

MUISTIO

Tapio Huttula

OSAAJIEN RIITTÄVYYS ALUEILLA

Neljän erilaisen alueen esimerkit

LOKAKUU 2021

Sitra muistio

©Sitra lokakuu 2021

Tekijä: Tapio Huttula

Työryhmä: Veera Hyytiä, Helena Mustikainen,
Iina Santamäki, Anna-Maija Vesa

Kuvitus: Veera Hyytiä ja Iina Santamäki

Taitto: Satu Lusa, PunaMusta Oy

Osaajien riittävyys alueilla – Neljän erilaisen alueen
esimerkit

ISBN 978-952-347-245-7 (PDF) www.sitra.fi

ISSN 2737-1034 (PDF) www.sitra.fi

www.sitra.fi

Julkaisua koskevat tiedustelut: julkaisut@sitra.fi

Sitran muistiot ovat tulevaisuustyömme taustaksi
tuotettuja sisältöjä.

Sisällys

Esipuhe	4
Tiivistelmä	6
Sammanfattning	8
Summary	10
1 Johdanto	12
2 Mikä on kohtaanto-ongelma?	14
3 Koulutustaso vaihtelee alueen sisällä – esimerkkinä Pirkanmaan maakunta	16
4 Monikampusmallilla osaajia alueelle – esimerkkinä Raahen seutukunta	20
5 Tehtävänä jalostusasteen nostaminen – esimerkkinä Seinäjoen ja Ilmajoen alue	25
6 Osaamiskeskittymän rakentaminen – esimerkkinä Ylä-Savon seutukunta	31
7 Pohdintaa ja johtopäätöksiä	34
Lähteet	36

Esipuhe

Osaamisen merkitys muuttuvassa maailmassa korostuu entisestään. Hyvinvointimme perusta ja rahoitus pohjaavat pitkälti siihen, miten me kansakuntana pärjäämme kansainvälisessä kilpailussa. Väestökehitys vaikuttaa keskeisesti kykyymme tuottaa hyvinvointia ja turvata nykyisten palvelujen rahoitusperusta. Sitran vuonna 2020 julkaiseman [Mille väestölle?](#) -selvityksen ennuste osoittaa, miten työikäisten määrä vähenee Suomessa vuoteen 2040 mennessä, jos viimeaikainen väestökehitys jatkuu muuttumattomana seuraavat vuosikymmenet. Kehityssuuntaan on mahdollisuus vaikuttaa, ja nyt on aika toimia.

Osaajien riittävyys konkretisoituu alueiden työmarkkinoilla eri tavoin. Alueen elinkeinorakenne ja koulutustarjonta vaikuttavat siihen, miten työpaikoilla tarvittava osaaminen ja osaajat kohtaavat. Alueiden tilannetta muokkaavat väestönkehitys ja erityisesti osaajien liikkuvuus. [Miten osaajat liikkuvat alueilla? -selvitys](#) kuvaa osaajien sijoittumista alueille ja muuttoliikettä alueiden välillä. Erilaisia osaajien riittävyyteen, osaamisen tuomaan elinvoimaan ja työmarkkinoiden toimivuuteen liittyviä kehityskulkuja ja niiden yhteisvaikutuksia on helpompi ymmärtää, kun syvennyy joidenkin alueiden tilanteeseen tarkemmin.

Sitran [Alueiden osaamisen aika -hanke](#) on tukenut yhdeksän edelläkävijäalueen elinvoimatyötä vuoden 2021 ajan. Muistion neljä esimerkkialuetta on poimittu tästä joukosta. Muistio pyrkii avaamaan osaajien riittävyyteen liittyviä kehityskulkuja ja niiden tuomia mahdollisuuksia ja haasteita esimerkkialueiden kautta. Kultakin alueelta tarkasteluun on valittu yleisesti kiinnostava näkökulma. Kuvaukset eivät ole kokonaisvaltainen analyysi alueesta. Tässä yhteydessä haluammekin kiittää alueiden toimijoita edistyksellisestä elinvoimatyöstä ja alueen asiantuntijoita saamistamme haastatteluista muistion tueksi.

Alueellinen tarkastelu tuo esille sen, miten suuri vaikutus osaamisella on työmarkkinoiden dynamiikkaan, alueen elinvoiman eteen tehtävään työhön ja osaamisen ekosysteemien rakentamiseen.

[Osaamisen aika -projektin](#) koko työtä on ohjannut 30 keskeisen yhteiskunnallisen toimijan yhdessä luoma [tahtotila tulevaisuuden elinikäisen oppimisen Suomesta](#). Alueiden elinvoimatyön tukeminen pohjaa teesiin *Osaaminen uudistaa työelämää ja työelämä osaamista*. Sen ytimessä on ajatus osaamisen ja työelämän uudeltaisesta vuorovaikutuksesta. Osaamisesta puhuttaessa ajattelu kääntyy helposti koulussa tapahtuvaan oppimiseen. Tahtotilassa ei ole kyse tästä vaan pikemminkin sen ymmärtämisestä, että muuttuvassa maailmassa toimijoiden keskinäinen riippuvuus lisääntyy ja että oppimisesta on muodostunut joka paikassa läsnä oleva välttämättömyys kaikille.

Osaamisen uudistaminen ei siis ole vain koulutusjärjestelmän vastuulla. Kun ongelmat ovat entistä monimutkaisempia ja vaikeammin ratkaistavia ilmiöitä, vaativat ne yhä vahvempaa ja monipuolisempaa osaamista, tietoa ja yhteiskehittämistä. Tässä työssä kaikki toimivat osaajina, ja jokaisen osaamista tarvitaan. Alueellinen tarkastelu auttaa juuri ymmärtämään monien toimijoiden keskinäistä riippuvuutta ja yhteistyön merkitystä.

Tahtotilassa 30 yhteiskunnallista keskeistä toimijaa muotoili asian seuraavasti:

Tavoitteenamme on ajattelutavan muutos osaamisen uudistamisessa. Jaettu asiantuntijuus, uuden tiedon luominen ja osaamisen kehittäminen parantavat työn laatua, työssä onnistumista ja tuloksellisuutta. Tämän vuoksi ihmiset ja organisaatiot hakeutuvat osaamisen ekosysteemeihin, joista tutkittu tieto välittyy suoraan toiminnan kehittämiseen. Samalla kaikkien oppiminen tehostuu. Suomeen luodaan toimintaedellytykset verkostoille, joissa tiedon tuottajat ja käyttäjät kohtaavat. Yhteiskunnan etu on, että mahdollisimman monet osaamisverkostot ovat kaikille avoimia.

Tämän tavoitetilan saavuttaminen on olennaista, kun mietitään sitä, miten Suomi ja sen erilaiset alueet kykenevät uudistumaan muuttuvassa maailmassa. Lopuksi haluamme kiittää muistion laatimisen eri vaiheissa saamamme arvokkaista kommentteista alueiden asiantuntijoita.

Helsingissä lokakuussa 2021

HELENA MUSTIKAINEN
projektijohtaja

TAPIO HUTTULA
vanhempi neuvonantaja

Sitra, Osaamisen aika

Tiivistelmä

Muistiossa *Osaajien riittävyys alueilla – Neljän erilaisen alueen esimerkit* pohditaan toisen asteen ammatillisesta koulutuksesta sekä korkeakouluista valmistuneiden sijoittumisen ja osaajien liikkuvuuden merkitystä alueiden elinvoimalle, osaamisen uudistamiselle ja työmarkkinoiden toimivuudelle. Muistiossa pohditaan neljän erilaisen alueen kautta, miten alueen osaajitalanne ja osaajien liikkuvuus vaikuttavat sen elinvoimatyöhön ja valintoihin edetä sekä millaisia ratkaisuja alueet voivat tilanteessa löytää.

Muistiossa kirjoittaja kommentoi [Miten osaajat liikkuvat alueilla? -selvityksen](#) (2021) tuloksia ja havaintoja. Taustan muistiolle tuo Sitran [Mille väestölle?](#) -selvitys vuodelta 2020. Pohdinnassa hyödynnetään myös kevään 2021 vuorovaikutteisen tilannekuvatyön havaintoja esimerkkialueilta. Tarkasteltavat neljä aluetta ovat Pirkanmaan maakunta, Raahen seutukunta, Seinäjoen ja Ilmajoen kunnat ja Ylä-Savon seutukunta. Muistiossa ei kuitenkaan tehdä kokonaisvaltaista analyysia alueista.

Muistion alussa avataan sitä, miten työpaikkojen osaamistarpeet ja työntekijöiden osaaminen kohtaavat. Niin sanottu työvoiman ja osaamisen kohtaanto-ongelma on alue- ja alakohtainen. Tilannetta ovat vaikeuttaneet erityisesti viime vuosikymmenen väestömuutokset ja alueiden syventynyt eriytyminen.

Pirkanmaan maakunnan tarkastelu tuo hyvin esille, miten erilaisia todellisuuksia maakunnan sisältä löytyy. *Koulutustasoindeksi*, joka osoittaa yli 20-vuotiaan väestön perusasteen jälkeen suoritetun korkeimman koulutuksen keskimääräisen pituuden vuosina henkeä kohti, vaihtelee maakuntien välillä noin vuodella. Pirkanmaan kuntien välillä ero on kuitenkin lähes kaksi vuotta. Jo tämä havainto tuo esille sen, miten erilaisissa todellisuuksissa alueita kehitetään ja miten erilaisia välineitä elinvoimatyössä esimerkiksi yhden maakunnan sisällä tarvitaan.

Raahen seutukunnan esimerkki korostaa yhteistyön merkitystä elinvoimatyössä. Alueen toimijat kykenevät vaikuttamaan osaajatilanteeseensa, kun he ovat yksituumaisia. Monikampukseksi nimetty toimintamalli vastaa alueen yritysten ja työpaikkojen osaamis- ja osaajatarpeisiin. Ensin alueelle saatiin sitä koulutustarjontaa, mitä alueelta puuttuu. Myöhemmin toimintamallia ollaan kehittämässä tukemaan alueen työpaikoilla tapahtuvaa oppimista ja alueen pitovoimaa.

Seinäjoki-Ilmajoki-alueen tilanne on elinvoiman näkökulmasta monella tapaa erinomainen. Alue on työllisyysasteen ja työpaikkojen omavaraisuuden koko maan vertailun kärjessä, ja siellä on paljon yritystoimintaa. Alueella on paljon yritystoimintaa, erityisesti pk-yritystoimintaa. Alueen haasteena on kuitenkin väestön matala osaamistaso. Se vaikeuttaa alueen pyrkimystä nostaa yritysten ja työpaikkojen jalostusastetta ja tuottavuutta. Muistiossa kuvataan, miltä tilanne näyttäätyy osaajien liikkuvuustietojen valossa ja pohditaan mahdollisia kehitystyön askelia.

Ylä-Savon seutukunnan esimerkki osoittaa polun, jolla alueen toimijat voivat rakentaa vetovoimaista osaamisen ekosysteemiä alueelle. Osaamiskeskitelmä voi kehittyä muun muassa veturiyritysten tai koulutuskeskittymän ympärille. Ylä-Savon toimijat näyttävät pyrkivän yhdistämään nämä elementit. Tämä edellyttää vahvaa yhteistä visiota ja hyvää yhteistyötä. Julkisten toimijoiden merkitys yhteistyön alustana ja koordinoijana on merkittävä.

Esimerkkialueiden toimintaa osoittaa, että tulevaisuuden tekeminen pohjautuu yhdessä tekemiselle. Alueiden elinvoima edellyttää alueiden tarpeista lähtevää kehittämistyötä ja sen mahdollistamista.

Sammanfattning

I promemorian *Osaajien riittävyys alueilla – Neljän erilaisen alueen esimerkit* (Hur räcker experter till i regionerna – Exempel från fyra olika regioner) diskuteras betydelsen av hur utexaminerade från yrkesutbildningar på andra stadiet samt från högskolor placerar sig och experters mobilitet för regionernas livskraft, kompetensreform och en fungerande arbetsmarknad. I promemorian diskuteras genom fyra olika regioner hur situationen gällande experter i regionen och experternas mobilitet påverkar regionens livskraftsarbete och val att avancera samt vilka lösningar regionerna kan finna i situationen.

I promemorian kommenterar författaren resultaten och observationerna i utredningen [Miten osaajat liikkuvat alueilla?](#) (Hur rör sig experter i regionerna?) (2021), Bakgrunden till promemorian är Sitras utredning [Mille väestölle?](#) (För vilken befolkning?) från år 2020. I diskussionen utnyttjas även exempel från exempelområdena för det interaktiva lägesbilsarbetet våren 2021. De fyra regioner som granskas är landskapet Birkaland, Brahestads ekonomiska region, Seinäjoki och Ilmajoki kommuner samt Övre Savolax ekonomiska region. I promemorian görs emellertid ingen övergripande analys av regionerna.

I början av promemorian förklaras hur kompetensbehoven hos arbetsplatserna och arbetstagarnas kompetens möts. Det så kallade missmatchningsproblemet mellan arbetskraft och kompetens är region- och branschspecifikt. Situationen har försvårats särskilt av de demografiska förändringarna under det senaste årtiondet och den allt djupare differentieringen mellan regionerna.

Granskningen av landskapet Birkaland åskådliggör väl vilka olika verkligheter som återfinns inom landskapet. *Utbildningsnivåindexet*, som visar den genomsnittliga längden på den högsta utbildning som genomgått efter grundläggande utbildning bland befolkningen över 20 år i år per person, varierar med cirka ett år mellan landskapen. Skillnaden mellan kommunerna i Birkaland är emellertid nästan två år. Bara denna observation lyfter fram hur olika de verkligheter som regionerna utvecklas i är och hur olika redskap behövs för livskraftsarbetet till exempel inom ett landskap.

Exemplet med Brahestads ekonomiska region betonar samarbetets betydelse för livskraftsarbetet. Aktörerna i regionen förmår påverka sin expertsituation när de är ense. Verksamheten, som fått namnet Monikampus, svarar mot behovet av kompetens och experter i regionens företag och arbetsplatser. Först fick man det utbildningserbjudande som saknades i regionen. Senare kommer verksamhetsmodellen att utvecklas så att den stödjer inlärning på arbetsplatserna i regionen och regionens förmåga att hålla kvar kompetens.

Ur ett livskraftsperspektiv är situationen i Seinäjoki-Ilmajoki-regionen utmärkt i många avseenden. Regionen ligger i topp i en riksomfattande jämförelse av sysselsättningsgrad och självförsörjning avseende arbetstillfällen,

och det finns mycket företagsverksamhet. I regionen finns mycket företagsverksamhet, i synnerhet små och medelstora företag. En utmaning för regionen är dock befolkningens låga kompetensnivå. Det försvårar regionens strävan att höja företagens och arbetsplatsernas förädlingsgrad och produktivitet. I promemorian beskrivs hur situationen ser ut i ljuset av mobilitetsuppgifter gällande experter och diskuteras möjliga steg i utvecklingsarbetet.

Exemplet från Övre Savolax ekonomiska region visar en väg där aktörerna i regionen kan bygga upp ett attraktivt kompetensekosystem i regionen. Kompetensklustret kan utvecklas bland annat kring drivande företag eller ett utbildningscenter. Aktörerna i Övre Savolax verkar försöka förena dessa element. Detta förutsätter en stark gemensam vision och ett bra samarbete. De offentliga aktörerna har en stor betydelse som plattform och samordnare av samarbetet.

Verksamheten i exempelregionerna visar att framtidsskapande baserar sig på gemensamma aktiviteter. Regionernas livskraft förutsätter ett utvecklingsarbete som utgår från regionernas behov och att detta arbete möjliggörs.

Summary

The memorandum *Osaajien riittävyys alueilla – Neljän erilaisen alueen esimerkit* (*Local sufficiency of professionals – Four regional examples*) considers the importance of secondary vocational education, graduate placement and skills mobility for regional vitality, skills renewal and labour market performance. Through four different regions, the memorandum considers how the skills situation and mobility of a region affect its vitality efforts and options, and the sorts of solutions regions can find.

In the memorandum, the author comments on the results and observations of the *Miten osaajat liikkuvat alueilla?* (“*Regional mobility of professionals*”) (2021) report. Sitra’s 2020 study *Mille väestölle?* (“*For what population?*”) provides a background for the memorandum. The analysis also draws on the findings of the spring 2021 interactive snapshot study of the example regions. The four regions examined are the Pirkanmaa region, Raahe subregion, the municipalities of Seinäjoki and Ilmajoki, and Upper Savo subregion. However, the memorandum does not include a comprehensive analysis of the regions.

The memorandum starts with a discussion of how the skills needs of workplaces and employee skills meet. The so-called labour-skill mismatch is both a regional and sectoral problem. The situation is particularly exacerbated by the demographic changes of the last decade and deepening regional segregation.

The analysis of the Pirkanmaa region illustrates well how different realities exist within the region. *The educational attainment index*, which shows the average length per capita of the highest post-primary education completed by the population aged over 20 years of age, varies by about a year between the regions. However, the difference between the municipalities in Pirkanmaa is almost two years. This finding alone highlights the different realities in which areas are developed and the different tools needed for vitality work, for instance in one region.

The example of the Raahe subregion highlights the importance of co-operation in vitality work. When the actors in the region are united, they are able to influence their own skills situation. The approach used, called *Monikampus* (multi-campus), meets the skills and talent needs of the region’s companies and workplaces. First, it supplies the region with the training it lacks. Later on, the approach will be developed to support the workplace learning and the region’s retention capacity.

In terms of vitality, the situation in the Seinäjoki-Ilmajoki region is in many ways excellent. The region has one of the highest employment and job self-sufficiency rates in the country, and a high level of business activity. There are many companies in the area, especially SMEs. But the population’s low skills level poses a challenge to the region. This hinders the region’s efforts to increase the degree of upgrading and productivity of businesses

and jobs. The memorandum describes how the situation looks in the light of data on skills mobility and considers possible steps for further development.

The example of the Upper Savonia subregion shows the pathway for actors in the region to build an attractive skills ecosystem for the area. For example, a skills cluster can develop around leading companies or a training cluster. The actors in the Upper Savonia subregion seem to be trying to combine these elements. This requires a strong shared vision and good co-operation. Public actors have an important role to play as the platform and co-ordinator of co-operation.

The activities of the example regions show that building the future is based on working together. The vitality of the regions requires development work that is driven by and enabled by the needs of the regions.

1 Johdanto

Väestökehitys eriyttää alueita ja niiden toimintamahdollisuuksia. Osaaminen ja osaajien riittävyys ovat alueiden elinvoimatyön keskeisiä tekijöitä. Sitran julkaisema [Miten osaajat liikkuvat alueilla? -selvitys](#) tuo tietoa siitä, miten toisen asteen ammatillisesta koulutuksesta sekä korkeakouluista valmistuneet sijoittuvat alueilla ja miten koulutetut osaajat liikkuvat alueiden välillä. Tässä muistiossa pohditaan, miten alueiden yhteinen mutta yksilöllinen osaajapula näyttäytyy neljällä esimerkkialueella ja millaisia kehittämistyötä niillä tehdään. Tarkastelussa ovat Pirkanmaan maakunta, Raahen seutukunta, Seinäjoen ja Ilmajoen kunnat ja Ylä-Savon seutukunta.

On huomattava, että tarkasteluun nostetaan kultakin alueelta vain yksi näkökulma, eikä kyseessä ole kokonaisvaltainen kuvaus alueen elinvoimatyöstä.

Alueet eriytyvät kovaa vauhtia. Yksi selkeä syy on alueita hyvin eri tavoin kohteleva väestökehitys. Toisaalta työn ja osaamisen kohtaanto-ongelmat ovat jo pitkään olleen hyvin erilaisia, riippuvaisia kunkin alueen rakenteista ja ominaispiirteistä. Alueiden voimavarat ovat erilaisia, samoin elinkeinorakenteet. Yhteistyön laatu ja määrä vaihtelevat ja koulutusorganisaatioiden palvelukyky ja tarjonta ovat hyvin erilaisia. Silti kaikkia alueita ohjataan samalla tavalla, varsin keskusjohtoisesti.

Tämän muistion tarkoituksena on avata neljän alueen tilanteen kautta osaajien liikkuvuuden vaikutuksia alueiden elinvoimaan ja elinvoimatyöhön. Samalla esimerkit antavat mahdollisuuden kuvata, millaisia omia ratkaisuja eri alueilla voidaan tehdä oman tilanteen parantamiseksi. Pohdinnan kohteena on myös se, miten alueiden elinvoimatyötä ja osaamiskosysteemien kehittymistä voidaan tukea niin, että kukin alue voi löytää omat voimavaransa ja ratkaisunsa.

Muistion taustaoletus on se, että alueiden erilaiset tilanteet vaativat alueellisesti ja paikallisesti tuotettuja ratkaisuja. Esimerkit nousevat [Alueiden osaamisen aika -työssä](#) mukana olleilta alueilta. Kevään 2021 aikana yhdeksällä erilaisella alueella toteutettiin niin sanottu tilannekuvafoorumien prosessi, jonka aikana alueen toimijat rakensivat vuorovaikutteisesti kuvan alueensa elinvoiman haasteista ja mahdollisuuksista. Tilannekuvalla tarkoitetaan alueen toimijoiden yhteistä, jaettua ymmärrystä siitä, mikä on alueen tämänhetkinen elinvoiman ja osaamisen tilanne.

Prosessissa olivat aktiivisesti mukana alueen keskeiset toimijat: 1) yrittäjät, yritykset ja yrittäjäjärjestöt, 2) alueen julkiset toimijat sekä 3) oppilaitokset ja muut kehittäjäorganisaatiot. Työn tavoitteena oli kehittää yritysten edellytyksiä toimia alueella. Ideana tilannekuvan laatimisessa vuorovaikutteisesti on se, että tieto alueen tilanteesta (väestötieto, ennakkointitieto ym.) ei yksistään tuota aktiivista toimintaa, vaan tiedon muuttuminen johtopäätel-

miksi ja toiminnaksi vaatii yhteistä keskustelua ja ymmärryksen luomista sekä sen pohtimista, mitä tieto tarkoittaa juuri kyseisellä alueella. Näin on mahdollista luoda yhteinen vaikuttava tilannekuva, jonka päälle voidaan rakentaa yhteiset kehittämistavoitteet ja toimenpiteet. Toimijat tunnistivat yhdessä myös alueen elinvoimaan haastavat keskeiset ilmiöt.

Tilannekuva luo pohjaa tulevaisuuden ratkaisujen hahmottamiselle alueella. Tätä työtä alueet ovat jatkaneet syksyllä 2021. Lisäksi kullekin alueelle perustettiin kehittäjätiimi, joka on pureutunut yhteen alueen ilmiöön tai se osatekijään ja hakenut kokeilujen ja pilottien avulla ideoita vaihtoehtoja asian ratkaisemiseksi.

Eri tavoin ilmenevä pula osaajista ja osaamisesta yhdistää yhdeksää aluetta. Alueiden erilaisesta luonteesta ja tilanteesta johtuen se näyttäytyi eri tavoin eri alueilla. Muistiossa taustoitetaan hiukan kunkin case-alueen osajapulan haasteita ja tarkastellaan alueiden käymiä keskusteluja aiheesta.

Muistion päättää alue-esimerkkien päälle rakentuva laajempi pohdinta osaamiskosysteemien ja alueiden elinvoimatyön merkityksestä ja menestymismekanismeista.

2 Mikä on kohtaanto-ongelma?

Osaajista on pulaa joka puolella Suomea. Osaajien ja osaamisen riittävyys nousi esiin kaikilla yhdeksällä alueella, joiden toimijat työstivät yhdessä keväällä 2021 jaetun kuvan alueen elinvoiman haasteista ja mahdollisuuksista. Asia ei ole uusi. Uutta on lähinnä ongelman jatkuva kärjistyminen alueilla.

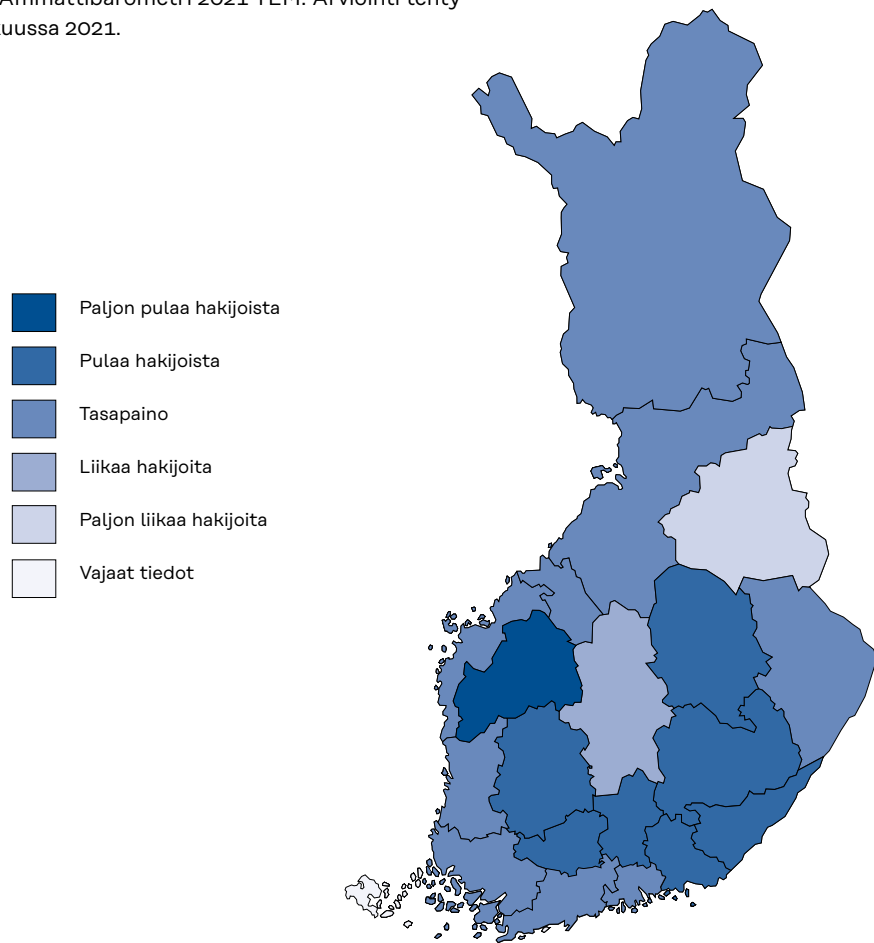
Kohtaanto-ongelmalla tarkoitetaan tilannetta, jossa työpaikat ja työnhakijat eivät jostain syystä kohta. Yleisin syy on työnhakijoiden osaamisen ja työnantajien osaamistarpeiden kohtaamattomuudessa. Entistä useammin vastaan tulee myös tilanteita, joissa työvoimaa ei yksinkertaisesti ole. Polarisaatiokehityksen seurauksena alueella voi samanaikaisesti olla positiivinen talous-, työllisyys- ja investointikehitys, ja silti se voi kärsiä väestömäärän, vetovoiman ja liikkuvuuden heikkenemisestä.

Tämä kehitys tarkoittaa toteutuessaan työvoiman kysynnän ja tarjonnan kohtaamattomuuden pahenemista, vaikka talouskehitys näyttäisi väliaikaisesti positiiviselta. Näistä syistä koulutustarjonnan merkitys alueellisena voimavarana ja elinvoiman lähteenä korostuu. Oppilaitosten tuottamalla osaamisella sekä tutkimus-, kehitys- ja innovaatiotoiminnalla on suora yhteys alueen vetovoimaan, kasvamahdollisuuksiin ja työvoiman saatavuuteen.

Tulevaisuuden elinvoiman kannalta tärkein kysymys on, miten alueet kykenevät kiinnittämään työtä ja osaamista alueelleen (veto- ja pitovoima). Tässä työssä on olennaista, miten alueelliset osaamisen ekosysteemit vastaavat työn murrokseen, miten ne vastaavat uusiin osaamistarpeisiin ja pitävät itsensä vetovoimaisina. Samanaikaisesti murros muuttaa työtehtäviä, hävittää osan työpaikoista ja synnyttää uusia. Tällöin alueelle kotinsa rakentaneiden ihmisten osaaminen ei välttämättä vastaakaan uusia tarpeita. Alueilla on nyt haettava omia ratkaisuja tähän yhtälöön, jossa olemassa olevaa osaamista täytyy uudistaa ja toisaalta vastattava myös täysin uusiin tarpeisiin. Tässä työssä on mietittävä myös sitä, miten keskitettyjä ohjausrakenteita muutetaan ja miten alueita tuetaan omien ratkaisujensa löytämisessä.

Kohtaanto-ongelma ei ole uusi ilmiö, sillä se on tunnettu työmarkkinoilla käytännössä aina. Työn perässä tapahtunut muuttaminen on ollut perinteisesti keskeinen muuttoliikkeen syy. Kohtaanto-ongelma voi olla hyvinkin paikallinen ja alakohtainen. Kuvaava esimerkki on ohutlevyseppien tilanne Suomessa (kartta 1). Heitä on Suomessa koulutettu varsin paljon, mutta silti jollain alueella voi olla pulaa heistä, vaikka naapurikunnassa tai naapurimaakunnassa heitä olisi työttömänä. Tilanne on yksi esimerkki työmarkkinoiden toimivuuden haasteista.

KARTTA 1. Ohutlevyseppien kysyntä eri puolilla maata.
Lähde: Ammattibarometri 2021 TEM. Arviointi tehty maaliskuussa 2021.



Alueelliset kohtaanto-ongelmat ovat uusimpien muuttotilastojen valossa vain vaikeutumassa. Miten osaajat liikkuvat alueilla -selvityksen mukaan nuorten (15-24-vuotiaat) ja nuorten aikuisten (25-39-vuotiaat) ikäryhmään kuuluvat ovat yliedustettuina muutoissa. Vuosina 2010-2020 tehtiin yhteensä noin 3,1 miljoonaa kuntien välistä muuttoa, joista 73,4 prosenttia oli alle 35-vuotiaiden tekemiä. Joka toinen muuttajista oli iältään 15-29-vuotias. Nuorten keskeinen muuton syy on koulutus ja nuoret aikuiset muuttavat ensisijaisesti työn perässä. Koulutuksen saatavuus ja koulutustarjonta vaikuttavat sekä alueen veto- että pitovoimaan. Toisaalta työikäisten muuttoihin vaikuttavat työn saatavuus, eli yritysten kyky työllistää, tarjolla olevat haasteet sekä tietysti yleisemmät vetovoimatekijät, kuten asuinympäristö, palvelut, kulttuuri, luonto, sijainti ja liikenneyhteydet.

Muuttoliikkeen polarisoiva vaikutus näkyy monella tavalla. Muuttovirrat ovat muuttotappiokuntien kannalta monella tapaa haasteellisia. Ne heijastuvat kuntien ikärakenteeseen ja toisaalta syntyvyyteen. Vaikutukset näkyvät lyhyellä aikavälillä mm. työvoiman määrässä ja koulutustasossa ja toisaalta pitkällä aikavälillä esimerkiksi väestön ikärakenteessa.

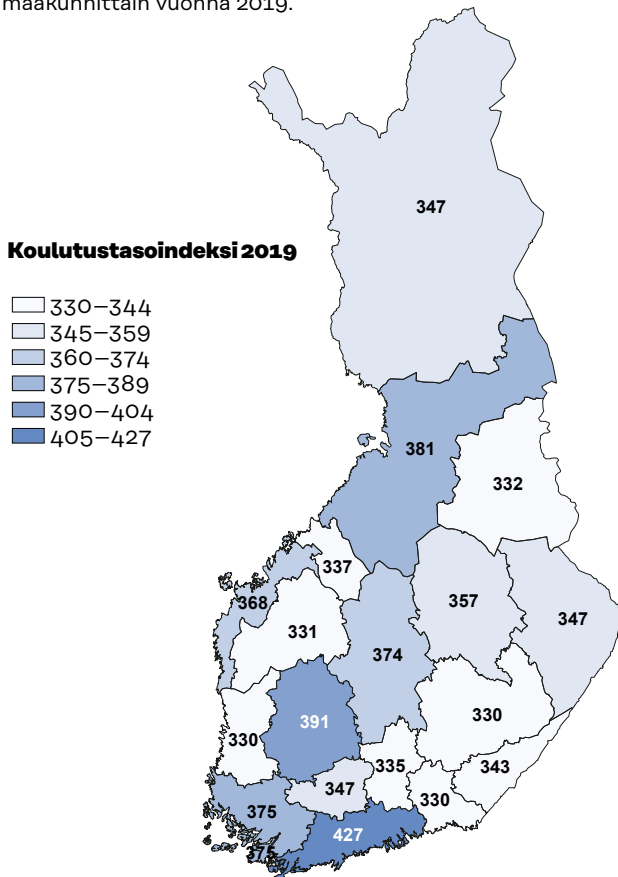
Seuraavissa luvuissa esitellään neljän erilaisen alueen osaamiseen ja osaajien riittävyyteen liittyviä haasteita ja keinoja vastata niihin.

3 Koulutustaso vaihtelee alueen sisällä – esimerkkinä Pirkanmaan maakunta

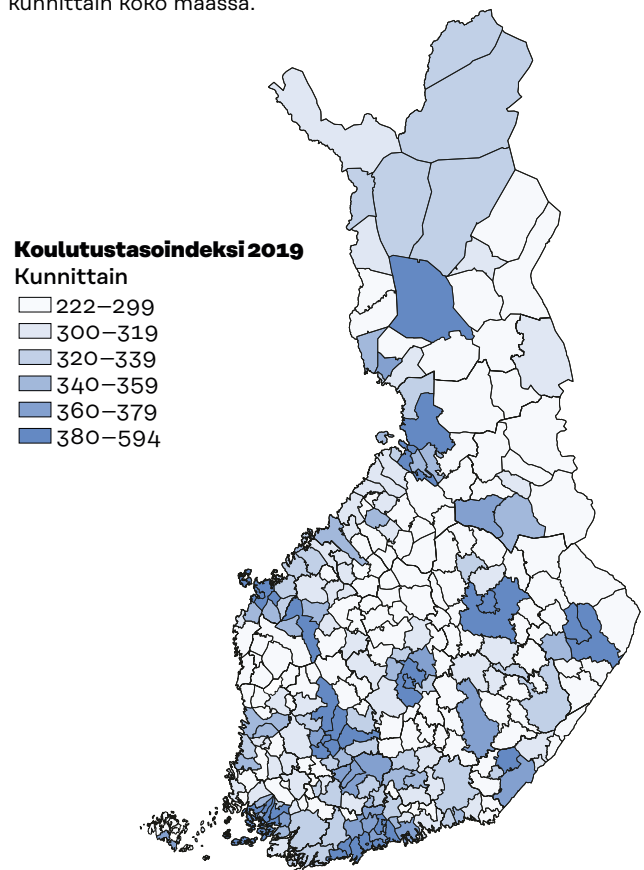
Alueet ovat erilaisia monilla mittareilla, ja lisäksi niillä sijaitsevat kunnat ovat keskenään erilaisia. Pirkanmaan maakunta on hyvä esimerkki siitä, miten monisyistä alueiden erilaistuminen on. Maakunnan alueellista eriytymistä tarkastellaan kuntakohtaisen koulutustasoindeksin avulla, joka on esitelty Miten osaajat liikkuvat alueilla? -selvityksessä.

Miten osaajat liikkuvat alueilla? -selvityksessä pureuduttiin ammatillisesta toisen asteen koulutuksesta ja korkeakouluista valmistuvien työelämään sijoittumiseen sekä tutkinnon suorittaneiden alueelliseen liikkuvuuteen. Selvityksen taustana toimii tilannekuva Suomen koulutusrakenteesta 2020-luvun vaihteessa, ja sen analyysiosassa tuotetaan maakunnalliset koulutus- ja osaamisprofiilit tärkeimpien tunnuslukujen perusteella. Koulutustasoindeksi avaa hyvin alueiden eriytymistä ja tuo esille alueiden monimuotoisuuden. Siitä toimivat esimerkkinä kaksi alla olevaa karttaa.

KARTTA 2. Koulutustasoindeksi maakunnittain vuonna 2019.



KARTTA 3. Koulutustasoindeksi kunnittain koko maassa.



TAULUKKO 1. Pirkanmaan kuntien koulutustaso- indeksit 2019.

Koko maa	380
Pirkanmaa	391
Akaa	380
Hämeenkyrö	326
Ikaalinen	316
Juupajoki	285
Kangasala	407
Kihniö	259
Kuhmoinen	272
Lempäälä	433
Mänttä-Vilppula	286
Nokia	370
Orivesi	326
Parkano	281
Pirkkala	455
Punkalaidun	285
Pälkäne	323
Ruovesi	288
Sastamala	308
Tampere	428
Uusikaupunki	273
Valkeakoski	345
Vesilahti	394
Virrat	289
Ylöjärvi	386

Koulutustasoindeksi osoittaa yli 20-vuotiaan väestön perusasteen jälkeen suoritettua korkeimman koulutuksen keskimääräisen pituuden vuosina henkeä kohti. Indeksissä yksi vuosi on yhtä kuin 100. Mitä korkeampi on indeksiluku, sitä koulutetumpaa on alueen väestö. Korkein koulutustasoindeksi on Uudellamaalla, jossa yli 20-vuotias väestö on kouluttautunut perusasteen jälkeen keskimäärin 4,3 vuotta (indeksiluku 427 = ka. 4,27 vuotta / yli 20-vuotias). Alhaisin koulutustaso on Uudenmaan naapurimaakunnassa Kymenlaaksossa sekä Etelä-Savossa (330). Koulutustaso vaihtelee maakuntien välillä, ero koulutustasossa on enimmillään noin vuosi (kartta 2). Todellinen eriytyminen näkyy maakuntien sisällä, kun samaa asiaa tarkastellaan kuntatasolla (kartta 3).

Pirkanmaan maakunta koostuu 23 kunnasta. Maakunnassa asuu reilut puolimiljoonaa asukasta. Pirkanmaa on hyvä esimerkki maakunnan sisäisestä alueellisesta eriytymisestä. Maakuntana Pirkanmaan on toiseksi koulutetuin (indeksi 391), mutta kun tarkastellaan asiaa kuntatasolla (taulukko 1), on vaihteluväli alimman koulutustason Kihniön (indeksi 259) ja ylimmän koulutustason Pirkkalan (indeksi 455) välillä lähes kaksi vuotta. Ero on kaksi kertaa niin suuri kuin koulutetuimman maakunnan (Uusimaa 427) ja alimman koulutustason omaavien maakuntien (Kymenlaakso ja Etelä-Savo, 330) välillä. Tilanne näkyy hyvin kartalla (kartta 3). Tampereen (indeksi 428) ympäristön koulutettu alue erottuu selkeästi tummansinisenä laita-alueiden vaaleammista alueista.

Alueelliset tilanteet vaihtelevat siis Pirkanmaan sisälläkin rajusti. Taustalla vaikuttavat alueen koulutustarjonta, historiallinen kehitys, alueiden erilaiset elinkeinorakenteet ja osaamistarpeet.

Väestön koulutustaso heijastelee aina alueen työelämän aiempia tarpeita. Haasteelliseksi tilanne muodostuu, kun palvelujen ja tuotannon jalostusastetta pyritään nostamaan tai alue kohtaa äkillisen rakennemuutoksen, jossa alemman koulutustason työpaikkoja katoaa ja tilalle mahdollisesti saatavissa olevat työpaikat vaativat korkeampaa osaamista tai samantasoista, mutta eri alan osaamista. Tämän tyyppisissä muutostilanteissa kohtaanto-ongelmat yleensä pahenevat. Samalla osaamisen kehittäminen ja siihen liittyvä yhteistyön merkitys korostuvat.

Miten alueellisesti eriytynyttä Pirkanmaata voitaisiin kehittää kokonaisuutena?

Pirkanmaan toimijoiden yhteisessä tilannekuvassa korostuivat kokonaisuutta kuvaavat ilmiöt: ”koko osaajatilanne”, ”koko Pirkanmaan alueen houkuttelevuus” ja ”kaikkien yritysten ja oppilaitosten rajapinta”. He tiivistivät asian tavoitelauseeksi esimerkiksi seuraavasti: ”yrittäjillä ja muilla työnantajilla on kaikkialla Pirkanmaalla hyvät edellytykset kehittyä, menestyä ja saada osaavaa työvoimaa”.

Kun toimijat hahmottelivat ratkaisuja tunnistamiinsa ilmiöihin ja haasteisiin, korostuivat niissä erilaisuuden haltuunotto ja yhdessä tekemisen tahto: ”luomme organisaatorajat ylittävän toiminta- ja kehittämiskulttuurin. Osaajapulaa ratkaistaan konkreettisin, kohderyhmät tavoittavin toimenpitein. Osaajille on työpaikkoja, ja kotiutumista vahvistetaan.” ja toisaalta ”maakunnassa ruokitaan kaikenkokoisten, kaikkien alojen yritysten mahdollisuuksia menestyä, luoda työpaikkoja ja osallistua kehittämistyöhön. Luodaan yhdessä tekemisen toimintamalleja.”

Tahtolauseista kuvastuu toimijoiden ymmärrys Pirkanmaan alueiden erilaisuudesta ja halu kehittää aluetta kokonaisuutena. Lyhyet otteet kuvastavat yhteistä tilannekuvaa ja maakunnan toimijoiden valmiutta yhteistyöhön. Pohjaa yhteistyölle on paljon. Toimijat ovat jo jäsentäneet monia yhteistyötarpeita, luoneet erilaisia ekosysteemejä ja eri tarkoituksiin rakennettuja verkostoja. Keväällä 2021 käyty keskustelu tarjosi alueen toimijoille mahdollisuuden jäsentää verkostoyhteistyötä, hakea siihen vielä laajempaa näkökulmaa ja vahvistaa kehittämisen systemaattisuutta ja systeemistä luonnetta.

Olennaista yhteisen tilannekuvan luomisessa oli avoin keskustelu ja vuorovaikutus toimijoiden kesken. Maakuntajohtaja Esa Halme tiivistä asian seuraavasti:

Tilanteen hahmottaminen puutteellisten tietojen ja epävarmuuden keskellä vaatii runsasta keskustelua, kuuntelua ja moninaisuuden hyväksymistä. Samalla on tärkeää ymmärtää, ettei heimoistuminen, heterogeenisuus tai moninaisuus ole synonyymi polarisoitumiselle. Tilannekuvan kannalta tarkkaa maalia tärkeämpää on suunnan ja vauhdin hahmottaminen. Myös sen myöntäminen, että välillä on hyvinkin nopeasti syytä istua alas ja tehdä kuvaan muutoksia.

Sitaatti korostaa jatkuvasti ylläpidettävän yhteisen tilannekuvan ja toisaalta muutoskyvykkyyden merkitystä. Alan tutkimuksessa puhutaan paljon resilienssistä. Alueiden muutoskyvykkyyden tukemiseksi Sitra tarjosi alueille SitraLab-kehittämisohjelman konseptiin pohjautuen mahdollisuutta osallistua toimijoiden muutoskyvykkyyttä kehittävään koulutusohjelmaan. Kukin alue voi nimetä 3:n tai 6:n jäsenen kehittäjätiimi, joka on jatkanut jonkin tilannekuvassa esille nousseen haasteen ratkaisua. Samalla on vahvistettu tiimin jäsenten henkilökohtaista kykyä edistää systeemiä muutoksia. Pirkanmaalla tiimejä tuli peräti kaksi. Ne molemmat pureutuvat kohtaantokysymykseen, mutta eri näkökulmista. Toinen ryhmistä pureutuu kansainvälisen rekrytoinnin haasteisiin ja toinen kysymykseen, miten alueen opiskelijat sijoittuisivat sujuvammin alueen yrityksiin.

Pirkanmaalla tehty elinvoimatyö on hyvä esimerkki siitä, että laajalla ja moninaisella alueella voidaan tehdä tehokasta ja päämäärätietoista yhteistyötä elinvoiman ja osaamiskosysteemien kehittämiseksi. Moninaisuus ei ole synonyymi polarisoitumiselle. Erilaisten alueiden tilanteet on mahdollista ottaa huomioon, ja erilaiset voimavarat on mahdollista yhdistää niin, että muuttuviin tarpeisiin vastataan.

Pirkanmaan toimijoiden keskusteluissa nousi vahvasti esille tarve kansallisista linjauksistaviesti siitä, et, jotka mahdollistaisivat ja tukisivat alueiden erilaista elinvoimatyötä. Pirkanmaan maakunnalla ja sen monilla toimijoilla on jo varsin selkeät kansainvälisen yhteistyön tavoitteet ja yhteistyökuviot. Samoin alueen sisäinen yhteistyö on edistynyt ja löytämässä uomiaan. Keskustelua voi tulkita niin, että se mikä puuttuu, ovat kansalliset linjaukset siitä, miten alueet voivat ottaa oman kehityksensä ja erityislaatuutensa huomioon ja ratkaista uniikkeja haasteitaan. Käytännössä tämä tarkoittanee myös enemmän päätösvaltaa ja liikkumavaraa alueellisille tulkinnoille sekä välineitä toimimiseen.

Opit alueelta

- Alueiden eriytyminen on hyvin monenlaista. Erilaisuuden syiden ja taustojen ymmärtäminen on kehittämistyön kannalta olennaista.
- Erilaiset alueet tarvitsevat toisiaan. Voimien yhdistäminen on kaikkien etu.
- Tarvitaan kansallisia linjauksia siitä, miten alueiden elinvoimatyötä voidaan tukea niiden omista lähtökohdista.

4 Monikampusmallilla osaajia alueelle – esimerkkinä Raahen seutukunta

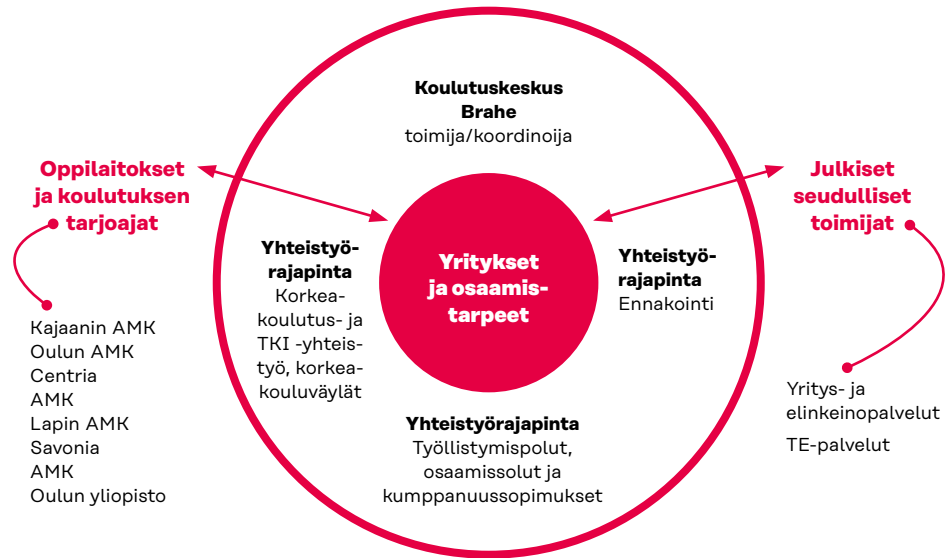
Osaajien saatavuus ja osaamisen jatkuva uudistaminen haastavat alueita. Raahen seudun monikampusmalli on esimerkki tavasta pyrkiä turvaamaan osaajien saatavuus alueella. Olennaista ratkaisussa ovat alueen toimijoiden yhteinen halu ratkaista asia sekä yhteistyöhön ja verkottumiseen perustuva toteutus.

Raahen seutukunta koostuu kolmesta Perämeren rantakunnasta: Raahen kaupungista sekä Pyhäjoen ja Siikajoen kunnista. Seutukunnassa on yhteensä reilut 33 000 asukasta, joista kaksi kolmasosaa Raahessa. Sitran vuonna 2020 julkaiseman Mille väestölle? -selvityksen mukaan Raahen seutukunnan väkimäärä on laskemassa parin vuosikymmenen aikana noin 6 000 asukkaalla. Ainoa kasvava ikäryhmä on yli 75-vuotiaat.

Selvityksen ennuste perustuu Tilastokeskuksen alueelliseen väestöennusteeseen vuosille 2019-2040 kunnittain ja ikäryhmittäin. Tilastokeskuksen väestöennuste on luonteeltaan niin sanottu demografinen komponenttimalli, jossa eri väestökehityksen osatekijöitä mallinnetaan erilaisilla kertoimilla ja olettamilla. Se osoittaa vain sen, millainen kehitys on luvassa, jos viimeaikainen väestönkehitys jatkuisi muuttumattomana seuraavat vuosikymmenet. Tulevaan kehitykseen on siis mahdollista vaikuttaa. Ennusteessa ei ole esimerkiksi voitu huomioida alueelle kohdistuvia merkittäviä suurhankkeita ja niiden vaikutuksia tulevien vuosien väestökehitykseen.

Alueen elinkeinorakenne on jalostus- ja palveluvaltainen. Erityisesti metallinjalostusteollisuus on alueella vahvaa. Suurin teollinen työnantaja on SSAB. Seutukunta on selkeästi työpaikkaomavarainen, mikä luo hyvän pohjan elinvoimatyölle.

Raahella on pitkät perinteet koulukaupunkina. Alueen suurin koulutuksen järjestäjä on tänä päivänä Koulutuskeskus Brahe, joka on tekniikan, palveluiden, luovien alojen ja luonnonvara-alojen monialainen ammatillisen koulutuksen järjestäjä. Brahen luovien alojen koulutuksesta vastaavan Media-keskus Lybeckerin historia juontaa vuoteen 1844, jolloin Sofia Lybecker perusti Raahen nimeään kantaneen oppilaitoksen. Opettajaseminaari toimi Raahessa vuosina 1896-1971. Seminaarin tiloihin perustettiin 1972 Raahen tietokonealan oppilaitos, joka koulutti teknikoita ja insinöörejä. Mittava historia on myös Raahen Porvari- ja Kauppakoululla, joka perustettiin jo 1882. Raahen tietotekniikan oppilaitoksen ja Raahen Porvari- ja Kauppakoulun opistotasoinen koulutus siirtyi ammattikorkeakoulu-uudistuksen myötä osaksi Oulun seudun ammattikorkeakoulua. Porvari- ja Kauppakoulu kouluttaa tänä päivänä liiketoiminnan ja tieto- ja viestintätekniiikan osaajia. Lisäksi seutukunnan kaikissa kunnissa toimii lukiot. Päätös ammattikorkeakoulutoiminnan loppumisesta Raahessa tehtiin vuonna 2011.

KUVA 1. Raahen seudun monikampusmalli.

Raahen seutukunnan koulutustaso jää koulutustasoindeksi mukaan selkeästi alle maan keskiarvon. Suomen 20-vuotias väestö on koulutautunut keskimäärin 3,80 vuotta perusasteen jälkeen. Pohjois-Pohjanmaa on niukasti yli maan keskiarvon (3,81), mutta Raahen seutukunta jää selkeästi alle keskiarvon (3,15 vuotta). Koulutusaste on kolmessa kunnassa hyvin tasainen: Raahen 3,19, Pyhäjoki 3,08 ja Siikajoki 3,01. Korkeakoulutuksen vetäytyminen alueelta näkyy koulutustasossa. Toisaalta kunkin alueen väestörakenne ja elinkeinon kehitys heijastelevat aina ainakin välillisesti alueen koulutustasoon.

Alueen pyrkiessä kehittämään omia elinkeinojaan, niiden tuottavuutta ja jalostusastetta, puhutaan yleensä aina myös osaamisen kehittämisestä ja osaajien saatavuudesta. Raahessa alueen yritykset törmäsivät varsin pian ammattikorkeakoulun vetäytymisen jälkeen erityisesti korkeakoulutettujen rekrytointiongelmien kanssa. Tämän seurauksena alueella syntyi ajatus monikampusmallista, jota lähdettiin kehittämään vuonna 2017. Monikampus on alusta, jossa ajatuksena on yhdistää toisen asteen ja korkea-asteen yhteistyömahdollisuudet innovatiivisiksi ja aluetta palveleviksi osaja- ja TKI-ratkaisuiksi.

Monikampusmallin ideana on varmistaa, että alueen yrityksillä on osavaa työvoimaa ja että koulutustarjonta on monipuolista ja palvelee alueen elinkeinoelämää. Mallissa hyödynnetään alueella olevaa koulutustarjontaa ja -infraa sekä koulutuksen järjestäjiä. Mallin ytimessä on alueen yritysten, oppilaitosten ja kunnallisten toimijoiden yhteistyö, jonka avulla pyritään kartoittamaan ja ennakoimaan yritysten ja muiden työnantajien osaamistarpeita sekä varmistamaan tarvittava koulutettu työvoima alueelle.

Monikampusmallin tavoite jakautuu koulutuksessa kahteen osioon:

- koulutusväylien rakentaminen toisen asteen koulutuksesta korkea-asteen koulutukseen sekä
- korkeakoulutarjonnan tuominen alueelle palvelemaan alueen yritys- ja elinkeinoelämää

Monikampusmallin luomisen ensimmäisessä vaiheessa alueella kiinnitettiin huomiota korkeasti koulutetun työvoiman saamiseen alueelle. Erityisesti esiin nousi pula insinööreistä, IT-alan asiantuntijoista sekä sosiaali- ja terveysalan osaajista. Mallin ytimessä on alueen yritysten, oppilaitosten ja julkisten toimijoiden yhteistyö, jonka avulla pyritään kartoittamaan ja ennakkoimaan yritysten ja muiden työnantajien osaamistarpeita sekä varmistamaan tarvittava koulutettu työvoima alueelle.

Tutkimus-, kehittämis- ja innovaatiotoiminnan kehittäminen nähdään alueella tärkeänä tavoitteena. Monikampusmallin ajatuksena on ollut alusta lähtien myös TKI-yhteistyömahdollisuuksien luominen useiden eri alueen korkeakoulujen kanssa.

Monikampusmalli pohjaa yhteistyölle

Monikampusmallin kehittäminen on vaatinut alueen toimijoiden pitkäjänteistä yhteistyötä ja keskustelua. Tätä kautta on syntynyt aito, yhteinen tahtotila.

Mallissa on tunnistettu tarve toimijoiden vahvalle yhteistyölle ja vuorovaikutukselle. Sitä kautta pystytään parantamaan ennakoitavuutta ja madaltamaan erilaisia kynnyksiä yritysten, oppilaitosten ja julkisten kehittämispalveluiden välillä. Yhteistyön edelleen kehittäminen nousi vahvasti esille kevään 2021 toisessa tilannekuvafoorumissa, jossa pohdittiin kehittämistoiminnan tilaa yritysten liiketoimintaedellytysten näkökulmasta.

Keskeiseksi toimijaksi alueella on noussut Koulutuskeskus Brahe, joka on yhdessä Raahen seudun kehityksen kanssa toiminut yhteistyön koollektusijana ja käytännön toteuttajana. Brahen vastuulle on mallissa tullut avata yhteistyöpintoja ammattikorkeakouluihin, yliopistoihin ja yrityksiin sekä koordinoita kokonaisuutta. Työn tuloksena on syntynyt erilaisia kumppanuus- ja yhteistyömalleja, joiden avulla Raahen seudulle on saatu korkeakoulutusta. Näin on voitu kehittää osaavan työvoiman saatavuutta alueella.

Vaikka Koulutuskeskus Brahen rooli operatiivisena toimijana verkostossa korostuu, on tärkeä huomata, että yksittäisen toimijan merkitys on aina rajallinen. Olennaista on se yhteistyö, johon eri toimijat ovat alueella yhteistyössä halunneet lähteä. Osaamiskosysteemi tarvitsee toimiakseen yritysten, julkisen sektorin ja järjestöjen tiivistä vuorovaikutusta ja sitoutumista. Raahen seudulla näin näyttää käyneen. Mukana ovat suurimmat, niin sanotut veturiyritykset, laaja joukko pienyrityksiä, kaikki kunnat, elinkeinoelämän järjestöt, Raahen seudun kehitys, alueen toisen asteen oppilaitokset sekä koko joukko aktiivisia yksilöitä.

Mitä monikampusmallilla on saatu aikaan?

Korkeakouluyhteistyön pohjaksi kartoitettiin aluksi alueen yritysten eri alojen osaajatarpeet. Selvityksen pohjalta insinööriosajien tarve korostui ja selvimpänä korostuivat tarve rakennus- ja yhdyskuntatekniikan insinööreille sekä konetekniikan insinööreille. Aluksi koulutukset käynnistettiin monimuotototeutuksina.

Hyvien kokemusten ja hakijamäärien pohjalta lähdettiin kehittämään monimuotokoulutuksen rinnalle myös päivämuotoista korkeakoulutustarjontaa, jossa ajatuksena on tarjonnan rakentaminen kulloisenkin osaajatarpeen pohjalta.

Ensimmäiset toteutukset käynnistyivät vuonna 2018 ja syksyyn 2021 mennessä Raahen alueella on käynnistynyt kuusi monimuotokoulutusryhmää insinööri- ja sote-alalle ja lisäksi neljä päivämuotoista koulutusryhmää insinööri- ja tradenomi- (ICT) aloille. Tavoitteena on edelleen kehittää yhteistyötä ammattikorkeakoulujen kanssa ja lisäksi yliopistoyhteistyö syvenee.

Koulutuskeskus Brahelle ja muille alueen toisen asteen koulutuksen järjestäjille ensimmäisessä vaiheessa on ollut kyse myös jatko-opintopolkujen rakentamisesta toiselta asteelta valmistuville. Tällaiset mahdollisuudet ovat tärkeitä alueen pitovoiman kannalta. Monikampuskeskuksessa on otettu käyttöön jatko-opintoväyliä muun muassa Oulun ammattikorkeakoulun Highway- ja Kajaanin ammattikorkeakoulun Start-väylien avulla.

Miten osaajat liikkuvat alueilla? -selvityksestä, jonka Sitralle toteutti Aluekehittämisen konsulttitoimisto MDI, käy hyvin ilmi, miten tärkeää alueille on toiselta asteelta valmistautuvien kiinnittäminen alueen työelämään. Muuttotappioalueiden kyky vetää työvoimaa muualta maasta on selkeästi heikentynyt. Siksi alueella koulutetuista kiinni pitäminen on niille elintärkeää.

Koulutuksen tuoma vetovoimahyöty on ilmeinen. MDI:n analyysissä todetaan suoraan, että laaja koulutustarjonta tarkoittaa suurta aloituspaikkojen määrää eri koulutusasteilla, joka taas tuo alueelle uusia opiskelijoita alueen ulkopuolelta, joista osa jää valmistumisen jälkeen koulutusmaakuntaan. Tämä lisää tai ylläpitää alueiden välisiä suhteellisia koulutuseroja. Koulutus-taso on korkein suurimmissa korkeakoulukaupungeissa ja niiden välittömässä läheisyydessä olevissa kehyskunnissa, kuten Pirkanmaan esimerkki osoittaa.

Monikampusmallin toisessa vaiheessa, joka sai myös tukea Sitran Uuden osaamisjärjestelmän pilottiprojektien hankehausta, paneudutaan valmistuvien työelämäpolkujen rakentamiseen. Tavoitteena on rakentaa toisen asteen oppilaitoksesta valmistuville polkuja alueen työelämään, tukea oppilaitosten ja yritysten yhteistyön syventämistä ja kehittää niin sanottu oppimissolunmalli, jonka avulla osa oppilaitoksen oppimisesta voidaan siirtää tapahtuvaksi yrityksissä. Näin tuetaan myös yrityksissä tapahtuvaa oppimista.

Raahen seudun yhteistyössä on ollut silmiinpistävää toimijoiden yksituumaisuus. Toimijat ovat sitoutuneita yhteistyöhön ja näkevät sen merkityksen elinvoimatyölle. Monikampusmalli vastaa hyvin edellä kuvattuihin pitovoimaan liittyviin haasteisiin. Monikampusmalli on myös selkeästi auttanut vastaamaan alueen osaamis- ja työvoimatarpeisiin.

Väestöennusteet ovat aina ennusteita ja niiden toteutumiseen voidaan vaikuttaa. Olennaista on, että seutukunnassa on ryhdytty vastaamaan haasteisiin ja otettu aloite omiin käsiin. Tässä mielessä Raahen seudun toimintamalli onkin hyvä esimerkki muille alueille omaehtoisesta työstä alueen elinvoiman kehittämiseksi ja turvaamiseksi.

Raahen seudun toimijat päätyivät keväällä 2021 seuraavaan tilannekuvaan: *Raahen seudun pito- ja vetovoiman ratkaisevat ihmiset, yritykset, asenteet ja palvelut. Vahvan yhteistyön ja kovan osaamisen lisäksi tarvitaan päätöksiä, tekoja ja viestintää.* He kiteyttivät sen seuraavaksi tahtolauseeksi, johon tämä kuvaus on hyvä päättää:

Raahen seutua kehitetään entistä vaikuttavammin yhteistyössä kohti muuttovoittoista, hyvinvoivaa ja monimuotoista aluetta, jossa syntyy uutta ja tilaisuuksiin tartutaan rohkeasti.

Opit alueelta

- Yritysten tarpeista lähtevä kehittäminen on elinvoimatyön ydin.
- Toimijoiden keskinäinen luottamus ja tiivis yhteistyö mahdollistavat alueen omien ratkaisujen löytymisen.
- Tarvitaan yhteistyön koordinoijia ja toimeenpanijoita.

5 Tehtävänä jalostusasteen nostaminen – esimerkkinä Seinäjoen ja Ilmajoen alue

Osaaminen vaikuttaa monella tavalla alueen elinvoimaan ja kykyyn pärjätä kansainvälisessä kilpailussa. Seinäjoen ja Ilmajoen alueen yhdeksi tavoitteeksi tiivistyi työn tuottavuuden ja jalostusarvon kasvattaminen. Esimerkki avaa osaamisen merkityksestä alueen elinvoimaan. Samalla se kertoo vahvasta ennakointi- ja kehittämistyöstä.

Seinäjoen ja Ilmajoen alueen elinvoimatyön lähtökohdat ovat kaksijakoiset. Alueella on selkeät vahvuudet, mutta myös haasteita.

Positiivisia asioita löytyy paljon. Työllisyysaste on alueella maan korkeimpia ja työttömyys matalimpia. Seutukunta on valittu kuntarankingissa kaksi kertaa peräkkäin (2019 ja 2021) Suomen yritysmyönteisimmäksi. Seinäjoen ammattikorkeakoulu nousi vuoden 2020 opiskelijapalautekyselyssä maan parhaaksi. Elinvoimatyön näkökulmasta nämä kaikki ovat olennaisia tekijöitä.

Alueella on omat haasteensa. Väestökehitys on näistä keskeisin. Miten osaajat liikkuvat alueilla? -selvitys avaa myös alueen veto- ja pitovoimaa.

Seinäjoki–Ilmajoki-alue osana Etelä-Pohjanmaata

Sitran Mille väestölle? -selvityksen (2020) mukaan Etelä-Pohjanmaan maakunnan väestö vähenee vuodesta 2018 (n. 190 000) vuoteen 2040 (n. 170 000) noin 20 000 asukkaalla. Tästä vähennyksestä noin 5 000 asukkaan vähennys kohdistuu Seinäjoen seutukuntaan, vaikka itse Seinäjoen väkiluku näyttäisi ennusteen mukaan kasvavan reilulla 5 000 asukkaalla. Luvussa näkyy se, että Seinäjoen seutukunta on väestöltään varsin suuri suhteessa koko maakuntaan ja muihin seutukuntiin. Seinäjoessa on lisäksi huomionarvoista, että se on ainoa maakuntakeskus, jonka väkiluku on kasvanut yhtäjaksoisesti joka vuosi 1950-luvun alusta nykypäivään. Seinäjoen väestönkehitys on poikkeuksellisen vahvaa kaupungin kokoon, sijaintiin ja koulutustarjontaan nähden.

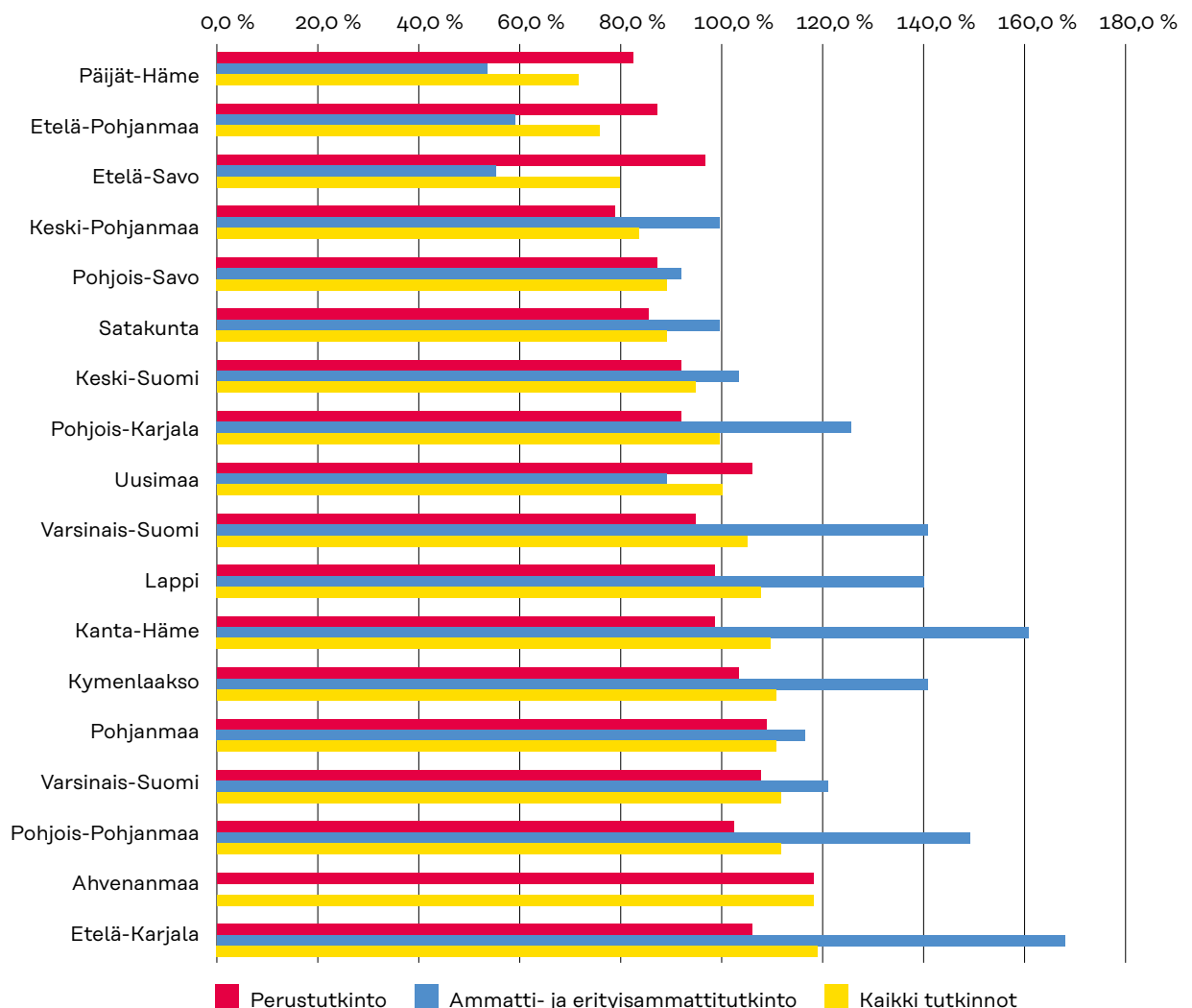
Seinäjoki siis kasvaa, mutta sen kasvu ei riitä korvaamaan seutukunnan ja maakunnan väkimäärän vähenemistä. Tilannetta selittää Uudenmaan, Pirkanmaan ja Varsinais-Suomen vahva imu. Ne ovat ainoat manner-Suomen maakunnat, joiden väkiluku kasvaa ennusteen mukaan vuoteen 2040 mentäessä.

Miten osaajat liikkuvat alueilla? -selvityksen mukaan väestön koulutustaso on Etelä-Pohjanmaalla maan alhaisimpia (indeksi 331). Seinäjoen ja Ilmajoen koulutustaso nousee tätä korkeammalle (Seinäjoki 387 ja Ilmajoki 345). Koulutustasoindeksi osoittaa yli 20-vuotiaan väestön perusasteen jäl-

keen suoritettua korkeimman koulutuksen keskimääräisen pituuden vuosina henkeä kohti. Indeksissä yksi vuosi on yhtä kuin 100. Indeksia on tarkemmin kuvattu Pirkanmaata koskevassa luvussa. Korkea-asteen tutkintojen suorittaneiden osuus maakunnassa on kolmanneksi alhaisin kaikista maakunnista. Seinäjoen–Ilmajoen-alueen valmistuneiden sijoittumista ei voi selvityksestä suoraan nähdä.

Maakunnan tasolla tilanne on kuitenkin haastava. Selvityksessä tarkasteltiin vuosina 2015–2018 toisen asteen ammatillisesta koulutuksesta sekä korkeakouluista valmistuneita ja heidän tilannettaan 1–5 vuotta valmistumisen jälkeen. Etelä-Pohjanmaalla toisen asteen perustutkinnon suorittaneista ja työllistyneistä 73 prosenttia oli työllistynyt maakuntaan. Reilu neljäsosa oli siis työllistynyt muualle. Luku oli neljänneksi alhaisin kaikista maakunnista. Vastaavasti ammattikorkeakoulututkinnon maakunnassa suorittaneista 65 prosenttia oli työllistynyt alueelle. Tässä vertailussa Etelä-Pohjanmaa menestyi suhteellisesti paremmin kuin toisen asteen perustutkinnon vertailussa ja sijoittui seitsemänneksi. Seinäjoen yliopistokeskuksen koulutusmäärät ovat väestöön suhteutettuna hyvin pieniä, eikä sillä siten ole kokonaisuuden kannalta suurta merkitystä.

KUVA 2. Maakunnan nettohyöty vuosina 2015–2018 toisen asteen koulutuksesta valmistuneista



Tarkasteltaessa koulutuksen nettohyötyä käy ilmi, että Etelä-Pohjanmaa hyötyy toisen asteen koulutuksesta (mukana sekä perustutkinnot että ammatti- ja erikoisammattitutkinnot) toiseksi heikoiten (kuva 2). Nettohyötyä laskettaessa huomioidaan sekä maakunnissa valmistuneiden poismuutto että muissa maakunnissa valmistuneiden muutto maakuntaan. Etelä-Pohjanmaan nettohyötyö valmistuneista oli 76,4 %. Luvussa tarkastellaan maakunnasta valmistuneita ja sinne työllistyneitä sekä maakuntaan muista maakunnista muuttaneita työllisiä suhteessa alueella valmistuneiden määrään. Tarkasteltaessa vain perustutkintoja tilanne on parempi (87,9 %), mutta sijoitus on silti viidenneksi alhaisin maakuntien välisessä vertailussa. Ammattikorkeakoulututkintojen osalta nettohyöty on 89 prosenttia ja sijoitus maakuntien välisessä vertailussa seitsemäs.

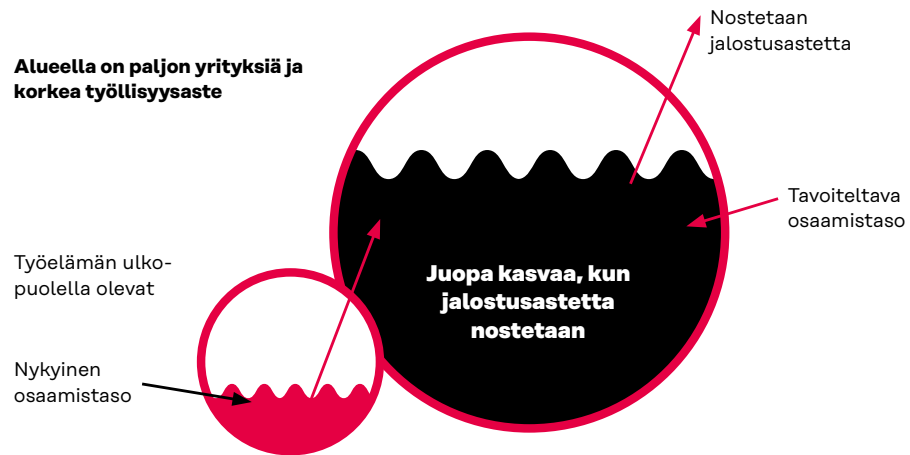
Miksi toisen asteen valmistuneiden sijoittuminen on niin merkittävää? Asiaa valottaa tutkinnon suorittaneiden muuttoliikkeet, joita Miten osaajat liikkuvat alueilla? -selvityksessä tarkasteltiin vuosien 2010–2018 välillä. Mänttinuina vuosina toisen asteen tutkinnon suorittaneet tekivät noin 124 500 muuttoa vuodessa. Muuttovoittoa heistä sai kuusi maakuntaa. Muuttovoitot keskittyivät erityisesti Uudellemaalle ja Pirkanmaalle. Niiden lisäksi merkittävää muuttovoittoa saivat vain Varsinais-Suomi ja Keski-Suomi. Etelä-Pohjanmaan nettomuuttotappio (tulomuutto – lähtömuutto) oli maakunnista suurin, yli 5 000 tutkinnon suorittanutta. Etelä-Pohjanmaa sai pientä nettovoittoa vain Keski-Pohjanmaalta ja Kanta-Hämeestä. Muuttovirtoihin vaikuttavat monet syyt. Tärkeimmät ovat työllistyminen muuhun maakuntaan ja hakeutuminen jatko-opintoihin. Etelä-Pohjanmaassa on huomioitava se, ettei maakunnassa ole omaa yliopistoa ja että Seinäjoen yliopistokeskuksen toiminta painottuu tutkimusverkostoihin.

Samana ajanjaksona (2010-2018) Etelä-Pohjanmaa menetti noin 900 alemman korkeakoulututkinnon (ammattikorkeakoulututkinnot ja yliopistojen kandidaattitutkinnot) suorittaneista. Ylempien korkeakoulututkintojen suorittaneista (ammattikorkeakoulujen ylemmät ja yliopistojen maisteritutkinnot) maakunta sai pientä muuttovoittoa (n. 200 henkilöä). Tutkinnon suorittaneiden silmin Etelä-Pohjanmaan veto- että pitovoimassa on kehitettävää. Tämä on olennaista, kun tarkastellaan kevään 2021 tilannekuvafoorum tuloksia.

Kirkas näky haasteista

Seinäjoen ja Ilmajoen alueen toimijat tunnistivat kuvatun kehityksen kirrkaasti. Yhdessä tunnistettu tilannekuva antaa hyvän pohjan jatkaa kehittämistyötä. Tahtolauseiksi kiteytettiin muun muassa työn tuottavuuden nostaminen, TKI-panostusten lisääminen, tuotannon jalostusarvon nostaminen sekä osaavan työvoiman saatavuuden varmistamisen. Edellä kuvatun pohjalta voi todeta, että nämä tavoitteet ovat alueen kestäväen elinvoiman kannalta keskeisiä. Tilannetta voi hahmottaa kuvan 3 avulla.

KUVA 3. Seinäjoki–Ilmajoki-alueen haaste on nostaa jalostusastetta.



Alueen tilanteen voi tiivistää seuraaviin havaintoihin:

- Työllisyysaste on korkea, mutta työvoiman koulutustaso on alhainen.
- Korkeasta työllisyysasteesta seuraa se, että työvoiman ulkopuolella olevia ei-työllisiä on vähän.
- Yleisestä koulutustasosta voi päätellä, että työelämän ulkopuolella olevan työvoiman koulutustaso on alhainen ja luultavasti alempi kuin työllisen työvoiman.
- Jalostusasteen ja tuottavuuden nostotavoite vaatii sekä työelämässä olevan että sinne tulevan työvoiman osaamistason nostoa nykyisestä, TKI-toiminnan lisäämistä (rahoitus, henkilöstö, investoinnit) ja erilaisiin TKI-verkostoihin hakeutumista.
- Ammatillisen peruskoulutuksen suorittaneiden osaajien tarve on huomattava.
- Juopa työelämän ulkopuolella olevan työvoiman osaamistason ja tavoitellun osaamistason välillä kasvaa, ellei työelämän ulkopuolella olevan työvoiman osaamisen kehittämiseksi kyetä tekemään merkittäviä toimenpiteitä.
- Alueelle suuntautuva maahanmuutto on tällä hetkellä poikkeuksellisen vähäistä, mutta tarve uudelle työvoimalle on ilmeinen.

Koko työvoiman osaamistason nostaminen on siten välttämätöntä. Kiperä kysymys on, miten tämä tehdään niin, että samalla voidaan säilyttää nykyinen tuotannon määrä ja vieläpä nostaa sen jalostusastetta? Tässä korostuu työelämässä tapahtuvan oppimisen merkitys. Kun työn yhteyteen lisätään mahdollisuuksia oppia, voidaan osaamistasoa nostaa siirtämättä työvoimaa koulutusjärjestelmään, eli pois työstä. Myös tutkintoon johtamattoman koulutustarjonnan kehittäminen on alueen työn tuottavuuden kannalta tärkeää.

Kunta-asiamies Marko Rossinen Etelä-Pohjanmaan liitosta piti kolmannessa tilannekuvafoorumissa analyttisen esityksen alueen osaamisesta ja väestön liikkuvuudesta. Esityksessään hän nosti esille juuri jalostusasteen nostamisen merkityksen. Hänen mukaansa Etelä-Pohjanmaan ”matala tuottavuus kärjistää osaajapulaa ja vaikuttaa pidemmällä tähtäimellä muun muassa väestön hyvinvointiin ja teknologiseen sekä yritysten kilpailukykyyn.” Rossisen analyysi todettiin forumissa relevantiksi. Tahtotilassa esille nostettu tarve kehittää tutkimus-, kehitys- ja innovaatiotoimintaa on myös tärkeä. TKI-investointien osuus Etelä-Pohjanmaalla oli vuonna 2018 vain 0,74 prosenttia, kun se koko maassa oli 2,76 prosenttia.

MDI:n analyysin mukaan erityisesti toisen asteen ammatillisen koulutuksen merkitys alueen elinvoimalle korostuu niillä alueilla, jotka menettävät koulutettua väestöä etelän suuriin kasvukeskuksiin. Tämän vuoksi pitovoima alueiden oppilaitoksissa opiskeleviin nähden on keskeistä. Muuttotappiota kokevien alueiden tulisikin kiinnittää erityistä huomiota siihen, miten jo opiskeluaikana kiinnitetään valmistuvat alueen työelämään. Tämä on olennaista juuri Etelä-Pohjanmaan maakunnan ja Seinäjoen ja Ilmajoen kaltaisilla alueilla.

Etelä-Pohjanmaan yritys rakenne on pienyritysvaltainen. Suuria vientiyrityksiä on vähän. Alueella on muun muassa vahvaa konepaja- ja metalliteollisuutta, mutta yritykset toimivat pitkälti alihankkijoina muiden alueiden vientiyrityksille. Myös yritysten kasvuhallukkuus on pientä.

Työvoimapula on alueella jo nyt suuri. Ennusteiden perusteella voi arvioida, että pula pahenee, ellei merkittäviä toimenpiteitä tehdä niin nykyisen työvoiman osaamistason nostamiseksi kuin valmistuvien osaajien pitämiseksi alueella. Kolmas keino on ulkomaisen työvoiman saaminen alueelle. Etelä-Pohjanmaalla on ulkomaalaisperäistä väestöä vain 1,8 prosenttia väestöstä. Tämä on vähiten kaikista maakunnista.

Yhteistyöllä eteenpäin

Tilannekuvatyössä hahmotettu haaste jalostusasteen nostamisesta on haastava, mutta hyvä toimintaympäristön analyysi ja yhteinen tilannekuva antavat vahvan perustan toimijoiden elinvoimatyölle. Täytyy muistaa, että alueella on paljon vahvuuksia, joita kuvattiin luvun alussa. Kun yritystoiminta on vilkasta, on pohjaa, jolle kehittää yritysten ja oppilaitosten yhteistyötä ja siten mahdollistaa valmistuvien kiinnittyminen alueelle. Toinen keino on panostaa työssä tapahtuvan oppimiseen, jossa yritysten ja oppilaitosten kyky tehdä yhteistyötä korostuu. Lisäksi on mahdollista aktiivisesti rakentaa koulutus- ja työperäistä maahanmuuttoa.

Näissä kaikissa teemoissa alueen toimijoilla on mahdollisuus itse vaikuttaa tulevaisuuteen.

Seinäjoen kaupungin elinvoimajohtaja Erkki Välimäki on varsin luottavainen sekä alueellisen koulutuskokonaisuuden että työllisyshoidon organisaatioiden toimintaan. Tilanne paranee hänen mukaansa entisestään tulevien uudistusten jälkeen. Silloin alueen toimijoilla on kaikki välineet käytössä ja niillä voimme vaikuttaa jo nyt hyvien lukujen parantumiseen. Välimäki näkee tärkeimpänä keinona yritysten sisällä tapahtuvan oppimisen ja siihen liittyen jatkuvan oppimisen vahvistamisen. Hän tiivistää asian seuraavasti:

Kannustamme yrityksiä oman henkilöstönsä jatkuvaan kouluttamiseen. Alueen koulutus- ja työllisyystoimijat voivat yhä paremmin tukea yrityksiä henkilöstönsä kehittämisessä. Yhteistyöllä saamme alueemme osaamisen nousuun.

Yksi esimerkki kehittämispolusta on Seinäjoki–Ilmajoki-alueen SitraLab-ohjelmaan osallistuvan kehittämistiimin käsittelyyn ottama haaste: parantaa yritysten digivalmiuksia. Parantamalla yritysten digivalmiuksia voidaan vaikuttaa suoraan niiden kykyyn kehittää omaa toimintaansa, sen tehokkuutta ja tuottavuutta.

Tiimin tavoitteena onkin tuottaa malli alueen yritysten digivalmiuksien kehittämiseen ja osaamistarpeiden tunnistamiseen. Osaamista hyödyntää digitalisaatiota tarvitaan myös julkisella sektorilla, kuten sosiaali- ja terveydenhuollossa. Digivalmiuksien kehittäminen tukee myös työelämän ulkopuolella olevan työvoiman kykyä työllistyä.

Kehittämistiimin hahmottamassa mallissa alueen yritykset mentoroivat toisiaan ja jakavat kokemuksiaan. Toisaalta oppilaitosten, Sedu ja Seamk, tietotekniikka-alan opiskelijoita on mahdollista linkittää yritysten digitoreiksi. Samalla tuetaan opiskelijoiden kiinnittymistä alueen työelämään.

Seinäjoki–Ilmajoki-alueen kehittämistyö alleviivaa sitä, että tulevaisuus tehdään päivä kerrallaan ja sitä kautta myös vastata ennusteiden haasteisiin.

Seinäjoen ja Ilmajoen alueen, ja laajemmin koko Etelä-Pohjanmaan, tilanne nostaa esille kysymyksen, miten kansallinen elinvoimapolitiikka taipuu alueiden erilaisiin tilanteisiin. Seinäjoki–Ilmajoki-alue poikkeaa esimerkiksi työllisyystilanteen ja yritystoiminnan vireyden myötä jyrkästi monista muista alueista. Alueen hyvä lähtötilanne antaa vahvan pohjan kehittämiselle. Silti alueelle tarvittaisiin myös kansallista tukea ja välineitä auttaa itseään.

Opit alueelta

- Vahva ennakointi- ja kehittämistyö auttaa kirkastamaan keskeiset haasteet.
- Työssä tapahtuvan jatkuvan oppimisen tukeminen on keskeinen keino osaamistason nostoon.
- Jalostusasteen nostossa tarvitaan tiivistä ja toimivaa yhteistyötä alueen yritysten ja oppilaitosten välillä.

6 Osaamiskeskittymän rakentaminen – esimerkkinä Ylä-Savon seutukunta

Osaamiskeskittymät voivat syntyä monella tapaa. Ylä-Savon seutukunta on esimerkki siitä, miten alueen toimijat pyrkivät tietoisesti rakentamaan keskittymää.

Osaamiskeskittymien synnylle on Miten osaajat liikkuvat alueilla -selvityksen pohjalta tunnistettavissa ainakin kaksi eri reittiä:

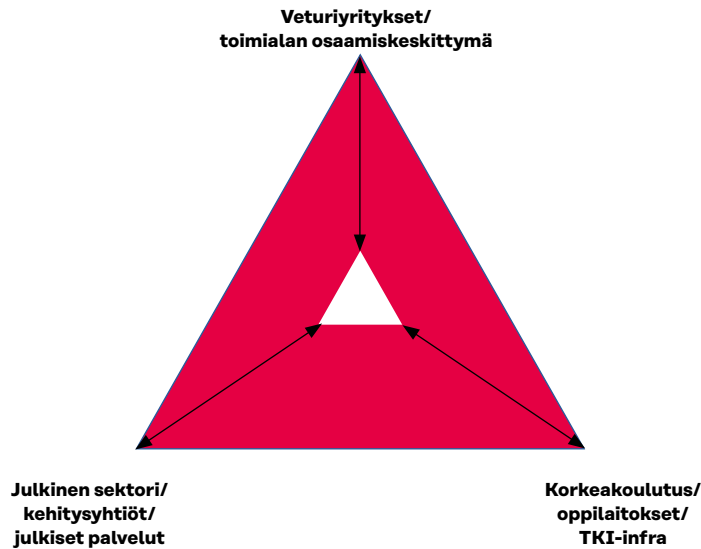
1. Veturiyritysten ympärille syntyvät keskittymät
2. Koulutuksen myötä syntyvät keskittymät

Erilaisten toimialan tai teknologisten edelläkävijätoimijoiden, veturiyritysten, ympärille koostuvat keskittymät ovat merkittäviä eri toimialojen osaamiskeskittymiä. Ne kykenevät vetämään puoleensa myös työssä olevia osaamisintensiivisten alojen väkeä. Veturiyritysten heijastusvaikutukset voivat olla suuria. Mekanismi on looginen. Veturiyritykset houkuttelevat ympärilleen alan muita yrityksiä ja synnyttävät erilaisia alihankintaketjuja. Prosessin myötä alueelle syntyy uusia työpaikkoja, jotka vetävät osaajia alueelle ja vahvistavat edelleen osaamiskeskittymää.

Koulutus, erityisesti korkeakoulutus, ja laaja-alainen koulutustarjonta muodostavat osaamiskeskittymien toisen syntymekanismiin. MDI tiivistää Miten osaajat liikkuvat alueilla? -selvityksessä asian seuraavasti: ”Osa alueista hyötyy tai saa eräänlaisen kolmoishyödyn alueella sijaitsevien oppilaitosten ansiosta: ensiksi alueen oppilaitokset vetävät puoleensa opiskelijoita omaa aluetta laajemmalla vaikutusalueella, toiseksi osa vastavalmistuneista jää koulutuspaikkakunnan työmarkkinoille tai sen läheisyyteen ja kolmanneksi koulutuskeskittymien läheisyyteen hakeutuu ja keskittyy osaamis- ja tietointensiivisiä yrityksiä.”

Toisaalta selvityksen havainnoissa on myös viitteitä väestö- ja työpaikka-kehityksen keskinäisriippuvuuden murtumisesta. Työpaikat eivät enää vedäkään automaattisesti kaikille alueille osaavaa työvoimaa. Pikemminkin trendi, jonka mukaan osaaminen hakeutuu osaamisen luo, voimistuu. Koulutusperustainen mekanismi näyttäisi siis vahvistuvan, kun osaajat sijoittuvat entistä useammin alueille, joilla on jo muita osaajia. Näin syntyy entistä vahvempia osaamiskeskittymiä, verkostoja ja ekosysteemejä, joissa toimijat kykenevät hyödyntämään toistensa osaamista tehokkaasti.

Ne alueet, jotka kykenevät yhdistämään molemmat mekanismit, ovat vahvoilla. Osaamiskeskittymien syntyä on myös mahdollista tukea tietoisella politiikalla. Tässä työssä alueen julkisilla toimijoilla on keskeinen rooli. Osaamiskeskittymien syntydynamiikkaa kuvataan kuvassa 4, jossa esimerk-

KUVA 4. Osaamiskeskittymien syntydynamiikkaa.

kinä on käytetty Ylä-Savon seutukuntaa. Ylä-Savon tilannekuvatyössä on nähtävissä pyrkimys systemaattiseen osaamiskeskittymän vahvistamiseen veturiyritysten ja koulutustoimijoiden yhteistyötä tiivistämällä.

Ylä-Savon seutukunnan elinkeinorakenteen kehitystä tarkasteltaessa voi itse asiassa todeta, että alueella on kokemusta molempien mekanismien vaikutuksista. Ylä-Savon ammattiopiston perustamista Peltosalmelle 1964 voidaan pitää sysäyksenä alueen elinkeinorakenteen monipuolistamiselle ja vahvan metalliteollisuuden synnylle.

Uusi oppilaitos vauhditti esimerkiksi Peltosalmen Konepajan, nykyisen Normetin, kehitystä. Vähitellen kasvaneiden veturiyritysten kehitys puolestaan mahdollisti metalli- ja konepajateollisuuden kasvun ja alihankintayritysten synnyn. Eletään siis vaihetta, jossa alueen toimijat pyrkivät edelleen systematisoimaan ja tiivistämään yritysten ja oppilaitosten yhteistyötä vastatakseen kiristyvään kilpailuun ja hyödyntääkseen teknologista kehitystä.

Iisalmen kaupungin elinkeinojohtaja Terho Savolainen tiivistää tilanteen seuraavasti:

Ylä-Savon valmistavassa teollisuudessa on tunnistettu jo pidemmän aikaa vahva tarve osaamisen kehittämiseksi. Isojen kärkiyritysten kuten Ponsen ja Normetin verkostossa työskentelevät pk-yritykset tarvitsevat koko ajan enemmän ja korkeamman tason osaamista pystyäkseen palvelemaan johtavien yritysten tarpeita. Osaaminen on kilpailutekijä, jolla alueen yritykset tulevaisuudessakin pärjäävät.

Osaamiskeskittymän tai -ekosysteemin rakentaminen on siis kokonaisvaltaista työtä ja edellyttää monien asioiden yhtäaikaista edistämistä. Perinteisen elinkeinopolitiikan keinot: vapaat tontit, hallit tai yritysneuvonta eivät

yksistään toimi. Tarvitaan yhteistyökumppaneita, osaajia, TKI-toimintaa ja muita resursseja sekä erittäin hyviä verkostoja ja logistiikkaa. Menestyvää yritystä on vaikeaa luoda tyhjiössä. Tarvitaan veturiyrityksiä, niiden alihankkijayrityksiä ja erilaisia palveluyrityksiä, joihin syntyy työpaikkoja ja joihin tarvitaan osaajia sekä osaamisen ja toiminnan jatkuvaa kehittämistä. Sitä kautta syntyy kilpailukykyä. Tämä osaamista uudistava hyvän moottori tuo alueelle palkkatuloja, ostovoimaa ja uusia yritysmahdollisuuksia. Hyvä kehittää hyvää. Osaamiskeskittymä on siis systeemi, joka vaatii toimiakseen ympärilleen hyviä julkisia palveluja, luontoa, kulttuuria ja muita hyvinvoinnin rakennusaineita.

Osaamiskeskittymän systeemisyiden haaste on juuri tässä. Sen varmistaminen, että veturiyritykselle riittää osaajia, ei vielä riitä. Osaamista edellyttävät niin alihankkijayritykset, hallinto kuin palvelujen tuotantokin. Kyse on siis riippuvuussuhteista. Jokaisen toimijan menestys edellyttää kaikkien menestystä.

Rakentaessaan Ylä-Savon vahvaa osaamiskeskittymää, alueen toimijoilla on halu myös rakentaa pysyvää yhteistoiminnan ja yhteiskehittämisen toimintamallia alueelle. Tämä näkyy myös alueen SitraLab-kehittäjätiimin toiminnassa. Toimintamalli rakentuu pala palalta. Kuvatessaan kehittäjätiimin työtä Terho Savolainen tiivistää pilottiprojektin tavoitteet seuraavasti:

Pilotissa haetaan uusia keinoja tiivistää yritysten ja oppilaitosten yhteistyötä, jotta tarvittavat osaamisen kehittämisen palvelut löytyisivät nopeasti ja joustavasti paikallisista oppilaitoksista. Tulevissa työpajoissa pureudutaan kyselyssä nousseisiin kipupisteisiin ja pyritään yhdessä löytämään uudet toimintamallit tiiviimmän yhteistyön rakentamiseksi.

Opit alueelta

- Osaamiskeskittymien rakentumista on mahdollista tukea systemaattisella kehittämistyöllä.
- Yhteinen tavoitetila on olennaista elinvoimatyössä.
- Elinvoimatyössä tarvitaan jatkuvasti kehitettävää yhteiskehittämisen toimintamallia.

7 Pohdintaa ja johtopäätöksiä

Alueiden erilaistuminen kiihtyy. On selvää, että Helsingin ja Kainuun elinvoimasta huolehditaan erilaisilla keinoilla. Mutta onko erilaisten alueiden menestyksessä joitakin yhteistä, kaikille alueille tärkeää opittavaa?

Neljän alueen näkökulmat osaamisen kehittämiseen ja osajien riittävyyden varmistamiseen avaavat lohdullisia näkymiä. Esimerkit kertovat, että alueen sisäiseen eriytymiseen on mahdollisuus puuttua, elinvoiman kipukohtia on mahdollista tunnistaa ja lähteä ratkomaan, ratkaisumalleja osaajapulaan löytyy ja osaamiskeskittymiä voidaan rakentaa aktiivisesti. Alueilla on yhteistyön kautta mahdollisuuksia vaikuttaa oman alueen osaamistilanteeseen, elinvoimaan ja työmarkkinoiden toimivuuteen.

Eriyttävät kehityskulut ovat vahvoja, mutta toisaalta tarve varmistaa erilaisten alueiden kyky tuottaa hyvinvointia alueensa ihmisille ja yrityksille, on myös vahva intressi. Alueet ovat hyvin erilaisia, ja ne hyötyvät toisistaan poikkeavista, kestävästä tulevaisuudesta rakentavista ratkaisuista. Opimme vähitellen arvostamaan erilaisten alueiden vahvuuksia ja niiden merkitystä osana elinvoimaista Suomea.

Alueen keskeinen keino varmistaa työvoiman saatavuus on sitouttaa valmistuneet alueen työmarkkinoille. Näin on etenkin niillä alueilla, joilla ei, ainakaan vielä, ole vetovoimaa saada osaajia muilta alueilta. Tämä pitovoima tukee niin Seinäjoen ja Ilmajoen alueen jalostusarvon nostoa ja elinkeinoelämän uudistamista, samoin kuin Raahen seudun elinvoimaa. Koulutustarjonnan laventaminen tukee puolestaan myös alueen vetovoiman kehittämistä.

Suomen luontaiset voimavarat on hajasijoitettu eri puolille maata. Ellei niiden hyödyntämistä ja kehittämistä mahdollisteta, kokonaisuus kärsii. Yhteiskunnallisen tasa-arvon näkökulmasta on tärkeää, että hyvä elämää on mahdollista elää eri puolilla maata.

Vaikka tietyt polarisoivat ja eriyttävät mekanismit jatkuvat, on tärkeää varmistaa myös kestävä talous ja elinvoima kaikenlaisissa elinympäristöissä. Teknologinen kehitys, monipaikkaisuus ja etätyön yleistymisen avaavat myös uusia mahdollisuuksia vastata alueiden työvoimakysymyksiin. Tietotyötä voidaan tehdä hyvin hajautetusti vaikkapa maakunnan eri osista tai maailmalta.

Alueilla on erilaisia osaamistarpeita, jotka vaativat erilaisia vastauksia osaamishaasteisiin. Kyse onkin siitä, miten mahdollistamme erilaisten osaamiskosysteemien toimimisen läpi Suomen ja kiinnittymisen aina kansainväliseen kehitykseen. Lähtökohtana on oltava aina kansainvälisen tason laatu, osaaminen ja kilpailukyky. Ylä-Savo puolestaan tuo hyvin esille osaamiskeskittymien erilaisia syntymekanismeja ja sitä, mikä merkitys yhteistyöllä on elinvoiman rakentamisessa.

Miksi elinvoimatyö ja osaamiskosysteemit ovat tärkeitä kaikille?

Mikään alue ei pärjää tavoittelemalla maakuntasarjan menestystä. Verkottunut yhteistyö on kaiken avain. Olennaista on keskinäisriippuvuuden ymmärtäminen. Jos alueen toimijat, yritykset, oppilaitokset tai kunnat kilpailevat keskenään menestyksestä, tuhlaavat ne resurssit väärin asioihin. Yksittäisen toimijan hetkellinen menestys ei tuota alueelle sellaista hyvää, joka estäisi sen kuihtumisen. Jos taas esimerkiksi alueet tai maakunnat keskittyvät keskinäiseen maan sisäiseen kilpailuun, kyseessä on enemmänkin nollasummapeli kuin aidosti lisäarvoa tuottava toiminta.

Alueiden elinvoimatyön tavoitteena tuleekin olla kaikkien toimijoiden menestyminen ja kansainvälisen kilpailun kestävä toiminta. Sitä kautta syntyy lisäarvoa niin alueelle ja sen toimijoille kuin koko kansakunnalle. Tämä edellyttää alueiden ja sen toimijoiden välistä yhteistyötä Suomessa ja maailmanlaajuisesti. Menestyminen vaatii aina paikallisen ja kansainvälisen ympäristön kytkeytymisen toisiinsa. Tässä tulee esille alueiden osaamiskosysteeminen merkitys.

Hyvä alueellinen menestys on edellytys kyvyille kytkeytyä kansainväliseen menestykseen. Kytkeytymistä ei synny, jollei alueella ole aitoa halua yhteistyöhön, resurssien kokoamiseen ja win-win-win-tilanteen luomiseen eikä ymmärrystä yhteistyön tuomasta menestymisen mahdollisuuksista, eli lisäarvosta, kaikille.

Yksilöille osaamisen ekosysteemit, mahdollisuudet verkottua, oppia yhdessä ja uudistaa omaa osaamista ovat keino selvitä muuttuvassa työelämässä ja yhteiskunnassa ja elää hyvää elämää.

Erilaiset ekosysteemit ja verkostot tarjoavat myös organisaatioille, yrityksille ja yhteisöille paremmat edellytykset kehittää omaa toimintaansa kuin toimimalla yksin. Yhdessä kehittämisen ekosysteemit ja verkostot ovat siis välineitä toimia fiksummin, hakea kilpailuetua, tuottavuutta, kumppaneita, liiketoimintamahdollisuuksia jne.

Yhteiskunnan etu puolestaan on, että erilaiset ekosysteemit ja osaamisverkostot, joissa uusin tieto, osaaminen ja innovaatiot syntyvät, ovat mahdollisimman avoimia. Siksi päättäjien kannattaa miettiä, miten he voivat tukea uudistumiseen tarvittavien välineiden kehittämistä. Alueet ovat puolestaan toimintaympäristöjä, joissa erilaiset ekosysteemit joko kukoistavat tai kuihtuvat. Alueiden elinvoimalle ekosysteemien menestymisellä on ratkaiseva merkitys.

Lähteet

EK (2019 ja 2021). Kuntaranking.

Pohjonen, J, Kauppinen, P (2014). Opettamista, yrittämistä, työtä. Ylä-Savon ammattiopisto 1964 –2014.

Sitra (2020). Mille väestölle? Sitran selvityksiä 167.

Sitra (2021). Miten osaajat liikkuvat alueilla? Sitran selvityksiä 192.

TEM (2021). Ammattibarometri. Arviointi tehty maaliskuussa 2021.

Muistiossa on lisäksi hyödynnetty Pirkanmaan maakunnan, Raahen seutukunnan, Seinäjoen ja Ilmajoen alueen sekä Ylä-Savon seutukunnan keväällä 2021 toteutettujen tilannekuvafoorumien keskustelumuihinpanoja.

Haastattelut

Halme, Esa (5.10.2021), maakuntajohtaja, Pirkanmaan liitto

Kinnunen, Pertti (16.9.2021), toimitusjohtaja, Etelä-Pohjanmaan kauppakamari

Ritola, Jaana (9.9.2021), kuntayhtymän johtaja, rehtori, Koulutuskeskus Brahe

Rossinen, Marko (6.10.2021), kunta-asiamies, Etelä-Pohjanmaan liitto

Savolainen, Terho (14.9.2021), elinkeinojohtaja, Iisalmen kaupunki

Välimäki, Erkki (13.10.2021), elinkeinojohtaja, Seinäjoen kaupunki




SITRA MUISTIO lokakuu 2021
Sitran julkaisemat muistiot ovat tulevaisuustyömme
taustaksi tuotettuja sisältöjä.

ISBN 978-952-347-245-7 (PDF)
ISSN 2737-1034 (PDF)

www.sitra.fi

SITRA

SITRA.FI
Itämerenkatu 11–13
PL 160
00181 Helsinki
Puhelin 0294 618 991

 @SitraFund