työvoimapulasta kärsiville aloille, kuten tekniikan aloille, tietoliikenteen ja tietojenkäsittelyn alalle sekä terveys- ja hyvinvointialalle.

Valtioneuvosto päätti tammikuussa 2022 ammattikorkeakoulujen ja yliopistojen koulutusvastuiden laajentamisesta. Aloituspaikkojen lisäämisen lisäksi myös näillä uusilla koulutusvastuilla vastataan osaajapulaa eri aloilla ja eri alueilla, vahvistetaan nuorten koulutusmahdollisuuksia ja korkeakoulujen myönteistä vaikutusta alueiden kehitykseen. Valtakunnan tasolla on tärkeää, että koko korkeakoulujärjestelmää hyödynnetään. Hallitussa korkeakoulutuksen volyymin kasvattamisessa on syytä ottaa huomioon koko maan kapasiteetti.

teetti. Aloituspaiikkojen lisäämisen rinnalla uudet koulutusvastuut ovat olleet keino ratkaista koulutustarpeisiin liittyviä kysymyksiä. Uusia koulutusvastuita myöntämällä on voitu vastata alueellisiin ja alakohtaisiin tarpeisiin sekä tarjota nuorille monipuolisempia korkeakoulutuksen mahdollisuuksia kautta Suomen.

Opetus- ja kulttuuriministeriön yhdessä korkeakoulujen ja sidosryhmien kanssa valmisteleva kansallinen korkeakoulujen jatkuvan oppimisen strategia julkaistiin joulukuussa 2022. Kansallinen strategia tuo yhteisen näkemyksen korkeakoulujen jatkuvan oppimisen tarkoituksesta, tavoitteista ja suunnasta johon pyritään sekä siitä, miten tavoitteet voidaan saavuttaa, alueelliset ja alakohtaiset tarpeet huomioiden. Strategia tarjoaa mahdollisuuden jatkuvan oppimisen rahoituspohjan laajentamiseen sekä jatkuvan oppimisen tarjonnan muotoutumiseen erilaisten käyttäjien tarpeisiin sopivaksi. Jatkuvassa oppimisessa digitaalisilla ratkaisulla on suuri merkitys. Kaikki Suomen korkeakoulut ovat mukana korkeakoulujen Digivisiossa, jonka tavoitteena rakentaa Suomeen maailman edistyksellisin korkeakoulutuksen digitaalinen alusta. Hanke on keskeinen mahdollistaja sille, että jatkuvan oppimisen tavoitteet voivat toteutua ja korkeakoulutuksen saavutettavuus parantua. Digivision tavoitteet nivoutuvat yhteen Suomen elpymis- ja palautumissuunnitelman tuella käynnistettyyn koulutus- työvoimajärjestelmää laajemmin palvelevaan Jatkuvan oppimisen digitalisaatio- ohjelmaan, jota opetus- ja kulttuuriministeriö valmistelee yhdessä Opetushallituksen ja työ- ja elinkeinoministeriön kanssa. Kokonaisuudella tuetaan yksilöiden koulutus- ja uravalintoja, osaamisen ylläpitoa ja kehittämistä koko työuran ja elämän ajan. Digitaalinen palvelukokonaisuus mahdollistaa työn ja koulutuksen kysynnän ja tarjonnan osuvamman kohtaamisen.

Kulttuuri kerryttää tieteen ohella yhteiskunnan luovuus- ja innovaatioperustaa ja on yhteiskuntaa uudistava voima. Kulttuuri tuottaa uusia ideoita, tietoja, tarkastelutapoja ja näkemyksiä, joiden pohjalta kehittyvät kulttuurisia, sosiaalisia ja tuotannollisia innovaatioita. Kulttuuriala on merkittävä elinkeino toiminnan työllistäen noin 130 000 suomalaista, joiden osaamista muut alat ja koko yhteiskunta voivat hyödyntää. Kun alan omat kehittämisen resurssit ja muiden alojen kyky hyödyntää alan osaamista saadaan toimimaan samaan suuntaan, tuottavuus paranee laajemmin elinkeinoelämässä (luova talous). Kulttuurilla on välittömien vaikutusten lisäksi merkittäviä välillisiä vaikutuksia yhteiskuntaan. Kulttuuri säteilee muihin toimintoihin ja toimialoihin, tuottaa kerrannaisvaikutuksia paikkakunnille ja alueille ja kokoaa ympärilleen muuta luovaa toimintaa. Eri yhteyksissä (mm. kulttuurialan tulevaisuustyöryhmä) on tuotu esiin, että kulttuuri- ja luovan alan potentiaalia ei ole saatu Suomessa riittävästi realisoitua. Kyse on siitä, että (1) kulttuurialan perusresurssit eivät ole riittäviä innovaatioita nykyistä voimakkaammin ruokkivan toiminnan kannalta, (2) kulttuuri- ja luovan alan innovaatiokykyyn vaikuttavat rakenteet ja toimintatavat eivät ole riittävän monipuolisia ja, että (3) muilla aloilla ei kyetä riittävästi hyödyntämään kulttuuri- ja luovan alan suomia mahdollisuuksia.

SOTE-alan työvoiman saatavuus, riittävyys ja pysyvyys

Sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön saatavuuden, riittävyyden ja pysyvyyden turvaaminen on yhteinen asia. Hyvinvointialueet eivät voi yksin ratkaista haastetta, tähän tarvitaan kuntien sekä alueellisten toimijoiden yhteistyötä. Laadukkaiden ja riittävien sote-palveluiden saatavuus edellyttää osaavaa henkilöstöä. Henkilöstön työvoimatarpeen kattamiseksi on löydettävä lyhyellä, keskipitkällä ja pitkällä aikavälillä kestävät ratkaisut alueelliset erot huomioiden.

Sote-henkilöstön riittävyys ja saatavuus ovat heikentyneet voimakkaasti viime vuosina koko maassa. Vaje koskee lähes kaikkia ammattiryhmiä ja koko maata. Kysymystä ei kyetä ratkaisemaan yhdellä yksittäisellä toimenpiteellä, vaan tarvitaan suuri määrä eri haasteisiin tarttuvia toimenpiteitä. Toimijoina ovat valtio, alueelliset toimijat, kunnat ja yksityinen sektori sekä järjestöt. Sote-henkilöstön riittävyyden ja saatavuuden turvaaminen on poikkihallinnollista ja edellyttää myös toimien koordinoitua. Tämän tueksi on sote-henkilöstöä koskevaa tietopohjaa vahvistettava.

Poikkihallinnollisessa sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön riittävyys ja saatavuus -ohjelmassa toteutetaan vuosina 2022-2023 noin 50 henkilöstötilannetta parantavaa toimenpidettä. Lisäksi tällä vaalikaudella on sote-henkilöstön koulutusta lisätty merkittävästi. Riittävyyden, saatavuuden ja pysyvyyden varmistamiseksi tarvitaan myös toimia, jotka vahvistavat osaamista ja parantavat hyvän työn tekemisen edellytyksiä. Näitä kootaan sote-henkilöstön riittävyyden ja saatavuuden turvaamisen strategiseksi tiekartaksi vuosille 2022-2027, jonka sosiaali- ja terveysministeriö julkaisee helmikuussa 2023.

Hyvinvointialueet tulisi tunnistaa yhteistyötoimijana alueen työvoiman saatavuuteen liittyvissä kysymyksissä laajemminkin kuin vain sosiaali- ja terveydenhuollon kysymyksissä. Lääke työvoiman saatavuuteen on myös olemassa olevan työvoiman työkyvyn vahvistaminen monialaisessa yhteistyössä ja esimerkiksi pitämällä esillä työ- ja toimintakyvyn edistämisen näkökulmaa ml. hyvän mielenterveyden edistämisen näkökulma. Työ- ja toimintakyky ml. hyvä mielenterveys rakennetaan ihmisten arjessa koko elämäkaaren ajan.

Työperäinen maahanmuutto

Ilman riittävää maahanmuuttoa työvoiman tarjonta ja pidemmällä aikavälillä työllisyys laskevat olennaisesti. Tällä on vaikutusta talouteen, huoltosuhteeseen ja kestävyysvajeeseen. Hallitus tavoittelee työperäisen maahanmuuton vähintään kaksinkertaistamista nykytasosta vuoteen 2030 mennessä siten, että hallituksen kestävyystiekartan edellyttämä vähintään 50 000 työperäisen maahanmuuttajan kokonaislisäys toteutuu.

Tavoitteena on, että vuoden 2030 jälkeen työperusteisesti maahan tulevien lisäys on vähintään 10 000 vuosisitasolla. Uusien ulkomaalaisten tutkinto-opiskelijoiden määrä pyritään kolminkertaistamaan 15 000:een vuoteen 2030 mennessä. Samalla ulkomaalaisten opiskelijoiden Suomeen työllistyminen ja jääminen pyritään nostamaan 75 prosenttiin.

Suomen ja sen alueiden veto- ja pitovoiman vahvistaminen vaatii koko yhteiskunnan yhteistyötä, maakuva-brändin hiomista, maahantulon sujuvoittamistyötä sekä koko koulutusjärjestelmän ja työelämän virittämistä vastaanottavaksi perheen palveluita myöten. Korkean työllistymisasteen toteutuminen edellyttää vahvaa yhteistyötä korkeakoulujen ja työelämän kesken ja työnantajilta avointa ja rakentavaa suhtautumista ulkomaalaistaustaisiin työnhakijoihin.

Hallituksen työllisyystoimet

Hallitus on sitoutunut pitkäjänteiseen työhön työllisyysasteen nostamiseksi tekemällä päätöksiä, joilla voidaan saavuttaa arviolta 80 000 lisätyöllistä. Vuoden 2020 budjettiriihessä päätetyillä toimenpiteillä tavoitellaan 31 000–33 000 lisätyöllistä, yhteenlaskettuna hallituksen jo aikaisemmin tekemien työllisyyttä kasvattavien toimien kanssa. Puoliväliriihessä keväällä 2021 päätetyillä toimenpiteillä tavoitellaan 40 000–44 500 lisätyöllistä. Lisäksi hallitus linjasi puoliväliriihen yhteydessä, että hallituskauden loppuun mennessä tehdään aiempien päätösten lisäksi päätökset 110 miljoonalla julkista taloutta vahvistavista työllisyystoimista. Puoliväliriihen yhteydessä hallitus linjasi myös muista jatkovalmisteltavista työllisyystoimenpiteistä kuten työvoiman maahanmuuton kaksinkertaistamisesta vuoteen 2030 mennessä. Päätetyillä työllisyystoimilla vastataan myös kohtaanto-ongelmaan ja varmistetaan osaavan työvoiman saatavuutta usealla eri tavalla.

Toimenpiteisiin sisältyy systeeminen muutos kohti Pohjoismaista työvoimapalvelumallia, toimenpiteet yli 55-vuotiaiden työllisyysasteen nostamiseksi, palkkatuen uudistaminen ja rekrytointitukikokeilu, osatyökykyisiä työllistävän erityistehtäväyhtiön toiminnan käynnistäminen, työvoimapalvelujen siirto paikallistasolle, ohjaamotoiminnan kehittäminen, jatkuvan oppimisen uudistamistyö, kotoutumistoimien kehittäminen ja työperäinen maahanmuutto sekä muut kohtaantoa ja työvoiman saatavuutta tukevat toimenpiteet.

Ohjelmaluontoisesti työllisyyttä edistetään ainakin julkisten hankintojen vauhditusohjelmalla, työkykyohjelmalla sekä työelämän ja hyvän mielenterveyden toimenpideohjelmalla. Työllisyyden edistämisen ministerityöryhmä ohjaa hallitusohjelman toteuttamista työllisyyden edistämiseen, työmarkkinoita koskeviin asioihin ja työlainsäädännön kehittämiseen liittyen. Keskeiset työllisyystoimet on valmisteltu työllisyyden edistämisen ministerityöryhmän alatyöryhmissä.

Keskeisiä ehdotuksia osaavan työvoiman saatavuuden parantamiseksi ja työvoiman liikkuvuuden lisäämiseksi:

- **Kohtaantoa tukevat palvelut ja palvelujärjestelmä**

Palveluja ja toimintamalleja kehitetään yhdistämään yrityksiä ja työttömiä osaajia kaikki kohderyhmät ja työvoimareservit huomioiden. RRF- ja rakennerahastojen rahoitusta hyödynnetään liikkuvuutta tukevien toimenpiteiden rahoittamisessa ja palveluiden muotoilussa sekä kokonaisvaltaisesti hyvinvointia edistävissä monialaisissa toimissa.

- **Jatkuva oppiminen ja osaamisen kehittäminen**

Jatkuvaa oppimista ja osaamisen kehittämistä tukevalla toimintamallilla varmistetaan sujuvat työstä työhön siirtymät ja yritysten osaavan työvoiman saatavuus. Toimintamallin keskeisiä elementtejä ovat mm. kattavat urasuunnittelun ja uraohjauksen palvelut, joustavat työelämälähtöiset koulutukset, työpaikoilla tapahtuvat oppiminen, työssä ja vapaalla hankitun osaamisen kartoittamista ja tunnistamista tukevat palvelut sekä osaamisen kehittämistä tukeva etuusjärjestelmä. Jatkuvaa oppimista vahvistetaan myös koulutuksen järjestäjien ja työllisyyspalveluiden ekosysteemyötä tukemalla.

- **Työvoiman liikkuvuuteen kannustava etuusjärjestelmä**

Sosiaaliturvajärjestelmän uudistamisessa huomioidaan työnteon kannustavuus ja osaamisen kehittämiseen sekä mahdollistetaan joustava siirtyminen työn ja yrittäjyyden välillä.

- **Alueiden välisen liikkuvuuden tukeminen rakennemuutostilanteissa ja monipaikkaisuus**

Positiivisten ja negatiivisten rakennemuutosten hallinnalla edistetään työstä työhön siirtymiä ja liikkuvuutta. Kohtaantoa edistetään toimialakohtaisella kehitystyöllä ja seurannalla, jota tehdään yhteistyössä kyseisten toimialojen järjestöjen ja työnantajien kanssa. Digitaaliset yhteydet ja koronapandemian ajalta saadut myönteiset kokemukset lisäävät mahdollisuuksia työvoiman alueelliseen liikkuvuuteen.

- **Työ- ja koulutusperusteisen maahanmuuton lisääminen ja kotoutumistoimien kehittäminen**

Ilman työperäisen maahanmuuton selvää kasvua on vaikeata saada työvoimaa riittämään, mikä heikentää talouskasvua ja julkista taloutta. Prioriteettina ovat hallituksen määrittämät työvoimapula-alat ja TKI-kärkialat. Tällä vaalikaudella on luotu valtion ja paikallistason rakenteet osaajien houkuttelun ja rekrytoinnin tueksi sekä nopeutettu työ- ja opiskeluperusteisten lupien käsittelyajat kansainväliselle huipputasolle. Olennaista on myös maassa jo olevien maahanmuuttajien osaamisen täysimääräinen hyödyntäminen suomalaisilla työmarkkinoilla. Ulkomaalaisten ja ulkomaalaistaustaisten työllisyysaste on kehittynyt myönteisesti viime vuosina mutta erityishuomiota tulee kiinnittää naisten ja pakolaisten työllisyyden edistämiseen, sillä näiden ryhmien työllisyysaste jää selvästi muita alemmas. Kotoutumislain kokonaisuudistuksen tarkoitus on sujuvoittaa polkuja työelämään ja parantaa maahanmuuttajanaisten ja muiden työvoiman ulkopuolella olevien maahanmuuttajien tavoittamista palveluihin.

- **Kohtaantoa ja työhyvinvointia ja työkykyä tukevat työyhteisöt ja arkiympäristöt**

Tuetaan työpaikkojen edellytyksiä kehittää työtä, työoloja ja työhyvinvointia sekä uudistaa toimintatapoja ja hyödyntää uusia teknologioita digitalisaatioon perustuvassa työn murroksessa. Vahvistetaan

toimia, joilla voidaan parantaa yritysten imagoa ja rekrytointiosaamista osaavan työvoiman saatavuuden turvaamiseksi. Lisätään alueille poikkihallinnollista ja monitoimijaista yhteistyötä väestön hyvinvoinnin edistämiseksi elämänkaaren eri vaiheissa ja tuetaan työpaikkojen kykyä vastaanottaa moninaista työvoimaa.

- **Pitkäjänteiset ratkaisut sosiaali- ja terveysalan osaajatarpeisiin**

Laadukkaiden ja riittävien sote-palveluiden saatavuus edellyttää osaavaa henkilöstöä. Edistetään sosiaali- ja terveysalan henkilöstön riittäviä koulutusmääriä, koulutuksen sisältöjen kehittämistä, työnjaon ja työn organisoimisen uudistamista, teknologisten ratkaisujen monipuolista hyödyntämistä sekä työssä jaksamisen parantamista ja hyvän työn edellytyksiä. Sosiaali- ja terveysalan osaajapulan pitkäjänteiseksi ratkaisemiseksi ja alan innostavuuden ja houkuttelevuuden vahvistamiseksi on tarpeen kehittää myös alueellisia toimintamalliratkaisuja.

Hallituksen työllisyystoimien eteneminen

Toimenpide	Työllisyysvaikutus	Eteneminen (HE)
Työkanava Oy	1 000	valmis
Hankinnoilla työllistämisen vauhditusohjelma	2 000	käynnissä
Yhteiskunnallisten yritysten toimintaedellytysten vahvistaminen	(ei arvioitu)	valmis
Työkykyohjelman laajentaminen ja palkkatuen uudistus (STM, TEM)	5 500–6 500	valmis
Työkyvyttömyyseläkkeiden ja sairauspoissaolojen ennaltaehkäisy	2 500	käynnissä
TE-palvelut 2024-uudistus	7 000–10 000	valmis
Pohjoismainen työvoimapalvelumalli	9 500–10 000	valmis
TE-digi	700	valmis
Työnhakuvelvoite omaehtoiseen opiskeluun	1 100	valmis
Kotoutumistoimien uudistaminen (TEM, OKM)	2 000	valmis
Työperäisen maahanmuuton edistäminen (TEM, OKM, SM)	10 000	käynnissä
Jatkuvan oppimisen uudistus (OKM, TEM, STM)	11 000	käynnissä
Aikuiskoulutustuen uudistaminen (STM)	200	valmis
Varhaiskasvatusmaksujen alentaminen (STM)	2 500–3 600	valmis
Oppivelvollisuuden laajentaminen (OKM)	1 600	valmis
Opintotuen tuloarajojen korotus (OKM)	2 500	valmis

Ikääntyneiden työllisyyden nostaminen

Toimenpide	Työllisyysvaikutus	Eteneminen (HE)
Yli 55-vuotiaiden työllisyysasteen nostaminen (TEM, STM)	10 300	valmis
Työttömyysturvan lisäpäiväoikeuden alaikärajan nosto (STM)	6 500–7 000	valmis

Em. toimenpiteiden lisäksi osaavan työvoiman saatavuutta varmistetaan monilla muillakin käynnissä olevilla toimenpiteillä mm. rakennerahastojen alueellisen ja valtakunnallisen rahoituksen ja kehittämistoiminnan avulla. Samoin hallitusohjelmaa toimeenpanevalla TYÖ2030-ohjelmalla osaavan työvoiman riittävyttä varmistetaan kehittämällä työtä ja työhyvinvointia suomalaisilla työpaikoilla. Samoin mm. sote-henkilöstön riittävyyden ja saatavuuden turvaamisen työryhmän työ ja laadittu tiekartta 2022-2027 sisältää ko. alaa koskevia toimenpiteitä osaavan työvoiman saatavuuden turvaamiseksi.

Lisäksi hallituksen työllisyystoimia koskevia hallinnonalakohtaisia toimia kuvataan vielä tarkemmin seuraavissa koosteissa.

OKM:n koonti toimenpiteistä:

Oppivelvollisuuden laajentaminen

- **Laajennettu oppivelvollisuus** astui voimaan vuonna 2021. Tavoitteena on varmistaa, että jokainen peruskoulun päättävä suorittaa toisen asteen koulutuksen. Oppivelvollisuus päättyy, kun nuori täyttää 18 vuotta tai kun hän tätä ennen suorittaa toisen asteen tutkinnon (ylioppilastutkinto tai ammatillinen tutkinto): <https://okm.fi/oppivelvollisuus-hanketiedot-ja-asiakirjat>
- **Tutkintokoulutukseen valmentava koulutus (TUVA)** yhdistää perusopetuksen lisäopetuksen (ns. kymppiluokka), lukiokoulutukseen valmistavan koulutuksen (LUVA) ja ammatilliseen koulutukseen valmentavan koulutuksen (VALMA) uudeksi, yhtenäiseksi nivelvaiheen koulutuskokonaisuudeksi 1.8.2022 lukien. Tavoitteena on varmistaa, että valmentavaa koulutusta olisi tarjolla mahdollisimman lähellä opiskelijan kotia.
- Osana oppivelvollisuuden laajentamista toteutetaan **opinto-ohjauksen kehittämisohjelma perusopetuksessa, ammatillisessa koulutuksessa ja lukiokoulutuksessa**. Ohjelma vahvistaa oppilaan- ja opinto-ohjauksen toteutumista, toimintatapoja, yhteistyötä, systemaattisuutta sekä jatkumoa etenkin peruskoulusta toiselle asteelle, mutta myös siitä eteenpäin jatko-opintoihin tai työelämään. <https://okm.fi/opinto-ohjauksen-kehittaminen>

Ammatillisen koulutuksen kehittäminen

- Ammatillisen koulutuksen laatua ja tasa-arvoa parantava **Oikeus osata –kehittämisohjelma** vuosina 2020-2022. Kolmen vuoden aikana ammatillista koulutusta kehitetään yhteensä yli 270 miljoonalla eurolla. Lisäksi strategiarahoitusta suunnataan tukemaan kehittämisohjelman tavoitteita.
 - Sisältönä muun muassa: määrärahat **opettajien ja ohjaajien palkkaamiseen** (vuosina 2019-2022 yhteensä 250 miljoonaa euroa), työpaikkaohjaajien osaamisen kehittäminen (2,5 miljoonaa euroa vuosittain 2020-2022) jne <https://okm.fi/oikeusosata>
- **Toisen asteen koulutuksen yhteistyön ja järjestäjärakenteen kehittämisen** valmisteluryhmä, ohjausryhmä sekä seurantaryhmä asetettu 22.11.2021- 23.6.2022. Esitykset toimenpiteistä kesäkuuhun 2022 mennessä, joilla varmistetaan toisen asteen koulutuksen saatavuus eri ikäisille oppijoille, työelämän osaamistarpeisiin vastaaminen ja korkeakoulujen opiskelijarekrytointipohjan vahvistaminen
- **Ammatillisen koulutuksen vieraskielistä koulutustarjontaa** lisätään (työ- ja koulutusperäisen maahanmuuton tiekartta)

Jatkuva oppiminen

- **Jatkuvan oppimisen parlamentaarisen uudistuksen** linjausten toimeenpano, joka sisältää esim. [Keskustelumistiö](#) koulutusjärjestelmän kehittämisehdotuksista
- Näiden ehdotusten jatkotyöstö tapahtuu AM, KK ja VST putkissa edelleen keskustelemalla ja jatkotyöstämällä: korkeakoulujen osalta työ jatkuu **korkeakoulujen kestävä kasvun ohjelmatyössä** <https://okm.fi/hanke?tunnus=OKM049:00/2021>.
- Kestävä kasvun ohjelmatyössä myös **koulutusvastuujärjestelmän uudistaminen, koulutus- ja työperäisen maahanmuuton lisääminen ja kasvun tukeminen vahvalla tki-toiminnalla**.

- Korkeakoulujen Digivisio 2030 <https://digivisio2030.fi/>
- **Jatkuvan oppimisen valtionavustushankkeet**, joita myönnettiin ministeriöstä suoraan kahteen otteeseen, 2020 ja 2021. Mukana koulutuksen laajennuksia, täydennyskoulutuksia, hakevaa toimintaa ja ohjausta, osaamiskartoituksia, maahanmuuttajien osaamiskeskustoja ja työllisyyden kuntako-keilujen tukea.
- Vuonna 2018 jaettiin 30 miljoonaa osaajapula-aloille, suurin osa koodarikoulutukseen.
- SIMHE-korkeakoulutoiminta
- **Jatkuvan oppimisen ja työllisyyden palvelukeskuksen perustaminen**
- Jatkuvan oppimisen digitaalisen palvelujärjestelmän kehitystyö
- **ESR+ kauden panostukset** jatkuvaan oppimiseen mm. valtakunnallisen jatkuvan oppimisen teema

Korkea-asteen lisäaloituspaikat ja koulutusvastuut

- **Koulutus- ja osaamistason nosto-ohjelma**, jossa kohdennettiin erityisesti osaajapula-aloille yhteensä **10 200 lisäaloituspaikkaa**, ja vuoden 2022 lisäkierroksen jälkeen todennäköisesti tulossa vielä runsaasti yli 2000 lisää. Osa näistä rahoitetaan RRF:llä.
- Korkeakoulut ovat myös omalla perusrahoituksellaan **lisänneet aloituspaikkoja**, samoin kuin tutkintokattoja on nostettu
- Korkeakoulujen **koulutusvastuiden laajentaminen** <https://okm.fi/-/muutoksia-korkeakoulujen-koulutusvastuisiin-tavoitteena-osaajapulaan-vastaaminen>

Kulttuuri ja luovat alat

- Kulttuurin rahoitus nostetaan valtion talousarvioesityksen luvussa 29.80 yhteen prosenttiin (taiteen perusopetusmenojen kanssa 1,15 prosenttiin) kaikista talousarvioesityksen menoista aiemman 0,8 – 0,9 prosentin tasosta.
- Kulttuuri- ja luovan alan toimintarakenteita ja –tapoja alan kasvua kehitetään siten, että mm. valtio, kunnat ja muut toimijat (säätö- ja maakunnat, kehitysyhtiöt) lisäävät yhteistyötä ja monikanavaista rahoitusta kulttuuri- ja luovan alan kehittämistoimissa.
- Tuetaan taide- ja kulttuurialoja osana elinkeinopoliittisia palveluita ja tukia sekä taataan freelance-reiden sosiaaliset oikeudet, riittävä sosiaaliturva ja työehdot, mm. helpotetaan palkkatyön, yrittäjyyden ja muiden tulomuotojen yhteensovittamista, selkeytetään sivu- ja päätoimisen yrittäjyyden käsitteitä ja tunnistetaan paremmin freelancertyön erityispiirteet työvoimahallinnon toimissa.
- Toteutetaan toimia, joilla helpotetaan työvoimapulasta kärsivien alojen tilannetta, kuten elokuva-tuotannot ja festivaalit. Toisaalta pyritään vahvistamaan muiden kulttuuri- ja luovien alojen työllisyytilannetta.

Vapaa sivistystyö

- Vapaan sivistystyön momentilta (29.10.31) jaettiin vuonna 2021 1,9 milj. euroa ja vuonna 2020 7,5 milj. euroa **jatkuvaa oppimista** edistäviin hankkeisiin. Vuonna 2021 valtionosuutta lisättiin myös 2,5 milj. euroa **kotoutumissuunnitelmaan** hyväksytyyn koulutuksen rahoitukseen. Vuonna 2018 momentilta jaettiin 5 milj. euroa **digitaitojen vahvistamisen** koulutushankkeisiin, 2 milj. euroa **perustaitojen vahvistamisen** koulutushankkeisiin, 2 milj. euroa työvoiman ulkopuolella olevien pakolais-taustaisten naisten yhteiskunta- ja työelämäorientaatiota vahvistaviin suomen tai ruotsin kielen ja luku- ja kirjoitustaidon koulutuksiin sekä valtionosuutta 2 milj. euroa kotoutumissuunnitelmaan hyväksytyyn koulutuksen rahoitukseen.
- Lakia valtakunnallisista tutkinto- ja opintorekistereistä muutettiin 1.8.2021 siten, että vapaassa sivistystyössä saavutettu osaaminen voidaan viedä näkyväksi Koski tietovarantoon. Tietojen vieminen Koskeen on ylläpitäjille vapaaehtoista ja vaatii opiskelijalta suostumuksen (478/2021). Tavoitteena on, että erityisesti työikäisten saavuttama osaaminen viedään Koskeen.
- Vapaan sivistystyön lakia on muutettu siten, että maahanmuuttajan kotoutumissuunnitelmaan hyväksytyyn koulutuksen erottaminen omaksi osaksi vapaan sivistystyön rahoitusjärjestelmässä

mahdollistuu (912/2021) Laki tulee voimaan 1.1.2022. Hallitus on lisännyt valtiontalouden kehyksiin tähän tarkoitukseen vapaan sivistystyön momentille 5.milj. euroa. Uudistuksen myötä vuoden 2022 talousarviossa on esitetty, että rahoitus tälle koulutukselle olisi yhteensä 11,83 milj. euroa (momentilla aikaisemmin ollut 4,927 milj. euroa + kehylisäys 5 milj. euroa + vapaan sivistystyön valtionavustuksista siirretty 1,903 milj.

Alakohtaiset ja muut toimet

- **Koulutuspoliittinen selonteko** annettiin eduskunnalle 9.4.2021 <https://okm.fi/koulutusselonteko>
- **Tki-tiekartta**
- Osallistuminen **akkualan** osaamisen kehittämiskeskusteluihin
- Osallistuminen **Agri-Hubi** työhön osaamisen kehittämisen näkökulmasta
- SOTEKO-hanke **sote-alan** osaamisen kehittämisen osalta
- Hoitajamitoituksen muutoksen johdosta **5 000 uuden lähihoitajan kouluttaminen** vuoteen 2025 mennessä. Määräaikainen ammatillisen koulutuksen määrärahan lisäys yhteensä 133 milj. euroa vuosille 2020-2025
- **ÄRM-rahoituksen** jakaminen Kemi-Tornion alueelle lisäaloituspaikkoina ja tki-yhteistyön tukena Lapin amk:lle sekä ohjauksen lisäämiseksi irtisanotuille työntekijöille ammatilliselle koulutukselle
- Oppisopimuskoulutuksen koulutuskorvauksen uudistamisen kokeilu 2022-2024, jolla tuetaan **nuorten oppisopimuskoulutuksen ja työllistymisen lisäämistä**. Lisärahoitus 5 miljoonaa euroa vuodessa.
- Opiskelijoiden hyvinvoinnin tukipaketit korona-aikana eri koulutusasteilla

STM:n esimerkkejä toimista:

- Työkykyohjelmaa toteutetaan TEM:n ja STM:n yhteistyönä. STM:n toimenpiteillä rakennetaan työttömille työkyvyn tuen palveluja sosiaali- ja terveystieteiden keskuksiin.
- Hyvän työn edellytysten -ohjelman (2022-2025) toimenpiteillä tavoitellaan veto- ja pitovoimaisia sosiaali- ja terveydenhuollon työpaikkoja, joissa ihmiset haluavat työskennellä. Ohjelman avulla parannetaan työkykyjohtamista, kehitetään työtä, lisätään sukupuolten välistä tasa-arvoa, vähennetään psykososiaalisia riskitekijöitä ja lisätään työturvallisuutta työyhteisöissä. Ohjelmaan sisällytetään myös kannustimien luominen työyhteisöille hyvän työn edellytysten parantamiseksi. Hyvän työn edellytysten -ohjelman pohja rakentuu tutkittuun tietoon. Ohjelman jatko vuosille 2024-25 edellyttää lisärahoitusta.
- IPS- sijoita ja valmenna – toimintamallia otetaan käyttöön hyvinvointialueilla mielenterveyshäiriötä sairastavien työllisyyden edistämiseksi
- Kestävän kasvun ohjelmasta rahoitetaan Työkykyohjelman ja IPS- Sijoita ja valmenna – toimintamallin laajentamista sekä mielenterveyden tuen menetelmiä, virtuaalista Työkykytaloa, eri ammattialoille kohdistettua tukea, ml. julkinen sektori (yhteistyössä VM:n kanssa).
- Hyvinvoinnin, terveyden ja turvallisuuden edistäminen 2030 VN periaatepäätökseen toimeenpanosuunnitelmaan sisältyy poikkihallinnollisia työ- ja toimintakykyä edistäviä toimenpiteitä.

MMM:n käynnissä tai vireillä olevia toimia:

- **Suomen CAP-suunnitelman 2021-2027 tuet alkutuotantoon, ruokasektorille ja maaseudun yrittäjille**
- **Kausityövoima.** Ministeriö seuraa tilannetta eri hallinnonaloista ja sidosryhmistä koostuvassa työryhmässä. Ryhmä käsittelee työvoiman saatavuuteen ja työhön liittyviä kysymyksiä, kuten esim. työlupia ja verotusta. Yhteistyö viljelijöiden kanssa on olennaista.
- Maaseutupolitiikan neuvoston **Työn ja yrittäjyyden uudet mahdollisuudet maaseudulla (TUUMA)** –verkostohanke (2021-2023)
- **Suomen biotalousstrategialla** vahvistetaan ja kannustetaan tutkimuksen ja elinkeinoelämän yhteistyötä sekä tunnistetaan ammatillisen koulutuksen tarjoama osaaminen ja verkostojen osuus koulutuspolussa.
- **AgriHubi** on maatalouden osaamisverkosto ja tietopankki, joka toimii maatalouden palvelu- ja osaamiskeskuksena
- Osallistutaan OKM:n ja OPH:n **Osaamisen ennakointifoorumien** työhön
- **Luomuopetuksen nykytila ja koulutuksen kehittämistarpeet (LUKOKE)**-hanke, jossa selvitetään, vastaako Suomessa eri tasoilla annettava luomuopetus luomuyritysten tarpeita.
- **Kasvisruoka ja -proteiinit ruokapalveluissa – KasvisPro** –koulutus –hankkeessa pureudutaan siihen, että kasvisruoka on yhä suositumpaa, mutta ammattikeittiöissä ei ole riittävää osaamista laadukkaan, maukkaan kasvisruuan tekemiseksi.
- **Hiilestä kiinni** –hankkeella ilmastokestäviä toimintamalleja maataloille
- Osana **maankäyttösektorin ilmastosuunnitelmaa (MISU)** on tarkoitus toteuttaa toimenpiteitä osaamisen, koulutuksen ja neuvonnan edistämiseksi liittyen esille nouseviin osaamistarpeisiin. Kattaa ammattiopetuksen, AMK- ja yliopistosektorin, maa- ja metsätalouden, neuvonnan, hanketoiminnan ja täydennyskoulutuksen.
- Osana **Ravinteiden kierrätyksen kokeiluohjelmaa** toteutetaan ravinteiden kierrätyksen, kiertotalouden ja hiilen sidonnan osaajien ja osaajaverkostojen sekä oppimismenetelmien kehittämistä. Esim. 1.4.2021 -31.12.2022 toteutettiin Tulevaisuuden viljelijät hanke, jossa punaisena lankana oli kestävä tuotanto, yhteistyö ja kokeilukulttuuri -ajattelun soveltaminen maatalousalan oppilaitosten toiminnassa.

KYSYMYKSET:

- *Miten suureksi arvioitte alueenne määrällisen työvoimatarpeen v. 2030 mennessä huomioiden mm. alueenne väestökehitys sekä investointisuunnitelmat ja -potentiaali? Mitkä konkreettiset toimet (kansalliset / alueelliset) ovat mielestänne ensisijaisia työvoimatarpeeseen vastaamiseksi?*
- *Minkälaista yhteistyötä alueilla tehdään alueellisen liikkuvuuden edistämiseksi? Onko alueiden väliseen liikkuvuuteen kehitetty toimintamalleja, joilla edistetään työstä työhön siirtymiä ja liikkuvuutta yhä yleistyvissä työmarkkinoiden muutostilanteissa?*

- *Vihreän siirtymän, ja erityisesti kiertotalouden toteutus, kohdentuu vahvasti innovaatioiden, rahoituksen ja investointien edistämiseen, mutta myös työllisyys ja osaaminen ovat avaintekijöitä kaksoisiirtymän mahdollistamiseksi. Arvioikaa vihreän siirtymän edellyttämiä työvoima- ja osaamistarpeita alueellanne. Mitkä ovat kriittisimmät osaamiset ja millaisin konkreettisin toimin (kansalliset /alueelliset) ehkäistään mahdollisia pullonkauloja? Miten yhteensovitus kansallisen tason politiikan kanssa toimii? Entä miten niiden skaalaa ja vaikutusta voisi edistää esim. TKI-toimin ja toisaalta osaamista kohottamalla ja uudelleenkohdentamalla laajasti työvoimareservien osalta? Miten vihreät taidot laajennetaan osaksi koko työvoiman osaamista?*
- *Hyvinvointialueet ovat aloittaneet toimintansa 1.1.2023. TE-palvelu-uudistus, jossa TE-palvelut siirtyvät kuntien ja uusien työllisyysalueiden vastuulle v. 2025, on parhaillaan eduskunnan käsittelyssä. Miten alueella varmistetaan eri toimijoiden (julkinen sektori, yritys-elämä, koulutusorganisaatiot, järjestöt jne) välinen yhteistyö uudistusten toimeenpanossa työllisyyden, osaamisen ja alueellisen liikkuvuuden varmistamiseksi?*
- *Minkälaisia monialaisia toimia alueella tulisi tehdä ja/tai on mahdollista tehdä olemassa olevan työvoiman työ- ja toimintakyvyn ylläpitämiseksi?*
- *Koulutuspoliittisen tavoitteen saamiseksi tarvitaan toimia korkea-asteella, mutta myös toisella asteella ja perusopetuksessa. Miten maakunnassa tarkastellaan tätä koulutie-opintie-urapolku -kokonaisuutta?*
- *Onko TKI-intensiteetin kasvattaminen yhteistyössä ammatillisen koulutuksen toimijoiden kanssa riittävällä tasolla?*