



Lapin osaavan työvoiman saatavuuden toimenpidesuunnitelma **TAUSTA-AINEISTO**



Sisällysluettelo

1	Toimenpidesuunnitelman taustaa ja tarkoitus	3
2	Nykytilaselvityksen tuloksia.....	3
3	Lapin osaavan työvoiman saatavuuden haasteet.....	5
3.1	Kohtaantohaasteet.....	5
3.2	Osaamisen haasteet.....	7
3.3	Vetovoiman haasteet	8
3.4	Pitovoiman haasteet	9
3.5	Infran haasteet.....	10
4	Lapin tulevaisuuden näkymiä osaavan työvoiman tarpeisiin	10
5	Osaavan työvoiman saatavuuden toimenpidekortit	11
6	Toimenpidesuunnitelman päivitys	11

1 Toimenpidesuunnitelman taustaa ja tarkoitus

Lapin väestörakenne ja eläköityminen yhdessä ennätystahtiin syntyvien uusien työpaikkojen kanssa haastavat työvoiman saatavuutta. Väestöennusteen mukaan työikäisen (15–64-vuotiaat) väestön määrä Lapissa tulee laskemaan vuoteen 2030 mennessä noin 7 900 henkilöllä 95 800 henkilöön. Työvoiman kysyntä Lapissa on ollut ennätyksellisen vilkasta ja vuonna 2021 TE-palveluihin ilmoitettiin enemmän työpaikkoja kuin aiempina vuosina. Lappilaisessa työvoiman kysynnässä näkyvät mm. suurhankkeet, joissa esimerkiksi Metsä Fibren Kemian biotuotetehdashankkeessa odotetaan vilkkaimmillaan työskentelevän vuoden 2022 keväästä vuoden 2023 alkuun noin 2 000–3 000 henkilöä ja puunhankinnan tuovan metsänhoitoon, puun korjuuseen ja kuljetukseen yli tuhat uutta työpaikkaa painottuen pohjoisen maakuntiin. Toisaalta seuraavan kymmenen vuoden aikana joka kolmas kunnan ja valtion työntekijä jää eläkkeelle, mikä tarkoittaa Lapissa kunta-alan työntekijöistä noin 7 000 henkilöä (39 %).

Yli puolet lappilaisista yrityksistä on kokenut ongelmia työpaikan täyttämässä. Vuonna 2021 rekrytointiongelmia kokeneiden toimipaikkojen osuus kasvoi 14 prosenttiyksiköllä edellisvuodesta nouseen 53 %:iin, kun se koko maassa oli 44 %. Esimerkiksi matkailuyrityksissä rekrytointiin liittyviä ongelmia tai haasteita talvikaudelle 2021–2022 koki joko paljon tai erittäin paljon 40 % yrityksistä. Työvoimapulaa kokevien ammattien määrä on myös ollut jatkuvassa kasvussa. Lappilaiset yritykset näkevätkin työvoiman haasteellisen saatavuuden yhdeksi keskeiseksi kasvun ja kehittymisen esteeksi. Lapissa on työvoiman kohtaannon haasteita, sillä vaikka yritykset kokevat työvoimapulaa, Lapissa on silti noin 8 300 henkilöä vailla työtä. Näiden kohtaannon haasteiden pohjalta on Lapissa nähty tarpeelliseksi tehdä osaavan työvoiman saatavuuden toimenpidesuunnitelma, joka pohjautuu myös maakunnan kehittämissuunnitelman, Lappi-sopimuksen, toteuttamiseen.

Toimenpidesuunnitelman toimeksiannon antoi Johdon strategiafoorumi, joka toimii myös suunnitelman ja sen toteutuksen ohjausryhmänä. Toimenpidesuunnitelmaa on työstetty Lapin ELY-keskuksen koordinoimana operatiivisen työryhmän voimin, joka koostuu lappilaisten oppilaitosten ja elinkeinoelämän edustajista sekä Lapin liiton, Lapin TE-palvelujen ja Lapin ELY-keskuksen edustajista. Toimenpidesuunnitelmassa keskitytään konkreettisiin toimenpiteisiin Lappi-sopimuksen ja muiden maakunnallisten ohjelmien ja tiekarttojen viitoittamana ja määritellään myös lyhyen ja pidemmän aikavälin toimenpiteet sekä vastuutahot. Toimenpidesuunnitelma ulottuu vuoteen 2030, mutta sen toteutumista ja toimenpiteitä tullaan tarkastelemaan matkan varrella ja sitä päivitetään tarpeen mukaisesti.

2 Nykytilaselvityksen tuloksia

Lapin osaavan työvoiman saatavuuden toimenpidesuunnitelman taustaksi työstettiin nykytilaselvitys, johon koottiin tilannekuvaa eri strategisista tavoitteista, kehittämishankkeista sekä palveluista, joilla edistetään osaavan työvoiman saatavuutta Lapissa. Selvitystä varten käytiin läpi 17 strategiaa ja tiekarttaa, joista tunnistettiin osaavan työvoiman saatavuutta edistäviä tavoitteita ja toimenpiteitä. Tarkastelussa oli mukana mm. Lappi-sopimus 2022–2025, Veto- ja pitovoima tiekartta 2021–2030, Jatkuvan oppimisen strategia 2021–2025, ELY-AVI-strategia 2020–2023 sekä Lapin poismuuttoselvitys.

Selvitystä varten käytiin myös läpi Lapissa toteutettuja, pääasiassa ESR- ja EAKR- rahoitteisia kehittämishankkeita, joissa edistetään osaavan työvoiman saatavuutta Lapin alueelle. Läpikäytyt hankkeet rajattiin vuonna 2019 tai sen jälkeen loppuneisiin tai vielä toiminnassa oleviin hankkeisiin, joista tunnistettiin noin 150 hanketta liittyen osaavan työvoiman saatavuuden

edistämiseen. Lisäksi haastateltiin TE-palvelujen palvelupäälliköitä ja koottiin eri kohderyhmille tarjottuja palveluja. Selvitystä varten kartoitettiin myös kahden viime vuoden aikana toteutetut ammatilliset työvoimakoulutukset sekä selvitettiin Lapin ammatillisten oppilaitosten ja korkeakoulujen työelämäyhteistyötä, urapalveluja ja osaamistarpeiden ennakoitintoimintaa.

Nykytilaselvitykseen koottu materiaali ryhmiteltiin kuuden eri kohderyhmän mukaan: työikäiset lappilaiset; nuoret, opiskelijat ja kansainväliset opiskelijat; ulkomaalaiset (sisältäen kansainvälisen rekrytoinnin ja maahanmuuttajat); tekijät muualta Suomesta; yritykset ja työnantajat sekä aluetoimijat. Näiden kohderyhmien mukaisesti tunnistettiin Lapin aluekehitystä ohjaavien strategioiden toimenpide-ehdotukset, toteutetut ja käynnissä olevat hankkeet sekä TE-palvelut, joilla edistetään osaavan työvoiman saatavuutta. Tarkastelulla pyrittiin luomaan kokonaiskuva jo esille nostetuista, viime aikoina toteutetuista tai käynnissä olevista toimenpiteistä. Samalla pyrittiin tunnistamaan kehittämiskohteita tai puutteita, joihin tulevaisuudessa tulisi suunnata kehittämistoimia.

Nykytilaselvityksen pohjalta työikäisten lappilasten kohderyhmälle tunnistettuna haasteina ovat lappilaisten parempi integroiminen työelämään sekä työpaikkojen veto- ja pitovoiman heikkous. Strategioissa nostetut toimenpide-ehdotukset painottuivat työelämän ja työpaikkojen vetovoiman kehittämiseen sekä työntekijän osaamisen kehittämiseen. Hankkeita tälle kohderyhmälle oli toteutettu erityisesti työttömille, osatyökykyisille ja työttömyysuhan alaisille työikäisille. Kehittämiskohteina nousi erityisesti esille panostus tarvelähtöiseen koulutukseen ja muuntokoulutukseen, erilaiset keinot työvoimapotentialin hyödyntämiseen sekä urapolut sesonkityön kautta kokoaikaiseen työhön.

Lappilaisiin nuoriin ja opiskelijoihin kohdistetut strategiset tavoitteet ja toimet liittyivät lappilaisen harjoittelupaikkamallin rakentamiseen, työllistymisväylien kehittämiseen, oppilaitosten ja yritysten yhteistyön kehittämiseen sekä mm. ajasta ja paikasta riippumattoman opetuksen ja ohjauksen edistämiseen. Strategioissa painottuvat toimet opiskelijoihin ja vastavalmistuviin, mutta toimenpide-ehdotukset ns. väliinputoajille, eli nuorille, jotka eivät lähde jatko-opintoihin tai jättävät opintonsa kesken, uupuivat. Kehittämishankkeita oli toteutettu runsaimmin nuorille työttömille ja monet kehittämishankkeet painottuivat tukeen ja ohjaukseen opiskelun aikana sekä harjoitteluun ja työelämään siirryttäessä. Kehittämiskohteina harjoittelupaikkamallin rakentamisen lisäksi nousi esille parempi opiskelijoiden (myös kv-opiskelijat) kiinnittäminen Lapin alueelle sekä uudet avaukset oppilaitosten ja elinkeinoelämän väliseen yhteistyöhön.

Ulkomaalaisten kohderyhmälle, joka sisältää sekä kv-rekrytoinnin kautta Lappiin tulevat sekä jo alueella asuvat maahanmuuttajat, tunnistettiin strategioista toimenpiteitä mm. kansainvälisen rekrytointimallin kehittämiseen, työ- ja koulutusperäisen maahanmuuton lisäämiseen sekä panostamiseen maahanmuuttajien osaamisen tunnistamiseen ja tunnustamiseen sekä osaamispotentialin hyödyntämiseen. Tärkeänä tavoitteena nousi esille myös kansainvälisten osaajien kiinnittäminen Lappiin vaikkakin strategioissa oli heikosti huomioitu jo alueella asuvat maahanmuuttajat. Ulkomaalaisten kohderyhmälle suunnattuja kehittämishankkeita oli suhteellisen vähän ja nekin painottuivat työttömiin maahanmuuttajiin.

Muulla Suomessa asuvien tekijöiden kohderyhmälle suunnatut strategioiden toimenpide-ehdotukset liittyivät houkuttelevan aluekuvan kehittämiseen, täsmämarkkinointiin sekä työmahdollisuuksien laajempaan viestintään. Lisäksi tärkeäksi nähtiin käynnissä olevan työnmurroksen hyödyntäminen monipaikkaisen työn mahdollisuuksien kehittämisessä. Lappilaisen työelämän rakenteita tulisi myös kehittää joustavimmiksi ja perheystävällisemmiksi. Vaikka strategioissa tunnistettiin laajasti kehittämiskohteita, tälle kohderyhmälle suunnattuja hankkeita oli vain yksi. Pääasiassa osaja- ja brändimarkkinointiin keskittyvissä

hankkeissa kohderyhminä oli joko lappilaiset yritykset, kunnat tai aluekehittäjäorganisaatiot. Kehittämiskohteiksi nähtiin panostaminen aluemarkkinointiin ja rekrytointikampanjoihin sekä työnantajien ja työyhteisöjen vetovoimaisuuden kehittämiseen.

Yritykset ja työnantajat -kohderyhmälle suunnatuissa strategioiden painotuksissa korostui yritysten välisen yhteistyön kehittäminen sesonkityössä ja osajien houkuttelussa, panostukset työhyvinvointiin sekä työntajakuvaan kehittäminen. Kehittämishankkeita oli käynnissä laajasti, erityisesti työntajakuvaan, muutoksenhallintaan sekä työhyvinvointiin ja tuottavuuteen liittyviä. Osaamisen kehittämistä tukevissa hankkeissa hyödynnettiin paljon teknologiaa ja digitalisaatiota. Kehittämishankkeet kohdistuivat laajalti matkailusektorille. Kehittämiskohteina nousi esille monimuotoisen rekrytointin tukeminen, yhteistyöllistäminen ja ”osaajapoolit”, yritysviestinnän kirkastaminen työntaja- ja työntekijäimagojen näkökulmasta sekä työntekijöiden pitovoiman kehittäminen. Lisäksi nähtiin, että hybridityön ja monimuotoisen työelämän mahdollisuuksissa olisi vielä paljon hyödynnettävää osaavan työvoiman saatavuuden osalta.

Aluetoimijoiden kohderyhmälle (julkinen sektori, oppilaitokset sekä muut aluekehittämisen toimijat) suunnatut strategiset toimenpiteet liittyvät aluemarkkinointiin ja vetovoiman kehittämiseen sekä alueellisten toimintamallien kehittämiseen mm. vihreän siirtymän, sosiaalisesti kestävä talouden, alue-ennakoinnin ja toimialojen kehittämisen osalta. Kehittämishanketoiminta kohdistui laajalti aluemarkkinointiin, yrittäjyyden tukemiseen sekä työllisyyden edistämisen tukemiseen. Kehittämiskohteina esille nousivat aktiivisen yhteistyön kehittäminen kohtaanto- ja vetovoimahaasteissa, alueellisen ennakoinnin ja toimialaklusteritoiminnan kehittäminen työvoiman saatavuuden näkökulmasta, sosiaalisesti kestävä talouden edistäminen, brändityö ja työvoimapulan mukaiset kampanjat sekä osaamisen kehittämisen eri keinot.

3 Lapin osaavan työvoiman saatavuuden haasteet

Nykytilaselvityksen ja operatiivisen ryhmän työskentelyn pohjalta tunnistettiin Lapin osaavan työvoiman saatavuudessa viisi laajempaa teemaa, joiden osalta työvoiman saatavuuden haasteita on tarkasteltu ja työstetty eteenpäin toimenpidesuunnitelmassa. Nämä teemat ovat: **kohtaanto, osaaminen, vetovoima, pitovoima sekä infra**. Kullekin näistä teemoista on tunnistettu haasteita, joita on avattu ja tarkasteltu tarkemmin mm. tilastoaineistojen kautta konkreettisten toimenpiteiden määrittelyn pohjalta.

3.1 Kohtaantohaasteet

Tunnistettuja kohtaannon haasteita ovat:

- Rekrytointiongelmien ovat yleistyneet ja laajentuneet uusille toimialoille ja ammatteihin
- Työvoiman kysyntä ja tarjonta eivät kohta toisiaan
- Uusia työmahdollisuuksia syntyy kaikille toimialoille elinkeinoelämän elpessä pandemian jäljiltä
- Ammatillinen ja alueellinen liikkuvuus on vähäistä
- Lapin työikäisen väestön määrä ei tule riittämään työvoimatarpeisiin huomioiden eläköitymiset ja elinkeinoelämän näkymät
- Työllistyminen on haasteellista osalle työttömistä työnhakijoista
- Työelämän muutos haastaa perinteiset työntekemisen tavat ja muodot
- Yritykset ja työnantajat kokevat tarvitsevansa uudenlaista rekrytointiosaamista
- Nykyinen sosiaaliturva ei aina kannusta rahallisesti työntekoon

Lapin väkiluku on vähentynyt voimakkaasti 1990-luvulta lähtien, mutta supistuminen ei kosketa kaikkia kuntia tasaisesti. Rovaniemen väkiluku on kasvanut voimakkaasti. Lasten ja eläkeikäisten ikäluokissa muutokset ovat olleet huomattavia - eläkeläisten määrä on kasvanut ja alle 15-vuotiaiden vähentynyt. Suuret ikäluokat siirtyvät eläkeikään ja samalla lasten ikäluokien supistumisen seurauksena myös työikäisten määrä uhkaa tulevaisuudessa supistua. Väestöennusteen mukaan työikäisen väestön (15–64-vuotiaat) määrä Lapissa tulee laskemaan vuoteen 2030 mennessä noin 7 900 henkilöllä 95 800 henkilöön.

Lapin osaavan työvoiman saatavuuden kohtaantohaasteet vaihtelevat seutukunnittain. Lapin ammattibarometrin mukaan Meri-Lapin ja Rovaniemen seutukunnissa työvoiman suuri tarve on kohdistunut tiettyihin ammattialoihin, joihin hakijoita, alan koulutuksen omaavia tai alan koulutusta ei ole saatavilla seutukunnassa eikä koko Lapin alueella (esim. koneistaja, varhaiskasvatuksen opettaja). Toisaalta asiantuntijatasen osaajia on tarjolla enemmän, kuin alueella on työpaikkoja tarjolla. Pohjoisten seutukuntien tarve palvelualan työntekijöistä näyttäytyy jo esteenä yritysten perustoiminnalle. Lapissa on suuri tarve ammatillisen alan osaajista, mutta paljon hakijoita asiantuntijatyöhön. Korkeakoulutettujen määrä Lapissa on korkea suhteutettuna korkeakoulutetuille tarjolla olevien avoimien työpaikkojen määrään.

Työllisyyskatsauksen (helmikuu 2022) mukaan työvoiman kysyntä on ollut Lapissa vilkasta ja avoimeksi ilmoitettujen työpaikkojen määrä yli kaksinkertaistui edellisvuoden helmikuusta. TE-palveluihin ilmoitettiin Lapissa 5 320 avointa työpaikkaa, joka on 135 % enemmän kuin viime vuonna samaan aikaan. Työvoiman kysynnässä näkyi aiempien kuukausien tapaan erityisesti rakentamisen ja palvelualan työvoimatarpeet. Lapissa on pääsääntöisesti tarjolla lyhyitä, määräaikaista työtehtäviä, joita avoimista työpaikoista oli yli 50 %. Niistäkin jopa reilut 6 000 paikkaa oli alle 3 kk työtehtäviä.

Työttömyys on vähentynyt kaikissa Lapin kunnissa ja myös kaikissa pääammattiryhmissä. Kevään 2022 ammattibarometrin mukaan pula-ammattien määrä on lisääntynyt jopa 68 ammattiin. Syksyllä 2021 vastaava määrä oli 52 ammattia. Lapissa on tälläkin hetkellä kova pula erityisesti sosiaali- ja terveydenhuollon ammattilaisista. Arvioidut lähiajan työvoimatarpeet muodostuvat pitkälti Lapin elinkeinorakenteen ja tulevaisuuden investointien mukaan. Työntekijöiden eläköityminen sekä kasvava ikääntyneiden palvelutarve tulevat kasvattamaan työvoiman tarvetta entisestään. Työllisyyskatsauksen mukaan, lähes joka kolmas työttömistä on pitkäaikaistyötön. Pitkäaikaistyöttömyys on ollut Lapissa laskussa ja sen määrän kasvu on kohdistunut iäkkäimpien ikäryhmään. Pitkäaikaistyöttömistä lähes joka kolmas onkin yli 60-vuotias.

Rekrytointiongelmien ovat laajentuneet entisestään uusiin ammatteihin ja uusille toimialoille. Kevään 2022 Pk-yritysbarometrin mukaan, ammatillisten osaajien puute siirtää tai jopa estää uudet investoinnit Lapissa useilla eri aloilla. 19 % lappilaisista yrityksistä koki työvoiman saatavuuden merkittäväksi kasvun esteeksi ja 48 % koki sen rajoittavan kasvua jonkin verran. 32 % yrityksillä oli riittävästi osaavaa työvoimaa, kun vastaava luku oli edellisenä keväänä 47 %. Vaikka Lapissa on hyvin tarjolla toisen asteen koulutuspaikkoja, valmistuneiden määrät eivät kuitenkaan riitä vastaamaan kasvavaan työvoimatarpeeseen. Lapissa on käynnissä laajoja teollisia investointeja, joihin liittyy merkittäviä työvoimatarpeita. Näitä tarpeita ei voida täyttää lappilaisella työvoimalla eikä edes Suomesta saatavalla työvoimalla. Tällä hetkellä kansainvälisten osaajien rekrytointi on ylipäänsä Lapissa vähäistä, vaikka joka kymmenes hyödynnäkin ulkomaista työvoimaa. Kansainvälisiä osaajia tarvitaan jatkossa myös monissa pienissä ja keskisuurissa yrityksissä oleviin asiantuntijatehtäviin (ml. TKI-tehtävät).

3.2 Osaamisen haasteet

Tunnistettuja osaamisen haasteita ovat:

- Koulutuksessa korostuu tutkintopainotteisuus
- Osaamisen kehittämisessä on tarvetta nopeisiin ratkaisuihin
- Jatkuva oppiminen on välttämättömyys muuttuvassa työelämässä
- Osaamisen kehittäminen on osin polarisoitunutta
- Työelämän muutos vaatii osaamisen päivittämistä
- Osaamiseen kehittämiseen tarvitaan erilaisia osaamisen kehittämisen malleja ja muotoja
- Osalla valmistuvista opiskelijoista on haasteita työelämätaidoissa
- Erilaisista osaamisen kehittämisen mahdollisuuksista ei tiedetä tarpeeksi ja tietoneuvonta ja ohjauspalveluissa on kehittämisen tarpeita

Lapissa on suuri työvoimatarve ammatillisista osaajista. Asiantuntijaosaajista on tarjontaa, mutta heille ei ole alueella tarjolla osaamista vastaavaa työtä. Isot investoinnit kasvattavat lyhyellä aikavälillä osaajatarvetta hyvinkin voimakkaasti, kun taas matkailualalla osaajien tarve on ollut jo pidempään pysyvää. Useissa Lapin kunnissa on tarjolla matkailualan koulutusta, mutta siitä huolimatta osaajien määrä jää alle tarpeen. Myös sosiaali- ja terveysalan koulusta on Lapissa tarjolla useissa kunnissa, mutta osaajien tarve kasvaa jatkuvasti.

Lapissa on yli 15-vuotiaita ilman minkäänlaista tutkintoa vajaa 40 000 asukasta ja esimerkiksi pelkän lukiotutkinnon suorittaneita vajaa 7 000 asukasta. Tilastokeskuksen mukaan ammatillisen tutkinnon keskeyttäneiden määrä on kasvussa. Lukuvuonna 2019/2020 keskeyttäneitä oli 11,6 % oppilaista. Helmikuun 2022 Työllisyyskatsauksen mukaan toisen asteen tutkinnon suorittaneita työttömiä oli n. 1 500 vähemmän kuin vuotta aiemmin, mutta heitä oli silti 57 % työttömistä. Vain perusasteen suorittaneita oli työttömistä vajaa 2 000 (22 %) ja korkea-, korkeakoulu- tai tutkijakoulutusasteen suorittaneita 1 500 (17 %). Työttömyys on vähentynyt kaikilla koulutusasteilla tutkijakoulutusastetta lukuun ottamatta. Aiempien kuukausien tapaan suhteellisesti eniten väheni erikoisammattikoulutusasteen ja alemman korkeakouluasteen tutkinnon suorittaneiden työttömyys.

Lapissa osaamisen uudistaminen liittyy myös ammatinvaihtajiin. Esimerkiksi yli 50-vuotiaiden rakennusalan sekä sosiaali- ja terveysalan työttömien työnhakijoiden osuus on suuri ja heillä saattaa olla terveydellisiä haasteita omalle alalle työllistymisen esteenä. Näiden hakijoiden osaamisen päivittäminen vaatiikin kuntoutusta tai uudelleen kouluttautumista.

Työelämässä yhä useampi tarvitsee korkeakoulututkinnon, mutta oman osaamisen kehittäminen ei enää voi jäädä pelkkään tutkintoon vaan jatkuu työn ohessa. Koulutuspalvelujen kehittämisessä tulisi huomioida mahdollisuus työuran aikaiseen osaamisen kehittämiseen ja jatkuvaan oppimiseen. Opintojen aikana tapahtuvalla urasuunnittelutaitojen- ja valmiuksien kehittämisellä on merkitystä opiskelijan jatkuvan oppimisen taitojen karttumiselle. Lapin alueen korkeakouluopiskelijoiden työelämävalmiudet ovat pääpiirteittäin hyvät. Lapin alueen yritykset toivovat korkeakouluopiskelijoilta vielä enemmän käytännön työtaitoja, itseohjautuvuutta sekä kykyä oppia uutta työssä.

Lapissa tapahtuva koulutus ei aina vastaa riittävässä määrin lappilaisten työnantajien tarpeisiin. Tällä hetkellä koulutus on myös hyvin tutkintopainotteista ja siihen ohjaa myös koulutuksen rahoitusmallit. Työelämä kaipaa puolestaan joustavia ja nopeita tapoja täydentää osaamista muuttuviin työelämän tarpeisiin tai kouluttautua uuteen ammattiin. Lyhyt- ja täsmäkoulutusten avulla on mahdollista reagoida työnantajien muuttuviin osaamistarpeisiin ja yritysten

kohtaamiin muutostilanteisiin. Syksyn 2021 yritysbarometrin mukaan Lapin pk-yrityksistä 34 % näkeekin henkilöstön kehittämisen ja koulutuksen kehitystarpeinaan.

3.3 Vetovoiman haasteet

Tunnistettuja vetovoiman haasteita ovat:

- Kilpailu osaavasta työvoimasta on kovaa koko maassa ja myös kansainvälisesti
- Uusien yritysten houkuttelu alueelle on haasteena
- Työn ja vapaa-ajan yhdistäminen ei ole mahdollista siinä määrin, että Lappi houkuttelisi muuttajia harrastusmahdollisuuksilla
- Moni työ on sesonkiluonteista
- Lapin kansallinen markkinointi työvoiman houkuttelun näkökulmasta on vähäistä

Kilpailu osaavasta työvoimasta muun Suomen ja naapurimaiden kanssa on kasvanut. Arktinen alue, Barentsin alue, Pohjois- Ruotsi ja Pohjois-Norja houkuttelevat investointeja ja työvoimaa. Lapin kauppakamarin selvityksen mukaan Pohjoisessa on 178 miljardin euron investointipotentiaali, mikä toteutumisen yhtenä uhkana on osaavan työvoiman saatavuus. Pohjoisen alueen investoinnit kilpailevat siten myös lappilaisesta työvoimasta. Lapin tulee tästäkin johtuen toimia voimallisesti veto- ja pitovoimatyössään. Jo olemassa olevia kansainvälisen houkuttelun rakenteita, kanavia ja välineitä tulee kehittää ja luoda uusia lappilaisiin tarpeisiin. Kansainvälisille osaajille on Lapissa tilaa, sillä Lapin vieraskielisen väestön osuus väestöstä on vain 3 %, mikä on toiseksi alhaisin osuus kaikista Suomen maakunnista. Ruotsin kansalaiset ovat suurin ulkomainen ryhmä Lapissa, mutta heitä ei lasketa vieraskielisiksi.

Työntekijöiden lisäksi Lappiin tulee myös jatkossa houkuttella entistä selkeämmin sekä yrittäjiä että startup-yrittäjiä. Yrittäjät voivat tulla sekä muualta Suomesta että muista maista. Tärkeä rooli on myös kuntien ja elinkeinoelämän toimivilla yhteistyösuhteilla sekä kuntien maankäytöllä ja kaavoituksella. Yritys- ja yrittäjämyönteiset kunnat ovat vetovoimaisia myös potentiaalisten yrittäjien silmissä. Heikko yhteistyö ja luottamuksen puute puolestaan heikentävät sekä kunnan veto- että pitovoimaa. Lapissa toimivien yritysten menestystarinoita tulisi nostaa markkinoinnissa ja viestinnässä esille, jotta kiinnostus Lapin työmahdollisuuksia kohtaan kasvaa.

Lappi on perheystävällinen hybridityökohde, jossa perhe-elämän, vapaa-ajan ja työn yhteensovittamisen mahdollisuudet ovat kehittyneet. Työnantajat eivät kuitenkaan aina osaa hyödyntää tätä kilpailu- ja rekrytointitekijänä, vaan tehty työ jää usein piiloon. Lapin suurin yksittäinen vetovoimatekijä on luonto ja sen yhdistäminen työn tekemiseen tarjoaa paljon mahdollisuuksia houkuttella kuntiin asukkaita. Etätöyön yleistyessä työuralla eteneminen ja työpaikkojen vaihto eivät enää välttämättä edellytä asuinpaikan vaihtoa.

Lappia tulisi markkinoida kansallisesti erilaisten osaajien ja ammattilaisten näkökulmasta houkuttelevana ja monipuolisena paikkana asua, elää sekä tehdä työtä tai opiskella. Tavoitteen saavuttaminen edellyttää oikeiden kohderyhmien tunnistamista. On tunnistettava ne, jotka potentiaalisesti ovat kiinnostuneita Lapista ja joita Lapin työmarkkinoilla tarvitaan eli esimerkiksi ammattilaisia eri työvoimapula-aloilla. Viestinnän tulee olla laajaa, jotta esimerkiksi oppilaitoksista valmistuvat osaavat ajatella laajasti työllistymismahdollisuuksiaan Lapissa.

3.4 Pitovoiman haasteet

Tunnistettuja pitovoiman haasteita ovat:

- Ollakseen kilpailukykyisiä, työnantajien tulisi panostaa enemmän työoloihin, palkkaukseen ja työhyvinvointiin
- Perheiden tarvitsemia palveluja ei ole Lapissa riittävän kattavasti saatavilla
- Työt ovat sesonkiluonteisia monilla aloilla, mikä voi heikentää niiden houkuttelevuutta
- Kv-opiskelijoiden työllistymismahdollisuudet ovat muita työnhakijoita heikommalla
- Asettautumispalveluja ei ole riittävän kattavasti käytössä ja niiden sisällöissä on vielä kehittämistarpeita
- Työmahdollisuudet puolisoille ovat rajallisia

Tilastokeskuksen mukaan lappilaiset vastavalmistuneet ovat siirtyneet työelämään hyvin. Vuonna 2020 Lapissa tutkinnon suorittaneista (3 754) työssä oli 66 % ja työttömiä 14 %. Opiskelua jatkoi 14 % valmistuneista. Lapin maakunnan ammatilliset osaajat jäävät pääosin Lappiin töihin. Myös maakunnan ammatillisen koulutuksen aloituspaikat ovat valtakunnallisesti verrattuna hyvällä tasolla ja Lapissa ammatillisen tutkinnon suorittaneista reilu 80 % valmistuneista työllistyy Lappiin ja Pohjois-Pohjanmaalle (10 %). Esimerkiksi sosiaali- ja terveysalalta 86 % ja tekniikan alalta valmistuneista 82 % työllistyi Lappiin. Lapissa ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneista työllistyy Lappiin noin 56 %, Pohjois-Pohjanmaalle 58 % ja Uudellemaalle 17 %. Lapissa yliopistotutkinnon suorittaneista työllistyy Lappiin kolmasosa (31 %). Tärkeä osa osaavan työvoiman pitovoimassa onkin Lapin oppilaitoksissa opiskelevien opiskelijoiden kiinnittäminen alueelle. Nykyiseltään työelämä ei kuitenkaan ole vielä riittävän vastaanottavainen kansainvälisiä opiskelijoita kohtaan, joten opiskelijat eivät kiinnity riittävässä määrin työelämään esimerkiksi harjoitteluiden kautta.

Lapissa on paljon kausiluonteista työtä esimerkiksi matkailussa. Osalle, kuten opiskelijoille, kausiluonteinen työ sopii, mutta osa kausityöntekijöistä haluaisi löytää Lapista ympärivuotista työtä ja jäädä alueelle pysyvämmiin. Mahdollisuuksia ympärivuotiseen työskentelyyn tulisi kehittää yritys yhteistyönä, huomioiden esim. työvastinparit. Viestinnässä tulisi korostaa Lapin monipuolisuutta: Lappi ei ole vain matkailua- ja kausiteollisuutta, vaan Lapissa on monipuolisesti erilaisia työmahdollisuuksia. Ympärivuotisuuden vahvistuminen edellyttää matkailualan työvoimalta uusia tietoja, taitoja ja monipuolisuutta, jotka tulee huomioida alan koulutusta suunniteltaessa. Myös työnantajapoolien avulla voidaan auttaa työntekijöiden ympärivuotista työllistymistä.

Kuntien toimivat peruspalvelut ovat tärkeitä erityisesti pitovoiman kannalta. Palveluita voitaisiin kehittää eri kuntien kesken huomioiden yritysten ja työntekijöiden erilaiset tarpeet. Samalla tulisi myös pohtia liikkuvien palveluiden kehittämistä ja tuottamista. Kuntien peruspalveluita tulee kehittää vastaamaan muuttuvan väestörakenteen tarpeisiin siten, että ne palvelvat myös perheitä. Lisäksi palveluiden kehittämisessä tulee huomioida myös vieraskieliset palvelut, sillä useampi kuntalainen voi olla lähtöisin muualta kuin Suomesta. Peruspalveluiden sopeuttaminen ja laadun ylläpito on keskeinen kuntien ja kuntapäätäjien tehtävä tulevina vuosina Lapissa. Pätevien työntekijöiden saatavuuden vaikeudet vaikuttavat myös tarjottavan palvelun saatavuuteen sekä laatuun.

Työnantajat eivät voi enää kilpailla työntekijöistä pelkällä palkalla, sillä työn mielekkyys ja monipuolisuus, koulutusmahdollisuudet, hyvinvoiva työyhteisö sekä joskus myös pienetkin lisäedut voivat olla tärkeitä houkutellessa ja pidettäessä kiinni hyvistä osaajista. Työn tekemisen uudet tavat mahdollistavat työn tekemisen etänä, eikä työn vuoksi tarvitse aina muuttaa. Lapissa olevaa työhyvinvoinnin kehittämiseen liittyvää osaamista tulee hyödyntää laaja-

alaisesti. Laadukas työelämä vahvistaisi Lappi-brändiin rakentuvaa osaaja- ja asukasmarkkinointia ja toimisi kilpailuetuna kilpailtaessa osaajista muiden maakuntien ja maiden kanssa.

Pitovoimanatekijöinä mielekäs elämä ja viihtyminen eivät tietysti riipu vain palveluista, vaan myös luontoympäristöstä, elämyksistä, kulttuurista, tapahtumista sekä myös alueellisten ja paikallisten identiteettitekijöiden hyödyntämisestä.

3.5 Infran haasteet

Tunnistettuja infran haasteita ovat:

- Hyvätasoisia asuntoja ei ole riittävästi saatavilla työntekijöille
- Huonot julkiset liikenneyhteydet vaikeuttavat työssäkäyntiä
- Nopeissa ja kattavissa tietoliikenneyhteyksissä on puutteita

Lapissa on pulaa kohtuuhintaisista vuokra-asunnoista sekä erilaisista asumisratkaisuksista Lappiin työskentelemään tai opiskelemaan tuleville. Erityisesti puutetta on hyvätasoisista vuokra-asunnoista. Korkeat asumiskustannukset heikentävät vetovoimaa. Lappi ei myöskään tällä hetkellä kiinnosta rakennuttajia riittävästi, jotta uusia vuokra-asuntoja rakennettaisiin. Asuminen on töihin tulevalle muuttajalle keskeinen kysymys ja kohtuuhintaisten vuokra-asuntojen tai muuten muuttajan tilanteeseen sopivien kohtuuhintaisten asuntojen tarjonta on keskeinen veto- ja pitovoimatekijä. Asumisen ongelmat eivät luonnollisesti kosketa koko Lappia samalla tavalla. Pitkäkestoisena asumisen ongelmat heikentävät maakunnan veto- ja pitovoimaa sekä vaikeuttavat työvoiman saantia.

Heikot julkiset liikenneyhteydet tai niiden puuttuminen muodostavat yhden työhön menon esteen erityisesti kaupunkien, kuntakeskuksien ja muiden taajamien ulkopuolella asuville. Maaseudulla asuvilla on yleensä auto ja ajokortti, mikä puolestaan helpottaa heidän työssäkäyntiään. Pitkien työmatkojen aiheuttamat liikkumisen kustannukset kaventavat kuitenkin työllistymisen taloudellista kannustavuutta.

Nopeissa ja kattavissa tietoliikenneyhteyksissä on myös haasteita monilla alueilla Lapissa. Modernit laajakajaistyhteydet tulisi saada mahdollisimman laajalle. Toimivat tietoliikenneyhteydet tukevat modernia elämistä ja mahdollistavat työn ja etätöiden tekemisen.

4 Lapin tulevaisuuden näkymiä osaavan työvoiman tarpeisiin

Lapissa ja Lapin lähialueilla on meneillään suuria kehittämishankkeita ja positiivisia kehitysnäkymiä, joka tulevat vaikuttamaan työvoiman kysyntään ja osaajien tarpeeseen lähiaikoina. Metsä Groupin Kemian investoinnilla on merkittävät työllisyysvaikutukset rakentamiseen. Tehtaan rakennusvaihe kestää noin 2,5 vuotta ja sen on määrä valmistua vuoden 2023 kolmannella neljänneksellä. Tehtaan rakennusvaiheen työllisyysvaikutukset ovat lähes 10 000 henkilötyövuotta, josta yli puolet tehdään Kemissä. Suorassa arvoketjussaan tehdas työllistää noin 2 500 henkilöä, mikä on noin 1 500 enemmän kuin nykyisin. Uudet työpaikat syntyvät pääasiassa metsänkorjuuseen ja kuljetukseen.

Myös matkailualan näkymät ovat hyvät. Matkailussa tapahtui selvä käänne korona-ajan notkahduksesta viime syksynä. Kotimainen matkailu on jatkunut vilkkaana ja ulkomaisten matkailijoiden määrässä on päästy jo koronaa edeltävälle tasolle, mutta palautumisessa on ollut alueellisia eroja. Sallan kansallispuiston avaaminen tuo uuden lisän Itä-Lapin luontomatkailuun. Kulunut talvi on osoittanut, että Lapilla on ulkomailla kysyntää. Myös tulevalle talvelle

kysyntä on kovaa Euroopassa ja Euroopan ulkopuolelta muun muassa Yhdysvalloista. Matkailu yrityksissä arvioidaan, että tulevaisuus riippuu Euroopan turvallisuus- ja taloustilanteesta ja Ukrainan sota sumentaa näkymää. Riskinä on mahdolliset muutokset matkustushalukkuudessa ja vaikutukset lentoyhteyksiin. Myös matkailurakentaminen on elpynyt ja etenkin lomamasuntojen rakentaminen on vilkasta. Matkailutyöntekijöille rakennetaan asuntoja eri puolilla Lappia. Tehdyn selvityksen mukaan matkailuinvestointeja on käynnissä 130 miljoonalla ja suunnitelmissa on vielä noin 1,25 miljardin investoinnit.

Laajemmin pohjoista lähialuetta tarkasteltaessa, Barentsin alueen investointipotentialiaali ylittää 178 miljardiin euroon Lapin kauppakamarin selvityksen mukaan. Investoinneista 86 miljardia kohdistuu teollisiin hankkeisiin, 50 mrd. energiahankkeisiin, 34 mrd. infrastruktuurihankkeisiin, 4 mrd. matkailuun sekä 6 mrd. euroa muihin hankkeisiin. Suuri osa alueen teollisista investoinneista liittyy vihreän siirtymän toteuttamiseen. Teollisella sektorilla korostuvat panostukset hiilineutraaliin teräkseen, akkujen valmistamiseen sekä näissä tarvittavien mineraalien louhintaan. Energiasektorilla isossa roolissa on tuulivoiman rakentaminen. Pohjois-Suomen vihreän siirtymän hankkeissa painottuu biotalous sekä tuulivoima ja ydinenergia. Lappiin suunnitelluissa kaivosinvestoinneissa muiden malmien ohella tuotetaan esimerkiksi akkujen valmistukseen tarvittavaa kobolttia. Lisäksi uutta tutkimustoimintaa ja malminetsintää tehdään noin viidenkymmenen miljoonan euron vuosittaisilla investoinneilla. Pk-yritysten investoinnit keskittyvät Kemi-Tornion seudulle.

5 Osaavan työvoiman saatavuuden toimenpidekortit

Lapin osaavan työvoiman saatavuuden toimenpidesuunnitelma on esitetty teemakohtaisten toimenpidekorttien muodossa, joiden tarkoituksena on koota helposti hahmotettavaksi suunnitellut konkreettiset toimenpiteet eri kohderyhmille. Suunnitelman toimenpideaika on vuoteen 2030 saakka.

Toimenpidekortit on koottu tunnistettujen viiden osaavan työvoiman saatavuuden teeman alle: **kohtaanto, osaaminen, vetovoima, pitovoima ja infra**. Kortteihin on koottu kunkin teeman kohdalta tärkeimmät osaavan työvoiman saatavuuden haasteet. Teemoittaisiin kortteihin on koottu konkreettiset toimenpiteet kohderyhmittäin (työikäinen lappilainen; nuoret, opiskelijat ja kv-opiskelijat; ulkomaalaiset; osaajat muualta Suomesta; työnantajat ja yritykset sekä aluetoimijat). Toimenpiteistä on eritelty myös edunvalvonta-asiat (harmaalla pohjalla).

6 Toimenpidesuunnitelman päivitys

Lapin osaavan työvoiman saatavuuden toimenpidesuunnitelma on ajassa päivittyvä suunnitelma, jonka toteutusta seurataan Johdon strategiafoorumin toimesta toimenpiteiden käynnistymisten sekä seurantamittareiden pohjalta. Johdon strategiafoorumi päättää myös mahdollisista suunnitelman päivitystarpeista, joita tehdään suunnitelmaan tarpeiden mukaisesti.

Toimenpidesuunnitelman päivitystä varten toimenpidekortteja tullaan täydentämään lausuntokierroksen jälkeen tärkeimmillä seurantamittareilla, joiden pohjalta tehdään osaavan työvoiman saatavuuden edistymisen seuranta tietyin väliajoin.