

HAKUOHJELMA

Osaavan työvoiman saatavuuden varmistamiseen tähtäävään missiovetoiseen tutkimus- ja kehittämistoimien hakuohjelmaan on kirjattu viisi osa-aluetta: 1) Tilannekuva ja ennakointi, 2) Koulutus osaavan työvoiman varmistajana, 3) Työllisyyden ja yrittäjyyden edistäminen, ja 4) Kansainväliset osaajat ja 5) Kehittämistoimet. Kunkin osa-alueen yhteyteen on koottu yhdestä kahteen missiota (= tehtävää). Missioiden toteuttamiseksi on jo ennalta identifioitu tutkimus- ja/tai kehittämiskysymyksiä ja -tarpeita. Näihin pyydämme tutkijoilta hankesuunnitelmia. Lisäksi tai edellisten sijaan tutkijat voivat jättää suunnitelman muusta, itse määrittelemästään tehtäväalueesta / tutkimus- ja kehittämistarpeesta, mikäli se on perustellusti merkittävä pääteeman ja myös Tampereen / Pirkanmaan kannalta.

1: Tilannekuva ja ennakointi

1.1 Missio: Luodaan osaamisen ja osaajatarpeiden alueellinen tilannekuva ja ennusteet

Työmarkkinoiden osaamis- ja osaajakohtaannon parantamiseksi on tarve luoda alueen yhteinen tilannekuva sekä lyhyen-, keskipitkän- ja pitkän aikavälin ennusteet. Tulevaisuuden työelämää ja työmarkkinoita koskien tarvitaan erityisesti tutkimustietoa seuraavista asiakokonaisuuksista:

1.1.1 Korkeastikoulutettujen määrän kasvu ja sen vaikutus työmarkkinoihin

Kansallinen tavoite on lisätä korkeastikoulutettujen, etenkin tohtorikoulutettujen määrää. Sen sijaan kysynnän näkökulmasta ja etenkin pk-yritysten kohdalla haasteeksi on tunnistettu yritysten tiedostamattomuus pitkälle koulutetun osaavan työvoiman merkityksestä niiden liiketoiminnan kehittämisessä ja kilpailukyvyyn säilyttämisessä. Miten siis yleinen koulutustason nosto eli AMK- ja maisteritutkintojen suorittaneiden ja etenkin tohtorikoulutettujen määrän lisääminen tulee vaikuttamaan työmarkkinoihin? Tuleeko tämä osaamisen ja osaajien potentiaali hyödynnettyä: Onko yrityksillä ja myös muilla työnantajilla kykyä hyödyntää korkeastikoulutettujen, etenkin tohtoreiden osaamista toiminnassaan yleisesti ja TKI-toiminnassa erityisesti? Suomesta ei ehkä tulevaisuudessa löydy riittävästi koulutettavia; onko työmarkkinoilla vastaanottokykyä korkeastikoulutetuille kansainvälisille osaajille?

1.1.2 Vaihtoehtoisten elannonhankinnan muotojen vaikutus työelämään

Työelämän muutoksesta voidaan nähdä merkkejä mm. yksilöiden taloudellisen toimeliaisuuden ja siihen liittyvien vaihtoehtojen lisääntymisenä, joita etenkin digitalisaatiokehitys mahdollistaa (vrt. GoMore, Lainappi yms.). Missä määrin ja miten nämä uudet tekijät muuttavat työelämää ja ehkä parantavat työllisyyttä, on kuitenkin epäselvää. Tarvitsemme tietoa siitä, mitä uudenlaisia, ja usein myös digitalisaation mahdollistamia, yksilöiden toteuttamia taloudellisen toimeliaisuuden vaihtoehtoja voidaan tunnistaa? Mitä realistisia mahdollisuuksia erilaisilla yksilöillä on toteuttaa uusia työllistymisen ja elannonhankinnan tapoja? Kenelle nämä uudet vaihtoehdot ovat todellisia mahdollisuuksia ja ketkä näistä ovat kiinnostuneita? Onko taloudellisen toimeliaisuuden uusista muodoista saatavissa merkittävä vaihtoehto perinteisen työnteon tai yrittäjyyden sijaan, vai ovatko ne jonkinasteinen sivuvirta elannonhankinnan mahdollistajina? Miten ja missä määrin uusien taloudellisen toimeliaisuuden vaihtoehtojen sekä uudenlaisen työ- ja elannonhankinnan orientaation arvioidaan vaikuttavan työllisyyteen? Onko näillä muutoksilla jo nyt tai onko näistä odotettavissa laajaa merkitystä esimerkiksi yksilöiden urapolkuihin, valintoihin työpaikan suhteen, työssä pysymiseen tms.? Entä, miten nykyistä työllisyyslainsäädäntöä tulisi uudistaa, mikäli uudet elannonhankinnan muodot tarjoavat selkeän vaihtoehdon palkkatyön ja yrittäjyyden lisäksi?

1.1.3 Kansainvälistymisen vaikutukset työelämään ja -markkinoihin

Koko maan osalta on esitetty, että maahanmuuton osuus työvoiman tarjonnasta tulisi olla 10,5 %. Kansallisena tavoitteena on rekrytoida Suomeen erityisesti korkeasti koulutettuja sekä sosiaali- ja terveydenhuoltoalan ja vientiteollisuuden osaajia, sekä kausityöntekijöitä. Kohdemaina ovat ensisijaisesti EU/ETA-alueet sekä Intia, Brasilia, Vietnam ja Filippiinit. Miten eri kohdemmaat yhtäältä eroavat työvoiman saatavuuden ja toisaalta Suomen työmarkkinoiden näkökulmasta? Miten toimivia kansainväliset rekrytoinnit ovat olleet? Entä ovatko suomalaiset yritykset ja muut työnantajat halukkaita ja kykeneviä vastaanottamaan vieraskielisiä ja toisenlaisen kulttuurin omaavia työntekijöitä vastaan? Mitä valmiuksia työnantajilla ja työyhteisöillä laajemminkin tulisi olla kohdatakseen erilaisista kulttuureista tulevia työntekijöitä? Entä muuttavatko, ja jos niin miten, eri maista ja kulttuureista tulevat osaajat suomalaista työelämää tai jopa Suomen työmarkkinoita laajemminkin niin työvoimana kuin työnantajina? Syntykö esimerkiksi uutta yritystoimintaa, innovaatioita, kasvua ja kansainvälisyyttä, joka on Suomen taloudelle eduksi?

2: Koulutus osaavan työvoiman varmistajana

2.1 Missio: Varmistetaan työmarkkinoiden tarvitseman osaamisen ja osaajien kohtaanto

Koulutuksella mahdollistetaan osaavan työvoiman saatavuutta. Tähän tähtää myös 2. asteen ammatillista koulutusta koskevaa lainsäädäntöuudistus, johon yhtenä elementtinä sisältyy entistä vahvempi koulutustavoite suhteessa työelämän tarpeisiin. Myös yksilö- ja tarvelähtöisempi koulutustarjonta parantaisi työelämän osaamisen ja osaajien saatavuutta: Yksilölähtöisyydellä tarkoitetaan etenkin osaamisprofiilien yksilöllisyyttä ja näiden työelämäsopivuuden lisäämistä. Tarvelähtöisyys puolestaan kytkeytyy selkeästi koulutuksen vastaavuutta työelämän tarvitsemaan lyhyt- ja pitkäkestoiseen osaamis- ja osaajatarpeisiin. Vaikka koulutus lähtökohtaisesti pyrkii aina tuottamaan työelämän tarvitsemaa työvoimaa, niin välttämättä tämä ei aina työnantajan näkökulmasta toteudu. Lisäksi työelämän jatkuva muutos edellyttää yksilöiltä ja työyhteisöiltä toistuvaa oman osaamisen kehittämistä, johon jatkuvan oppimisen koulutustarjonnan tulisi kytetä vastaamaan.

2.1.1 Toisen asteen ammatillisen koulutuksen lainsäädäntöuudistuksen vaikuttavuus

Toisen asteen ammatillisen koulutuksen lakiuudistuksessa tavoitellaan koulutuksen parempaa työelämävastaavuutta ja valmistuvien nopeaa työllistävyyttä. Miten kyseinen lakiuudistus käytännössä toteutuu? Vaikuttaako uudistus valmistuvien parempaan työllistymiseen?

2.1.2 Yksilö- ja tarvelähtöisen koulutustarjonnan mahdollistaminen

Jotta työmarkkinoiden kohtaantoa voidaan koulutuksen kautta parantaa, tulee koulutuksen paremmin tunnistaa yhtäältä yksilöiden osaaminen, etenkin osaamiskapeikat, ja toisaalta huomioida työelämän osaamis- ja osaajatarpeet. Miten parhaiten voitaisiin tunnistaa yksilölliset koulutustarpeet; miten erilaisia ja eri opinto- ja työuravaiheissa olevat yksilöt voivat itse tunnistaa omat osaamis- ja koulutustarpeensa? Miten yksilölliset koulutustarpeet sekä -valinnat voidaan yhdistää työelämän osaamis- ja osaajatarpeisiin? Mitä digitalisaation ja tekoälyn tarjoamia mahdollisuuksia tässä voidaan soveltaa ja mitä tulee ottaa huomioon? Mitä ja miten työnantajat, erilaisten rekisterien julkiset ja yksityiset hallinnoijat tms. ovat valmiita luovuttamaan dataa työmarkkinoiden kohtaannon parantamiseksi? Mitä työelämän tarpeista lähtevien opintojen tarjoaminen tarkoittaisi koulutuksen tarjoamisen näkökulmasta: missä määrin esimerkiksi nykyisiä koulutuksia tulisi ehkä uudelleen organisoida? Entä, miten digitalisaation ja tekoälyn tarjoamia mahdollisuuksia voitaisiin entistä paremmin hyödyntää koulutuksessa?

2.1.3 Jatkuvan oppimisen koulutuspalveluiden parantaminen

Jatkuvan oppiminen ja sitä tukevan koulutustarjonnan tulisi olla keskeinen työmarkkinoiden kohtaanto-ongelmaa poistava tekijä. Silti esimerkiksi jatkuvan oppimisen organisoituminen on tunnistettu ongelmaksi. Mitä nämä ongelmat ovat tarkalleen ottaen? Miten jatkuvan oppimisen koulutuspalvelut tulisi organisoida, jotta niiden kautta tarjottava koulutus palvelisi työmarkkinoiden kohtaantoa? Entä osaavatko työnantajat hyödyntää tätä koulutustarjontaa? Ovatko ne valmiita maksamaan tästä koulutuksesta?

3: Työllisyyden ja yrittäjyyden edistäminen

3.1 Missio: Työmarkkinoiden kohtaanto-ongelmaa on ehkäistävä ja vähennettävä

Kohtaanto-ongelma ei aina johdu suorasta osaamisen ja osaajien kysynnän ja tarjonnan epätasapainosta, vaan näiden taustalla vaikuttavista muista, usein monimutkaisistakin syistä. Näitä voivat olla työllisyyttä edesauttavien verkostojen puutteet tai erilaisten elämänhallinnan ja työkyvyn ongelmat sekä tarvittavien tukipalveluiden tai välityömarkkinoiden puutteet. Erilaisista juurisista ja niitä heikosti poistavista tai muutoin puutteellisista palveluista löytyvät usein myös olennaiset tekijät niin sanotun työttömyyden kovan ytimen muodostumiseen ja säilymiseen.

3.1.1 Vaikeasti työllistyvien erilaiset palvelupolut ja palveluiden vaikuttavuus

Vaikeasti työllistyvillä on usein erilaisia, toisinaan pitkiäkin palvelupolkuja kohden työelämää. Eri palveluiden vaikuttavuudesta siirtää yksilöitä näillä poluilla kohden työllistymistä ei kuitenkaan ole saatavilla riittävä, tutkittua tietoa. Tämä johtuu muun muassa siitä, että erilaisten järjestelmien kautta saatavat tietoaineistot eivät tarjoa mahdollisuuksia tarkastella yksittäisten ihmisten pitkäaikaisia palvelupolkuja. Tutkimusta tulisi tehdä muunlaisen aineiston varassa ja hakea vastauksia muun muassa kysymyksiin: Mitä palvelupolkuja vaikeasti työllistyvien osalta voidaan tunnistaa? Miten nämä muuttuvat ajassa? Miten eri palvelut vaikuttavat / eivät kykene vaikuttamaan yksilöiden siirtymisessä kohti työelämää?

3.2 Missio: Luomme laadukkaita ja vaikuttavat työllisyyttä edistävät digitaaliset palvelut

Kunnat ovat työllisyys- ja yrittäjyyspalveluiden järjestämävastuussa vuoden 2025 alusta. Työllisyyden edistämisen (työllisyys ja yrittäminen) palveluissa on tarve kehittää asiakaslähtöiset digitaaliset palvelut, joiden tulee saman aikaisesti olla laadukkaita, vaikuttavat ja kustannustehokkaita.

3.2.1 Laadukkaiden ja vaikuttavien digitaalisten palveluiden luominen

Kunnat luovat uusia työllistymistä tukevia digitaalisia palveluja niin työnhakijoiden ja näitä työllistävien organisaatioiden, kuin yrittäjyyttä harjoittavien tai sitä aikovien tarpeisiin. Näiden uusien palvelujen taustalle tarvitaan myös tutkimustietoa tuomaan esiin laajempaa teoreettista näkemystä ihmisten arjesta ja asiakkaiden näkökulmasta eli ns. isoa kuvaa, johon yhtäältä käytännön kehittämishankkeet voivat nojautua ja jota toisaalta voidaan hyödyntää ohjausmekanismien tukena.

Työllistämisen näkökulmasta työllisyyspalveluilla on kaksi asiakasta – työtä hakevat (työlliset / työttömät) ja työnantajat (yritykset ja muut työnantajat), mutta miten asiakaslähtöisyys on määritelty työllisyyspalvelujen kontekstissa? Entä mitä työtä hakeva haluaa työllisyyspalveluilta ja etenkin digitaalisilta palveluilta? Mitä arvoa hän niistä odottaa saavansa? Mitä palveluiden tulisi tarjota työnantajien tarpeisiin, jotta nämä voivat tunnistaa ja saavuttaa tarvitsemaansa osaavaa työvoimaa? Miten piilotyöpaikat voitaisiin saada esiin? Entä, mitä yrittäjyyspalveluja tarvitsevat / käyttävät haluavat palveluiltaan? Mitkä ja miten toteutetut palvelut palvelisivat yrittäjyyttä harjoittavien tai sitä aikovien tarpeita?

Työllisyyden ja yrittäjyyden edistämisessä keskeistä on myös eri tietolähteistä saatava tieto. Mitä ja miten eri tietolähteistä kerättäviin aineistoihin (tiedot yksilöistä osaamisineen, eri lähteistä saatavat tiedot muuttuvista osaamis- ja osaajatarpeista, tiedot taloudellisen toimeliaisuuden / yrittäjyyden mahdollisuuksista, tiedot yksilöille sopivista eri koulutusvaihtoehdoista) saadaan pääsy ja miten niitä voitaisiin yhdistää, jotta työmarkkinoiden tarve ja yksilöiden osaamistarjonta saadaan kohtaamaan?

Palveluiden laadukkuus ja vaikuttavuus edellyttävät myös käytännössä sovellettavissa olevaa tietoa tiedolla johtamisesta. Mitä tiedolla johtaminen tässä laajassa kokonaisuudessa tarkoittaa ja miten sitä käytännössä tulisi toteuttaa?

3.2.2 Työllisyyspalvelu-uudistuksen vaikuttavuus

Valtion ylläpitämät työllisyyspalvelut siirtyvät vuoden 2025 alusta kuntien vastuulle. Tähän siirtoon kytkeytyy myös laajempi työllisyyttä edistävien palvelujen uudistus. Uudistus tuo kunnille myös velvoitteen ekosysteemimäiseen toimintaan niin alueen työnantajien etenkin yritysten kuin muiden työllisyyttä edistävien palveluntuottajien kanssa. Lisäksi uudistus lisää kunnille erityisen progressiivisen maksuvelvoitteen osallistua työttömyyden kustannuksiin. Näistä useista muutoksista johtuen uudistuksen toteutumisesta ja sen vaikutuksista on tarve saada tutkittua tietoa.

Tutkitun tiedon tarve kohdistuu erityisesti Tampereen kaupungin 16 kunnalle tuottamien palveluiden laatuun ja vaikuttavuuteen alueen työllisyyden edistämiseksi. Tietotarpeet voidaan tiivistää seuraavasti: Miten uudistuksen tavoittelema työllisyyden edistämiseksi tehtävä kääntöliike, jolla tähdätään yksilöiden nopeaan työllistymiseen ja jolla samalla myös ehkäistään työttömiksi joutuneiden liukuminen pitkäaikaistyöttömyyteen, todellisuudessa toteutuu? Miten työllisyyttä edistävä yhteistyö elinkeinoelämän / muiden työnantajien kanssa toteutuu? Toteutuuko ja miten ekosysteemimäisen toiminta, mitkä ovat sen vaikutukset työllisyyden edistämiseen? Miten kunnille tulevat työllisyyspalveluihin liittyvät maksuosuudet kehittyvät ja mikä on näiden vaikutus niin työllisyyden edistämiseen kuin kuntatalouteen? Miten asiakaslähtöisyys on määritelty työllisyyspalvelujen kontekstissa? Mikä puolestaan on asiakaskokemuksen merkitys työllisyyspalvelujen vaikuttavuuteen: Miten asiakasodotukset muodostuvat?, Miten nämä odotukset vaikuttavat asiakkaan kokemukseen palveluista ja niiden laadusta?, Mikä vaikutus palveluodotuksilla on asiakkaan työllistymiseen?

4: Kansainväliset osaajat ja osaajapalvelut

4.1 Missio: Luodaan laadukkaat palvelut, palveluprosessit ja kumppanuusyhteistyö kansainvälisten osaajien pitämiseksi

Tampereen kaupunki on jo vuosia ollut aktiivinen toimija kansainvälisten osaajien maahanmuuton edistämiseksi. Esimerkiksi vuonna 2019 on laadittu Tampereen kaupungin Kansainvälisen osaamisen ja maahanmuuton strateginen ohjelma 2019–2024. Ohjelma on mahdollistanut erilaisten palveluiden luomisen ja myös Tampere Welcoming City -kehitysohjelma on tästä toiminnasta seurausta.

4.1.1 Tampereen kaupungin Kansainvälisen osaamisen ja maahanmuuton strateginen ohjelma 2019–2024:n vaikuttavuusarviointi

Kansainvälisen osaamisen ja maahanmuuton strategisesta kehitysohjelmasta ja sen toteutuksesta ei ole tehty ulkoista arviointia. Mitä vaikuttavuutta ohjelmalla ja sen toteuttamisella on ollut: Onko ohjelman toteuttamisen vaikuttanut kansainvälisten osaajien kotoutumiseen ja työllisyyteen? Ovatko ne tehostuneet ja parantuneet? Onko ohjelma kyennyt tuottamaan pysyviä palvelurakenteita tai muita pysyviä toimintoja?

4.1.2: Kansainvälisten osaajien ja perheiden pitovoiman kehittäminen

Kansainvälisten perheiden tarpeiden ymmärtämiseksi tarvitaan lisätietoja, mitkä liittyvät perheiden integraatioon (ml. kielitaito), lasten ja nuorten opetukseen, ja segregaatiokehityksen ehkäisemiseen. Ensinnäkin perheiden integraatiossa kyse voi olla Tampereelle/Pirkanmaalle muuttaneen osaajan puolison ja lasten mahdollisuuksista elää täysipainoista elämää. Onko tämä tällä hetkellä mahdollista vai onko jotain, mitä tulisi esimerkiksi palveluin parantaa? Toiseksi Pirkanmaalla on ja tulevaisuudessa tulee olemaan entistä enemmän vieraskielisiä lapsia. Vanhempien kielitaidon puute on kuitenkin voinut johtaa siihen, että tiedonkulku on lasten varassa. Varhaiskasvatuksen ja perusopetuksen asiantuntijoilta tarvitaan lisäksi tietoa, mitä tukea on / ei ole lapselle / lapsille tarjottu varhaiskasvatuksessa, miten annetut tukitoimet tai niiden puutteet ehkä vaikuttavat lapsen/lasten ollessa perusopetuksessa ja edelleen, miten ne vaikuttavat myöhemmin

elämässä ja etenkin työllistymiseen? Kolmas ja edelliseenkin liittyen on segregaaation ehkäiseminen: mitä tulisi tehdä, jotta esimerkiksi segregatiota eri väestöryhmien välille ei alkaisi syntyä vaikkapa asumiseen liittyen (vrt. Varissuo tai Hollannin tilanteet) tai yhteiskunnasta syrjäytymisen vuoksi (vrt. nuorten tekemien väkivalta ja muiden rikosten yksi toteuttajaryhmä on toisen polven maahanmuuttajat). Mitä toimenpiteitä tulisi kohdistaa, jotta ei ajauduta näille edellä viitatuille poluille? Lisäperspektiiviä kysymykseen voisi tuoda vertailemalla Tampereen tilannetta johonkin muuhun EU-kaupunkiin.

5: Kehittämistoimet

5.1 Työmarkkinoiden kohtaantoa parannetaan muuttamalla asenteita ja arvostuksia

Työmarkkinoiden kohtaantoa ehkäisevät niin työntekijä- kuin työnantajapuolelta tunnistettavissa olevat negatiiviset asenteet ja arvostukset. Näiden muuttamiseksi tarvitaan sekä konkreettisia toimenpide-ehdotuksia että toimia. Toimenpiteiden tueksi tulisi myös selvittää seuraavia asioita: Miten voidaan vaikuttaa eri ammatteihin ja työelämään liittyviin negatiivisiin mielikuviin, asenteisiin ja arvostuksiin, jotta ne tukisivat työllistymiseen johtavien koulutusten valintaa ja työtehtäviin hakeutumista? Mitä eri ammatteihin liittyviä asenteita ja arvostuksia eri koulutukseen/työelämään hakeutuvilla on? Mitkä puolestaan ovat erilaisten organisaatioiden rekrytointiin vaikuttavia tekijöitä ml. asenteet, etenkin yli 50-vuotiaiden, vieraskielisten työnhakijoiden, täsmätyökykyisten, pitkäaikaistyöttömien, työvoiman ulkopuolella olevien ml. eläkeläisten suhteen? Mitkä asiat tukisivat työnantajien halukkuutta rekrytoida näistä työntekijäryhmistä? Selvityksen pohjalta tulisi laatia toimenpide-ehdotukset ja aloittaa toimet, joilla asenneilmapiiriä voidaan muuttaa työmarkkinoiden kohtaanto-ongelmaa poistavaksi.

5.2 Koulutuksen, työnantajien ja työllisyyspalveluiden yhteistyön tiivistäminen

Tarvitaan tukihanke, joka edesauttaa nykyistä syvempää työnantajien, koulutuksen ja työllisyyspalveluiden yhteistyötä, jossa tavoitteena on vaikuttava työllisyyden edistäminen. Yhdeksi työllisyyden edistämien keskeiseksi esteeksi, kun on tunnistettu tiedonkulun ongelmat. Esimerkiksi koulutuksenjärjestäjät tarvitsevat työnantajilta nykyistä suoremmin tietoa, voidakseen kohdentaa koulutusta työnantajien tunnistamiin osaamis- ja osaajatarpeisiin. Tästä näkökulmasta tulisikin selvittää, mitä yhteistyömuotoja työnantajat näkevät hyödyllisiksi koulutusyhteistyössä ja onko osaajapulasta kärsivillä aloilla riittävästi sidoksia koulutukseen. Erityishuomio tulisi myös kiinnittää työelämään pääsyyn; nuorilla vastavalmistuvilla ja etenkin kansainvälisillä opiskelijoilla on erityisiä haasteita saada itselleen ensimmäisiä työpaikkoja. Mitä työelämään liittyviä opintoja tai taitoja valmistuvilla tulisi tutkinnon lisäksi olla, jotta he työllistyisivät nopeasti? Ovatko nämä läpileikkaavia osaamisalueita, vai onko näissä esimerkiksi sektori-, ala- tai työnantajakohtaisia eroja? Mitä osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen muotoja työnantajat pitävät relevantteina perinteisten tutkintojen lisäksi tai sijaan? Mitä erilaisia vaihtoehtoja työnantajan näkökulmasta olisi koulutuksessa olevien ml. kansainvälisten opiskelijoiden työelämään kiinnittämiseksi? Mitä vaihtoehtoja ja mahdollisuuksia etenkin mikro- ja pienyrityksillä on tarjota tai mitä tukea tarvittaisiin, jotta entistä useampi mpk-yritys voisi ottaa koulutuksessa olevia vastaan? Vastaavasti tarvitaan koulutuksen ja työllisyyspalveluiden yhdyspintatyötä työmarkkinoiden tarvitseman osaamis- ja osaajatarpeisiin vastaamiseksi. Yhtäältä haasteina ovat olleet tutkintojen sisältöjen ja työtehtävien keskinäisen vastaavuuden arviointiongelmat, toisaalta taas pysyvien rakenteiden luominen yhteistyörakenteiden luominen, projektipohjaisen ja siten lyhytkestoisien yhteistyömuotojen sijaan.

5.3 Digitaaliset palvelut kansainvälisten osaajien ja perheiden pitovoiman tueksi

Vieraskielisten asukkaiden integroitumista suomalaiseen yhteiskuntaan voisi tukea digitaalisilla palveluilla. Tekoälyä hyödyntäen tulisi kehittää palvelu, jonka avulla alueen erilaiset palvelut (ml. harrastusmahdollisuudet, järjestöjen toiminta jne.) tulisivat automaattisesti esimerkiksi puhelimeen sen mukaan, miten palveluun on oman profiilinsa määritellyt. Haasteena voi kuitenkin olla erilaiset dataoikeudet, jotka tulisi kyetä palveluiden kehittämisessä ratkaisemaan.