



LAPIN LIITTO



Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020

Lapin veto- ja pitovoima -tiekartta

Kesäkuu 2021

Sisällys

JOHDANTO.....	4
TAUSTA, TAVOITTEET JA TOTEUTUS.....	4
SISÄLLÖSTÄ	5
YHTEENVETO	6
TODELLINEN LAPPI NÄKYVÄKSI: OSAAJA- JA ASUKASMARKKINOINNIN VAHVISTAMINEN LAPIN BRÄNDITYÖSSÄ.....	7
NYKYTILA JA TARPEET	7
TAVOITTEET	7
TOIMENPITEET	8
AIKATAULU	9
TYÖNJAKO JA ROOLIT	10
YHTEENVETO	10
LAPISTA LÖYTYY TEKEVÄLLE TÖITÄ: TYÖVOIMAN JA YRITTÄJIEN HOUKUTTELU RÄÄTÄLÖIDYSTI TYÖVOIMATARPEIDEN MUKAAN	11
NYKYTILA JA TARPEET	11
TAVOITTEET	12
TOIMENPITEET	12
AIKATAULU	14
TYÖNJAKO JA ROOLIT	14
YHTEENVETO	15
SUJUVAA ELÄMÄÄ LAPISSA: UUSIA INNOVAATIOITA JA TOIMIVAT PERUSPALVELUT	16
NYKYTILA JA TARPEET	16
TAVOITTEET	16
TOIMENPITEET	17
AIKATAULU	18
TYÖNJAKO JA ROOLIT	18
YHTEENVETO	18
OSAKSI LAPIN OSAAJIA: KOULUTUKSEN JA OPPILAITOSTEN TYÖELÄMÄYHTEYKSIEN KEHITTÄMINEN	19
NYKYTILA JA TARPEET	19
TAVOITTEET	19
TOIMENPITEET	19
AIKATAULU	21
TYÖNJAKO JA ROOLIT	21
YHTEENVETO	21

MIELEKÄSTÄ TYÖTÄ LAPPILAISILLE: TYÖELÄMÄN LAATU JA TYÖHYVINVOINTI	22
NYKYTILA JA TARPEET	22
TAVOITTEET	22
TOIMENPITEET	22
AIKATAULU	23
TYÖNJAKO JA ROOLIT	23
YHTEENVETO	24
AVOIN LAPPI: VASTAANOTTAVUUS JA YHTEISÖLLISYYS	25
NYKYTILA JA TARPEET	25
TAVOITTEET	25
TOIMENPITEET	25
AIKATAULU	26
TYÖNJAKO JA ROOLIT	26
YHTEENVETO	27
ETÄ-LAPPI: ETÄTYÖNTEKIJÖIDEN HOUKUTTELU JA KIINNITTÄMINEN	28
NYKYTILA JA TARPEET	28
TAVOITTEET	28
TOIMENPITEET	28
AIKATAULU	29
TYÖNJAKO JA ROOLIT	30
YHTEENVETO	30

Johdanto

Tässä Lapin veto- ja pitovoimaa käsittelevässä tiekartassa kuvataan seitsemän toimenpidekokonaisuuden avulla Lapin veto- ja pitovoiman nykytilaa ja tarpeita, veto- ja pitovoiman osalta asetettavia tavoitteita sekä toimenpiteitä, joita jo tehdään tai joita tulisi Lapissa tehdä tavoitteisiin pääsemiseksi.

Tausta, tavoitteet ja toteutus

Lapissa väestö vähenee ja ikääntyy. Samalla väestöllinen huoltosuhde kasvaa. Kuntien välinen nettomuutto on kokonaisuudessaan ollut Lapissa jo pidempään negatiivista, samoin luonnollinen väestönlisäys. Vuosi 2020 oli tältä osin poikkeuksellinen. Lapin nettomuutto kääntyi positiiviseksi. Nettomaahanmuutto on ollut Lapissa useita vuosia positiivista hidastaen väestön vähenemistä ja parantaen väestöllistä huoltosuhdetta.

Lapissa on jo tällä hetkellä pulaa erityisesti sosiaali- ja terveydenhuollon ammattilaisista ja eri alojen osaajista. Työntekijöiden eläköityminen sekä kasvava ikääntyneiden palveluntarve tulevat kasvattamaan työvoiman tarvetta entisestään. Työvoiman tarvetta ei voida paikata pelkästään Lapissa syntyvillä tai siellä jo asuvilla. Osaajia ja työntekijöitä on houkuteltava niin muualta Suomesta kuin ulkomailta. Mikäli osaajia ei saada Lappiin, voi maakunnan ja kuntien elinvoimaisuus heikentyä merkittävästi.

Veto- ja pitovoimaan liittyvät asiat ja teemat ovat olleet tärkeitä jo pitkään Lapille, sen kunnille ja muille toimijoille. Veto- ja pitovoimaa on käsitelty eri tavoin useissa eri strategia- ja suunnitteluasiakirjoissa. Lisäksi on toteutettu hankkeita, kokeiluja ja erilaisia kokeiluja. Tiekartan tehtävänä on koota tämä sisältö yhteen. Veto- ja pitovoimaan liittyvien kysymysten ja sisältöjen tärkeys kasvaa jatkossa. Haasteisiin vastaaminen edellyttää, että eri julkiset ja yksityiset toimijat toimivat samansuuntaisesti yhteisten tavoitteiden pohjalta. Valtion ja kuntien palvelurakenne voi tulevaisuudessa muuttua esimerkiksi sote-palveluiden ja TE-palveluiden osalta. Oleellista on, että veto- ja pitovoimatyö pysyy muuttuvien organisaatioiden asialistalla mukana.

Lapissa on käynnissä yli 50 veto- ja pitovoimakokonaisuuteen liittyvää hanketta, joiden yhteistyö on alueen monipuolisen kehittämisen vuoksi turvattava. Esiselvityshankkeessa tehdyn hankekartoituksen mukaan hankkeilla on heikosti tietoa muista kehittämishankkeista ja yhteistyö on vähäistä. Hanketoimijat kuitenkin kaikki itse tunnistavat tämän kehittämiskohteen ja haluavat tehdä yhteistyötä muiden hankkeiden kanssa. Lapin veto- ja pitovoimahankkeille perustettiin toukokuussa 2021 yhteinen Teams-alusta, joka tulee tulevaisuudessa toimimaan sähköisenä tietojenjakon ja yhteistyöalustana. Lapin alueen hyvinvointihankkeet ovat myös päättäneet kokoontua säännöllisesti synergiaetujen löytämiseksi ja yhteistyön tekemiseksi vuosien 2021-2023 aikana.

Lapissa on jo tehty hyvää työtä veto- ja pitovoiman parantamiseksi. Tiekartta perustuukin useisiin viimeaikaisiin aineistoihin. Työn taustamateriaalina on käytetty erityisesti seuraavia dokumentteja ja materiaaleja:

1. **Lapin veto- ja pitovoima työpajojen materiaali.** Lapissa järjestettiin Veto- ja pitovoimainen Lappi -esiselvityshankkeen toimesta huhtikuussa 2020 kolmen työpajan sarja, joissa veto- ja pitovoimaa käsiteltiin ja erilaisia toimenpiteitä määriteltiin "living", "landing" ja "learning" -teemojen kautta.
2. **Perlacon Oy:n laatima Lapin väestöselvitys.** Selvityksessä tarkasteltiin väestörakenteen muutoksen vaikutuksia kuntien selviytymiseen ja esimerkiksi kuntalaisten palvelutarpeiden kasvuun.

3. **Selvitys työ- ja koulutusperusteisen maahanmuuton nykytilasta Lapissa.** Owal Group Oy:n selvityksessä tunnistettiin nykytilaan liittyviä haasteita, keskeisiä toimijoita ja esitettiin suosituksia työ- ja koulutusperusteisen maahanmuuton lisäämiseksi Lapissa.
4. **Lapista poismuuton syyt –selvitys.** MDI:n selvityksessä tarkastellaan niitä syitä, joiden takia ihmiset muuttavat pois Lapista.
5. **Lapin veto- ja pitovoima hankeconsortio.** Lapissa on käynnissä useita hankkeita, jotka on korjettu ”living”, ”landing” ja ”learning” -teemojen alle. Osa hankkeista on käynnistynyt, ja osa odottaa rahoituspäätöstä.
6. **Kuntien veto- ja pitovoima-koritus.** Kuntien tunnistamat ja Lapin liiton kokoamat keskeisimmät veto- ja pitovoimaan liittyvät ongelmat.
7. **Korona Exit –tiekartta.** Tiekartta on luotu Lapin liiton toimeksiannosta ja sen toteutti konsulttitoimisto Capful Oy. Tiekartassa tunnistettiin vaihtoehtoisia kehityskulkuja vuoteen 2040 saakka. Kehityskulkujen perusteella tunnistettiin toimenpiteitä, jotka tulee toteuttaa pitkällä aikavälillä riippumatta siitä, mikä skenaario tulevaisuudessa toteutuu.
8. **Keva:n työvoimaennuste 2030.** Työvoimaennuste työvoiman tarpeesta eri toimialoilla. Laskennalliset ennusteet perustuvat eläkkeelle jäävien työntekijöiden määriin.
9. **Sitran hankeportfolio.** Materiaalit toukokuussa 2021 järjestetystä tilaisuudesta, jossa käytiin läpi erilaisia alue- ja väestönkehityksen tilannekuvia sekä Lapin tilannetta.

Lisäksi tiekarttatyön yhteydessä toteutettiin haastatteluja, tietopyyntöjä muihin maakuntien sekä työpaja yritysten ja yrittäjien edustajille.

Lapin veto- ja pitovoimatiekartan on laatinut Lapin liiton Veto- ja pitovoimainen Lappi -esiselvityshanke yhteistyössä Owal Group Oy:n kanssa. Tiekarttatyötä tehtiin 4/2021 – 6/2021 välisenä aikana siten, että työko- kouksiin osallistui lisäksi Lapin liiton muita asiantuntijoita.

Sisällöstä

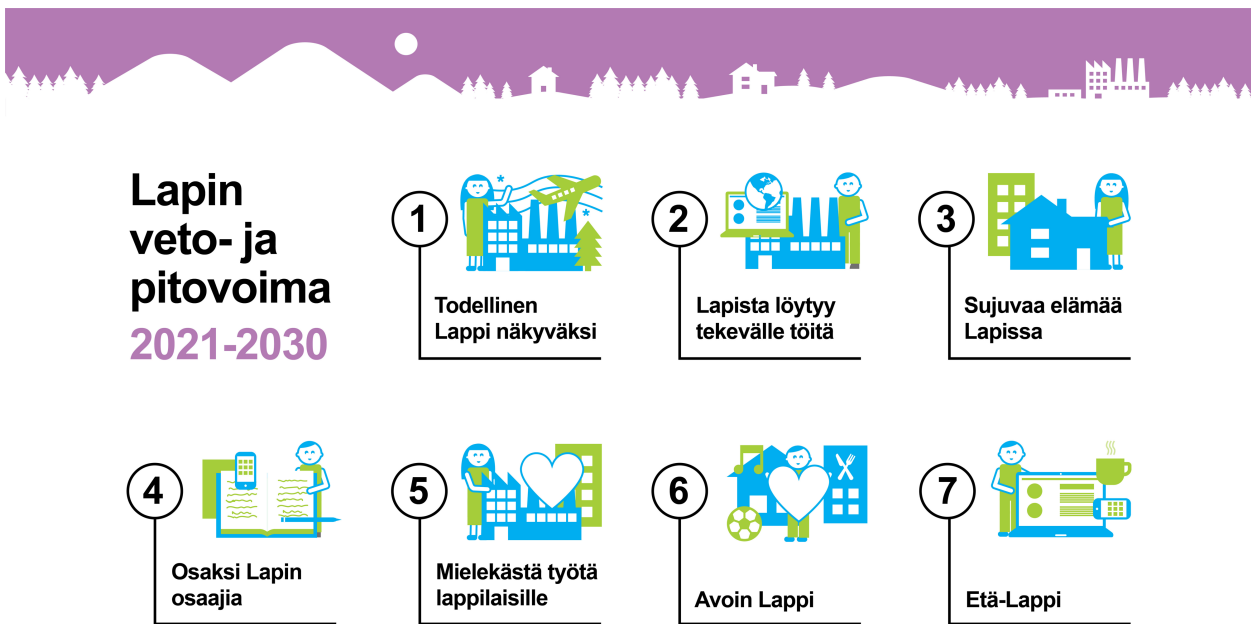
Lapin veto- ja pitovoima -tiekartta jäsennettiin seitsemään eri toimenpidekokonaisuuteen. Toimenpidekokonaisuudet vaikuttavat toisiinsa, joten yksittäisessä toimenpidekokonaisuudessa toteutettavat toimenpiteet voivat vaikuttaa useampaan kuin yhteen toimenpidekokonaisuuteen. Tiekartassa jokaisen toimenpidekokonaisuuden osalta on kuvattu lyhyesti nykytila ja tarpeet, tavoitteet, toimenpiteet sekä aikataulu vuosina 2021-2022, 2023-2025 ja 2026-2030. Lisäksi on hahmoteltu toimijoiden välistä työnjakoa, rooleja ja vastuita.

Tiekartan toimenpidekokonaisuudet ovat:

1. **Todellinen Lappi näkyväksi:** Osaaja- ja asukasmarkkinoinnin vahvistaminen Lapin brändityössä
2. **Lapista löytyy tekevälle töitä:** Työvoiman ja yrittäjien houkuttelu räätälöidysti työvoimatarpeiden mukaan
3. **Sujuvaa elämää Lapissa:** Uusia innovaatioita ja toimivat peruspalvelut
4. **Osaksi Lapin osaajia:** Koulutuksen ja oppilaitosten työelämäyhteyksien kehittäminen
5. **Mielekästä työtä lappilaisille:** Työelämän laatu ja työhyvinvointi
6. **Avoin Lappi:** Vastaanottavuus ja yhteisöllisyys

7. Etä-Lappi: Etätyöntekijöiden houkuttelu ja kiinnittäminen

Yhteenveto



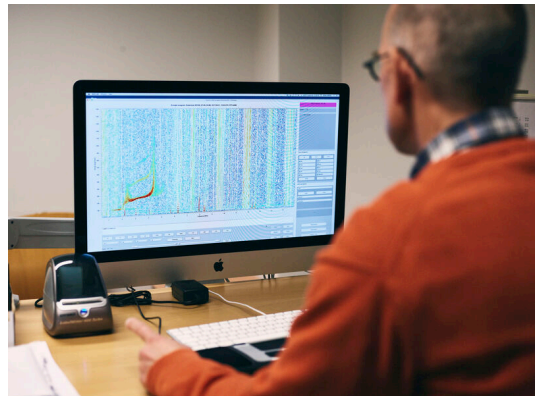
Näiden toimenpidekokonaisuuksien lisäksi on muita asioita, joiden kehittäminen on veto- ja pitovoimatyön kannalta tärkeää. Yksi keskeinen tekijä on Lapin saavutettavuus sekä fyysisesti että digitaalisesti. Hyvin toimivat ja ajantasaiset liikenne- ja tietoliikenneyhteydet ovat tärkeitä niin veto- kuin pitovoimankin kannalta. Veto- ja pitovoimatyössä onnistumisen kannalta tärkeää on myös se, että veto- ja pitovoimatyö tunnistetaan keskeiseksi seurattavaksi ja vaikutettavaksi asiaksi niin julkisen kuin yksityisen sektorin toimijoiden parissa.

Veto- ja pitovoimatyön johtamiselle, yhteistyölle ja koordinaatiolle on oltava rakenteet ja prosessit. Näiden osalta ei ole tarpeen luoda uutta, vaan ennemminkin sisällyttää teema jo olemassa oleviin yhteistyörakenteisiin siten, että veto- ja pitovoima -tiekarttaa tarkastellaan yhtenä Lappi-sopimusta konkretisoivana ja toteuttavana suunnitelmana. Samalla voi olla tarpeen tarkastella laajemminkin yhteistyörakenteiden riittävyyttä ja määrää, jotta yhteistyö ja tekeminen voisi kehittyä sekä ketterästi että koordinoitusti. Eri toimenpidekokonaisuuksien ja niiden sisältämien toimenpiteiden vastuutahoista tarvitaan myös keskustelua toimijoiden kesken. Jatkossa on myös seurattava ja tarvittaessa päivitettävä tiekartan sisältöjä toimintaympäristön muuttuessa. Lisäksi on tarpeen tarkastella, millaisia tietotarpeita veto- ja pitovoimatyön kehittäminen nostaa esiin, jotta toimijoilla on riittävän yhteneväinen käsitys kehittämistarpeista ja tarvittavista toimenpiteistä. Yksi tiekartan rooleista nimittäin on ohjata veto- ja pitovoimatyöhön suunnattavaa resursointia Lapissa. Tavoitteena on saamaan suuntaan veto- ja pitovoimaansa kehittävä maakunta, joka käyttää resurssinsa vaikuttavasti. Kilpailu osaajista muun Suomen ja naapurimaiden kanssa tulee kiristymään. Arktinen alue, Barentsin alue, Pohjois-Ruotsi ja Pohjois-Norja houkuttelevat investointeja ja työvoimaa. Työmarkkina on laaja ja harvaanasuttu. Osaajat tulevat liikkumaan rajojen yli. Suomen ja Lapin tulee tästäkin johtuen toimia voimallisesti veto- ja pitovoimatyössään.

Todellinen Lappi näkyväksi: Osaaja- ja asukasmarkkinoinnin vahvistaminen Lapin brändityössä

Nykytila ja tarpeet

Lapilla on erittäin positiivinen brändi matkailukohteena. Lappi ja sen elinkeinoelämä toimii kuitenkin jo tällä hetkellä kansainvälisesti luoden ja tarjoten monenlaisia työmahdollisuuksia eri alojen osaajille. Lapin tuleekin jatkossa entistä vahvemmin profiloitua myös modernina ja monipuolisena työnteon paikkana. Lapin vahvuutena voidaan nähdä maakunnan kansallinen ja kansainvälinen tunnettuus ja Lapista kumpuavat vahvat mielikuvat. Vahvassa Lappi-kuvassa heikkoutena voidaan kuitenkin nähdä stereotyyppiset ja kapeat näkemykset työnteon mahdollisuuksista ja elämisen ja asumisen monipuolisuudesta. Osaaja- ja asukasmarkkinoinnilla voidaan vahvistaa kuvaa Lapista modernina ja monipuolisena työskentelyalueena, jossa on mahdollista elää sekä kaupunkimaaisessa että maalaismaisessa ympäristössä. Lapissa on turvallista ja mutkatonta elää. Tämä moderni osaamisen, elämisen ja asumisen Lappi-kuva tulisi brändätä yhtä vahvasti kuin matkailun Lappi-kuva. Lapin vahvuutena on tunnettuuden ohella jo olemassa olevat markkinointi- ja viestintäkanavat sekä näitä koskeva osaaminen. Osaajien houkuttelua on myös jo tehty. Yleisen Lapin osaaja- ja asukasmarkkinoinnin lisäksi tulee jatkossa korostumaan erityisesti työvoimapula-alat ja osaajien räätälöity houkuttelu ulkomailta.



Kuva: Studio Artica, Lapin materiaalipankki

MDI:n poismuuttoa koskevan selvityksen mukaan Lapin vetovoiman kannalta haastava tekijä ovat muuttotappiot 25–34-vuotiaiden ikäryhmästä. Maakunnassa muutetaan aktiivisesti koulutuksen perässä yliopisto-kaupunkeihin, mutta paluumuuttajien määrä jää vähäiseksi. Ikäryhmittäin tarkasteltuna Lappi saa kohtuullista muuttovoittoa 45–64-vuotiaista. Muuttovoittoa saavat useimmat maakunnan kunnat, mutta erityisesti Tunturi- ja Pohjois-Lappi. Lapista poismuuttajista suurin osa on nuoria tai nuoria aikuisia. Nuori poismuuttaja onkin pääasiassa koulutuksen perässä muuttanut. Kaikkein merkittävimmät elämäntilanteeseen liittyvät poismuuttoon vaikuttavat tekijät ovat Lapin rajalliset urakehityksen mahdollisuudet, työpaikan saanti muualta, muutoksen kaipuu sekä opiskelupaikan saanti muualta. Usein poismuuttoon vaikuttaneita tekijöitä olivat myös Lapin yleinen asenneilmapiiri sekä halu asua urbaanimmassa ympäristössä. Kun tarkastellaan kaikkien poismuuttaneiden ja muuttoa harkitsevien vastauksia, nousee palveluista suurimmiksi poismuuttoon vaikuttaviksi tekijöiksi tyytymättömyys aikuisten harrastus- ja vapaa-ajanviettomahdollisuuksiin, ostosmahdollisuuksiin, kulttuuritarjontaan sekä ravintola- ja kahvilatarjontaan.

Tavoitteet

Tavoitteena on, että Lappi nähdään erilaisten osaajien ja ammattilaisten näkökulmasta houkuttelevana ja monipuolisena paikkana asua, elää sekä tehdä työtä tai opiskella. Tavoitteena on, että kynnys muuttamiselle on matala riippumatta siitä, muuttaako tulija työn tai opiskelun takia tai onko tulija tulossa yksin tai perheen

kanssa. Tavoitteen saavuttaminen edellyttää oikeiden kohderyhmien tunnistamista. On tunnistettava ne, jotka potentiaalisesti ovat kiinnostuneita Lapista ja joita Lapissa ja sen työmarkkinoilla tarvitaan eli esimerkiksi ammattilaisia eri työvoimapula-aloilla ja tehtävissä.

Toimenpiteet

Näitä jo tehdään tai suunnitellaan:

- » Lappi-brändityö. Lapissa on tehty pitkään ja onnistuneesti Lappi-brändityötä, jossa on määritelty pääviesti, tavoitemielikuva, keskeisimmät vetovoimatekijät sekä laadittu brändikäsikirja ja luotu materiaalipankki. Lapin maineen monipuolistaminen vaatii edelleen määrätietoista työtä.
- » Kampanjat ja tapahtumat. Lisäksi on jo toteutettu fokuksitoja kampanjoita ja tapahtumia yhdessä ELY-keskuksen ja TE-palveluiden kanssa osaajien houkuttelemiseksi. Olemassa olevaan Lapin markkinointiviestinnän tavoittamaan laajaan kohdemarkkinointiryhmään kuuluu n. 900 000 työkäistä suomalaista.
- » Löydä paikkasi Lapista -verkkopalvelu. Löydä paikkasi Lapista -verkkopalvelu on tehty Lapin liiton kahden hankkeen yhteisponnistuksena vuosina 2013-2015 (Lapin maakuntaportaalin kehittäminen ja Lappi-brändin käyttöönotto -hanke). Palvelu tuo esille Lapin avoimet työpaikat toimialoittain ja sekä vapaiden asuntojen tilanteen kunnittain.
- » Lapista poismuuttajille tehty selvitys.
- » Mun Lappi. Facebookissa ja Instagramissa toimivat Mun Lappi -kanavat, joista voi seurata elämää Lapissa.
- » Lapland.fi -verkkosivut. Verkkosivuilla esitellään monipuolisesti elämistä Lapissa.
- » Kansainvälisten opiskelijoiden ja työvoiman houkuttelu ja sitouttaminen alueelle -hankeidea. Lapin liiton valmisteleman hankkeen tarkoituksena on kiinnittää Lappiin houkutellut henkilöt alueelle. Hankkeen valmistelu on tällä hetkellä tauolla, sillä koronasta johtuvien maahantulorajoitusten vuoksi hankkeen läpivieminen olisi tällä hetkellä mahdotonta.
- » Opiskelijoiden ja työvoiman houkuttelua tehdään osana Lapin markkinointia.
- » Arctic Smartness ja muun TKI-toiminnan viestintä ja markkinointi. Arktiset älykkäät klusterit toimivat aluekehityksen moottoreina, mikä mahdollistaa toimijoiden pääsyn paremmin kiinni kansainvälisiin verkostoihin ja suoriin EU-rahoituksiin. Lapissa olevaa TKI-osaamista ja toimintaa tulee laajasti tuoda esiin brändityössä.

Näihin alla oleviin toimenpiteisiin tulee tarttua, jotta tavoitteisiin päästään:

- » Lapin työvoimaennuste. Tällä hetkellä työvoimaennusteita tehdään hankeluontoisesti ja toimialakohtaisesti. Lappiin tarvitaan toimijoiden yhdessä käyttämä työvoimaennuste, joka kattaa kaikki toimialat ja toimii kokonaisvaltaisena asiakirjana houkuttelukampanjoiden kohdentamisessa. Houkuttelutyön on perustuttava alueen kärkitoimialojen ja keskeisen yksityisten ja julkisten työnantajien osaamistarpeille ja niiden ennakoimiseen.
- » Eläminen, asuminen, työnteke -materiaali. Lapin brändityötä voidaan suunnata ja räätälöidä entistä enemmän kohti osaajien houkuttelua ja elämisestä, asumisesta tai työnteosta viestimistä. Materiaaleja voidaan tuottaa yhdessä kuntalähtöisesti. Kuntien tulisi omaksua Lappi-brändi kattobrändinä ja hyödyntää sitä ottaen sieltä itselleen sopivat teemat ja asiat. Sama koskee muitakin toimijoita eli yrityksiä, oppilaitoksia ja TKI-toimintaa, jotka voisivat nykyistä vahvemmin hyödyntää luotua Lappi-brändiä.
- » Kuntien viestintä ja markkinointiosaaminen. Lapin kunnat voivat tunnistaa omia elämiseen, asumiseen ja työnteokseen liittyviä vahvuuksiaan ja vetovoimatekijöitään (esimerkiksi päivähoitopaikkojen saatavuus, lyhyet jonot terveyspalveluihin jne.) ja viestiä niistä. Samalla kuntien tulisi tarkastella,

onko niillä riittävät resurssit ja osaaminen markkinoinnin ja viestinnän toteuttamiseen tai yhteismarkkinointiin osallistumiseen. Yhteismarkkinointia osaa-ajanäkökulmasta voi toteuttaa esimerkiksi House of Lapland. Keskeistä on, että viestittävät sisällöt nousevat kuntien itse tunnistamista viestinnän tarpeista ja mahdollisuuksista. Viestintää voidaan tehdä myös verkostomaisesti keskenään samanlaisten kuntien kesken. Kuntien viestintäverkostolla tulisi olla mahdollisuus tehdä entistä tiiviimpää yhteistyötä, jotta turhaa kilpailua voidaan välttää ja yhteistyöstä saatava hyötyä lisätä. Viestinnän keinoin tulee luoda tulevaisuususkoa.

- » Työvoimapulan mukaiset kohdennetut kampanjat ja tapahtumat kotimaassa ja muualla Lappi-brändiä hyödyntämällä. Digitaaliset ja muuten toteutettuja kampanjoita tulee jatkaa ja kehittää työvoimatarpeiden pohjalta.
- » Kansainvälisen houkuttelun rakenteiden, kanavien ja välineiden luominen. Kansainvälisten osaajien houkuttelu edellyttää uusien kanavien ja työkalujen luomista.
- » Löydä paikkasi Lapista -verkkopalvelun kehittäminen. Verkkosivua voisi kehittää esimerkiksi siten, että halukkaat muuttajat voivat jättää ”avoimen työhakemuksen” sivulle, joka on nähtävillä kaikille lappilaisille työnantajille. Palvelun kehittämisessä voisi huomioida myös rajapintojen luomisen kuntien eri palveluiden sekä yksityisten palveluiden (esim. tori.fi) kanssa, jotta esimerkiksi asuntotarjonasta saisi nykyistä kattavamman kokonaiskuvan.
- » Vetovoimaan liittyvät kyselyt. Lapissa on ideoitu toteutettavaksi vetovoimaan liittyviä kyselyitä alueelle muuttaneille sekä potentiaalisille muuttajille.
- » Markkinointimateriaalit. Kunnissa ja maakunnassa tuotettava markkinointi- ja houkuttelumateriaali, jota alueen yritykset voivat hyödyntää omassa osaajien houkuttelussaan.
- » Perustietoa Lapista. Lapista alueena ja sen kunnista tulisi olla helposti saavutettavaa perustietoa, jotta potentiaaliset muuttajat voivat riittävän helposti saada tietoa asumisesta, elämisestä sekä peruspalveluista. Esimerkiksi lapland.fi -verkkosivua voidaan kehittää edelleen tästä näkökulmasta.
- » ”NIMBY:stä IMBY:yn”. Alueen toimijoiden tulee tarttua veto- ja pitovoimatyöhön ennakkoluulottomasti ja rohkeasti.
- » Paluumuuttajien houkuttelu kuntiin muualta Suomesta tai muista maista. Paluumuuttajat ovat yksi potentiaalisimpia Lappiin muuttavia ryhmiä. Paluumuuttajilla on myös ennestään muita vahvempi kuva Lapissa asumisesta, elämisestä ja työnteon mahdollisuuksista.
- » Lapin työmahdollisuuksien vielä laajempi viestintä, jotta erityisesti valmistuvat ymmärtävät ajatella laajasti työllistymismahdollisuuksiaan Lapissa.
- » Lapin brändityön kokonaisvaltainen seuranta ja seurannan perusteella brändin kehittäminen. Tulisi tutkia ja luoda seurantatyökaluja, jotta voitaisiin seurata vaikutuksia esim. investointien määrään ja ihmisten sijoittumiseen.

Aikataulu

2021-2022:

Kattavan Lapin työvoimatarve-ennusteen luominen

Tarkempien työvoimatarpeiden mukainen osaa- ja asukasmarkkinointi ja sen syventäminen

Kansainvälisen osaajien houkuttelun rakenteiden vahvistaminen (kv. opiskelijat ja työntekijät)

Viestintään ja markkinointiin liittyvä yhteistyö ja kokeilut

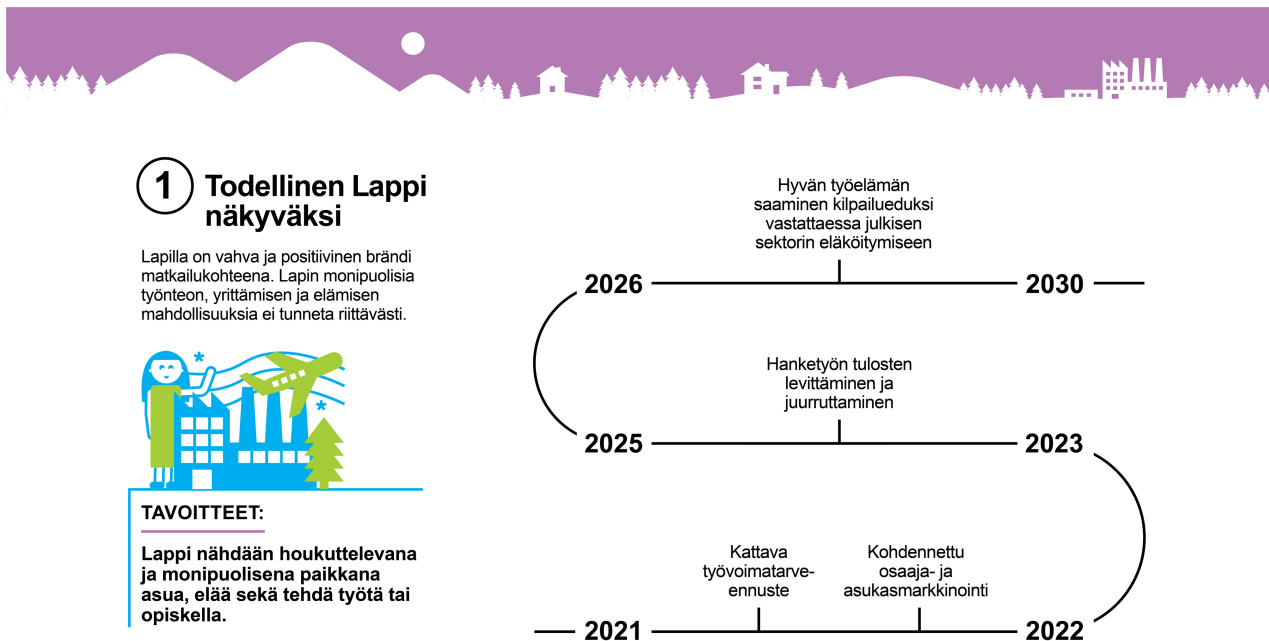
- 2023-2025:** Osaaja- ja asukasmarkkinoinnin laajentaminen työvoimatarpeiden mukaisesti julkisella ja yksityisellä sektorilla kansallisesti ja kansainvälisesti
- 2026-2030:** Osaaja- ja asukashoukuttelun jatkaminen esiin nousevien tarpeiden mukaisesti
- Lappi-brändin päivittäminen

Työnjako ja roolit

Keskeisesti Lapin brändityötä tekevät House Of Lapland ja Lapin kunnat, kuntien Visit-toiminnot ja viestintä. Kunnilla on tärkeä rooli sisältöjen tuottamisessa sekä aktiivisessa ja oma-aloitteisessa viestinnässä. Myös Lapin liitto on mukana brändityössä. Samoin kaikki julkiset ja yksityiset työnantajat mukaan lukien teollisuuden isot investointihankkeet ovat luomassa Lapin brändiä työnteon paikkana. Osaltaan jokainen lappilainen on luomassa Lappi-brändiä ja toimii ”brändilähettiläänä”.

Keskeistä on, että brändityötä tehdään yhteistyössä ja niukat resurssit hyödynnetään mahdollisimman tehokkaasti. Brändin rakentamisen tulisi lähteä omien vahvuuksien tunnistamisesta. Yhteistyötä tulisi tehdä monipuolisesti ja ennakkoluulottomasti.

Yhteenveto



Lapista löytyy tekeväälle töitä: Työvoiman ja yrittäjien houkuttelu räätälöidysti työvoimatarpeiden mukaan

Nykytila ja tarpeet

Kuten koko Suomessa myös Lapissa työntekijät eläköityvät. Työvoiman tarve tulee olemaan kasvavaa etenkin julkisella sektorilla, mutta myös monella toimialalla ja erikokoisissa yrityksissä. Työllisyyskehitys ennen koronapandemiaa oli Lapissa positiivinen, ja työvoimapulaa on koettu myös koronan aikana. Huomio kiinnittyy entistä enemmän työpaikkojen houkuttelusta osaajien houkutteluun.

Jatkossa puute tulee olemaan suurta esimerkiksi erityisesti sote-ammattilaisista. Henkilöstön eläköityminen ja työntekijöiden saatavuuden ongelmat voivat aiheuttaa merkittäviä haasteita julkisten palveluiden toteuttamiselle. Tällä hetkellä julkisen sektorin työ ei aina riittävästi houkuttele osaajia eläkkeelle jäävien tekijöiden tilalle Lappiin. Tällä hetkellä ammattibarometrin¹ mukaan Lapissa on paljon pulaa hakijoista erityisesti sosiaali- ja terveysalalla. Paljon pulaa on etenkin seuraavista ammattinimikkeistä: kuulontutkijat ja puheterapeutit, sosiaalityön erityisasiantuntijat, sairaanhoitajat ja terveydenhoitajat ja lähihoitajat. Jossain määrin Lapissa on pulaa sivistyspuolen ammattilaisista kuten lastentarhaopettajista ja erityisopettajista. Myös rakennusalan työnjohtajista ja joistain teollisuuden ammattilaisista sekä asentajista on pulaa.



Kuva: Studio Artica, Lapin materiaaliopankki

Lappiin on suunnitteilla tulevalle vuosikymmenelle merkittäviä teollisia investointeja, joiden kokonaisarvo on lähes 14 miljardia euroa. Teollisuuden suuriin investointeihin liittyy merkittäviä työvoimatarpeita, joita ei voida täyttää Lapissa jo olemassa olevalla työvoimalla. Kaikkia työvoimatarpeita ei voida täyttää lappilaisella eikä edes Suomesta saatavalla työvoimalla. Tällä hetkellä kansainvälisten osaajien rekrytointi ylipäänsä on Lapissa vähäistä. Kansainvälisiä osaajia tarvitaan jatkossa myös monissa pienissä ja keskisuurissa yrityksissä oleviin asiantuntijatehtäviin (ml. TKI-tehtävät).

Kausiluonteinen työ tarvitsee aina tekijänsä. Lapissa on paljon kausiluonteista työtä esimerkiksi matkailussa. Kausityöntekijöiden saatavuudessa voi olla jatkossa ongelmia koronapandemian tuottaman epävarmuuden jälkeen työntekijöiden siirtyessä alalta toiselle. Lisäksi, osalle kausiluonteinen työ sopii, mutta osa kausityöntekijöistä haluaisi löytää Lapista ympärivuotista työtä ja jäädä alueelle pysyvämmiin.

Työntekijöiden lisäksi jatkossa tulee entistä selkeämmin houkutella sekä yrittäjiä että startup-yrittäjiä markkinomalla Lappia hyvänä alueena yrittää. Yrittäjät voivat tulla sekä muualta Suomesta että muista maista. Tär-

¹ <https://lapinluotsi.fi/lapin-tulevaisuuksia-lyhyt-aikavali/tyovoima-ja-osaamistarpeet/ammattibarometri/>

keä rooli on myös kuntien ja elinkeinoelämän toimivilla yhteistyösuhteilla sekä kuntien maankäytöllä ja kaa-voituksella. Yritys- ja yrittäjämönteiset kunnat ovat vetovoimaisia myös potentiaalisten yrittäjien silmissä. Heikko yhteistyö ja luottamuksen puute puolestaan heikentävät sekä kunnan veto- että pitovoimaa.

MDI:n poismuuttoa koskevassa selvityksessä Lapista poismuuttaneilta vastaajilta kysyttiin, voisivatko he kuvitella muuttavansa takaisin Lappiin. Kaikista poismuuttaneista vastaajista 7 % oli varmasti muuttamassa Lappiin ja 52 % vastaajista vastasi voivansa muuttaa Lappiin. Selvästi suurin osa mainitsi, että Lapissa tulisi olla mielekäs, koulutusta vastaava työpaikka sekä itselle ja/tai puolisolalle, jotta muutto voisi olla mahdollista. Osa vastaajista nosti esille, että jos etätyöt olisivat mahdollisia, voisivat he muuttaa takaisin. Usein mainittuja asioita olivat myös erilaiset palvelut, parempi julkinen liikenne ja edullinen lentoliikenne erityisesti etelään. Useammassa vastauksessa nostettiin esille myös yleisesti paremmat etätyön mahdollisuudet sekä paremmat tietoliikenneyhteydet. Toisaalta kaivattiin myös asenneympäristön muutosta ja suvaitsevaisempaa ilmapii-riä sekä yhteisöä, johon pääsisi mukaan. Lisäksi useassa vastauksessa nostettiin esille, että Lapista tulisi löytyä sopiva ja edullinen asunto. Myös parempi terveydenhuolto sekä julkinen liikenne terveyskeskukseen mainittiin useammassa vastauksessa. Osa vastaajista myös mainitsi, että mikään ei voisi vaikuttaa siihen, että he muuttaisivat takaisin Lappiin.

Tavoitteet

Tavoitteena on vastata yksityisen ja julkisen sektorin yhteistyössä erityisesti seuraaviin työvoimatarpeisiin:

- » Sosiaali- ja terveysalan tarpeet
- » Teollisuuden tarpeet
- » Matkailualan tarpeet
- » Erityisasiantuntijat (ml. TKI-asiantuntijat) eri toimialoilla
- » Kausityövoima

Tavoitteena on, että työvoiman houkuttelua kohdennetaan muuttohalukkaisiin henkilöihin työvoimatarpeiden mukaisesti kotimaassa ja kansainvälisesti. Houkuttelua tehdään oikeisiin kohderyhmiin suunnitellusti ja kohderyhmien toiveet ja tavoitteet tuntien. Työvoiman houkuttelua tulee tehdä alueen julkisten ja yksityisten toimijoiden kesken ennakkoluulottomalla ja rohkealla yhteistyöllä. Lisäksi tavoitteena on, että kausityöntekijöistä halukkaille pyritään luomaan mahdollisuuksia ympärivuotiseen työskentelyyn Lapissa.

Lapista halutaan houkutteleva työpaikka niin julkisella kuin yksityisellä sektorilla työhyvinvoinnin ja itsensä kehittämisen kautta. Muualla asuville halutaan näyttää, että Lappi ei ole vain matkailua- ja kausiteollisuutta, vaan Lapissa on monipuolisesti erilaisia työmahdollisuuksia. Lapissa toimivien yritysten menestystarinoita nostetaan markkinoinnissa ja viestinnässä esille, jotta kiinnostus Lapissa olevia työmahdollisuuksia kohtaan kasvaa. Lapin tulee myös olla entistä parempi paikka perustaa ja kasvattaa yrityksiä.

Toimenpiteet

Näitä jo tehdään tai suunnitellaan:

- » TE-toimiston ”Suomen kieltä kausityöntekijöille” -koulutus. TE-toimiston tarjoamalla kurssilla kausityöntekijät voivat opiskella verkossa suomea. Kurssi on suunnattu työnhakijoina oleville maa-hanmuuttajille.
- » Kausityöntekijöiden ja pendelöijien sitouttaminen alueelle -hankeidea. Hankkeessa mukana olevat kunnat pilotoivat kotouttamiskoordinaattori-mallin, eli palkkaavat henkilön, jonka työtehtävä

on auttaa paikkakunnalle muuttavia henkilöitä asettautumaan alueelle ja integroitumaan yhteisöön. Yhteistyössä alueen henkilöstövuokrausyritysten ja yritysten sekä kuntien henkilöstöedustajien kanssa luodaan työvastinpareja, joilla voidaan luoda ympärivuotisesti työllistävä malli Lappiin. Luodaan markkinointisuunnitelma, joilla ympärivuotista työtä ja työvastinpareja markkinoidaan kausityöntekijöille.

- » Lukuisia työllisyyden lisäämiseen tähtääviä hankkeita.
- » Lapin yliopiston Talent Hub-hanke.

Näihin alla oleviin toimenpiteisiin tulee tarttua, jotta tavoitteisiin päästään:

- » Tunnistetaan houkuteltavat kohderyhmät osaajatarpeen perusteella ja kohdistetaan houkuttelua julkisten ja yksityisten työnantajien tarpeiden mukaisesti. Lapin julkisten ja yksityisten työnantajien tulee tunnistaa tarpeiden lisäksi potentiaalisimmat muuttajat ja kohderyhmät. Kohderyhmäkohtaisen houkuttelun lähtökohdaksi tulee ottaa ne osaajat, joita Lappiin tarvitaan ja jotka ovat potentiaalisia muuttajia. Kaikkia ei kannata houkutella. Asuminen Lapissa voi olla toisille unelma, toisille tiedostamaton mahdollisuus ja toisille ajatuksena täysi mahdottomuus. Julkisten työnantajien, erityisesti kuntien, tulee toimia aktiivisesti työvoiman houkuttelussa ja kokeilla sekä pilotoida houkuttelun malleja ennakkoluulottomasti yksin ja yhteistyössä muiden kuntien ja yritysten kanssa. Usein muuttopäätöksen takana on kyse koko perheen ratkaisusta ja kahdesta työpäikasta. Etätömahdollisuuksien yleistymisen tosin voi helpottaa muuttamista.
- » Kohdennetut kampanjat. Kampanjoita voi pyrkiä tekemään julkisen ja yksityisen sektorin toimijoiden yhteisrahoituksella. Kampanjoissa kannattaa hyödyntää kohdennettua markkinointiviestintää, imagomainontaa, digimarkkinointia sekä media- ja bloggaajayhteistyötä. Kampanjoiden jälkeen tulee selvittää kampanjoiden vaikutuksia tunnettuuteen.
- » Osaajien houkutteluun liittyvä tiedonvaihto ja koordinaatio. Veto- ja pitovoimahankkeiden yleinen yhteistyö ja tunnettuus on tällä hetkellä liian vähäistä. Erityisesti hankkeisiin ja niiden suunnitteluun tulee kehittää entistä vahvempaa verkostoyhteistyötä. Viestintä ja yhteistekeminen on syytä ulottaa myös hankeideointiin ja -suunnitteluun, jotta vältetään päällekkäiseltä työltä.
- » Tuodaan samankaltaiset työnantajat yhteen osaajien houkuttelussa. Lapin työnantajien resurssit kannattaa yhdistää aina, kun se on mahdollista. Monet julkiset ja yksityiset työnantajat ovat keskenään samanlaisia ja niillä voi olla samanlaisia ongelmia osaajien houkuttelussa ja pitämisessä. Esimerkiksi keskenään samankaltaiset kunnat voivat toteuttaa täsmämarkkinointia ja kampanjointia yhdessä. Toimenpiteitä voi toteuttaa erilaisina kokeiluina siten, että eri kunnat ja muut toimijat osallistuvat itselleen sopivimpiin toimenpiteisiin. Toimijoiden välille tarvitaan kuitenkin koordinaatiota, jotta synergiaedut ja niukat resurssit saadaan hyödynnettyä mahdollisimman tehokkaasti.
- » Yhteistyöllistäminen ja ”osaajapoolit”. Alueen työnantajien tulee ennakkoluulottomasti yhdistää voimiaan osaajien houkuttelun lisäksi myös rekrytoinnissa. Esimerkiksi keskenään samankaltaiset kunnat voivat pohtia mahdollisuuksia työllistää osaaja yhdessä. ”Osaajapoolia” voi puolestaan pyrkiä luomaan usean toimijan kesken. Etätöön lisääntyessä myös ”työssäkäyntialueita” voi ajatella uudella tavalla.
- » Erityisasiantuntijoiden (ml. TKI-asiantuntijat) profilointi ja houkuttelua koskevat toimenpiteet. Lapissa tulee tunnistaa tarkemmin, millaisia erityisasiantuntijoita Lappiin halutaan houkutella ja ketkä voisivat olla potentiaalisia muuttajia. Näille kohderyhmille tulee räätälöidä ja kohdistaa markkinointia avoimista työpaikoista ja Lappiin muuttamisen tarjoamista mahdollisuuksista.
- » Luodaan toimiva kansainvälisten rekrytointien malli. Lappiin luodaan alueellinen malli, joka ottaa huomioon kansallisella tasolla tehtävän Talent Boost -työn. Alueellisen mallin luomiseen voivat osallistua esimerkiksi TE-hallinto (ml. EURES), korkeakoulut, kunnat ja elinkeinoelämän edustajat. Samalla alueelle tarvitaan ennakkoluulotonta asennetta ulkomaalaisten palkkaamisesta ja

siellä tunnistettujen huolien ylittämisestä. Tätä voidaan tehdä esimerkiksi viestimällä onnistumista ja uratarinoista esimerkiksi nostamalla esille tapahtumien ja vertaismarkkinoinnin kautta kansainvälisiä osaajia jo palkanneiden yritysten kokemuksista.

- » Kansainvälisten osaajien kohdalla tarvitaan työnantajilta ja rekrytoijilta asennemuutosta. Jotta kansainvälisten osaajien houkuttelu toimii ja kansainvälisten osaajien houkuttelemiseksi voidaan rakentaa rekrytoinnin malli, Lappiin tarvitaan asennemuutosta kansainvälisiä osaajia kohtaan. Tätä voidaan tehdä vaikuttamalla asenteisiin ja aktiivisesti viestimällä kansainvälisten osaajien merkityksestä työnantajille. Alueen yrityksiä ja muita työnantajia voisi haastaa palkkaamaan Lapissa opiskelevia kansainvälisiä opiskelijoita.
- » Kunta-alan maine positiivisemmaksi. Kuntien ja työnantajien tulisi tehdä yhteistyötä maineen saamisessa positiiviseksi. Tätä voidaan tehdä esimerkiksi erilaisilla kampanjoilla. Esimerkkinä voidaan käyttää Imatralla ja Lappeenrannassa toteutettua metallityöntekijöiden houkuttelukampanjaa, jossa myös houkuteluvien osaajien puolisoille pyrittiin löytämään alueelta työpaikka.²
- » Lapin yritysten ja työpaikkojen modernius ja digitaalisuus esiin markkinoinnissa. Lappilaisten työnantajien tulee tehdä yhteistyötä mielikuvien kirkastamisessa Lapista modernina työnteon paikkana.
- » Yrittäjäkasvatus kouluissa ja yrittäjien koulutus.
- » Yritysten ja yrittäjien houkuttelu Lappiin. Kuntatasolla tulisi markkinoida ja houkutella vahvemmin yrityksiä ja yrittäjiä kuntiin. Kunnilla on mahdollisuudet yksityiskohtaiseen markkinointiin, ja ne voivat hyödyntää jo olemassa olevia yritysyhteistyön ja investointien kautta tunnistettuja yhteyksiään. Ylipäänsä tulee hyödyntää yritysten ja investointien houkuttelun ja osaajien houkuttelun välisiä synergioita.

Aikataulu

2021-2022:	Yhteistyön ja koordinaation vahvistaminen olemassa olevien rakenteiden avulla.
	Työvoimatarpeiden tunnistamisen pohjalta tapahtuva osaajien houkuttelua ja asettautumista tukeva työ julkisen ja yksityisen sektorin yhteistyössä eri toimialoilla ja klustereissa
	Kansainvälisen rekrytoinnin mallin luominen ja asenteisiin vaikuttaminen kansainvälisten osaajien osalta
	Kausityöntekijöiden kokovuotisten työmahdollisuuksien parantaminen (suunnitteluvaihe ja verkostoituminen)
2023-2025:	Työvoimatarpeiden mukainen houkuttelu- ja asettautumistyö
	Kausityöntekijöiden kokovuotisten työmahdollisuuksien parantaminen (toteutusvaihe)
2026-2030:	Työvoimatarpeiden mukainen houkuttelu- ja asettautumistyö

Työnjako ja roolit

Lapin strategiaforum voisi toimia verkostomaisesti toteutettavan Lapin veto- ja pitovoimatyön alustana ja toimijoiden sitouttajana, innostajana ja seurannan toteuttajana. Veto- ja pitovoima -tiekartan pohjalta kukin or-

² <https://www.uutisvuoksi.fi/paikalliset/3633119>

ganisaatio toimii itsenäisesti yhteisten tavoitteiden saavuttamiseksi. Keskeisiä toimijoita toimenpidekokonaisuudessa ovat julkiset ja yksityiset työnantajat ja kunnat, Lapin liitto, TE-toimisto ja ELY-keskus. Kuntien rooli tulee mahdollisesti entisestään kasvamaan tulevaisuudessa palvelurakennemuutosten myötä.

Yhteenveto



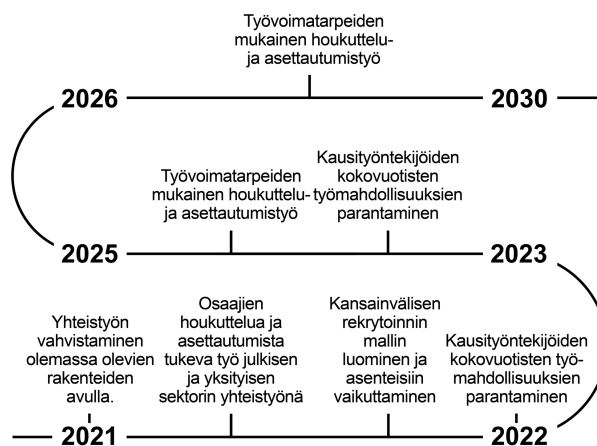
2 Lapista löytyy tekeväälle töitä

Vanheneva väestö ja muuttoliike. Kasvat työvoimatarpeet (erityisesti sote-ala, teollisuus ja sen suurhankkeet ja matkailu).



TAVOITTEET:

Vastataan työvoimatarpeisiin kohdennetulla houkuttelulla. Ennakkoluuloton ja rohkea yhteistyö.



Sujuvaa elämää Lapissa: Uusia innovaatioita ja toimivat peruspalvelut

Nykytila ja tarpeet

Lapissa on pulaa kohtuuhintaisista vuokra-asunnoista sekä erilaisista asumisratkaisuista Lappiin työskentelemään tai opiskelemaan tuleville. Erityisesti puutetta on vuokra-asunnoista. Korkeat asumiskustannukset heikentävät vetovoimaa. Lappi ei myöskään tällä hetkellä kiinnosta rakennuttajia riittävästi, jotta uusia vuokra-asuntoja rakennettaisiin. Asuminen on muuttajalle keskeinen kysymys ja kohtuuhintaisten vuokra-asuntojen tai muuten muuttajan tilanteeseen sopivien kohtuuhintaisten asuntojen tarjonta on keskeinen vetovoimatekijä. Asumisen ongelmat eivät luonnollisesti kosketa koko Lappia samalla tavalla. Tilanne on parempi kaupungeissa, joissa vuokra-asuntoja on tarjolla ja jotka kiinnostavat rakennuttajia. Tilanne on heikompi pienemmissä kunnissa.

Lapin väestö on jo pidemmän ajan vähentynyt ja ikääntynyt, vaikka vuosi 2020 olikin muuttoliikkeen osalta positiivinen. Tämä tarkoittaa väestöllisen huoltosuhteen heikkenemistä. Sopeuttamisen ja palveluiden laadun ylläpidon haaste tulee olemaan useissa Lapin kunnissa suuri. Peruspalvelut ja niistä säästäminen voi vaikuttaa heikentävästi kuntien veto- ja pitovoimaan. Osaavan työvoiman ja yrittäjien saaminen kuntiin on erityisen tärkeää, joten houkutteluun on kyettävä löytämään kunnista niin henkilöresursseja kuin saatavilla olevaa hankerahoitusta. Kuntien elinvoimatyö koostuu kuntalaisille tarjolla olevien palvelujen, koulutuksen ja yleisen viihtyvyyden muodostamasta kokonaisuudesta.



Kuva: Inka Hyvönen, Lapin materiaalipankki

Tavoitteet

Tavoitteena on, että Lapissa on tarjolla monipuolisesti sellaista kohtuuhintaista asumista, joka vastaa muuttajien toiveita ja tarpeita. Asuntotarjonta on jokaisessa kunnassa sekä veto- että pitovoimatekijä. Asumisen ohella kuntien peruspalveluita tulee kehittää vastaamaan muuttuvan väestörakenteen tarpeisiin siten, että ne palvelevat uusia kuntalaisia, kausityöntekijöitä ja etätyöntekijöitä. Tavoitteena on, että tulevaisuudessa Lapissa kokeillaan uusia asumisratkaisuja kuten esimerkiksi asumisosuuskuntia, vanhojen omakotitalojen uudelleen vuokrausta, kylissä olevien rivitalojen uudelleen brändäystä ja mökkien pitkäaikaisvuokraamista etätyökäyttöön matkailusesonkien ulkopuolella. Samalla luoda ympärivuotisia asumisratkaisuja esimerkiksi siten, että kausityöntekijöille tarkoitetut asunnot voivat toimia sesongin ulkopuolella asuntolina etätyöntekijöille. Työntekijöistä tulisi tunnistaa ”työvastinpareja”, joiden avulla asumiseen voi löytyä uudenlaisia ratkaisuja.

Seuraavan kymmenen vuoden aikana kuntien on kyettävä sopeuttamaan palvelurakennettaan siten, että peruspalveluja kyetään ylläpitämään vastaamaan kuntalaisten tarpeita. Toimivat peruspalvelut ovat tärkeitä erityisesti pitovoiman kannalta. Lisäksi palveluiden kehittämisessä tulee huomioida se, että useampi kuntalainen voi olla lähtöisin muualta kuin Suomesta, joten palveluiden kehittämisessä tulee huomioida myös vähän suomea puhuvat kuntalaiset. Mielekäs elämä ja viihtyminen eivät tietysti riipu vain palveluista, vaan myös

elämyksistä, kulttuurista, tapahtumista sekä myös alueellisten ja paikallisten identiteettitekijöiden hyödyntämisestä.

Toimenpiteet

Näitä jo tehdään tai suunnitellaan:

- » Koti kylästä -hanke. Hankkeessa lähdetään benchmarkkaamaan Pohjois-Ruotsista tuttu Hej Hemby –malli. Hej Hemby –mallissa kartoitetaan alueella olevat tyhjät omakotitalot ja tilat. Oteetaan yhteyttä näiden kiinteistöjen omistajiin ja kartoitetaan halukkuutta myydä tai vuokrata tyhjiin oleva kiinteistö. Hankkeen toimesta kiinteistöt valokuvataan ja laitetaan vuokrattavaksi esimerkiksi kunnan kotisivujen kautta. Mukaan hankkeeseen voivat lähteä myös vapaa-ajan asunnot. Hankkeessa kartoitetaan myös kiinteistöjä, joissa asuu tällä hetkellä iäkkäitä ihmisiä, jotta työtä voidaan jatkaa kunnan omana työnä tulevaisuudessa. Hanketta valmistellaan yhdessä Savukosken ja Pellon kuntien kanssa ja sille haetaan rahoitusta Maaseuturahastosta.
- » Asumiseen liittyvät kokeilut. Kokeiluissa kartoitetaan esimerkiksi asumiskäyttöön soveltuvia loma-asuntoja, pilotoidaan siirrettäviä asuntomoduuleita, kehitetään kaavoitusta, sujuvoitetaan rakennuslupaprosesseja ja kehitetään erilaisia tulevaisuuden asumisen ratkaisuja kuten esimerkiksi asumisosuuskuntia.
- » Laajakaistahanke. Lapissa selvitetään ja kehitetään mahdollisuuksia viedä modernit laajakaistayhteydet mahdollisimman laajalle. Toimivat tietoliikenneyhteydet tukevat modernia elämistä sekä mahdollistavat etätönn tekemisen.
- » Icecube-hanke.

Näihin alla oleviin toimenpiteisiin tulee tarttua, jotta tavoitteisiin päästään:

- » Ennakkoluulottomat ja innovatiiviset asumisen ratkaisut rakennuttajien, sijoittajien ja työnantajien kanssa.
- » Asumisosuuskunnat. Asumisen osuuskuntia voidaan kokeilla yhtenä asumisen ratkaisuna. Osuuskuntiin tarvitaan kiinnostuneita kuntia tai yrityksiä.
- » Kuntien toimenpiteet loma-ajan asuntojen saamiseksi vakituisiksi ja näiden mahdollisuuksien viestiminen
- » Asumisen nivominen osaksi ”palvelupaketteja”, joilla houkutellaan töihin alueelle. Palvelupaketin tehtävänä on madaltaa muuttokynnystä Lappiin tarjoamalla palvelua nivelvaiheeseen. Asumisen järjestäminen muuttajalle voi olla yksi osa näitä palvelupaketteja.
- » Peruspalveluiden pitkäjänteinen kehittäminen kunnissa.
- » Kylissä asumisen brändäminen sisältäen niissä olevan asumiskannan hyödyntämisen mahdollisuuksien mukaan.
- » Kokeilut ja niille rahoituksen hakeminen.
- » Kuntien pitkän aikavälin ajattelu. Tontteja tulisi kaavoittaa ennakkoluulottomasti sekä yhteisasumiseen että omakotitaloasumiseen sopiviksi. Pienemmistä kunnista tulisi kartoittaa erityisesti rantatontit.
- » Kuntien tulisi yhteistyössä lähteä teettämään koko Lappia koskeva asuntoselvitys, jossa selvitetäisiin Lapin asuntokanta tällä hetkellä ja tulevaisuuden asuntotarpeet työvoimatarpeisiin peilattuna. Selvityksessä tulisi myös kartoittaa erilaiset rakentamismahdollisuudet ja vanhojen asuntojen käyttöönoton mahdollisuudet ja laatia Lapin yhteinen asunto- ja rakentamissuunnitelma seuraaville vuosille.

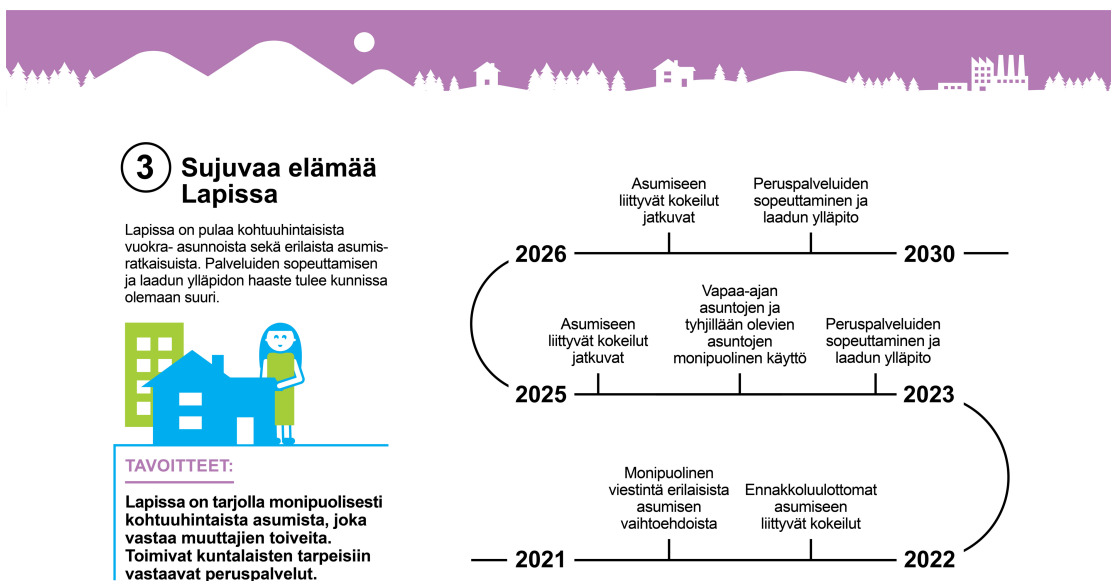
Aikataulu

- 2021-2022:** Monipuolinen viestintä erilaisista asumisen vaihtoehtoista
- Ennakkoluulottomat asumiseen liittyvät kokeilut eri toimijoiden yhteistyössä
- Kuntien toimenpiteet loma-ajan asuntojen saamiseksi vakituisiksi ja näiden mahdollisuuksien viestiminen
- Rahoituksen hakeminen Lapin yhteisen asunto- ja rakentamisselvityksen teettämiseen
- 2023-2025:** Asumiseen liittyvät kokeilut jatkuvat
- Vapaa-ajan asuntojen ja tyhjiillään olevien asuntojen monipuolinen käyttö
- Peruspalveluiden sopeuttaminen ja laadun ylläpito
- 2026-2030:** Asumiseen liittyvät kokeilut jatkuvat
- Peruspalveluiden sopeuttaminen ja laadun ylläpito

Työnjako ja roolit

Kunnat ovat keskeisessä roolissa monissa asumiseen liittyvässä kysymyksessä. Kunnat myös vastaavat asumisesta viestimisestä. Asumiseen liittyviä kokeiluja ja hankkeita voivat olla tekemässä kunnat erikseen ja yhdessä yhteistyössä yksityisten toimijoiden kanssa siten, että riskit eivät ole ainoastaan kunnan kantamia. Erilaisia rahoitusjärjestelyjä tulee kartoittaa aktiivisesti. Myös työnantajilla voi olla roolinsa uudisrakentamisessa. Peruspalveluiden sopeuttaminen ja laadun ylläpito on keskeinen kuntien ja kuntapäättäjiä tehtävä tulevinä vuosina Lapissa. Lisäksi tarvitaan maakuntatasoista edunvalvontaa vaikuttamaan asumiseen ja rakentamiseen liittyviin kansallisiin ratkaisuihin.

Yhteenveto



Osaksi Lapin osaajia: Koulutuksen ja oppilaitosten työelämäyhteyksien kehittäminen

Nykytila ja tarpeet

Oppilaitoksilla ja erityisesti korkeakouluilla on keskeinen merkitys koko maakunnan elinvoiman ja muuttoliikkeen kannalta. Nuoria muuttaa Lapista pois opiskelemaan tai heti Lapin oppilaitoksista valmistumisen jälkeen. Nuorten muuttoliike on normaalia, ja osa nuorista haluaa palata myöhemmässä vaiheessa takaisin tuoden muualla hankitun osaamisensa mukanaan. Niille nuorille, joille Lapissa olevat oppilaitokset tarjoavat kiinnostavaa koulutusta, on tärkeää, että opiskelemisen puitteet ja oppilaitosten työelämäyhteydet ovat yhtä hyviä – tai parempia – kuin muualla. Opiskelupaikan saaminen Lapissa tulisi sisältää aina hyvän mahdollisuuden tehdä harjoittelujaksoja lappilaisissa työpaikoissa sekä työllistyä niihin valmistumisen jälkeen.

Lisäksi eri asteiden oppilaitosten on oltava vetovoimaisia houkuttelemaan nuoria muualta, niin Suomesta kuin kansainvälisesti. Esimerkiksi pienten lukiodien selviytyminen on Lapissa riippuu pitkälti niiden kyvystä erikoistua ja löytää oppilaita myös muualta kuin omalta paikkakunnalta. Rajat ylittävää yhteistyötä on tehty jo pitkään ja sitä voidaan edelleen lisätä. Yhä useamman kansainvälisen opiskelijan tulisi halutessaan pystyä työllistymään Lappiin. Nykyiseltään työelämä ei ole vielä riittävän vastaanottavainen kansainvälisiä opiskelijoita ja vastavalmistuneita kohtaan. Tällä hetkellä Lapin kuntien, yritysten ja oppilaitosten yhteistyössä on vielä puutteita, eivätkä opiskelijat kiinnity riittävässä määrin työelämään esimerkiksi harjoitteluiden kautta. Lisäksi Lapissa tapahtuva koulutus ei aina vastaa riittävässä määrin lappilaisten työnantajien tarpeisiin.



Kuva: Studio Artica, Lapin materiaalipankki

Tavoitteet

Tavoitteena on, että Lapin työnantajien työvoimatarpeisiin voidaan vastata mahdollisimman hyvin Lapissa koulutetuilla osaajilla. Tavoitteena on luoda kaikille opiskelijoille parempia väyliä harjoitteluun ja edelleen työllistymiseen. Tavoitteena on sekä näin vähentää nuorten poismuuttoa että houkutella nuoria muualta Suomesta ja muista maista. Lisäksi tavoitteena on kehittää koulutusvientä ja opiskelijavaihtoja. Tavoitteena on lisäksi opiskeluiden joustavuus ja etäopiskelumahdollisuudet siten, että opiskelijan on mahdollista asua myös toisella paikkakunnalla. Lapin alueella tunnistetaan oppilaitosten keskeinen merkitys veto- ja pitovoimatyössä. Lapista valmistuvat ovat tärkeä työvoimaresurssi lappilaisille työnantajille.

Toimenpiteet

Näitä jo tehdään tai suunnitellaan:

- » Koulutustarjonnan ja tutkinto-ohjelmien kehittäminen. Kehittämistä tehdään oppilaitoksissa, jotta koulutus vastaa paremmin alueen työnantajien tarpeita.
- » Oppimisen ja koulutuksen digitaalisten ratkaisujen kehittäminen. Kehittämistä tehdään oppilaitoksissa.
- » Lappi Learning - Yhteinen harjoittelupolku työelämään-hanke. Hankkeen tarkoituksena on löytää nuorille harjoittelupaikkoja Lapista ja näin kiinnittää heidät osaksi lappilaista työelämää.
- » Lapin liitto on valmistelemassa Kansainvälisten opiskelijoiden ja työvoiman houkuttelu ja sitouttaminen alueelle -hanketta, jonka tarkoituksena on kiinnittää Lappiin houkutellut henkilöt alueelle. Hankkeen valmistelu ei edennyt vuoden 2020 aikana, sillä koronasta johtuvien maahantulo-rajoitusten vuoksi hankkeen läpivieminen olisi tällä hetkellä mahdotonta. Hankkeen suunnittelu jatkuu Lapin ammattikorkeakoulussa, jonka valmisteilla olevaan Ovella-hankkeeseen on sisällytetty myös veto- ja pitovoima –esiselvityshankkeessa esille tulleet asiat.
- » ”Silta – Siirtymät maahanmuuttajien urapoluilla” -hanke. Hankkeen tavoitteena on oppilaitosten yhteiskehittämisellä saada maahanmuuttajien polut oppilaitoksista toisiin ja työelämään sujuvammiksi sekä opiskelijan tarvitsemat tukitoimet yksilöllisiä tarpeita vastaaviksi.
- » Lapin elinikäisen oppimisen strategian mukaiset toimenpiteet.
- » LaTu-hanke (Laaja-alaiset tulevaisuustaidot lukioden korkeakoulu- ja työelämäyhteistyön perustana). Hankkeessa tehdään henkilöstöä ja opiskelijoita osallistava alumnikysely aikaisempaa laajemman ja systemaattisemman työelämäyhteistyön toteuttamiseksi. Hankkeen toteuttaa Ounasvaaran lukio.
- » Lapin eAmis - Latuja ammatillisiin opintoihin digitaalisuutta hyödyntäen –hanke. Hankkeessa hyödynnetään digitaalisuutta opetus- ja ohjauspalveluissa sekä kehitetään työelämässä oppimisen ja osaamisen näkyväksi tekemisen digitaalisuutta.

Näihin alla oleviin toimenpiteisiin tulee tarttua, jotta tavoitteisiin päästään:

- » Oppilaitos-kunta-yritys yhteistyön tiivistäminen työnantajalähtöisen koulutuksen varmistamiseksi.
- » Kunta-yritys-oppilaitos-yhteistyön mukaan saaminen kaikkeen hanketyöhön. Yhtenä osana tätä voisi luoda yritysten kanssa tehtävään arjen tason kehittämistyöhön yhdessä sovitut toimintatavat (ml. korvausmenettely).
- » Oppisopimuskoulutuksen lisääminen ja vahvistaminen. Kartoitetaan oppisopimuskoulutuksen kehittämistarpeet (ml. yritysten kiinnostus ja korkeakoulutettujen oppisopimukset).
- » Jatko- ja täydennyskoulutusten määrän lisääminen aloille, joilla koulutusta ei Lapissa järjestetä. Jatko- ja täydennyskoulutuksessa tarvitaan yhteistyötä erityisesti kuntien ja TE-toimiston välillä.
- » Lapin yrittäjät voisivat suunnitella koulutusta tiiviissä yhteistyössä oppilaitosten kanssa.
- » TE-toimiston ja oppilaitosten yhteistyö yritystapaamisten muodossa
- » Lapissa olevien muiden alueiden korkeakoulujen toimipisteiden markkinointi
- » Harjoittelijapankki-alusta
- » Alueellinen selvitys/tietopohja, mitä koulutusta työelämän tarpeisiin tarvitaan
- » Uraohjaus
- » Mentorointi
- » Ammatilliset verkostot
- » Työnantajakohtaamiset
- » Oppilaitosten suoramarkkinointi yhteishaun aikaan
- » Lappilaisten korkeakoulujen tehokas markkinointi Lapissa ja sen ulkopuolella
- » Kv. opiskelijoiden integroiminen osaksi paikallisia yhteisöjä. Yrityskummit voisivat auttaa myös kv. vaihto-opiskelijoiden kiinnittymistä.

Aikataulu

- 2021-2022:** Oppilaitosten, kuntien, työnantajien ja TE-palveluiden yhteistyön tiivistäminen
- Koulutustarjonnan kehittäminen työnantajien tarpeita vastaavaksi
- Kansainvälisten opiskelijoiden houkuttelu
- 2023-2025:** Sujuvien polkujen luominen opinnoista töihin
- Kansainvälisten opiskelijoiden houkuttelu
- 2026-2030:** Digitaalisuuden tarjoamien mahdollisuuksien laajamittainen hyödyntäminen opiskelijoiden saamiseksi oppilaitoksiin

Työnjako ja roolit

Oppilaitokset ja työnantajat ovat paikallisessa kehittämistyössä keskeisessä roolissa. TE-palvelut ja kunnat ovat tärkeitä yhteistyökumppaneita luotaessa opiskelijoille hyvät opiskeluolosuhteet ja tukea työllistymiseen.

Yhteenveto



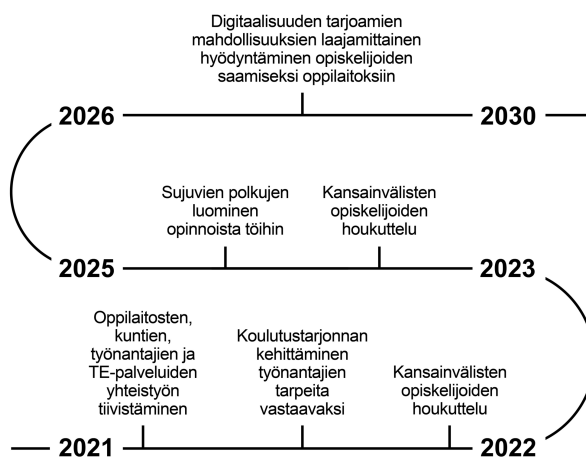
4 Osaksi Lapin osaajia

Oppilaitosten on oltava vetovoimaisempia houkuttelevaan nuoria muualta. Kuntien, yritysten ja oppilaitosten välisessä yhteistyössä on puutteita. Lapissa tapahtuva koulutus ei aina vastaa lappilaisten työnantajien tarpeisiin.



TAVOITTEET:

Opiskelijoilla on sujuva väylä harjoitteluun ja työllistymiseen. Lapin työnantajien työvoima-tarpeisiin vastataan mahdollisimman hyvin Lapissa koulutetuilla osaajilla.



Mielekästä työtä lappilaisille: Työelämän laatu ja työhyvinvointi

Nykytila ja tarpeet

Lappilaisesta työpaikasta puuttuu ajoittain pitovoimaa – etenkin julkisella sektorilla. Haasteita voi olla esimerkiksi työhyvinvoinnissa, mikä voi vaikuttaa julkiseen keskusteluun, työnantajamielikuviiin ja työpaikkojen houkuttelevuuteen. Laadukas työelämä vahvistaisi Lappi-brändiin rakentuvaa osaaja- ja asukasmarkkinointia ja toimisi kilpailuetuna kilpailtaessa osaajista muiden maakuntien ja maiden kanssa. Lisäksi osaajien houkuttelussa ja rekrytoinnissa onnistumiseen vaikuttaa moni asia. Palkalla ei voida aina kilpailla, mutta työn mielekyys ja monipuolisuus, koulutusmahdollisuus, hyvinvoiva työyhteisö sekä joskus myös pienetkin lisäedut voivat olla tärkeitä houkutellessa ja pidettäessä kiinni hyvistä osaajista.



Kuva: Studio Artica, Lapin materiaalipankki

Tavoitteet

Työpaikat Lapissa ovat houkuttelevia ja kilpailukykyisiä – myös julkisella sektorilla. Lapissa viihdytään työssä ja työpaikoilla. Lappi-brändi ja työnantajamielikuvat tukevat ja vahvistavat toisiaan. Markkinoinnissa voitaisiin näin ollen hyvän elämänlaadun rinnalla kertoa hyvästä työelämästä. Hyvä työelämä houkuttelee työnhakijoita muualta sekä auttaa jaksamaan työelämässä pidempään. Lapissa olevaa työhyvinvoinnin kehittämiseen liittyvää osaamista tulee hyödyntää laaja-alaisesti.

Toimenpiteet

Näitä jo tehdään tai suunnitellaan:

- » Tekijöiden Lappi – työhyvinvointia kunta-alalle -hankeidea. Hankkeessa on tarkoituksena käydä läpi kuntien kuntastrategiat ja brändit ilmiölähtöisesti ja luodaan kunnille personoidut kehittämissuunnitelmat, joissa huomioidaan myös Lappi-vaikutusten arviointi. Näitä analyyseja käytetään kehittämistyön lähtökohtana. Viranhaltijoille ja luottamushenkilöille järjestetään kattava koulutuskokonaisuus, jossa keskitytään päätöstenvaikutusten ennakko-arviointi-, tiedolla johtamisen-, tiedolla päätöksenteon-, tulevaisuusajattelu- sekä ja yhteistyö- ja vuorovaikutuskoulutukseen. Koulutusten pohjalta luodaan kunnallisen organisaation työhyvinvoinnin käsikirja, joka toimii myös perusteoksena perehdyttämisessä ja päätöksentekojärjestelmään tutustumisessa. Kunta-johtajien työhyvinvointiin kiinnitetään myös erityistä huomiota pilotoimalla heille työhyvinvointi- ja verkostoitumisvalmennus- ja johtamissparrauskokonaisuus, jonka tavoitteena on sitouttaa ylintä johtoa lappilaisiin kuntiin työhyvinvoinnin kautta. Lappilaisten kuntien työhyvinvointiteoista viestitään koko maan laajuisesti ja työhyvinvointi tulee nousemaan yhdeksi lappilaisten kuntien veto- ja pitovoimatekijäksi.
- » Perheystävällinen hybridityön Lappi -hanke. Lapin yliopiston hankkeessa tunnistetaan ja pyritään kehittämään Lapin kuntien etätönn käytäntöjä. Pandemia on lisännyt etätönn määrää kaikkialla

Suomessa. Lappi oli pandemian aikaan suosittu etätöyön kohde. Hankkeella pyritään kehittämään Lapin kuntien etätöyökäytäntöjä siten, että ne toimivat sekä veto- että pitovoimatekijöinä. Hankkeessa tehostetaan ja kehitetään lisäksi viestintää Lapin tämänhetkisestä keskeisestä veto- ja pitovoimatekijästä – perheystävällisyydestä. Keskeistä hankkeessa on kehittää kuntien toimintaa ja viestiä vahvuuksista, jotta Lappi ja sen kunnat näyttäytyvät houkuttelevana paikkana työkennellä, asua ja elää.

Näihin alla oleviin toimenpiteisiin tulee tarttua, jotta tavoitteisiin päästään:

- » Työpaikkakohtainen työelämän kehittäminen.
- » Perhe-elämän ja työn yhteensovittamisen mahdollisuuksien kasvattaminen. Tätä voi edistää työpaikoilla monin tavoin (esim. perheystävällinen työpaikka -ohjelman neuvoin).
- » Hyvien kokemusten markkinointi (esimerkiksi kunta-alalla).

Aikataulu

- 2021-2022:** Työpaikkakohtainen työelämän kehittäminen
- Työhyvinvoinnin ja työelämän laadun sisällyttäminen osaaja- ja asukasmarkkinointiin
- Tekijöiden Lappi – työhyvinvointia kunta-alalle-hanke
- Suunnittelun käynnistäminen sote-sektorilla (työhyvinvointi kilpailuvaltiaksi)
- 2023-2025:** Hanketyön tulosten levittäminen ja juurruttaminen
- Työhyvinvoinnin kehittäminen Lapissa (sote-sektori keihäänkärkenä)
- 2026-2030:** Hyvän työelämän saaminen kilpailueduksi vastattaessa julkisen sektorin eläköitymiseen

Työnjako ja roolit

Lapissa työhyvinvointi osaamista löytyy erityisesti Lapin yliopistosta. Lapin yliopisto on ollut matkassa kehittämässä lappilaista työhyvinvointia erilaisten hankkeiden kautta ja hankkeiden tuloksia voitaisiin hyödyntää kunnissa ja julkisen sektorin organisaatioissa myös omana työnä. Myös kunnat ja sairaanhoitopiirit työnantajina kehittävät työhyvinvointia. Työhyvinvointi ja työelämän laatu ovat keskeisiä veto- ja pitovoimatekijöitä jokaisella työpaikalla niin yksityisellä kuin julkisella sektorilla. Työhyvinvoinnin nouseminen Lapin veto- ja pitovoimatekijäksi on mahdollista, sillä työtä teeman ympärillä tehdään paljon. Organisaatiot eivät kuitenkaan aina osaa hyödyntää työhyvinvointia kilpailu- ja rekrytointitekijänä, vaan tehty työ jää piiloon.

Yhteenveto



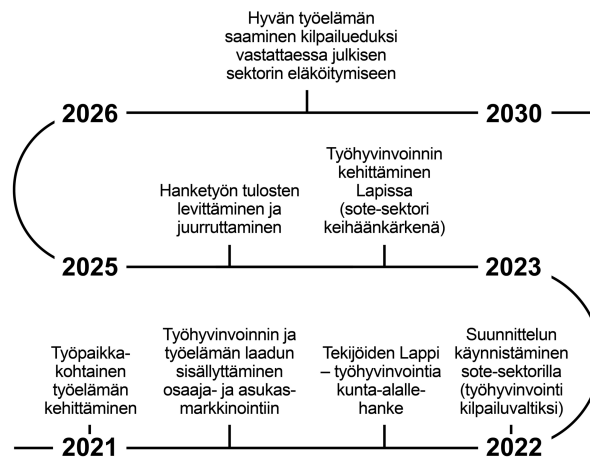
5 Mielekästä työtä lappilaisille

Lapin työpaikoista puuttuu pitovoimaa, etenkin julkisella sektorilla.



TAVOITTEET:

Työpaikat Lapissa ovat houkuttelevia sekä kilpailukykyisiä. Lapissa viihdytään työssä ja työpaikoilla. Lappi-brändi ja työnantaja-mielikuvat tukevat ja vahvistavat toisiaan.



Avoin Lappi: Vastaanottavuus ja yhteisöllisyys

Nykytila ja tarpeet

Monelle muuttaminen ja asettuminen Lappiin sujuu hyvin. Kiinnittyminen paikallisiin yhteisöihin voi kuitenkin ajoittain olla haastavaa. Esimerkiksi puutteellinen suomen kielen taito voi vaikeuttaa asettumista ja kotiutumista. Lappiin kotiutumisesta on erilaisia kokemuksia. Osa kokee Lapin hyvin vastaanottavaisena paikkana, jossa on helppo löytää uusia yhteisöjä ja tuttavuuksia. Esimerkiksi Lapin kaupungit voivat hurmata ”pikkukaupunkimaisuudellaan” ja vastaanottavaisuudellaan. Aina sopeutuminen ei kuitenkaan onnistu. Joskus, erityisesti pienemmillä paikkakunnilla, yhteisöt ja vapaa-ajan harrastuspiirit eivät aina vastaanota uutta tulijaa avosylin. Eteen voi tulla totuttuja tapoja tehdä asioita, joita muuttaja ei voi ennalta tietää. Yhteentörmäyksiltäkään ei aina vältytä. Monella paikkakunnalla avoin ja vastaanottava yhteisöllisyys on kuitenkin vahvuus, joka parhaimmillaan tukee asettumista uudelle paikkakunnalle. Avoimen Lapin tuleekin markkinoinnissa näytettyä muuttaneiden todellisten vastaanottavien ja yhteisöllisten kokemusten kautta. MDI:n poismuuttoa koskevassa selvityksessä korostui, että asenneilmapiiriin tulee olla positiivinen muualta muuttaneita kohtaan, sillä tämä vaikuttaa merkittävästi viihtymiseen.



Kuva: Lapin materiaalipankki

Tavoitteet

Tavoitteena on uusien kuntalaisten vastaanotto siten, että tulijan on helppoa asettua asumaan uuteen kuntaan ja että tulijalla on hyvät mahdollisuudet luoda itselleen sopiva arki ja vapaa-aika (sisältäen esimerkiksi harrastukset kuten kulttuurin tai liikunnan). Tavoitteena on myös, että vähemminkin suomea puhuva työllistyy, pärjää ja viihtyy. Lisäksi tavoitteena on hyödyntää osaja- ja asukasmarkkinoinnissa, miten Lappiin asettautuminen on helppoa ja kuinka uusi tulija otetaan positiivisesti ja avoimesti vastaan. Samalla tulee lisätä yleisesti ymmärrystä siitä, että nykyisten palveluiden ylläpito tulevaisuudessa edellyttää uusia asukkaita ja työntekijöitä.

Toimenpiteet

Näitä jo tehdään tai suunnitellaan:

- » Asettautumispalveluhanke (Kemijärvi, Keminmaa, Posio).
- » ”Vaihtovuosi Sodankylässä” –vaikuttajamarkkinointi yhteistyö Sodankylän kunnassa
- » Peloton Pohjoinen kylä –hanke. Pohjoisimman Lapin Leaderin hankkeessa lisätään kylien elinvoimaisuutta uusien asukkaiden kautta ja autetaan asukkaita tutustumaan kyliin ”uudisasukastoinnin” kautta.
- » Maahanmuuttaja Ohjaamo Kemi – hanke, jossa tarjotaan matalan kynnyksen monialaisia neuvonta- ja ohjauspalveluita maahanmuuttaneille.
- » ”Sujuvasti arktiseen elämään - työperäisten maahanmuuttajien asettautumispalvelujen kehittäminen Inarissa 2019 – 2021” -hanke.

- » TE-toimiston "Suomen kieltä kausityöntekijöille" -koulutus. TE-toimiston tarjoamalla kurssilla kausityöntekijät voivat opiskella verkossa suomea. Kurssi on suunnattu työnhakijoina oleville maahanmuuttajille.

Näihin alla oleviin toimenpiteisiin tulee tarttua, jotta tavoitteisiin päästään:

- » Rekrytointikäytäntöjen kehittäminen (ml. anonyymi rekrytointi).
- » Työelämän moninaisuuteen vaikuttaminen.
- » Selvitys, jossa kartoitetaan lappilaisten asenteita muualta tulleita kohtaan.
- » Kulttuurin ja taiteen kokeilut identiteetin ja asenteiden uudistamisessa.
- » Vastaanottoa koskevat palvelut myös suomalaisille muualta muuttaneille.
- » Matalan kynnyksen neuvonta- ja ohjauspalveluiden kehittäminen (kaikille kuntalaisille, ml. muunkieliset).
- » Mahdollisuudet luoda sosiaalisia verkostoja.
- » Tietoa vapaa-ajan mahdollisuuksista.
- » Uusien kuntalaisten "tervetuloaktiviteetit".
- » Kohtaamisen paikat.
- » Hyvien kokemusten ja tarinoiden esiintuonti (kuntien viestinnän kautta, kunnat esimerkkinä); kohtaamiset ja ystävällisyys esiin.
- » Asettautumiskoordinaattorin pilotoiminen jossain Lapin kunnassa.
- » Erilaisten "brändilähettiläiden" ja "ambassador-verkostojen" hyödyntäminen yksilömarkkinoinnissa muiden alueiden ja kuntien kokemusten pohjalta.
- » Kyläkummi-toiminta

Aikataulu

- 2021-2022:** Vastaanottavuuden ja yhteisöllisyyden huomioiminen osaja- ja asukasmarkkinoinnissa.
- Työelämän moninaisuuden edistäminen julkisen ja yksityisen puolen työpaikoilla
- Vapaa-ajan aktiviteettien kehittäminen vastaanottaviksi uusien kuntalaisten näkökulmasta
- Asettautumiskoordinaattorin pilotointi
- Asenteita koskeva selvitys
- 2023-2025:** Vastaanottavuudesta ja yhteisöllisyydestä kilpailutekijä osajien houkuttelussa Lappiin
- 2026-2030:** Vastaanottavuudesta ja yhteisöllisyydestä kilpailutekijä osajien houkuttelussa Lappiin

Työnjako ja roolit

Vastaanottavuuden ja yhteisöllisyyden edistäminen ja parantaminen ovat kaikkien toimijoiden ja yhteisöjen vastuulla ja viime kädessä jokaisen lappilaisen toiminnasta kiinni. Kunnat ja Lapin liitto voivat tukea kehitystä hankkeiden ja selvitysten avulla. Kolmannen sektorin järjestöillä sekä erilaisilla vapaa-ajan toimijoilla on tärkeä rooli oman toiminnan tekemisessä mahdollisimman lähestyttäväksi ja avoimeksi. Merkittävin rooli on kuitenkin arjessa tapahtuvilla kohtaamisilla eli viime kädessä jokaisella lappilaisella. Jokainen kuntalainen on uusien tulijoiden kohtaaja ja siten kuntansa "brändilähettiläs".

Yhteenveto



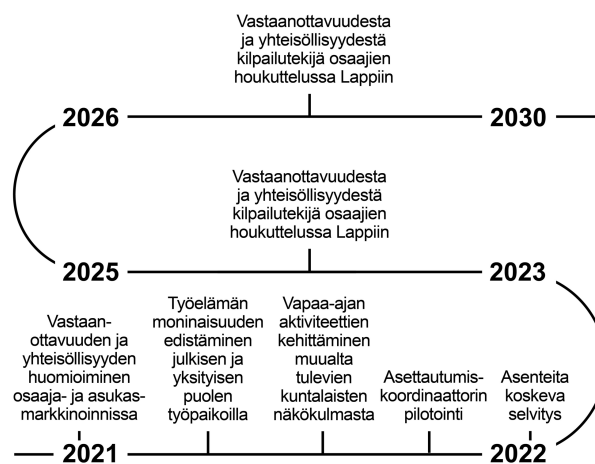
6 Avoin Lappi

Monelle muuttaminen ja asettuminen Lappiin sujuu hyvin. Kiinnittyminen paikallisiin yhteisöihin voi kuitenkin ajoittain olla haastavaa.



TAVOITTEET:

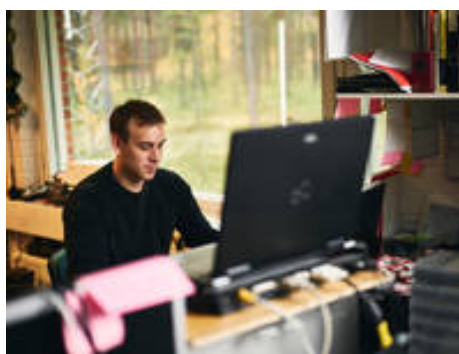
Tulijalla on hyvät mahdollisuudet luoda itselleen sopiva arki ja vapaa-aika. Vähemmänkin suomea puhuva työllistyy, pärjää ja viihtyy.



Etä-Lappi: Etätyöntekijöiden houkuttelu ja kiinnittäminen

Nykytila ja tarpeet

Pandemia on lisännyt etätyön määrää kaikkialla Suomessa. Lappi on ollut pandemian aikaan suosittu etätyön tekemisen paikka muualta Suomesta tulleille. Kehitys voi jatkua positiivisena jatkossa. Myös muista maista tulleiden asiantuntijoiden näkökulmasta Lappi voisi olla hyvä ja kiinnostava kohde tehdä töitä. Lisäksi tulevaisuudessa Lappiin voisi mahdollisesti kiinnittyä muillakin tavoilla, esimerkiksi olemalla "Virtuaalisen Lapin" asukas. Varsinkin Lapin hiihtokeskukset ovat koronan johdosta vetäneet puoleensa suuria määriä etätyöntekijöitä, mutta heille ei ole vielä osattu riittävästi kohdentaa ja markkinoida palveluita kuin muutamassa kunnassa. Lapin suurin yksittäinen vetovoimatekijä on luonto ja sen yhdistäminen etätyön tekemisen tarjoaa paljon mahdollisuuksia houkutella kuntiin osa-aikaisia asukkaita. Työuralla etenemiseen ja työpaikkojen vaihto eivät enää tulevaisuudessa samalla tavalla vaikuta asuinpaikkaan. Työtä voi tehdä pääsääntöisesti vaikka Lapissa ja väliin matkustaa muualle.



Kuva: Studio Artica, Lapin materiaalipankki

MDI:n poismuuttoa koskevan selvityksen yhteydessä toteutettuun kyselyyn vastaajista yli neljännes haluaisi tehdä Lapissa etätöitä ja lähes viidennes tekee etätöitä Lapissa. Vastaajilta kysyttiin, miten Lapin etätyömahdollisuuksia tulisi kehittää. Vastauksissa nostettiin esille useimmiten kattavat ja nopeat nettiyhteydet kaikkialle Lappiin. Usein mainittiin myös kohtuuhintaiset vuokra-asunnot sekä etätyöpisteet kuntakeskuksiin. Lisäksi nostettiin esille nopeat ja kohtuuhintaiset lento- ja junayhteydet etelään, etätyömahdollisuuksien markkinointi sekä asenneilmapiirin muutos positiivisemmaksi muualta tulevia kohtaan.

Tavoitteet

Tavoitteena, että Lappi tarjoaa hyvät ja nykyaikaiset puitteet etänä tapahtuvan asiantuntijatyön tekemiseen. Tavoitteena on lisäksi, että etätyötä tekevät eri alojen asiantuntijat voivat verkostoitua nykyistä paremmin lappilaisten yritysten, muiden asiantuntijoiden ja muiden Lapin toimijoiden kanssa. Osa etätyöntekijöistä voi haluta muuttaa Lappiin pysyvästi sen johdosta, että Lappi mahdollistaa hyvin perheystävällisen hybridityön tekemisen. Lapin kunnat voisivat profiloitua eri tavoin vastaten näin erilaisten etätyöntekijöiden tarpeisiin. Lapin kuntien etätyömarkkinoinnista tulisi rakentua kokonaisuus "Etätyön mahdollisuudet Lapissa".

Toimenpiteet

Näitä jo tehdään tai suunnitellaan:

- » Perheystävällinen hybridityön Lappi -hanke. Lapin yliopiston hankkeessa tunnistetaan ja pyritään kehittämään Lapin kuntien etätyön käytäntöjä. Hankkeella pyritään kehittämään Lapin kuntien etätyökäytäntöjä siten, että ne toimivat sekä veto- että pitovoimatekijöinä. Hankkeessa tehostetaan ja kehitetään lisäksi viestintää Lapin tämänhetkisestä keskeisestä veto- ja pitovoimatekijästä – perheystävällisyydestä. Keskeistä hankkeessa on kehittää kuntien toimintaa ja viestiä

vahvuuksista, jotta Lappi ja sen kunnat näyttäytyvät houkuttelevana paikkana työskennellä, asua ja elää.

- » Etätyöpilotti. Hankkeessa tehdään kuusi eri tyyppisille etätyöntekijöille suunnattua videota, joita käytetään Lapin etätyön markkinoinnissa.

Näihin alla oleviin toimenpiteisiin tulee tarttua, jotta tavoitteisiin päästään:

- » Etätyöntekijöiden tarkempi profilointi.
- » Yhteistyöskentelytilat ja kohtaamispaikat.
- » Työnantajien asenteisiin vaikuttaminen etätyön osalta. Yrittäjärjestöt ja muut elinkeinoelämän kehittäjät voiva tarjota yrityksille neuvoja ja webinaareja onnistuneen etätyön suorittamisesta Lapista muualle Suomeen tai toisiin maihin tai myös toisista sijainneista Suomesta tai muista maista Lappiin.
- » Yritysten houkuttelu etätyön tekemiseen tai tarjoamiseen. Yritykset ovat jo vuosia tarjonneet työntekijöilleen mahdollisuuksia lomailla yritysten mökeissä Lapissa. Yrityksille voisi markkinoida vastaavaa mahdollisuutta etätyön tekemisen tarjoamisessa.
- » Kuntien palveluiden tarjoaminen joustavasti myös ei-kuntalaisille. Tällaisia palveluita voivat olla esimerkiksi liikuntapalvelut ja lasten päivähoito.
- » Lapin liiton tulee aktiivisesti edunvalvonnassa ajaa kaksoiskuntalaisuuden mahdollisuutta Suomessa.
- » Mahdollisimman monen kunnan aktivoituminen erilaisten kokeilujen avulla. Esimerkiksi Sodankylän ja Ranuan tulisi nostaa etätyö tärkeäksi vetovoimatekijäksi hyvien digitaalisten yhteyksien avulla.
- » Matkailusesongin ulkopuolella tapahtuva loma-asuntojen mainostaminen erityisesti etätyöntekijöille.
- » Etätyömahdollisuuksien esiin nostaminen kuntaorganisaatioiden työntekijöiden vetovoimatekijänä. Kunnat saisivat helpommin ammattitaitoista työvoimaa, kun työntekijät voisivat tehdä joustavasti etätyötä. Onnistuneita esimerkkejä tulee hyödyntää aktiivisesti markkinoinnissa (esim. Lapin aluehallintoviraston joustavat käytännöt paikkariippumattoman rekrytointikulttuurin luomisessa ja paikkariippumattoman työnteon esteiden poistamisessa).

Aikataulu

- | | |
|-------------------|---|
| 2021-2022: | <p>Etätyöntekijöiden tarkempi profilointi sekä viestinnän, palveluiden ja kohtaamisalustojen kehittäminen kokeilujen avulla</p> <p>Kuntien aktivoituminen (esimerkiksi etätyöntekijöiden asumismahdollisuuksien ja yhteistyökumppaneiden osalta)</p> <p>Työnantajien asenteisiin vaikuttaminen</p> <p>Etätyöhanke</p> |
| 2023-2025: | <p>Saatujen kokemusten täysimittainen hyödyntäminen</p> <p>Hankkeissa saadut kokemukset levitetään muihin kuntiin</p> |
| 2026-2030: | <p>Saatujen kokemusten täysimittainen hyödyntäminen</p> |

Työnjako ja roolit

Kuntien tulee olla aktiivisia omien mahdollisuuksien tunnistamisessa ja konkretisoimisessa. Lapin liitto voisi koordinoida koko maakuntaa koskevan Etä-Lapin luomisessa.

Yhteenveto



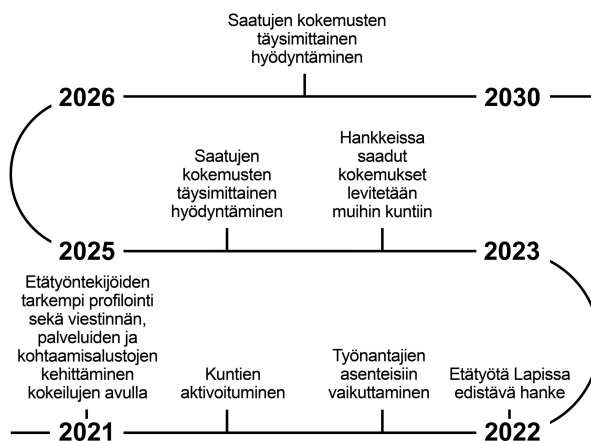
7 Etä-Lappi

Lappi on ollut pandemian aikaan suosittu etätönn tekemisen paikka muualta Suomesta tulleille. Kehitys voi jatkua positiivisena jatkossa.



TAVOITTEET:

Lappi tarjoaa hyvät ja nykyaikaiset puitteet etänä tapahtuvan asiantuntijatyön tekemiseen.



owalg^{|||}group