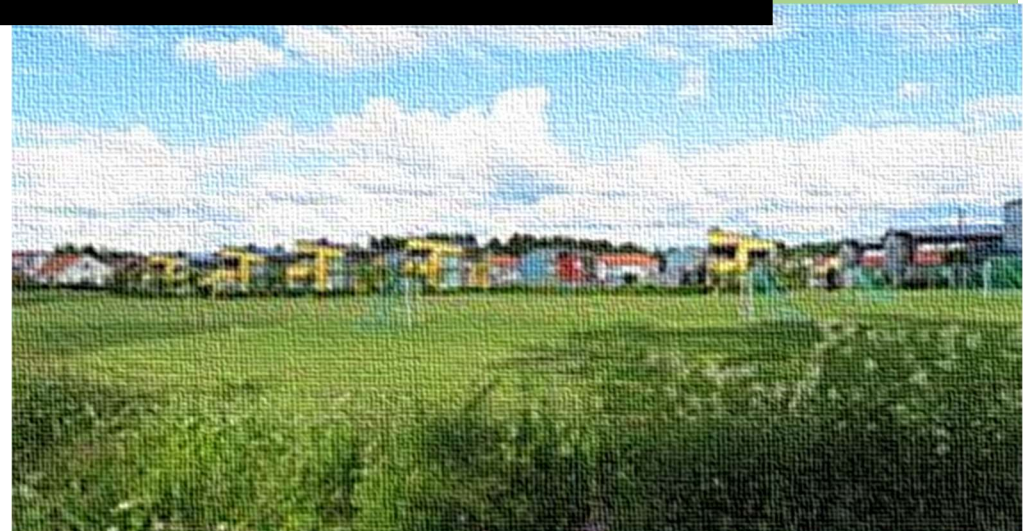


2022

KUUMA-Seudun tilannekuva



Henna Hyytiä

KUUMA-seudun Osaamisen aika,

Keski-Uudenmaan koulutuskuntayhtymä

28.4.2022

Alkusanat

Tämän olet varmasti kuullut aiemminkin: elämme maailmassa, joka on kompleksinen. Yhteydet asioiden välillä tuntuvat vain tiivistyvän, muuttuvan vaikeammin hahmotettaviksi ja muutoksen vauhti sen kuin ripeytyy. Perhosen siiven heilahtaessa alkaa joka puolella väreillä. Maailman meno on muutaman vuoden sisään jakanut villedä kortteja sellaisella intensiteetillä, että pelimerkit on laskettava tarkkaan ja allokoitava uudelleen. Ei ole montakaan asiaa, joka pysyisi ennallaan, kun rakenteita ympärillämme muutetaan. Sote, TE2024, jatkuva oppiminen, digitaalinen kompassi 2030, ammatillisen koulutuksen rahoitus ja... lista on loputon.

Kun paljon asioita on liikkeessä, ja on paljon uutta haltuun otettavaa, on lohdullista tietää, että on verkosto, verkostot, ja verkostojen verkostot. KUUMA-seudulla on pitkät perinteet ja hyviä kokemuksia verkostomaisesta yhteistyöstä. Verkostosta on iloa uusia toimintoja käynnistettäessä ja uusia määräyksiä tulkitessa, kun pääsee testaamaan ajatuksia ja luomaan yhteistä ymmärrystä toivotusta suunnasta. Ja parhaimmillaan, kun yhdistämme voimamme, tulos on enemmän kuin sijoitetut panokset. Erityisesti silloin, kun luodaan ratkaisuja tai palvelumalleja, joita kukaan ei vielä toteuta, päästään aloittamaan puhtaalta pöydältä, eikä synny tarvetta rakentaa rinnakkaisia tai päällekkäisiä ratkaisuja samalle asiakaspohjalle.

Monet käsillä olevista haasteista aina ilmastokysymyksistä ja resurssipulasta osaamiskapeikkoihin ja tekijäpulaan ovat mittaluokaltaan sellaisia, että harva pystyy peittoamaan ne yksin. Tilannetta kärjistää, että KUUMA-seutu kohtaa kilpailua muilta alueilta, jotka kamppailevat saman tyyppisten haasteiden kanssa ja kilpailevat samoista osaajista, myös niistä kansainvälisistä. Yhtenäisenä joukkueena kilpailussa on varmasti paremmat voiton mahdollisuudet. Upeaa on, että KUUMA-seutu lähtee kisaan monilla mittareilla kärkijoukoissa. Kysymys kuuluu, mitä meidän pitää tehdä, että säilytämme hyvän sijoituksemme?

KUUMA-seudulla alueen toimijat tuntevat toisensa hyvin, ainakin oman toimintakenttensä rajoissa, ja yhteistyöllä on saatu hyviä tuloksia. KUUMA-seudun osaamisen aika -prosessin jälkeen on tutuksi tullut myös muiden sektoreiden toimijoita. Yhteistyö saa uusia ulottuvuuksia ja on mahdollista tehdä yhteistä tulkintaa meneillään olevista muutosprosesseista: vaikuttaa alueemme elinvoimaan ja sen tulevaisuuteen, sellaisena kuin me kuumaseutulaiset sen toivomme olevan.

Oletettavaa on, että haastekerroin vain voimistuu resurssien niukentuessa ja isojen globaalien haasteiden paineessa, joten yhteisen tilannekuvan merkitys vain kasvaa. Ajassamme on selkeästi tilausta tulevaisuusajattelulle, jotta voimme valmentautua tulevaisuudenkestäviksi niin yksilönä, yhteisöinä kuin alueena. Tätä työtä on tarkoitus jatkaa syksyllä.

Tämä julkaisu tiivistää puolen vuoden työn tulokset tilannekuvaksi, jonka kuusitoista KUUMA-seudulla toimivaa organisaatiota ovat sidosryhmineen luoneet tammi-maaliskuussa 2022. Tilannekuvaa on työstetty vuorovaikutteisessa prosessissa, joka perustuu Sitran yhdessä yhdeksän muun alueen pilotoimaan toimintamalliin.

Tässä raportissa on kolme osaa. Juoksutus on hieman tavanomaisesta poikkeava. Lopputulema on sijoitettu heti alkuun, ja siitä edetään takaperoisesti kohti taustamateriaaleja. Kiireisimmät voivat lukea vain alun, ja lisätietoa kaipaavat tutkia kuvaajia pidemmän kaavan mukaan.

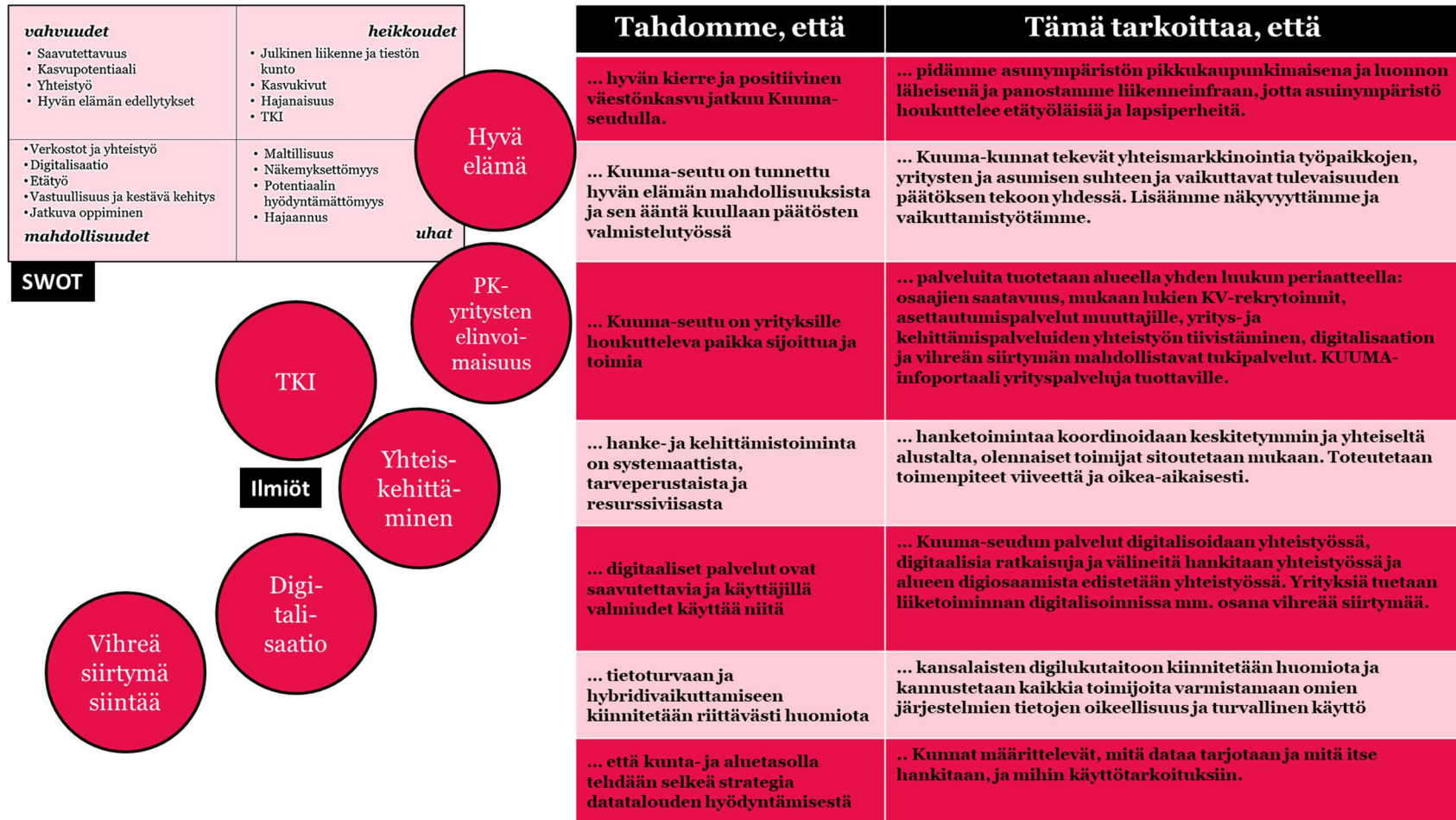


Kasvun ja muuttovetovoiman tunnusluvut KUUMA-seudulla ovat koko maan kärkeä. KUUMA-seudun väestönkasvu on ollut korona-aikana kaupunkiseutujen kolmanneksi nopeinta. KUUMA-seutu on neljänneksi suurin kaupunkiseutu asukasluvultaan. Kehityssuunnan jatkuessa, väkiluku ohittaa Turun seudun alle kymmenessä vuodessa. Tilannekuvan mukaisesti tämä tarkoittaa kasvun hallintaa suurena kaupunkiseutuna, elleivät SoTe- ja TE2024-muutokset aiheuta alueen toiminnollista hajautumista. Silloin moni kysymyksen asettelu on toinen. Tämä ei välttämättä tarkoita eriytymistä esimerkiksi osaamiskosysteemiin, tekniseen infrastruktuuriin tai yritystoimintaan liittyvissä kysymyksissä. Asukkaat ja yritysten palvelut liikkuvat sujuvasti alueella erilaisista rakenteista huolimatta. Tilannekuva herättelee pohtimaan KUUMA-seudun strategista asemointia ja valintoja matkalla kohti tulevaisuutta.

KUUMA-seudun tilannekuvan pohjavire on positiivinen. Kaikki pysyvän kestävä menestyksen edellytykset ovat olemassa, kun onnistumme reagoimaan oikea-aikaisesti oikeisiin asioihin. Proaktiivisuus ja tietoinen toivotun tulevaisuuden tavoittelu auttaa navigoimaan radikaalisti monimutkaistuvassa toimintakentässä. Jos vältymme pahimmilta villoilta korteilta, on KUUMA-seudulla käsisään vahvat kilpailukyvyyn pelikortit. Elinvoiman tunnusluvut ovat koko maan parhaimmista, Silti saattaa olla tarvetta kaivella muutama ässä hihasta.

1 KUUMA-seudun tilannekuva ja jatkosuunnitelmat

Tilannekuvan luomiseksi alueen toimijat tunnistivat yhdessä alueen yritysten toimintaedellytysten vahvuuksia, heikkouksia, mahdollisuuksia ja uhkia (SWOT). Näiden pohjalta toimijat tunnistivat ilmiöt, joihin alueen kehittämistyössä tulisi pureutua. Osana tilannekuvaa toimijat tuottivat yhteisiä tahtolauseita halutunlaisesta tulevaisuudesta ja täsmensivät, mitä näiden yhdessä tunnistettujen tavoitteiden toteutuminen käytännössä vaatisi.

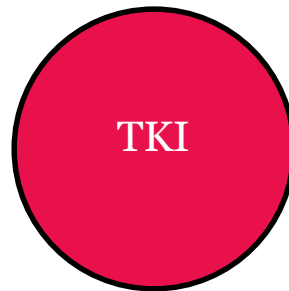


Tilannekuvan ydin on alueemme positiivinen kierre, ja sen haultaan jatkuvan. Positiivisen vireen ylläpitämiseksi on tunnistettu kuusi ilmiötä. Neljän ilmiön pohjalta on ollut helppo tunnistaa tavoitteet ja tekemisen suuntaa. Kahden ilmiön osalta maailma on vielä sen verran tuore, että niiden osalta tilannekuvan tahtolauseet jäivät katveeseen. Teemat on kuitenkin tunnistettu, joten pienellä osaamisloikalla ja toimeen tarttumalla KUUMA-seutu voi nousta kärkikaartiin myös niiltä osin.

Neljään KUUMA-seudulla tunnistettuun ilmiöön sanoitettiin tahtotilaa ja löydettiin tarttumapintaa käytäntöön.



Kaksi teemaa jäi vähemmälle huomiolle:



1.1 Hyvä elämä

KUUMA-seudun muuttovetovoima on ollut kaupunkiseutujen toiseksi suurinta korona-aikana. Tilannekuva haastaa ylläpitämään kehityssuuntaa myös koronan jälkeen, jotta seutu houkuttelee ja pitää asukkaita. Tahdomme, että positiivinen väestönkasvu jatkuu ja meille muuttaa lapsiperheitä. Tämä tarkoittaa tilannekuvan perusteella käytännössä esimerkiksi seuraavia toimenpiteitä:

1. KUUMA-seudun tunnettuuden lisääminen

- a) KUUMA-seutu paremmin tunnetuksi hyvän elämän mahdollisuuksista. Tarvitaan lisää yhteismarkkinointia työpaikkojen, yritysten ja asumisen suhteen.
- b) Aktiivinen ja määrätietoinen edunajaminen
Hyvän elämän puolustamiseksi on tärkeää, että myös muut kuin kuumaseutulaiset itse tietävät, mikä KUUMA on. KUUMA-seudun pitää siksi näkyä omana kokonaisuutenaan erilaisissa kansallisissa tarkasteluissa. Myös päätöksenteossa voi tietyiltä osin olla perusteltua tarkastella aluetta kokonaisuutena. Valtakunnan tasolla ja uusia järjestelmiä kehitettäessä pitäisi olla mahdollisuus löytää KUUMA-seutu kokonaisuudessaan tai sen alueella toimivista kunnista tietoa erilaisin kuntayhdistelmin. Tällä hetkellä KUUMA-kuntien tilastodata piiloutuu muun tyyppisten seutukuntien, alueiden ja jopa maakuntatason alle. Yhtenäisen tiedon etsiminen KUUMA-kokonaisuudesta vaatii turhaa käsityötä, jonka automaatio voisi ilman vakioituja luokitteluja tehdä. Asialla on merkitystä esimerkiksi Jatkuvan oppimisen ja työllisyyden palvelukeskuksen tavoitteiden, ennakoinnin ja osaamiseskosysteemien työskentelyn kannalta.

Aktiiviseen ja määrätietoiseen edunajamiseen liittyy kriittisenä toimenpiteenä liikenteeseen ja liikkumiseen liittyvät ratkaisut. Jotta yritysten palvelut ovat saavutettavia ja työssäkäyvien siirtymät alueella olisivat sujuvia, ja erityisesti ekologisesti kestäviä, pitää julkisten liikenneyhteyksien olla toimivat kaikkiin suuntiin. Myös liikenneinfran kunto, poikkiliikenteen asema ja toisaalta kevyen liikenteen väylien viihtyisyys/turvallisuus/priorisointi suhteessa autoliikenteeseen vaikuttaa hyvään elämään ja sujuvaan arkeen.

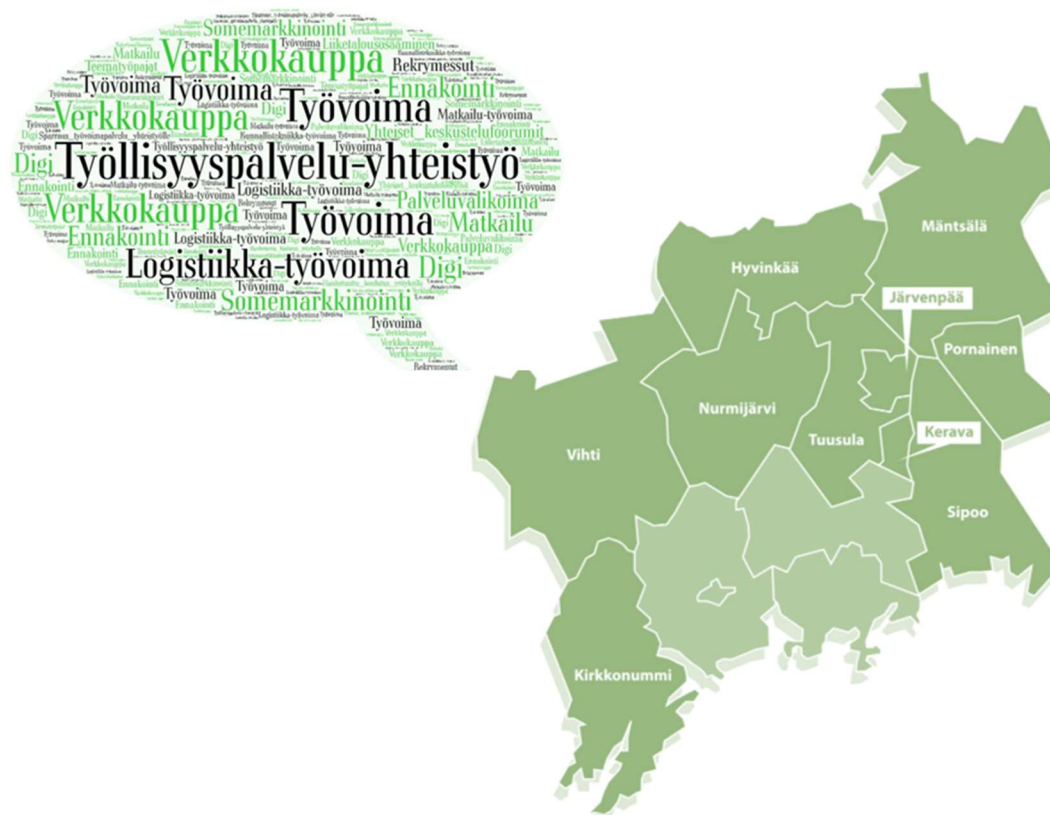
2. Uusia muuttajia

Seudulla täytyy varautua voimakkaammin kansainvälistymiseen, vieraskielistymiseen ja väestön ikääntymiseen.

- a) Tämä tarkoittaa, että maahanmuuttajat/kotouttamispuoli otetaan vahvemmin mukaan yhteistyöagendalle myös KUUMA-seudulla. Yhdessä voisi ratkaista, miten eri palvelupolut kohderyhmille rakennetaan ja varmistetaan, jotta ne aidosti tukevat esim. kotoutumista tai työperäistä maahanmuuttoa.
- b) Tämä tarkoittaa mahdollisesti myös sitä, että alueella tulee tai tarvitaan lisää yksityisiä palvelun tarjoajia myös tähän kenttään.

3. Trendien vahvistamista

- a) Asuminen ja hyvä arki
Vahvuudet, jotka saavat väen muuttamaan ja pysymään alueella, on hyvä tunnustaa ja ylläpitää. Esimerkiksi asuntotarjonnan sekä asuin- ja elinympäristöjen monimuotoisuuteen kannattaa panostaa ja säilyttää omaleimaisuus. Tällä hetkellä etuna on pikkukaupunkimaisen ympäristön ja maaseudun parhaat puolet yhdistävä kombo. Siksi on jatkossakin tärkeää, että seudulla on tarjota monipuolista asumista.
- b) Työn tekeminen ei ole paikkasidonnaista. Etätyömahdollisuuksiin ja -potentiaaliin panostaminen työn monipaikkaistumisessa voisi olla yksi kärki markkinoinnissa, yritysten toimintaedellytysten edistämisessä ja jopa KV-osaajien rekrytoinnissa.



1.2 PK-yritysten elinvoimaisuus

Tilannekuvan mukaan alueelle sijoittuu paljon yrityksiä. Tätä kehitystä on tuettava, jotta KUUMA-seutu on yrityksille myös jatkossa houkutteleva paikka sijoittua. Vetovoimasta ja pitovoimasta on syytä pitää kiinni alueiden välisessä kiristyneessä kilpailussa. Yhteistyön osalta tämä tarkoittaa sen varmistamista, että seudun yrityksille on tarjolla:

1. Tekijöitä

Osaamisen ja koulutuksen tunnusluvut ovat KUUMA-seudulla väestön osalta mahdollistavat. Siitä huolimatta on aloja, joissa on tekijä- ja osaajapulaa. Osaamisvajetta ja osaamiskapeikkoja on myös työelämässä olevilla, joiden osaamisella on ratkaiseva merkitys yrityksen pärjäämiselle uudistuvassa toimintaympäristössä. Yksi yhteisesti edistettäväksi noussut asia on luonnollisesti osaajien saatavuus.

- a) Tärkeä elementti työvoiman ja osaamisen saatavuudessa on kansainvälisen rekrytoinnin edistäminen. Kansainvälisen rekrytoinnin hyödyntäminen työvoimapula-aloilla, KUUMA-seutu on paremmin tunnettu hyvän elämän mahdollisuuksista.
- b) KUUMA-seutu on korona-ajan suurimpia voittajia työn monipaikkaistumisessa. Alueelle töihin tuleville tarvitaan laadukkaat asettautumispalvelut, jossa huomioidaan koko perheen tilanne asumisesta vapaa-ajan mahdollisuuksiin tai puolison urapolun ja lasten koulupolun jatkuvuus.

2. Palveluita

Tilannekuvassa tahdotaan, että yrityksen on helppo sijoittua KUUMA-seudulle ja helppo toimia alueella. Lähtökohdat ovat hyvät. Sijainti- ja saavutettavuusedut ovat kiistattomat. Seudulla on erinomaisia palveluja ja pitkän linjan osaavia toimijoita yrityskehityksen tukena aina yrityksen perustamisesta siitä luopumiseen asti, ja palveluita yritystoiminnan tukemiseen toiminnan ja kasvun eri vaiheissa. TE2024 muutos tarjoaa oivallisen ajankohdan tarkastella yrityksille suunnattujen palvelujen kokonaisuutta. Tilannekuvassa näkyy

- a) tarve yrityspalveluja tarjoavien tahojen yhteisen näkyvyyden lisäämiseen, yhteiseen infoportaaliin
- b) kannustaminen kohti yhtä luukkaa, josta kaikkien tarjoamia palveluita olisi saatavilla digitaalisesti. Konkreettinen palvelu jatkuisi tavanomaisesti entiseen tapaan. Rohkeimmissa visioissa palveluja voisi tarjota jopa saman katon alla, esim. Pop Up -tyyppisesti. Jonkin asteiselle koordinaatiolle olisi asiakkaan näkökulmasta tarvetta. Yritykset tarvitsevat tietoa eri aikaan ja eri asioista. Miten varmistetaan, että yritykset osaavat kysyä neuvoa oikeista asioista yritykselle oikea-aikaisesti. Toisinpäin sanoitettuna, yritykset eivät osaa kysyä, jos eivät tiedä, mitä kaikkea on tarjolla tai mahdollista tehdä esim. yhteistyössä alueellisesti/paikallisesti. -> Tietoisuuden lisääminen.

3. Liiketoimintakykyä

Energiakriisi, resurssipula, työn murros sekä arvojen ja kuluttajakäyttäytymisen muutos haastaa yritysten resilienssiä. Palveluiden siirtyminen osin verkkoon ja ehkä jollain aikavälillä Metaverseen asettaa tavoitteita liiketoiminnan digitalisoinnille. Tilannekuva edellyttää, yritysten muutoskyvykkyyteen ja digiosaamisen lisäämiseen kiinnitetään huomiota. Yksi keino on osaamisen ylläpidon ja kehittämisen sitominen osaksi strategisia tavoitteita ja edistäminen oppilaitosyhteistyössä.

1.3 Yhteiskehittäminen

Ehkä hieman yllättäen hanke- ja kehittämistoiminta nousi yhdeksi ilmiöksi. Yhdessä tekemiselle ja kehittämiselle on tilausta. Tilannekuva osoittaa, että kehittämistoiminnan monipuolisuus, monitahoisuus ja kaikkinaisen yhteistyö KUUMA-seudulla on merkityksellistä, auttaa ratkaisemaan monia haasteita ja parhaimmillaan rakentaa tulevaisuutta uudistavasti vieden tekemistä kestäväan suuntaan.

Yhteiskehittämisen lähtökohtana on hyvä tunnistaa, mitä kehittämistoimintaa alueella jo tapahtuu ja mihin haasteisiin ei ole hankkeita tarpeesta huolimatta. Yhteiskehittämisen tehostamiseksi tilannekuva avaa seuraavia näkymiä:

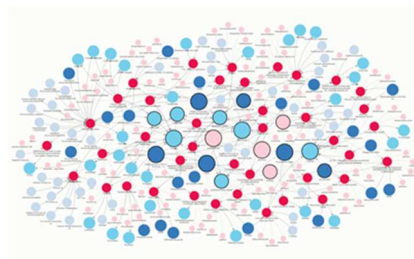
1. Suunnitelmallisuus

Hanketoiminnan pitää olla systemaattista, tarveperustaista ja resurssiviisasta. Päällekkäistä hanketoimintaa pitää vähentää.

Tämä tarkoittaa, että tunnistetaan alueen ja kohderyhmien todellinen tilanne, hankkeet ovat aina tarveperusteisia ja huolella harkittuja. Hanketyön pitää lähteä toimialojen ja alueen aidoista tarpeista, ei tuottajalähtöisesti yksittäisten toimijoiden tarpeista. On tärkeää varmistaa, että olennaiset toimijat ovat mukana, eli huomioidaan entistä laajemmin yritykset, kunnat, oppilaitokset, järjestöt/3.sektori jne.

2. Ajoitus

Kohderyhmäkohtaisten palvelujen toteuttaminen oikea-aikaisesti ja viiveettä on vaikuttavuuden kannalta keskeistä myös yhteistyössä. Tämä tarkoittaa sitä, että kehittämistyönaikaikkuna on saatava riittävän lyhyeksi, jotta konkreettisia tuloksia saadaan myös akuuttiin tarpeeseen.



3. Koordinaatio

Jotta alueen hanketoiminnalla voidaan tukea ja kehittää toimenpiteitä ilmiöpohjaisesti, täytyy tiedon samaan teemaan liittyvien hankkeiden tuloksista olla kohderyhmien ja toimijoiden käytettävissä. Eri hankkeiden välistä tiedonsiirtoa ja vuorovaikutusta voitaisiin tukea kehittämällä alueellista koordinaatiota. Myös hankkeiden vaikuttavuus kasvaa, jos samaan teemaan liittyvät hankkeet onnistuisivat synkronoimaan tavoitteitaan. Pidemmällä aikavälillä alueella voisi olla KUUMA-seudun hankeportaali, johon jäisi digijälki kaikista hankkeista.

1.4 Digitalisaatio

Digitalisaatiolla on merkittävä vaikutus kaikkien arkeen ja arjen sujuvuuteen. Digitalisaatioon liittyvät kehittämistarpeet ovat valtavia, ja liikkuvat monilla eri tasoilla ja osaamisalueilla. Teema läpileikkaa tai sivuaa lähes kaikkea toimintaa, ja vaatii kehittymistä niin yksilö-, organisaatio- kuin aluetasolla.

1 Asukkaat

- a) Palvelut. Digitaalisten ratkaisujen on oltava sellaisia, että ne saavuttavat kaiken ikäiset ja sellaiset, joilla ei ole erinomaisia digitaitoja. Digitasa-arvo. Tämä ei sulje pois sitä, että myös perinteisellä tavalla voi saada palvelut.
- b) Tämä tarkoittaa käytännössä digilukutaidon lisäämistä kansalaisten keskuudessa.

2 Yritykset

Digitaalista osaamista ja ymmärryksen kasvattamista sen mahdollisuuksista tarvitaan, jotta voidaan edistää yrityksiä digivihreää siirtymää, tai kiertotalouteen ja ekologisesti kestävään talouteen siirtymistä (ml. datatalous) Tämä tarkoittaa kehittämishankkeita, koulutusta ja tukea digiosaamisen.

3 Kuuma-seutu ja kunnat

- a) Tietoturvaan pitää kiinnittää entistä enemmän huomiota. Tämä tarkoittaa käytännössä, että toimivuuteen ja datan luottavuuteen voi luottaa.
- b) Aloitetaan valmistautuminen datatalouteen. Alue ja kuntatasolla pitää määritellä se, onko kunta alustatalouden asiakas vai alustan tarjoaja, ja mitä siihen liittyy. Pitää tehdä alueellinen/kunnallinen datatalouden strategia ja kouluttaa ihmisiä datatalouteen.



1.5 TKI ja Vihreä siirtymä

Kaksi tilannekuvaan tunnistettua ilmiötä, ovat TKI (Tutkimus, Kehittäminen, Innovointi) ja Vihreä siirtymä, herättivät keskustelua, mutta ne eivät kuitenkaan yltäneet konkreetian tasolle tahtolauseisiin. Ne ovat toki asioina laajoja ja osin ehkä kaukaisia. Tulevaisuuden kannalta ne ovat kuitenkin mielekkäitä ja ratkaisevia kokonaisuuksia.

Temaattisesti ne sivuavat mm. Digitalisaatio ja Yhteiskehittäminen- ilmiöitä ja tematiikkaan liittyy paljon yhtymäkohtia. TKI on haasteellista ilman yhteiskehittämistä. Toisaalta digitalisaation avulla varmasti moni vihreään siirtymään liittyvä haaste saadaan ratkaistua.

Myös TKI ja vihreä siirtymä ovat kytköksissä toisiinsa. Niin alueen kuin yritysten kannalta olisi varmasti tarpeen vahvistaa TKI-toimintaa alueella, jotta yritykset saavat kaiken mahdollisen tuen vihreän siirtymän realisoituessa.

TKI-yhteistyössä yliopistojen ja ammattikorkeakoulujen ja muiden tutkimuslaitosten kanssa voisi jopa pyrkiä etulinjaan kehittämään ekologisia tekniikoita ja liiketoimintamalleja. Tai hyödyntämään jo olemassa olevia malleja esim. kiertotalouden edistämiseen.

TKI:lla on paljon annettavaa myös otettaessa digitalisaatiota haltuun liiketoimintaa uudistettaessa.

Tilannekuvafoorumien tuloksia purkaessa pohdittiin jonkin verran esimerkiksi KUUMA-seudun yritysten mahdollisuutta hyödyntää erilaisia testausympäristöjä (3D, mittaukset, simulaatiot yms) ja tai yrityskehittämöitä. Olisiko tässä vaikka yksi hankeaiho alueen yritysten elinvoiman edistämiseen?



1.6 SWOT aukikirjoitettuna:

Vahvuudet

Heikkoudet

<p>Saavutettavuus</p> <p>Selkeä vahvuus Kuuma-seudulla on sijainti. Alue sijaitsee metropolialueen ympärillä. Alueen kuntien keskinäiset välimatkat ovat lyhyitä. Yhteydet läheisiin kaupunkeihin ja eri puolille Suomea ovat hyvät.</p> <p>Alueella kulkee useampi moottori- tai valtatie ja useampi rautatie, mm. päärata. Suomen päälentokentän ja satamien läheisyys tekee alueesta myös kansainvälisesti saavutettavan.</p>	<p>Yhteistyö</p> <p>Kuuma-seudulla on yhteistyötahtoa ja matala kynnyks toimijoiden yhteistyölle. Alueen kunnat ovat uudistusmielisiä ja kuntayhteistyö on tiivistä. Mm. Kuuma-seutu liikelaitos on tärkeä yhteistyön rakentaja ja ylläpitäjä.</p> <p>Oppilaitosten välillä on toimivaa hankeyhteistyötä. Myös yritysten verkostomaiselle työskentelylle on hyvät edellytykset ja alueella toimii joitakin ekosysteemejä (esim. logistiikka).</p>	<p>TKI</p> <p>Kuuma-seudulla ei ole riittävää kytköstä tieteen ja teknologian tai muiden toimialojen välillä. Esimerkiksi yritysten liiketoiminnan digitalisointiin ja innovaatiotoimintaan ei ole TKI-toiminnan vähyden takia samanlaista ajuria kuin yliopistopaikkakunnilla.</p> <p>Digitalisaation ja vihreän siirtymän mahdollisuuksiin ei ole tartuttu riittävällä tarmokkuudella. Kestävään kehitykseen ja kiertotalouteen liittyvää potentiaalia ei ole täysin hyödynnetty.</p>	<p>Julkinen liikenne ja tiestön kunto</p> <p>Liikenneinfrastruktuurissa on kehitettävää hyvästä sijainnista huolimatta. Kuuma-seudun julkinen liikenne ei pysty riittävästi palvelemaan esim. työliikennettä. Sekä linjoja ja vuoroja on liian vähän niin linja- kuin raideliikenteessä. Erityisesti poikkiliikenne itä-länsisuunnassa on riittämätön. Myöskään yhteiskuljetuksia esim. työpaikkaliikenteen tueksi ei ole.</p> <p>Tiestön kunto valtaiteita lukuun ottamatta on paikoitellen heikko, erityisesti itä-länsisuunnassa. Kevyen liikenteen väylästä ei ole riittävästi.</p>
<p>Kasvupotentiaali</p> <p>Kuuma-seudun tunnettuus on vahvistunut ja väestökehitys on myönteistä. Muuttoliike suosii Kuuma-seutua ja alueella on työntekijäpotentiaalia.</p> <p>Alueen yritystoiminta on monipuolista ja osin PK-valtaista. Toisaalta alueella on myös isoja toimijoita, joiden työllistävä rooli on merkittävä.</p> <p>Alueelle tulee uutta yritystoimintaa, yritystonttien kysyntää on ja yritystontteja on saatavilla. Myös uusille yritysalueille on tilausta. Erityisesti logistiikka-alaa seutu kiinnostaa.</p> <p>Kuuma-seutu mahdollistaa monipuolisen ja –tahoisen työssäkäyntialueen. Huomion arvoista on myös alueen läheisyys pääkaupunkiseudun ja kansainvälisille markkinoille.</p>	<p>Hyvän elämän edellytykset</p> <p>Kuuma-seudulla yhdistyy kaupunkimaisuus ja luonnon läheisyys. Alueella löytyy maaseutumaisuutta ja toisaalta pikkukaupunkimaista ympäristöä. Alueella on tilaa, tontit ovat kohtuuhintaisia ja asumiskustannukset pääkaupunkia edullisempia.</p> <p>Alueen palvelutarjonta on monipuolista. Niin koulutus-, terveys-, -harrastus- kuin kaupallisetkin palvelut ovat helposti saatavilla. Jopa kahdella kielellä, sillä seudulla on sekä suomen ja ruotsinkielistä väestöä monikulttuurista väestöä unohtamatta. Myös pääkaupunki palveluineen on lähellä.</p> <p>Etätöy myötä alue on entistäkin houkuttelevampi, sillä arjen ja työn yhdistäminen onnistuu Kuuma-seudulla laadukkaasti.</p>	<p>Kasvukivut</p> <p>Alueelle muuttavat ja uudet aloittavat yritykset tarvitsevat työvoimaa. Osaamisvajae ja työvoimapula alueen yrityksissä on kova.</p> <p>Kuuma-seutu ei välttämättä ole riittävän vetovoimainen erityisesti korkeakoulutulle väelle ja nuorille. Toiselta asteelta valmistuvien kannalta pitovoimaa ei kiinnitetä erityistä huomiota.</p> <p>Kansainvälisten osaajien ja työvoimareservin mukaan saamisen osalta on vielä kehitettävää. Sama koskee täsmätökykyisiä. Osassa alueen yrityksiä työkyky- ja rekrytointiosaaminen tai osaamisen johtaminen ei ole vielä riittävällä tasolla.</p> <p>Myös kaavoituksen ja palvelujen tuotannon reagointi kasvuun ottaa aikansa. Alueella ei ole myöskään asettautumispalveluita muualta perheineen työhön tuleville.</p>	<p>Hajanaisuus</p> <p>Kuuma-seutu on laaja alue, jolle on ominaista sirpaleisuus.</p> <p>Useassa kunnassa on monta kuntakeskusta. Osa kuntakeskuksista on sivussa valtavyölistä ja raideliikenteestä. Kuuma-kuntien maantieteellinen sijoittuminen metropolialueen ympärille kehämääsijoittain tarkoittaa etäisyyttä alueen reunimmaisten kuntien välillä.</p> <p>Kunnilla on luonnollisesti omat strategiansa, joiden lisäksi ne kuuluvat eri hyvinvointialueisiin ja eri TE-toimistojen piiriin, mikä korostaa hajanaisuutta. Hajanaisuus vaikuttaa osaltaan identiteetin kehittymättömyyteen ja haastaa brändityötä.</p> <p>Kuuma-seudun koulutustarjonnan kokonaisuutta ei koordinoita riittävästi.</p>
<p>Verkostot ja yhteistyö</p> <p>Kuuma-seutu on sitä vahvempi ja kustannustehokkaampi, mitä paremmin onnistutaan ketterien verkostojen luomisessa ja löydetään yhteistyökumppanit tarvittaviin kehittämissuhteisiin. Kehittämistä vastuu jakamista ja yhteisiä tilannekuvafoorumia tarvitaan myös jatkossa.</p> <p>Uusiin toimintoihin tarvitaan ekosysteemejä ja toimintamalleja. Yhteistyötä tarvitaan esim. alueellisen palvelumallin kehittämiseen mm. kohtaanon ja osaajapulan ratkaisemiseen, koulutustarjonnan koordinointiin ja uusiin pedagogisiin työelämäratkaisuihin. Yritysverkostoja tarvitaan synnyttämään uutta liiketoimintaa.</p>	<p>Jatkuva oppiminen</p> <p>Kuuma-seudulla on kattava ja monipuolinen oppilaitosverkosto, joka yhteistyössä pystyy tuottamaan työelämän tarvitsemia jatkuvan oppimisen palveluita.</p> <p>Jatkuvan oppimisen avulla yritykset voivat varmistaa henkilöstönsä osaamisen ja oman kilpailukykyänsä. Yksilöt voivat varmistaa oman työllistettävyytensä ja ylläpitää arvonsa työmarkkinoilla.</p> <p>Jatkuvan oppimisen tueksi on luotavissa suoritettavia ratkaisuja yritysten osaamistarpeisiin esim. oppisopimustella lyhytkoulutuksia tarjoamalla.</p> <p>Jatkuvaa oppimista on perusteltua kehittää tiivistä yhteistyössä työnantajien HR-toimijoiden kanssa ja osin esim. rekrytoivien koulutustens. kautta.</p>	<p>Mallisuus</p> <p>Uhkakuvia syntyy, jos ei uskalleta ajatella riittävän isosti tai uudella tavalla. Ei uskalleta tai osata käynnistää innovatiivisia kokeiluja. Uhat kasvavat, jos jämähdetään paikoilleen.</p> <p>Pahimmillaan konkreettiset toimet jäävät vaatimattomiksi ja Kuuma-seudulla jäädään seurailemaan muiden viitoittamaa tietä: ei olla riittävän rohkeita ja uudistuvia.</p> <p>Yritykset eivät uskalla kasvaa ja uudistua riittävästi, vaan ovat tyytyväisiä vallitsevaan tasoon. Ilman riittävän isoja tavoitteita, edistysaskeleet jäävät pienemmiksi. Oppilaitokset eivät uudista tarjontaansa ja toimintatapojaan riittävän nopeasti.</p>	<p>Potentiaalın hyödyntämättömyys</p> <p>Kuuma-seudulla pahinta olisi, ettei tehdä mitään.</p> <p>Uhka on, että pandemian vahvistama positiivinen muuttoliike ja etätöy lisääntyminen sivuutetaan, eikä hyödynnetä sen oppeja ja vahvisteta digiloikkaa jatkossa. Riski on, että yrityksissä epäonnistutaan houkuttelemaan uusia tulijoita lähtevien tilalle, elleivät yritykset eivätkä uusia.</p> <p>Osaamista ei oteta käyttöön. Kun elinvoimaisuutta haastaa osaamisvajae ja työvoimapula, ei ole tilaa epäonnistua jatkuvan oppimisen palveluiden tarjonnassa ja ulkomaalaistalustaisen työvoiman tai työvoimareservin hyödyntämisessä.</p> <p>Työelämä ja oppilaitokset eivät hyödynnä eri rahoitusmuotoja ja yhteistyötäpoja täysimittaisesti elinvoiman edistämiseksi.</p>
<p>Etätöy</p> <p>Digitalisaatio mahdollistaa työskentelyä yllä kuntarajojen ja etätöyrendi tuo Kuuma-seudulle mahdollisuuksia. Alueen yritykset voivat etätöy turvin saada osaajia myös muilta alueilta.</p> <p>Toisaalta alueelle voidaan houkutella asukkaita, jos etätöy mahdollistaa työn teon jatkamisen muualla. Etätöy mahdollistama paikkariippumattomuus tai monipaikkaisuus vaikuttaa parhaimmillaan sujuvaan perheeseen.</p>	<p>Digitalisaatio</p> <p>Digitalisaatioon liittyvän osaamisen taso nostaamalla luodaan mahdollisuuksia verkkokauppaan, vihreään teknologiaan, liiketoiminnan digitalisointiin ja analytiikan hyödyntämiseen tuotannossa ja palveluissa.</p> <p>Digitöykalujen ja datan hyödyntäminen tarjoaa uusia mahdollisuuksia kuntapalvelujen tuottamiseen yllä kuntarajojen. Myös tekoäly ja robotikka mahdollistavat uusia avauksia palvelutuotantoon.</p>	<p>Hajaannus</p> <p>Hyvinvointialueet ja TE2024 repivät Kuuma-seudun toimijoita erilleen. Alueelle syntyy päällekkäisyyttä ja rinnakkaisia ekosysteemejä, jotka kilpailevat keskenään. Kuntien tahtotila yhteistyöhön laskee ja nykyisin yhteistyöverkostoihin syntyy ristivetoa, eikä enää noudateta sovittuja käytäntöitä ja roolituksia.</p> <p>Kilpailua voisi syntyä myös työvoimasta ja yrityksistä, mikä lisäksi kuntien erilleen kasvua.</p> <p>Jos joukkoliikenne vähenee ja teiden kunto laskee entisestään, liikkuminen kuntien välillä vaikeutuu.</p> <p>Hajaannusta voi lisätä myös demokrativajae, jos kansalaisten osallistuminen alueen asioihin esim. vaalien kautta tai talkoohennessä vähenee.</p>	<p>Näkemyksettömyys</p> <p>Kuuma-seudun toimijat eivät kiinnitä riittävästi huomiota tulevaisuuden kehityskulkuun. Ei ymmärretä ilmaston muutokseen ja kestävään kehitykseen liittyviä kehityskulkuja. Ei oteta digitalisaatiota ja vihreää siirtymää riittävästi vakavasti, ei haluta oppia pois vanhasta.</p> <p>Luotetaan liikaa pääkaupunkiseudun läheisyyden tuomaan selustatukeen, eikä ymmärretä muiden alueiden ja seutukuntien tuomaan kilpailuasetelmaa.</p> <p>Jätetään tekemättä omat päätelmät tulevaisuuden suunnasta ja näkemykset alueelle parhaasta tulevaisuudesta. Annetaan virran viedä tartuttamatta peräsiimeen.</p>
<p>Vastuullisuus ja kestävä kehitys</p> <p>Kestävä kehitys ja vihreä siirtymä ovat yhteinen mahdollisuus, jossa kunnat ja oppilaitokset voivat tukea yrityksiä eri tavoin, mm. kiertotaloutta ja vastuullista toimintaa voimistamalla.</p> <p>Kuuma-seutu pystyy vastaamaan ihmisten arjen vaatimuksiin luontoarvojen ja kulttuurihistoriallisten ympäristöjen osalta ja tarjoamalla mahdollisuuksia ekologiseen elämäntapaan.</p>			

Mahdollisuudet

Uhat

1.7 Ilmiöt (6 kpl) auki kirjoitettuna



Hyvä elämä

Miten säilyttää positiivinen väestökehitys?

Kuuma-seutu on alueena houkutteleva, mikä on pandemia-aikana tullut erityisen näkyväksi.	Alueella on tilaa, tontit ovat kohtuuhintaisia ja asumiskustannukset pääkaupunkia edullisempia	Seudulla yhdistyy kaupunkimaisuus ja luonnon läheisyys.	Miten lisätä yhteispanostuksia. alueen vetovoiman ja pitovoiman edistämiseen yli kuntarajojen?
Alueen palvelutarjonta on monipuolista.	Kuuma-seudulla niin koulutus-, terveys-, harrastus- kuin kaupallisetkin palvelut ovat helposti saatavilla.	Hyvinvoinnin, terveyden, viihtyisyyden edistäminen kuntayhteistyössä on ehdottomasti mahdollisuus.	Miten turvaamme palveluiden riittävyyden esim. työvoimapula-aloilla? (Varhaiskasvatus, ikähoiva, kuntatekniikka)
Alueella on paljon toisen asteen ammatillista koulutusta.	Oppilaitosten kannattaa tiivistää keskinäistä yhteistyötä ja toteuttaa osaamispalveluja yhdessä, myös kehittämissyhteistyössä työpaikkojen kanssa.	Työpaikkojen löytyminen kotiseudulta on tavoittelemisen arvoista.	Miten varmistamme maksimaalisen työpaikkaomavaraisuuden?
Työn murros on mahdollisuus. Keski-Uusimaa tarjoaa hyvät puitteet etätyöläisille	Etätyöt ja työn tekeminen ulkomaille/ulkomailta avaa uusia näkymiä alueen työvoiman saatavuuteen.	Muualta alueelle töihin tuleville ja muuttaville tarvittaisiin asettautumispalvelut.	Miten varmistaa, että pääkaupunkilaiset eivät siirry etätyöhön Keski-Uusimaan ulkopuolelle, kauemmas pääkaupunkiseudusta?

Pitovoima

Osaaminen

Vetovoima

PK-
yritykset

Elinvoimaisuus

Veto ja pito

Työvoima

Osaaminen

Yhteistyö

Alueen houkuttelevuuden ylläpito tärkeää.	Toimitilojen ja tonttien tarjontaa oltava myös jatkossa.	Vetovoimatekijöitä hintojen kohtuullisuus, perusinfrastruktuurin toimivuus ja turvallisuus, ratayhteyksien ja valtateiden rooli.	Mikä pitää PK-yritykset alueella jatkossakin?
Osaajavajeeseen vastaaminen ajankohtaista. Työntekijöistä pulaa metalli-, sote-, mara-, logistiikka- ja yhdyskuntatekniikan aloilla	Kehitettävä uusia toiminta- ja ajattelutapoja, kuten täsmätyötä ja työn tekoa ulkomailta/ulkomailla.	Jatkuvan oppimisen avulla yritykset voivat varmistaa henkilöstönsä osaamisen ja oman kilpailukykyensä. Samalla yksilöt voivat varmistaa oman työllistettävyytensä ja ylläpitää arvonsa työmarkkinoilla.	Miten turvataan PK-yritysten työvoimatarve?
Eryityisesti PK-yritysten mahdollisuuksia osaamisen kehittämiseen on vahvistettava.	Jatkuvan oppimisen tueksi on luotavissa yhteistyörakenteita, jotka tuottavat työn ohessa suoritettavia ratkaisuja yritysten osaamistarpeisiin esim. oppisopimusta tai lyhytkoulutuksia tarjoamalla.	Jatkuvaa oppimista on perusteltua kehittää tiiviissä yhteistyössä työnantajien ja HR-toimijoiden kanssa, osin esim. rekrytoivien koulutusten yms. kautta	Mitä yhteistyötä tarvitaan jatkuvan oppimisen edistämiseksi?
Yritysten halukkuus tehdä yhteistyötä oppilaitosten kanssa vaihtelee.	Yhteistyössä kannattaa kehittää alueellisen yhden luukun periaatetta ja motivoida yritykset mukaan kehittämistoimintaan paremmin. Tekoälytuettujen palvelujen kehittäminen yksi vaihtoehto.	Mahdollisuuksia olisi löydettävissä rekrytointiosaamisen lisäämisessä, HR-osaamispalvelutarjonnassa ja jatkajakoulutuksen kehittämisessä.	Mitä oppilaitosten on tehtävä, jotta enemmän yrityksiä kokee yhteistyön mielekkääksi?

Yhteis- kehittä- minen

Näkymä

Kehittäminen

Tarve

Yhteistyö

Entä koordinaatio?

<p>Kehittämävastuun jakamista ja yhteisiä tilannekuvafoorumia tarvitaan myös jatkossa.</p>	<p>Yhteinen näkymä kehittämistarpeista, hankkeiden tulosten käyttöönotto ja toimenpiteiden jatkuvuus vaatii enemmän huomiota.</p>	<p>TE-2024 ja SOTE-alueiden yms. myötä tuleviin muutoshaasteisiin vastaaminen yhdessä. Ratkaisuhautomo tai Kuuma-alueen Think Tank alueelle?</p>	<p>Miten varmistamme jatkossa yhteisen tilannekuvan?</p>
<p>Alueella on paljon kehittämis- ja hankeosaamista. Oppilaitosten välillä on toimivaa hankeyhteistyötä.</p>	<p>Hanketoimijoiden verkostot ovat vakiintuneita. Vaihtuvuutta tarvitaan lisää. Kuuma-seutu on sitä vahvempi ja kustannus-tehokkaampi, mitä paremmin onnistutaan ketterien verkostojen luomisessa ja löydetään yhteistyökumppanit tarvittaviin kehittämisprojekteihin.</p>	<p>Hankekokonaisuutta voisi tarkastella yhdessä ja pohtia tietovarantojen roolia aluekehittämisessä. Hankekonsortiot ja monitoimijuus pohdintaan?</p>	<p>Miten hankeyhteistyötä voisi tehostaa?</p>
<p>Rahoituslähteet sirpaleisia. Punaisen langan löytäminen ja hankejatkumo olisi tärkeää</p>	<p>Rahoitus menee joskus edellä, ei tarve: haetaan rahoitusta, kun sitä on tarjolla tai mennään mukaan, kun kaveri pyytää. Reaalimaailman tarve saattaa hämärtyä.</p>	<p>Rahoituskanavien löydettävyyttä voisi kehittää voisi parantaa, jotta sitä voisi hyödyntää oikea-aikaisesti todelliseen tarpeeseen.</p>	<p>Miten varmistamme, että rahoitusinstrumentit tukevat tarvelähtöistä kehitystä ja yhteistä tekemistä?</p>
<p>Hankeista puuttuu asiakaslähtöisyyttä.</p>	<p>Yrityksiä ei osallisteta riittävästi, etenkin alkuvaiheessa.</p>	<p>Yrityksillä olisi paljon annettavaa hanke- ja kehittämis-yhteis-työhön. Yrityksillä ei riittävästi tietoa hankerahoitusmahdollisuuksista?</p>	<p>Miten saamme yritykset mukaan hankkeisiin?</p>

Digitalisaatio

Potentiaali

Kehittäminen

Osaaminen

Yhteistyö

Mahdollisuudet mittaamatta?

Kuuma-seudun läpi kulkee mittavia tavaravirtoja ja alueella on paljon logistiikka- ja teknologia-alan yrityksiä. Lisäksi löytyy paljon pieniä ICT-konsultointiyrityksiä.

Alueella on myös datakeskuksia ja niitä tulee lisää.

Kuuma- seutu tarjoaa potentiaalisen markkinan digitalisoitumista tukeville palveluille. Palvelut voivat koskea mm. liiketoiminnan automatisointia tai palvelujen viemistä verkkoon.

Mitä tiedämme alueen digitalisaatiosta? Tunnistammeko potentiaalin ja kapeikot?

Alueella on paljon eri tyyppiseen digitaaliseen osaamiseen ja digitaalisten ratkaisujen hyödyntämiseen liittyviä hankkeita ja muita avauksia.

Yritysten liiketoiminnan digitalisointia tuetaan, ja asian tiimoilta tehdään kehittämistyötä, tietämyksen lisäämistä ja käytännön neuvontaa.

Onnistunut ja oikein mitoitettu liiketoiminnan digitalisointi lisää kasvua ja tukee vihreää siirtymää.

Mitä kaikkea digitalisaation ympärillä tehdään? Miten yrityksiä motivoidaan liiketoiminnan digitalisointiin?

Digitalisaation mahdollisuuksien ymmärtäminen enimmäkseen vasta aluillaan ja hyödyntämisessä lähtötaso vaihtelee.

Digiosaajien saatavuus kaikilla digityön osa-alueilla on haasteellista ja kilpailu osaajista kansainvälistä.

Jatkuvan oppimisen työkaluja voisi hyödyntää yritys-oppilaitos-yhteistyössä osaajamäärän ja osaamistason lisäämiseen digitalisaation eri osa-alueilla.

Mitä ratkaisuja alueella on digitalisaatio-osaamisen hankkimiseen (eri näkökulmista)?

EU- ja kansallisella taholla on käynnissä digitalisaation kehittämishankkeita (mm. Digitaalinen kompassi 2030)

Alueen omista toimista riippumatta on tulossa tavoitteistoa niin osaamiselle kuin palvelujen tuottamiselle digitaalisessa ympäristössä.

Sähköisen asioinnin kehittäminen ja lisääminen yhteistyössä (vrt. TE-2024 yms). Päällekkäisen työn ja tupluresursoinnin välttäminen tärkeää.

Tiedämmekö mihin pyrkiä? Kenen kanssa kilpailemme ja mistä?

Vihreä siirtymä siintää

Kaikki mukaan!

Puitteet

Kuuma-seutu pystyy vastaamaan ihmisten arjen vaatimuksiin luontoarvojen ja kulttuurihistoriallisten ympäristöjen osalta, ja tarjoamalla mahdollisuuksia ekologiseen elämäntapaan.

Kuuma-seutu sijaitsee metropolialueen ympärillä ja alueen kuntien keskinäiset välimatkat ovat lyhyitä. Yhteydet läheisiin kaupunkeihin ja muualle Suomeen ovat hyvät.

Kiertotalous orastaa ja siihen on logistisesti hyvät mahdollisuudet ja tahtotila.

Miten vahvistaa yhteistä mindsetiä ja hyödyntää potentiaali?

Yhteistyö

Yritysten lähtökohdat vihreään siirtymään vaihtelevat. Ekologinen kriisi nähtiin vähiten liiketoimintaan vaikuttavana trendinä yrityskyselyssä. Toisaalta osalla yrityksistä on erinomaisia näyttöjä onnistuneesta ja tuloksekkaasta vastuullisuustyöstä.

Yhteistyötä vihreään siirtymään liittyen on: hankkeita kaavaillaan, työn alla mm. Uudenmaan kiertotalouslaakso.

Vihreä siirtymä on yhteinen mahdollisuus, jossa kunnat ja oppilaitokset voivat tukea yrityksiä eri tavoin, mm. kiertotaloutta ja vastuullista toimintaa voimistamalla.

Miten saada kaikki mukaan ja ottaa oppia hyvistä esimerkeistä?

Osaaminen

Myös oppilaitoksilla menossa omia avauksia.

Oppilaitoksissa luodaan pohja kestävyysosaamiselle. Vastuullisuus ja kestävä kehitys ovat nykyajan työelämätaitoja.

Tarvitaan kiertotalousosaamista substanssiosaamisen päälle. Vihreän siirtymän edistäminen yhteistyössä yritysten ja oppilaitosten kanssa auttaa kartuttamaan kaikkien osaamista.

Miten lisäämme yritysten valmiuksia vihreään siirtymään ja vastuullisuuteen?

TKI

Potentiaali

Kehittäminen

Osaaminen

Yhteistyö

BOOSTIA TKI:sta

Uudellamaalla on kasvuyrityksiä muuta maata enemmän suhteessa väestöön, Kuuma-seudulla parantamisen varaa.

Uuden teknologian testaamismahdollisuudet ovat alueella rajallisia tai yrityskohtaisia.

Kuuma-seudulla ei ole riittävä kytöstä tieteen ja teknologian tai muiden toimialojen välillä.

Kuuma-seudulla väestön koulutustaso ja tutkintojen määrä lähellä maan keskiarvoja. Ammattiosaamisen taso on hyvä. Työvoiman saatavuudessa isoja eroja aloittain. Muuttoliike lisää korkeakoulutettujen määrää.

Kasvupotentiaalia ja uudistumista pitää tunnustaa ja tukea paremmin.

Yritysten kehitystyöhön tarvitaan erilaisia laboratorio ja koestusympäristöjä. Pääkaupunkiseudulla palveluja on, riittääkö se?

Esim. yritysten liiketoiminnan digitalisointiin ja innovaatiotoimintaan ei ole TKI-toiminnan vähyyden takia samanlaisia ajureita kuin yliopistopaikkakunnilla.

Korkeakoulutetuille tarjolla rajallisesti työpaikkoja. Osaajapotentiaali olisi kokonaisuudessaan valjastettava uudistamaan alueellista työelämää. Osaamisen hallinta ja TKI ovat tärkeä osa yritysten kehittämistä. Kilpailukykyä voidaan varmistaa osaamista uudistamalla ja toimintaa nykyaikaistamalla.

Uusien innovaatioiden ja uudenlaisen liiketoiminnan kautta voidaan vastata alueen kilpailukykyyn ja houkuttelevuuteen työssäkäyntialueena.

Voisi olla tärkeää selvittää nykytilaa, etsiä ratkaisua ja uusia avauksia testialustojen saavutettavuuteen ja innovaatiotoimintaan.

Yhteistyö korkea-asteen ja ammatillisten oppilaitosten kanssa avaa uusia mahdollisuuksia mm. jatkuvaan oppimiseen.

Yritys-oppilaitosyhteistyötä voisi tehdä laajemmalla rintamalla. Koko koulutussektorin pitäisi olla yhteisrintamassa tukemassa yritysten ja muiden työnantajatahojen osaamisenhallintaa ja innovaatiotyötä.

Miten tuemme kasvua ja vahvistamme kasvuhalukkuutta yhteistyössä?

Millä tolalla on alueen TKI?

Miten saamme alueelle lisää huippuosaamista?

Miten vahvistamme oppilaitosten välistä vuorovaikutusta yli oppilaitosasterajojen, erityisesti yritys-yhteistyössä?

1.7 Miten eteenpäin?

Tilannekuvan muodostaminen KUUMA-seudusta on ollut tärkeä lähtölaukaus alueen elinvoimaisuuden kehittämiseksi yhdessä. Käsillä olevien mittavien muospaineiden ja uudistusten takia vuorovaikutuksen toimijoiden välillä kannattaa olla jatkuvaa: tilannekuva muuttuu, ja sitä on hyvä päivittää taitekohdissa. Tarkoituksenamme on rakentaa toimintatapa tai malli, jolla seuraamme onnistumistamme elinvoiman edistäjinä systemaattisesti ja pitkäjänteisesti.

Ensimmäiset toimenpiteet prosessista ovat jo liikkeellä. Alueen koulutuksenjärjestäjät ovat ottaneet varhaislähdön, ja käynnistäneet keskustelut työperäiseen maahanmuuttoon liittyen. Teeman edistämiseen kaavaillaan hanketoimintaa. KUUMA-seutu liikelaitos ja ELY ovat keskusteluissa mukana.

Tilannekuvaprosessin toteutus ei ole mekaaninen harjoitus, vaan alku pitkäjänteiselle yhteiselle kehittämistyölle. Suunnitteluryhmä pitää toukokuussa 2022 kokouksen taustaorganisaatioiden ja kuntaedustajien kanssa prosessin eteenpäin viemisestä. Silloin päätetään marssijärjestyksestä, jolla tahtotilan mukaisesti teemoihin tartutaan. Tulevaisuustyö alueella on yksi teema, muita potentiaalisia aloitteita ovat Hyvän elämän puitteiden varmistaminen ja tunnetuksi tekeminen, alueen vetovoimaisuus yrityksille, liike-elämän digitalisoitumisen tuki (ylipäättään digitalisaatio, ml. datatalous) ja hanketoiminnan synergiaetujen varmistaminen.

Kuten jo aiemmin on käynyt ilmi, vuorovaikutteinen tilannekuvan toimintamalli on konsepti, jonka Sitra on kehittänyt yhteistyössä 15 alueen kanssa vuonna 2021. Mallin käyttöönottoa on tarkoitus jatkaa ja laajentaa. Jatkossa Suomen kasvukäytävä jatkaa vuorovaikutteisen tilannekuvan kehitystyötä kasvukäytävällä ja tarjoaa muillekin avoimen mahdollisuuden osallistua kehittämiseen. Suomen kasvukäytävä toteuttaa sparrauksia toimintamallin käyttäjille. Seuraamme jatkossa, mitä Suomen kasvukäytävällä tapahtuu ja otamme sieltä hyvät vinkit vastaan alueemme elinvoiman edistämiseksi.



2 KUUMA-seudun tilannekuvan muodostaminen



Kuva 1: KUUMA-seutu osaamisen aika taustaorganisaatiot. Koordinaattori Keuda.

KUUMA-seudulla toimintamalli otettiin käyttöön syksyllä 2021, jolloin 16 alueen toimijaa (Kuva 1) käynnisti kolmen keskustelufoorumin suunnittelun. Tammi-maaliskuussa 2022 nämä ns. tilannekuvafoorumit toteutettiin Keudan koordinoimana, tiiviissä yhteistyössä KUUMA-seutu liikelaitoksen kanssa. Tavoitteena on ollut vahvistaa alueen toimijoiden kykyä tehdä yhdessä vaikuttavaa verkostoyhteistyötä alueen elinvoiman ja kestäväen tulevaisuuden hyväksi. Yhteistyömallin ydin on alueen toimijoiden jatkuva vuorovaikutus, ja KUUMA-seudulla yhteiseen tekemiseen on tavalla tai toisella osallistunut n. 150 henkilöä. Keskustelufoorumeissa on ollut mukana 124 henkilöä, osa kaikissa kolmessa foorumissa, osa yhdessä tai kahdessa. Mukana on ollut osallistujia myös muista kuin toimintamallin taustaorganisaatioista, joten kolmikantaa on vahvistanut lisäksi myös muut järjestötoimijat, poliittiset luottamushenkilöt, yritysedustajat, julkisen sektorin työnantajat, vapaan sivistystyön edustajat, maakuntaliitto, muut alueen oppilaitokset ja kehitysyhtiöt.

KUUMA-seutu on nyt yksi 15 alueesta, pilottivaiheen alueet mukaan lukien, joka on osallistunut alueen elinvoimatyötä tukevan vuorovaikutteisen toimintamallin kehittämiseen vuosina 2021-2022. Työ liittyy Sitran alueiden osaamisen aika -projektiin ja toimintamallin, jonka avulla alueen toimijat luovat yhteisen kuvan alueensa elinvoiman tekijöistä ja yritysten toimintamahdollisuuksista.

Toimintamallin käyttöönottoa on tarkoitus laajentaa uusille alueille ja toisaalta syventää jo alkaneita prosesseja. Työ koordinoidaan jatkossa Suomen Kasvukäytävän kautta. Lisää toimintamallista voi lukea Sitran sivuilta: yleiskuvaus [Alueiden osaamisen aika - Sitra](#) ja toimintamallin kuvaus [Alueiden osaamisen aika - Vuorovaikutteisella toimintamallilla tilannekuva alueesta - Sitra](#)

124
keskustelijaa

25
alustajaa
ja
puhujaa

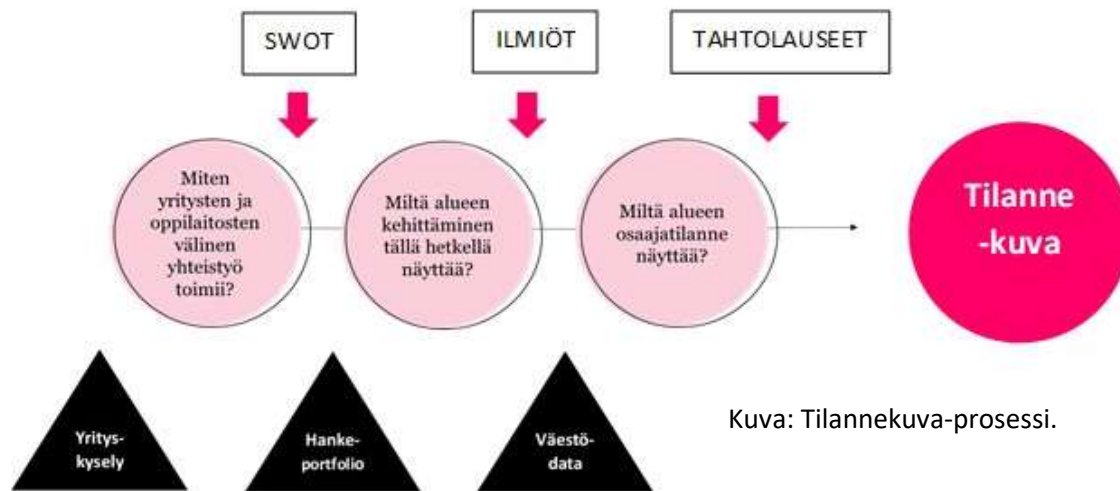
2.1 Miten?

Prosessin tuotoksena on tarkoitus, että syntyy alueen toimijoiden yhteinen analyysi alueen vahvuuksista, heikkouksista, uhkista ja mahdollisuuksista. Prosessissa on kolme tilannekuvafoorumia, joissa jokaisessa on oma teemansa, joka vie tilannekuvan muodostamista eteenpäin. Niitä lähdetään pohtimaan yritysten toimintaedellytysten ja elinvoiman näkökulmasta.

Prosessi alkaa yritysten oppilaitosyhteistyön ja tulevaisuusnäkemysten kartoittamisesta. Tulokset esitellään ensimmäisessä foorumissa ja keskustelun pohjalta laaditaan SWOT. Käytännössä SWOT:n työstää suunnittelu-ryhmä foorumin tulosten pohjalta.

Seuraavaksi paneudutaan alueella tapahtuvaan kehittämistoimintaan. Se tapahtuu keräämällä tietoja hanketoiminnasta hankeportfolioon. Portfolio on kooltaan rajattu, mutta alueellisesti kattava (tässä 40 hankkeen) otos alueen hankkeista. Se paljastaa kehittämisen painopisteitä, päällekkäisyyksiä ja katvealueita. Kaikesta tähän asti karttuneesta tiedosta kootaan alueelle tyypilliset ilmiöt.

Kolmannessa vaiheessa tiedon päälle tuodaan näkemys alueen väestökehityksestä ja elinvoimatunnusluvuista. Kaiken kuullun perusteella ilmiöitä täsmennetään. Tärkeä vaihe on pohtia, mitä eri ilmiöihin liittyen tahdotaan. Miten asian haluan etenevän ja mitä se tarkoittaa käytännössä? Tämä on vaihe, jossa tilannekuva muodostuu tahtolauseista ja yhteistyön suuntaviivat konkreettisista ehdotuksista, mitä pitää tapahtua asian toteutumiseksi.



Kuva: Tilannekuva-prosessi.

Tilannekuva syntyy, kun yhdessä tehdään valintaa alueelle tärkeistä kysymyksistä, ilmiöistä, joiden työstämiseen ja eteenpäin viemiseen tartuttua yhteisvoimin.

Onnistuneen tulevaisuuskuva edellytys on, että mukana keskusteluissa on monialainen ja sitoutunut ryhmä, joka tuo keskusteluun avoimesti oman kolmikantaroolinsa näkemystä. Halu toimia koko alueen elinvoiman eteen on voittoisa strategia.

2.2 Tiedon tuotanto

Ajantasainen tieto alueesta ja sen yhteinen tulkinta ovat perusta tilannekuvan muodostamiselle. Osaamisen aika- prosessissa keskiössä on alueen elinvoima ja kestävä tulevaisuus. Siitä näkökulmasta keskeisiä teemoja ovat työllisyyteen ja osaamiseen liittyvät teemat, joihin vaikuttaa väestörakenne ja alueen kehittämisen painopisteet. Jotta voidaan muodostaa tarkka tilannekuva, täytyy olla saatavilla riittävästi tietoa käsiteltävistä teemoista. Lisäksi tietojen tulkinnasta täytyy saada yhteinen käsitys. Sitra tuki tiedontuotantoa hankkimalla palveluita Taloustutkimukselta ja Goforelta sekä tuottamalla aineistoa myös itse. KUUMA-seudun toimijoiden rooliksi jäi tulkinnan ja johtopäätösten tekeminen tuotetun tiedon pohjalta.

Yrityskysely

Yrityskysely kartoitti alueen yritysten näkemyksiä yritysten ja oppilaitosten yhteistyöstä, trendien vaikutuksesta liiketoiminnan kehittämiseen sekä osaamisen merkityksestä liiketoiminnan kilpailutekijänä. Linkki Taloustutkimuksen tekemään kyselyyn: https://www.keuda.fi/wp-content/uploads/2022/02/25411_KUUMA-seutu_Yrityskysely.pdf Yrityskysely oli keskeinen taustamateriaali ensimmäisessä foorumissa, jossa tuotettiin sisältöä KUUMA-seudun SWOT-analyysiin.

Hankeportfolio

Hankeportfolio on visuaalinen esitys alueella tehtävästä hanketyöstä. Se tekee näkyväksi hankkeiden toimijoiden, teemojen ja toiminnan kohteiden yhtymäkohtia. Linkki Goforen muodostamaan hankeportfolioon voimassa vuoden 2022 loppuun. https://www.keuda.fi/wp-content/uploads/2022/02/25411_KUUMA-seutu_Yrityskysely.pdf Hankkeet ja alueen kehittämistyö olivat keskeisiä teemoja toisessa tilannekuvafoorumissa, jossa SWOT-analyysia vielä täydennettiin ja luotiin pohjaa KUUMASEUDUN ILMIÖILLE.

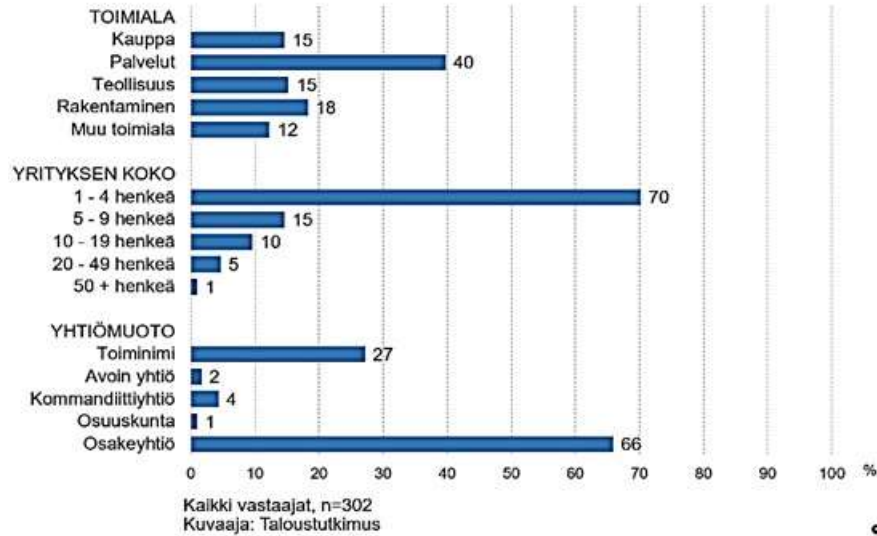
Väestökehitys ja osaajatilanne.

Väestökehitystä ja alueen osaajatilannetta kuvaava tilastotieto pohjautuu Sitran Mille väestölle? - verkkopalveluun (2020) ja Koulutustaso-verkkopalveluun (2021). Mille väestölle? Verkkopalvelu esittää kuvaajina alueen ikäjakauman kehittymisen eri koulutusasteilla aloittavien uusien oppilaiden ja opiskelijoiden mukaan. [Linkki](#) kyseiseen palveluun. Koulutustaso-verkkopalvelusta hyödynnetään koulutustasoindeksilukuja, jotka osoittavat yli 20-vuotiaan väestön perusasteen jälkeen. Suoritetun korkeimman koulutuksen keskimääräisen pituuden vuosina henkeä kohti. [Linkki](#) koulutustaso verkkopalveluun. Molemmista teemoista on ladattavissa myös julkaisut Sitran sivuilla.



3 Tuotettu tieto tilannekuvan taustalla

Vastaajarakenne, taustatiedot



SITRA

Yrityskysely foorumiin 1

KUUMA-seudun yrityksille loka-marraskuussa 2021 tehdyssä kyselyssä oli 302 vastaajaa eri toimialoilta, eri kokoisista yrityksistä ja eri yhtiömuodoista. Otanta edusti KUUMA-seudun yritysraakennetta.

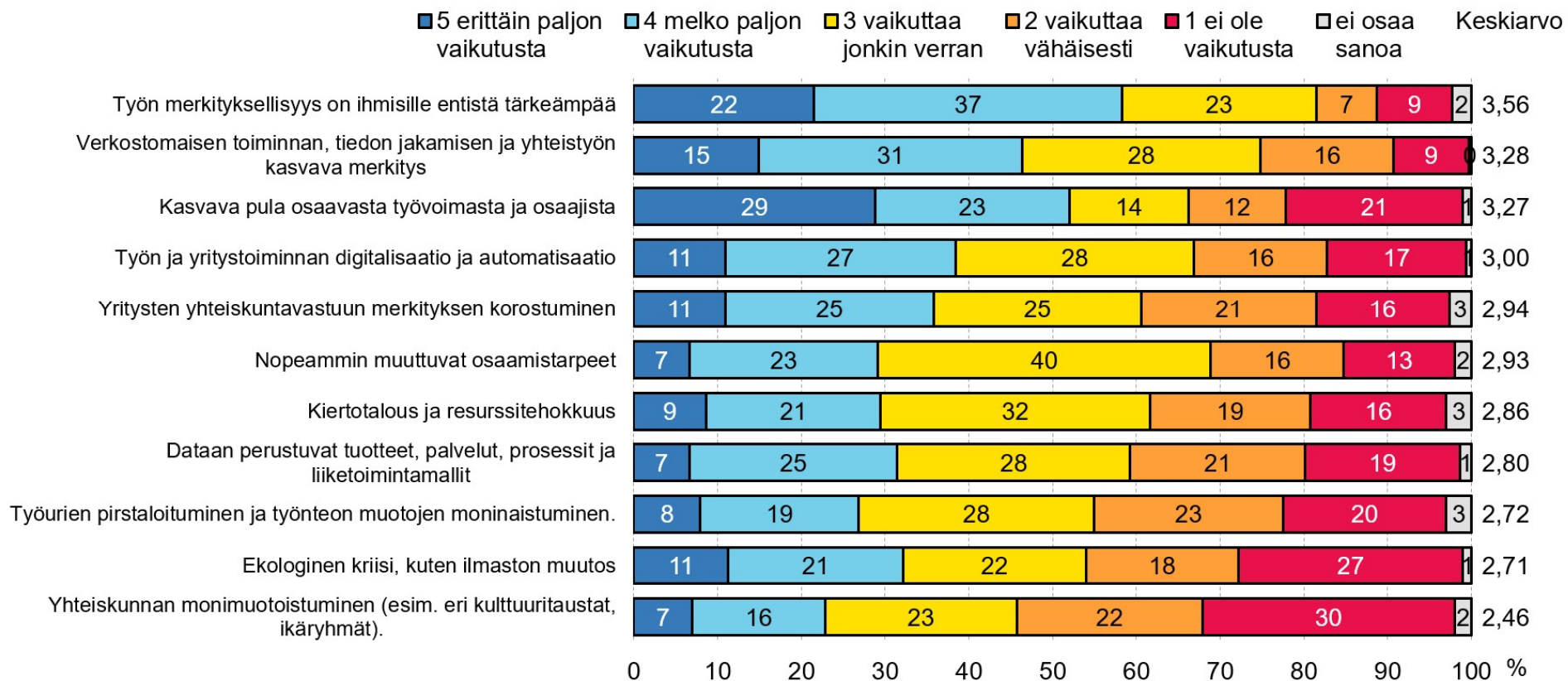
Yrityksiltä kysyttiin mm. trendien vaikutuksista liiketoimintaan. Trendeistä voimakkaimmin yrityksen liiketoiminnan kehittämiseen vaikuttavat työn merkityksellisyyden korostuminen ja verkostomaisen toiminnan kasvava merkitys ja kasvava pula osaavasta työvoimasta. Esitetyistä trendeistä harvimminkin liiketoiminnan kehittämiseen vaikuttavat yhteiskunnan monimuotoistuminen ja ekologinen kriisi sekä työurien pirstaloituminen.

Mitä tulevaisuuden osaamiseen tulee, 66 prosenttia vastaajista on tunnistanut yrityksen tulevaisuuden osaamistarpeet vähintään hyvin, 26 prosenttia tyydyttävästi ja 7 prosenttia korkeintaan välttävästi. Alueella on hyvä tilanne osaamistarpeiden tunnistamisen saralla.

Oppilaitosyhteistyöstä kysyttäessä 16 prosenttia vastanneista tekee aktiivista ja 35 prosenttia satunnaista yhteistyötä oppilaitosten kanssa. 11 prosenttia on kiinnostuneita yhteistyöstä, 25 prosenttia sanoo, etteivät ole tehneet yhteistyötä tai se ei ole tarpeellista, mahdollista tai kiinnostavaa. Yhteistyötä tekevistä tai siitä kiinnostuneista hieman yli 50 prosenttia toteaa keskeisimmäksi vaikuttimeksi yhteistyölle uusien osaajien löytämisen ja rekrytoinnin sekä tulevaisuuden osaamistarpeisiin varautumisen.

Oppilaitosyhteistyössä toimii parhaiten yhteyshenkilöiden löytyminen ja yhteistyön sovittaminen aikataulullisesti oman työn kanssa sekä palvelujen sijainti. Harvimminkin toimii kansainvälinen yhteistyö ja yhteiskunnan rahoitus tai tuki yhteistyölle. Syyt sille, miksi yhteistyötä ei tehdä, liittyvät siihen, että yrityspäätäjät kokevat kehitystä tapahtuvan paremmin toimimalla muulla tavoin (liiketoiminta kehittyy paremmin muulla tavalla, henkilöstön osaamista kehitetään paremmin muulla tavalla ja uusia osaajia saadaan paremmin muulla tavalla) sekä epäilykseen organisointiin ja suunnitteluun vaadittavien resurssien panos-tuotos-suhteesta. 52 prosenttia yrityksistä on vähintäänkin hyvin, 37 prosenttia tyydyttävästi ja 8 prosenttia korkeintaan välttävästi luvannut yrityksen liiketoiminnalle merkityksellisen osaamisen nykytilan. 32 prosenttia tallentaa yrityksen osaamistietoa.

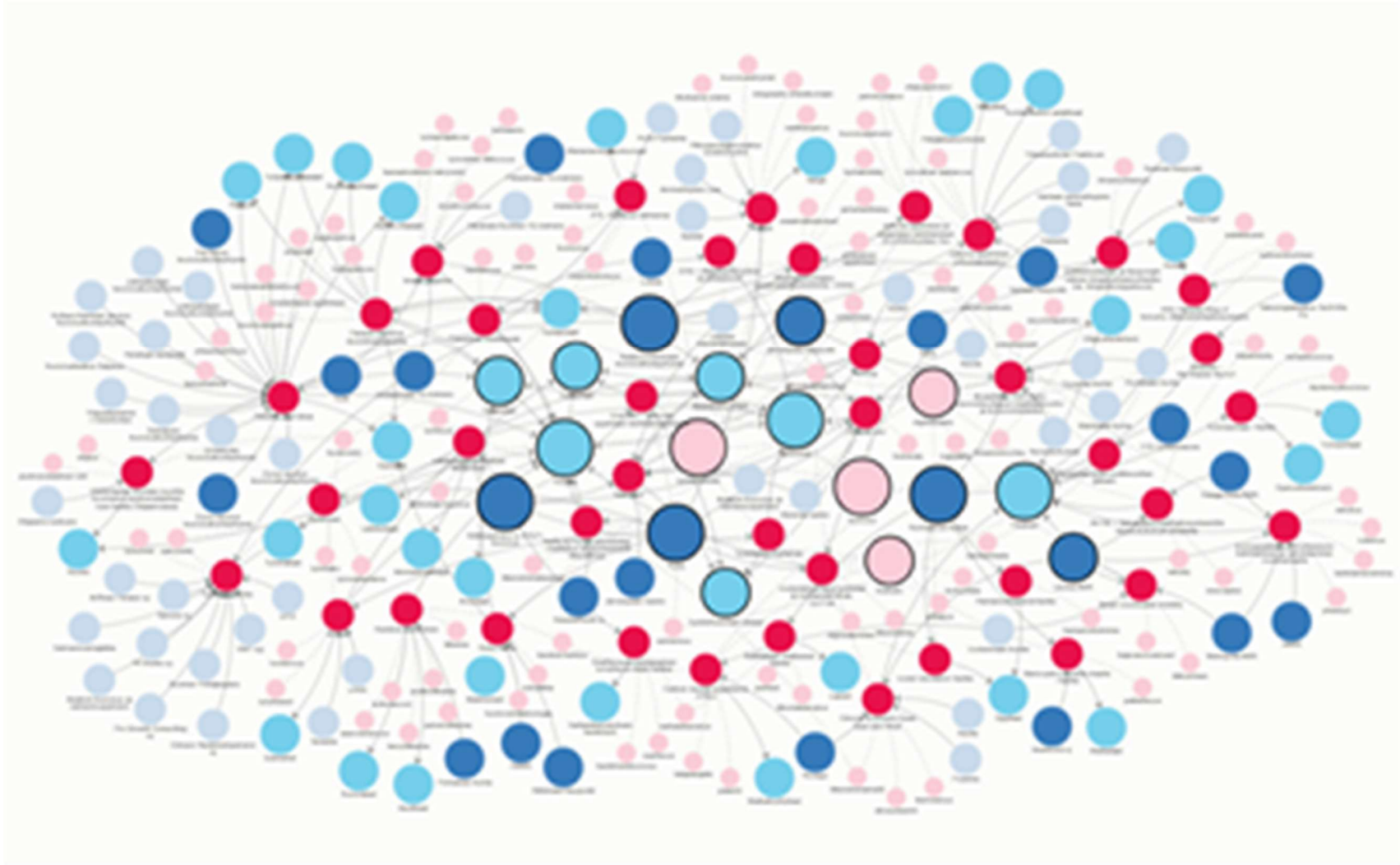
1.1 Trendien vaikuttavuus yrityksenne liiketoiminnan kehittämiseen? – Kaikki vastaajat



Kaikki vastaajat, n=302
Kuvaaja: Taloustutkimus

SITRA

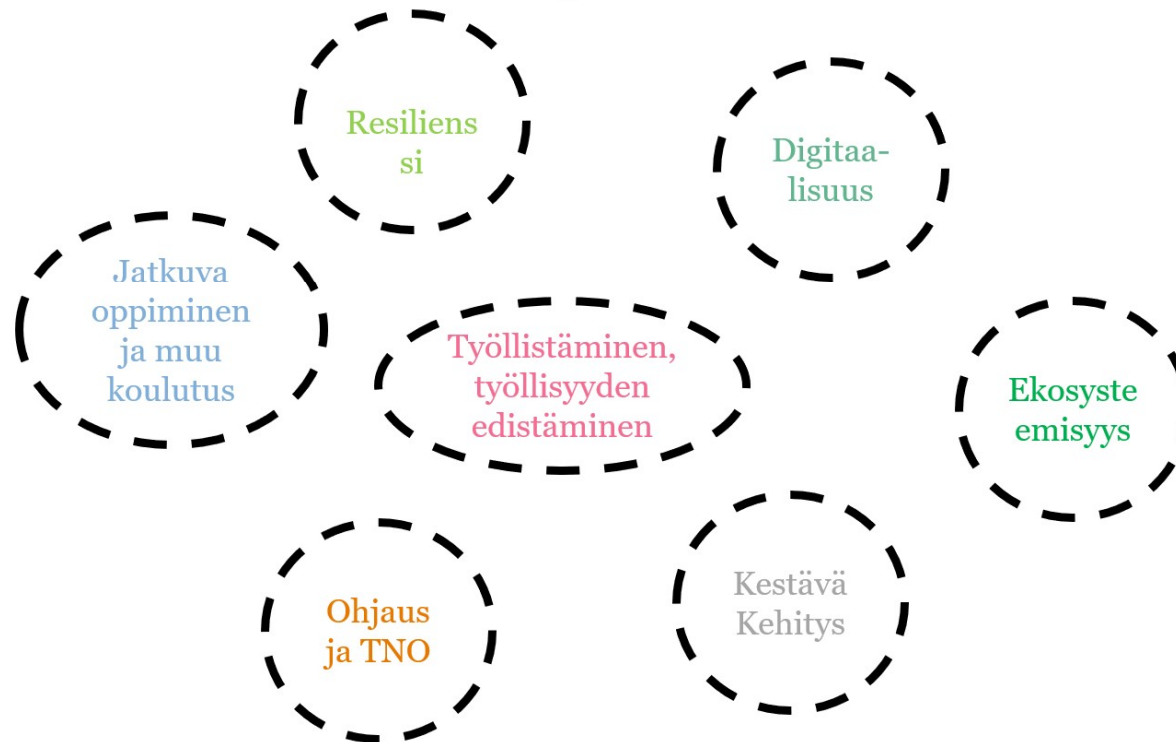
Kuvakaappaus: [Osaamisen aika - Hankeportfolio](#) · Keski-Uusimaa / [Hankeportfolio](#) · Kumu



Hankeportfolio kerätty marras-jouukuussa 2021. Siinä on kokoluokaltaan erilaisia hankkeita kaikkien KUUMAKuntien alueelta. Monista hankkeista löytyy samoja toimijoita.

Hankkeen nimi	Päätoteuttaja	Osatoteuttaja	Kumppanit
Eurooppalaisen TKI-yhteistyön kehittäminen ja vahvistaminen Uudellamaalla Uudenlainen tapa työllistää ja tuottaa palveluja, UUTTA!	SAANK , pääkaupunkiseudun kolmen suurimman amkn strateginen liittouma Haaga-Helia Laurea Metropolia		
HelNo & Hyria Laboratories - matkailun ekosysteemistä liikevaihtoa	Careeria	Hyria	
INTO 2	HelsinkiNorth ry	Hyria	
Työalusta	Hyria	Tavastia LHKK	
Meno-paluu uudelle maalle - hanke	Interkontti ry	Nurmijärven kunta	Matkailupalveluiden tuottajat
Alueellinen TNO (tieto-neuvonta-ohjaus) maahanmuutto- ja kotoutumishanke	Isäntäkunta Järvenpään kaupunki.	Keusote-kunnat Tuusula Nurmijärvi Hyvinkää Mäntsälä	Uudenmaan TE-toimisto, Järvenpään Opisto, Tuusulan Opisto, Kela, Ennakoivan talousneuvonnan hanke
Työllistä mut	Järvenpään kaupunki	Kirkkopalvelut ry/STEP-koulutus Keuda Keravan opisto Tuusulan opisto	Kuntien osamisi- ja työllisyyspalvelut, kotoutumispalvelut, nuorisopalvelut, TE-toimistot
Näet mut	Järvenpään Kaupunki, Järvenpään Opisto	Kirkkopalvelut ry/STEP-koulutus Tuusulan opisto Keravan opisto Jokelan kansalaisopisto	Keuda, Spesia, TE-toimisto, Työllisyyspalvelut, Ohjaamoit, Aikuisosasto, Työ, Kuntouttava työtoiminta, Maahanmuuttaja-palvelut, Eskot ry:n Tuusulanjärven klubitalo.
Jatkuva oppiminen (=kuntakokoukset)	Keski-Uudenmaan koulutuskuntayhtymä	Careeria Yrkesinstituter Prakticum Vantaan ammattiopisto Varia Vantaan kaupunki	TE-palvelut, Ely-keskus, yritysjärjestöt, Laurea amk, Arcada amk, työnantajat
Jatkuva oppiminen ja osaamisen kehittäminen (KUUMA-kuntien TE)	Keski-Uudenmaan koulutuskuntayhtymä		Mäntsälä, Nurmijärvi, Tuusula, Sipoo, Pornainen, Järvenpää, Kerava, TE-palvelut, Ely-keskus, yritysjärjestöt, työnantajat
Transit	Keski-Uudenmaan koulutuskuntayhtymä	Hyria koulutus Oy Spesia Ammattiopisto Live Rikosseuraamuslaitos (Etelä-Suomi)	
Parasta palvelu-koordinaatiohanke	Keski-Uudenmaan koulutuskuntayhtymä		Suomen yrittäjät, Elinkeinoelämän Keskusliitto, Suomen oppisopimuskoulutuksen järjestäjät ry
Uusi alkua - jatkuvan oppimisen kehittämisshanke	Kirkkopalvelut ry/STEP-koulutus		Maakuntien ELY-keskukset, muut koulutuksen järjestäjät, muiden koulutuksen järjestäjien jatkuvan oppimisen hankkeet, työvoimahaallinto, aikuisosastot, ohjaamot, nuorten työpajat, eläkeyhtiöt, STEP-koulutuksen koulutusalojen työyhteisökumppanit
Lähihoitajakoulutuksen lisääminen	Kirkkopalvelut ry/STEP-koulutus		Sotetalan työnantajat ja viranomaiset
Osaaminen ja pedagoginen turvallisuus arjen teoiksi	Kirkkopalvelut ry/STEP-koulutus		Norlandia Päiväkodit, Touhula Varhaiskasvatus, Järvenpään kaupunki
Työelämän digitaatio	Kirkkopalvelut ry/STEP-koulutus		Työvoimahallinto, Sosiaaliviranomaiset
Circular Economy Goes East and West	Laura-ammattikorkeakoulu	Posintra Keuke Novago	
AI-TIE – Tekoälynovaatioekosysteemiillä kilpailukykyä pk-yrityksille	Laurea-ammattikorkeakoulu Haaga-Helian ammattikorkeakoulu		Teknologiateollisuus ry:n tekoälykiihdyttämö FAIA ry, omadatatallin kansainvälinen suunnannäyttäjä MyData Global ry
OTE - ohjauksella työhön ja elinkeinoon	Luksia		
Parempaa resilienssiä	Luksia		
Smart countryside mobility	Metropolia AMK	Laurea AMK Uudenmaan kunnat	Uudenmaan alueelliset yritykset, Uudenmaan liitto, alueelliset kunnat
Carbon neutral experience (CNE)	Novago	15 alueellista kuntaa Uudellamaalla	Uudenmaan matkailuyritykset, Uudenmaan liitto, 15 alueellista kuntaa
Seikkailijan matkasa - hanke	Nurmijärven kunta		
Uudet luokkataidot - hanke	Nurmijärven kunta		
Tutoropettaja - hanke	Nurmijärven kunta		
Harrastusiltapäivä - hanke	Nurmijärven kunta		
Parasta Digitukea	Oulun seudun koulutuskuntayhtymä	Seinäjoen koulutus kuntayhtymä Kotkan-Haminan seudun koulutuskuntayhtymä Jokilaaksojen koulutuskuntayhtymä Ylä-Savon koulutuskuntayhtymä Itä-Uudenmaan koulutuskuntayhtymä Keski-Uudenmaan koulutuskuntayhtymä Etelä-Karjalan koulutuskuntayhtymä Jyväskylän koulutuskuntayhtymä Yrkeskademin Österbotten Helsingin kaupunki Koulutuskeskus Salpaus	
Imago-ohjelma	Pirkanmaan TE-toimisto	Uudenmaan TE-toimisto TEM Varsinais-Suomen TE-toimisto	
Kestävä liikkuminen	Pornaisten kunta		
Robo Hoiva	Riihimäen kaupunki	Hyria HAMK	
HRI - Helsinki Ring of Industry - liiketoimintaekosysteemi	Teknologiakeskus Tech Millia Oy		
WIMMA - We Master the IoT	Teknologiakeskus Tech Millia Oy		
ONNI-hanke (Kuntien nuonille suunnatun psykososiaalisen tuen hanke Ohjaamoissa)	TEM (Työ- ja elinkeinoministeriö), Hanke on itsessään verkostotoimija.	Ohjaamo-verkosto valtakunnallisesti	Kaikki mukana olevat kunnat joihin tarjotaan Ohjaamoissa ONNI-hankkeen palvelua (valtakunnallinen).
Ravintolan polku poikkeustilan jälkeen	TTS Työteho-osuura		MöRa ry
IP5 - Sijaita ja valmenna	Uudenmaan TE-toimisto	HUS-Pykitria	
Työllistä taidolla	Uudenmaan TE-toimisto	Anakom koulutus- ja valmennuspalvelut Arifman Finland oy Cimson Henkilöstöpalvelut oy DTO Pro Growth Consulting Oy Suomen Yrittäjäopisto Tamora Oy Valmennusajukka VMP Oy YA Works Oy	
Elinkeinoelämän ja kaupungin välinen ilmastoyhteistyöhanke (ns. ilmastokumppanuus)	Vantaan kaupunki	Järvenpään kaupunki Keravan kaupunki	Mukana olevien kaupunkien paikalliset yritykset, Järvenpää, Vantaa, Kerava, SYKE (Suomen Ympäristökeskus), YM (Ympäristöministeriö)
Maahanmuuttajien osaamiskeskustoiminta - OSKE	Vantaan kaupunki	Keski-Uudenmaan koulutuskuntayhtymä	TE-palvelut, maahanmuuttajapalvelut
Newlog (logistiikka-ala, työllistyminen)	Varia	Hyria KSAO	

Tyypillisiä teemoja 40 eri hankkeesta Kuuma-seudulla joulukuussa 2021



**Tyypillisesti
toiminnan
kohteena:**

Yritykset,
Yrittäjät

Työntekijät,
Työttömyysuhan
alla olevat,
Työttömät

Opis-
kelijat

Maahan
muuttajat

**Usein hankkeen
toteuttajina:**

Hyria,
Keuda,
STEP

Laurea

Kunnat

**Avainsanoissa
joulukuussa 2021
esiintyy:**

Digitalis-
aatio

Työllis-
tyminen

Koulutus

Matkailu

Timo Aro, MDI, kertoi silmiä avaavia ja vaikuttavia tietoja Keski-Uusimaan positiosta muuhun Suomeen nähden. Hänen esittämänsä materiaali on lainattu tähän sellaisenaan, ilman muokkauksia. Kiitokset Timolle!

KESKI-UUDENMAAN KUNTIEN (KUUMA)

positio kiihtyvässä ja kiristyvässä alueiden välisessä
kilpailussa

Johtava asiantuntija Timo Aro
Aluekehittämisen konsulttitoimisto MDI

22.3.2022



Helsingin seudun yleinen tilannekuva

1

Helsingin seudun positio kaikilla keskeisillä tunnusluvuilla ylivertainen Suomen kontekstissa, ja todelliset verrokkit ovat muut Pohjois-Euroopan alueen metropolialueet.

2

Koronaefekti tuonut rytmihäiriön pääkaupunkiseudun kehitykseen: vaikutukset merkittävät tapahtumiin, elämyksiin, matkailuun sekä majoitus- ja ravitsemuspalveluihin. Tulevan kehityskulun arvioiminen epävarmalla pohjalla

3

Helsingin seudun muuttoliikkeessä ja asuntomarkkinoilla kaksijakoinen kehitys: seudun kasvukehä laajenee ja hajautuu. Suurkaupungistuminen ja seutuistuminen etenevät samanaikaisesti. Helsingin seudun sisällä KUUMA-seudun vetovoima kasvanut erityisesti 25-44-vuotiaissa.

4

Maahanmuuttajien, vieraskielisten ja yli 75-vuotiaiden iäkkäiden merkitys sekä alueen väestödynamiikassa että asumiseen ja paikkaan liittyvissä valinnoissa korostuu aiempaa enemmän 2020- ja 2030-luvuilla

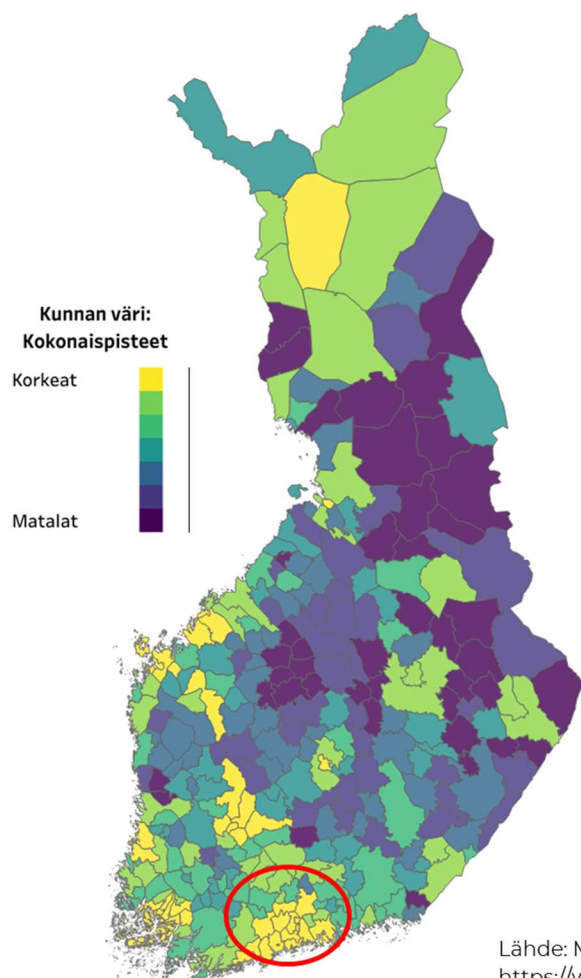


KUUMA-SEUDUN KILPAILU- KYVYN PELIKORTIT VAHVAT!

- **Elinvoiman tunnusluvut koko maan parhaimmista**
- **Osaamisen ja koulutuksen tunnusluvut väestön osalta mahdollistavat**
- **Kasvun ja muuttovetovoiman tunnusluvut koko maan kärkeä**
- **Sijainti- ja saavutettavuusedut kiistattomat**



Aluekehityksen kokonaisindeksi 17 avainmuuttujalla

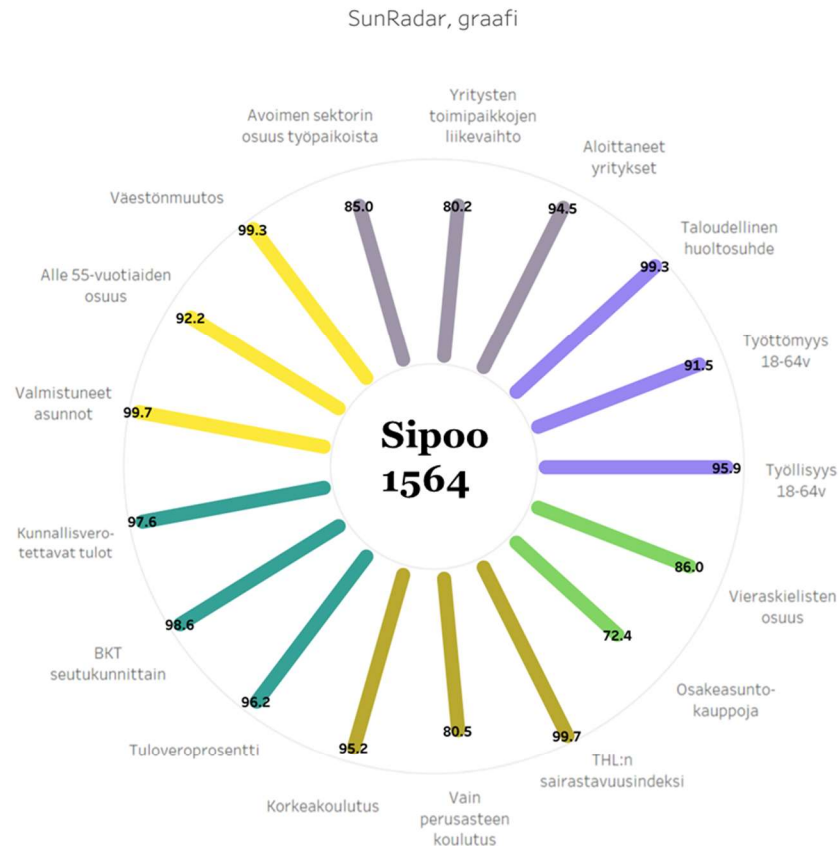


MISTÄ ON KYSE?

- Laajassa aluekehityksen tilannekuvaindeksissä yhteensä 17 avainmuuttujaa
- Avainmuuttujat kuudelta eri osa-alueelta: työllisyys, talous, vetovoima, yritysdynamiikka, koulutus ja hyvinvointi
- Indeksi laskettu kaikille Manner-Suomen 293 kunnalle
- Jokaisesta muuttujasta kunta voi saada 0-100 pistettä: 0 pistettä on muuttujakohtaisesti heikoin arvo ja 100 pistettä paras arvo
- Jokaisen kunnan pistemäärä on muuttujakohtaisesti indeksoitu 0-100 pisteen välille
- Kuntien kokonaispisteiden vaihteluväli voi olla periaatteessa siis 0-1 700 pistettä, mutta käytännössä 197-1595 pistettä vuoden 2020 indeksissä

Lähde: MDI, aluekehityksen laaja tilannekuva
https://www.mdi.fi/tietopalvelu/laaja_tilannekuva/

Case-esimerkkinä Sipoon kunta



Aurinkokuviossa esimerkkinä Sipoon kunnan tunnusluvut 17 avainmuuttujan osalta.

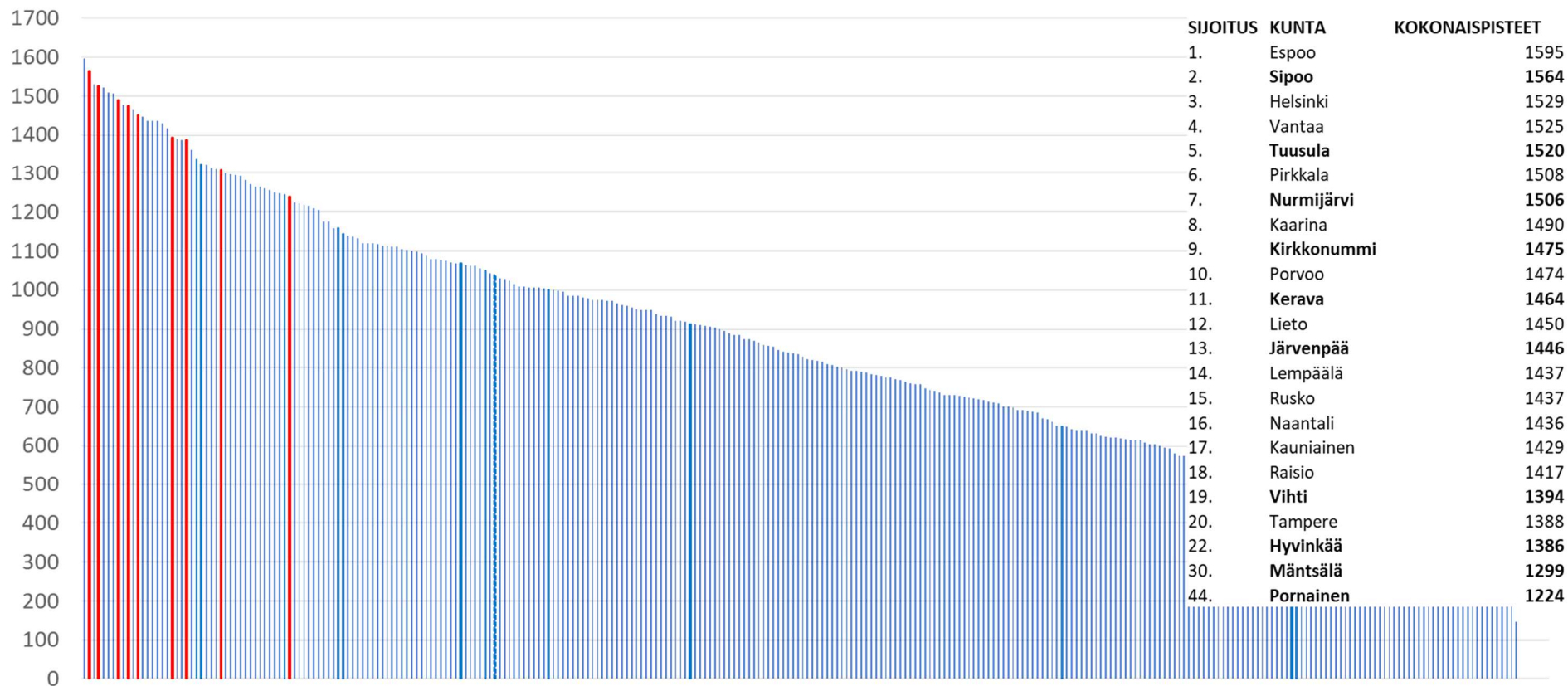
Jokainen muuttuja indeksoitu kaikkien kuntien arvojen perusteella 0-100 pisteen välille: mitä korkeampi on sakara ja lähempänä 100 pistettä, sitä lähempänä kunta parhaimman kunnan arvoa kyseisellä muuttujalla

Sakaran värit kuvaavat dynamiikan eri lajeja: vetovoima-, yritys-, tulo-, työllisyys-, koulutus- ja hyvinvointidynamiikkaa

Sipoon sijoittuu kaikilla 17 muuttujalla lähelle koko maan kärkeä. Sipoo sai 17 muuttujalla yhteensä 1 564 pistettä 1 700 pisteestä, jolla kunta sijoittuu toiseksi kaikkien Manner-Suomen kuntien joukossa.

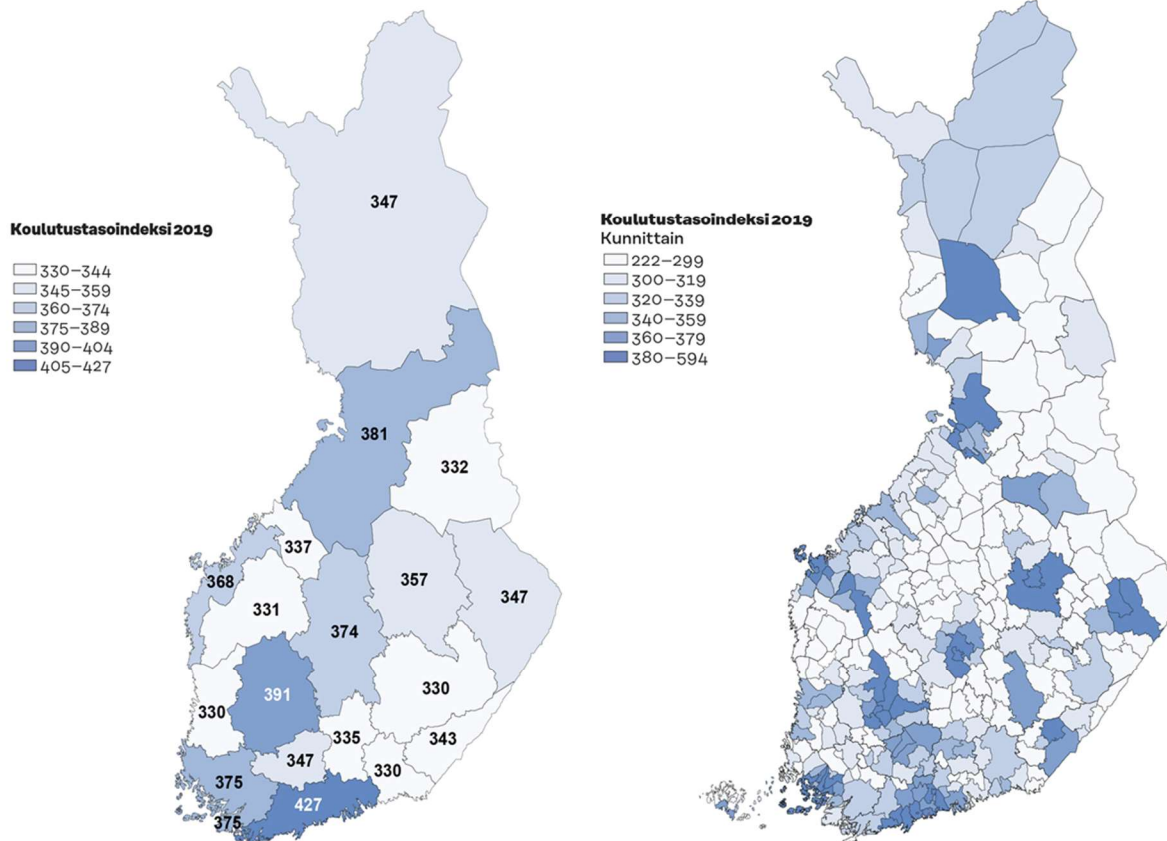
Lähde: MDI, aluekehityksen laaja tilannekuva
https://www.mdi.fi/tietopalvelu/laaja_tilannekuva/

Manner-Suomen kuntien kokonaispisteet



Lähde: Aluekehittämisen konsulttitoimisto MDI, tietopalvelu (www.mdi.fi/tietopalvelu)

Koulutustasoindeksi yli 20-vuotiaan väestön osalta koko maassa



Lähde: Tilastokeskus, koulutus; koulutusrakenne: Kartat: Timo Aro 2022

Koulutustasoindeksi osoittaa alueelliset erot

Koko maan koulutusindeksi

384

vuoden 2020 lopussa.

Maakuntien vaihteluväli oli

330-427

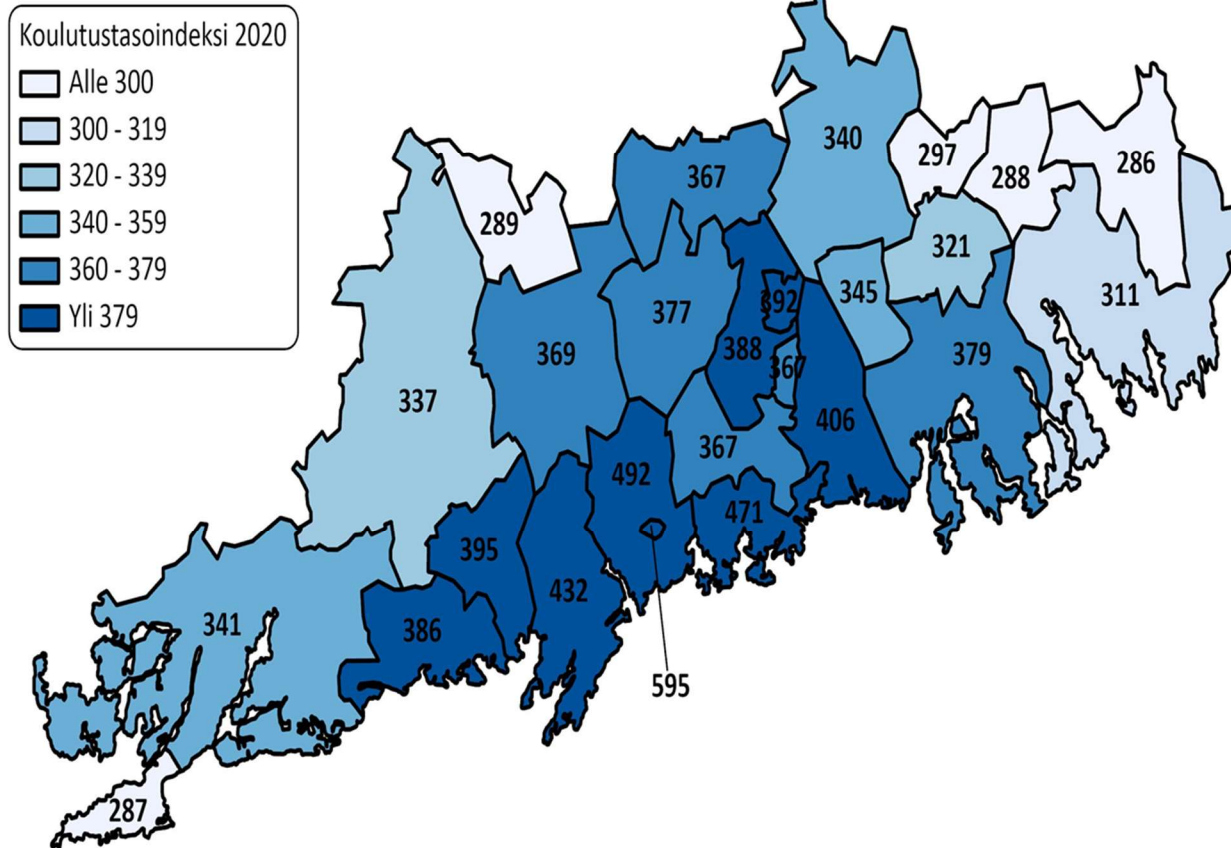
alhaisin Kymenlaaksossa, Etelä-Savossa ja Satakunnassa sekä korkein Uudellamaalla.

Kuntien vaihteluväli vielä suurempi

230-595

alhaisin Kivijärvellä ja korkein Kauniaisissa vuonna 2020.

Koulutusperusta Uudellamaalla ja KUUMA-seudulla



Uudenmaan koulutus-taso korkea

Tutkinnon suorittaneita

74,5 % (74,2%)

Kuuma-seudulla vaihteluväli 70,7-74,9 prosentin välillä

Korkea-asteen tutkinnon suorittaneita

39,5 % (32,6 %)

Kuuma-seudun vaihteluväli 26,1-39,6 prosentin välillä

Koulutustasoindeksi

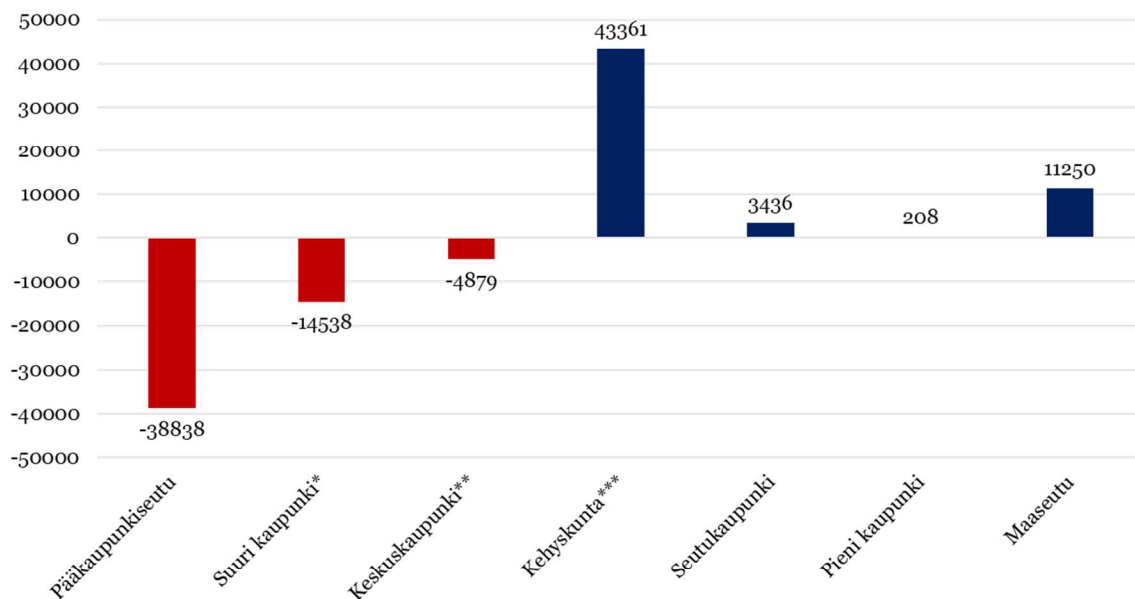
431 (384)

Kuuma-seudun vaihteluväli 340-432 välillä vuonna 2020.

Lähde: Tilastokeskus, koulutus; koulutusrakenne: Kartat: Niklas Aro 2022

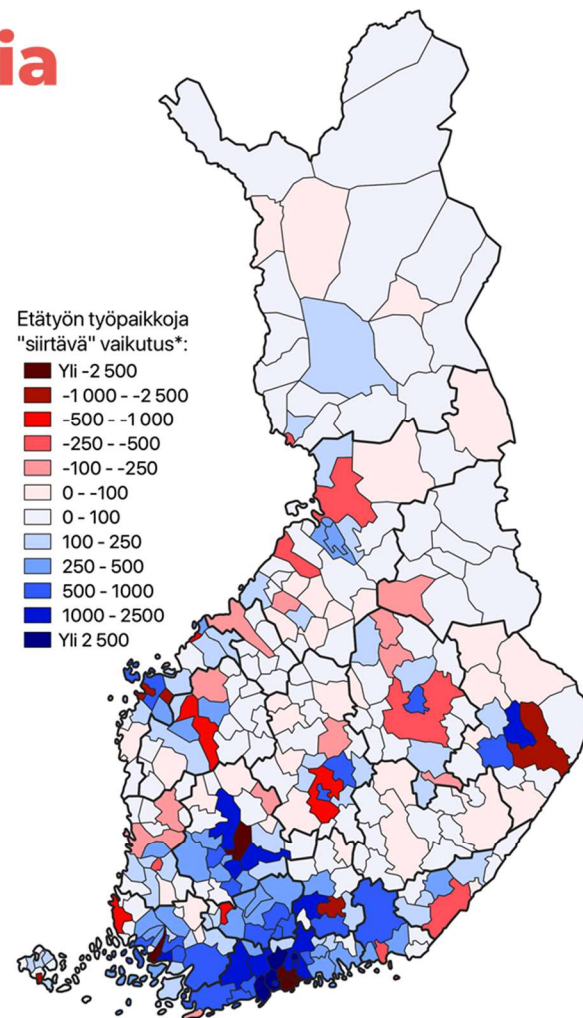
KUUMA-seutu suurimpia voittajia työn monipaikkaistumisessa!

Etätöiden työpaikkoja siirtävä vaikutus, jos lähtökohtana etätöiden jatkuminen vuoden 2020 tasolla



*Suuri kaupunki = yli 100 000 as. kaupungit, **Keskuskaupunki = Muut C23 kaupungit, ***Kehyskunta = kunta, jonka työllisistä yli 20 % pendelöi keskuskaupunkiin tai suureen kaupunkiin)

Lähde: Tilastokeskus, kaupunki- ja seutuindikaattorit, työvoimatutkimus. Kartta ja arvio Rasmus Aro 2022 (MDI)



KUUMA-seutu on neljänneksi suurin kaupunkiseutu asukasluvultaan

SIJOITUS	SEUTUKUNTA	ASUKASLUKU 2022/M1
1.	PÄÄKAUPUNKISEUTU*	1 267 036
2.	TAMPEREEN	422 434
3.	TURUN	337 921
4.	KUUMA*	331 261
5.	OULUN	257 597
6.	LAHDEN	205 045
7.	JYVÄSKYLÄN	188 112
8.	KUOPION	142 849
9.	SEINÄJOEN	131 341
10.	PORIN	129 976
11.	JOENSUUN	127 129
12.	VAASAN	108 980

Lähde: Tilastokeskus, väestö; väestömuutosten kuukausitiedot-tietokanta

Taulukossa Helsingin seutu on jaettu pääkaupunkiseutuun ja KUUMA-seutuun: pääkaupunkiseutu pitää sisällään Helsingin, Espoon, Vantaan ja Kauniaisen ja KUUMA-seutu 10 Keski-Uudenmaan kuntaa

Koko maan 69 seutukunnasta vain 12 seudulla asukasluku ylitti 100 000 asukasta tammikuun lopussa 2022. **KUUMA-seudulla asui yhteensä 331 261 asukasta tammikuun lopussa, joka oli neljänneksi eniten kaikista kaupunkiseuduista.**

Kuuma-seudun asukasluku on 6 660 henkilöä jäljessä Turun seutua. Jos Turun ja Kuuma-seudun asukasluvun muutokset pysyvät samalla tasolla kuin vuosina 2019-2021, Kuuma-seudun väkiluku ohittaa Turun seudun väkiluvun vuoden 2027 aikana



KUUMA-seudun väestönkasvu on ollut korona-aikana kaupunkiseutujen kolmanneksi nopeinta

SIJOITUS	SEUTUKUNTA	VÄESTÖNKASVU 2020-2021
1.	PÄÄKAUPUNKISEUDUN	18230
2.	TAMPEREEN	9129
3.	KUUMA	6813
4.	TURUN	5372
5.	OULUN	4906
6.	KUOPION	2168
7.	JYVÄSKYLÄN	1771
8.	ROVANIEMEN	1016
9.	PORVOON	556
10.	ÅLANDS LANDBYGDS	369
11.	HÄMEENLINNAN	251
12.	JAKOBSTADSREGIONENS	219

Lähde: Tilastokeskus, väestö; väestömuutosten kuukausitiedot-tietokanta

Taulukossa Helsingin seutu on jaettu pääkaupunkiseutuun ja KUUMA-seutuun: pääkaupunkiseutu pitää sisällään Helsingin, Espoon, Vantaan ja Kauniaisen ja KUUMA-seutu 10 Keski-Uudenmaan kuntaa

Koko maan 69 seudusta väestönlisäystä on saanut vain 16 seutua pandemia-aikana vuosina 2020-2021.

KUUMA-seutu sai väestönlisäystä yhteensä 6 813 henkilöä, joka oli kolmanneksi eniten kaikista seuduista. Väestöpohjaan suhteutettuna KUUMA-seudun väestönlisäys on ollut korona-aikana toiseksi ripeintä Tampereen seudun jälkeen, ja ero erittäin vähäinen Tampereen seutuun nähden.



KUUMA-seudun muuttovetovoima on ollut kaupunkiseutujen toiseksi suurinta korona-aikana

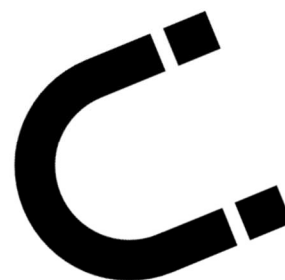
SIJOITUS	SEUTUKUNTA	KUNTIEN VÄLINEN NET-TOMUUTTO 2020-2021
1.	TAMPEREEN	6363
2.	KUUMA	4426
3.	TURUN	2923
4.	KUOPION	1573
5.	OULUN	1533
6.	HÄMEENLINNAN	527
7.	ROVANIEMEN	480
8.	JYVÄSKYLÄN	462
9.	PORVOON	402
10.	TUNTURI-LAPIN	230
11.	ITÄ-LAPIN	136
12.	SEINÄJOEN	130

Lähde: Tilastokeskus, väestö; väestömuutosten kuukausitiedot-tietokanta

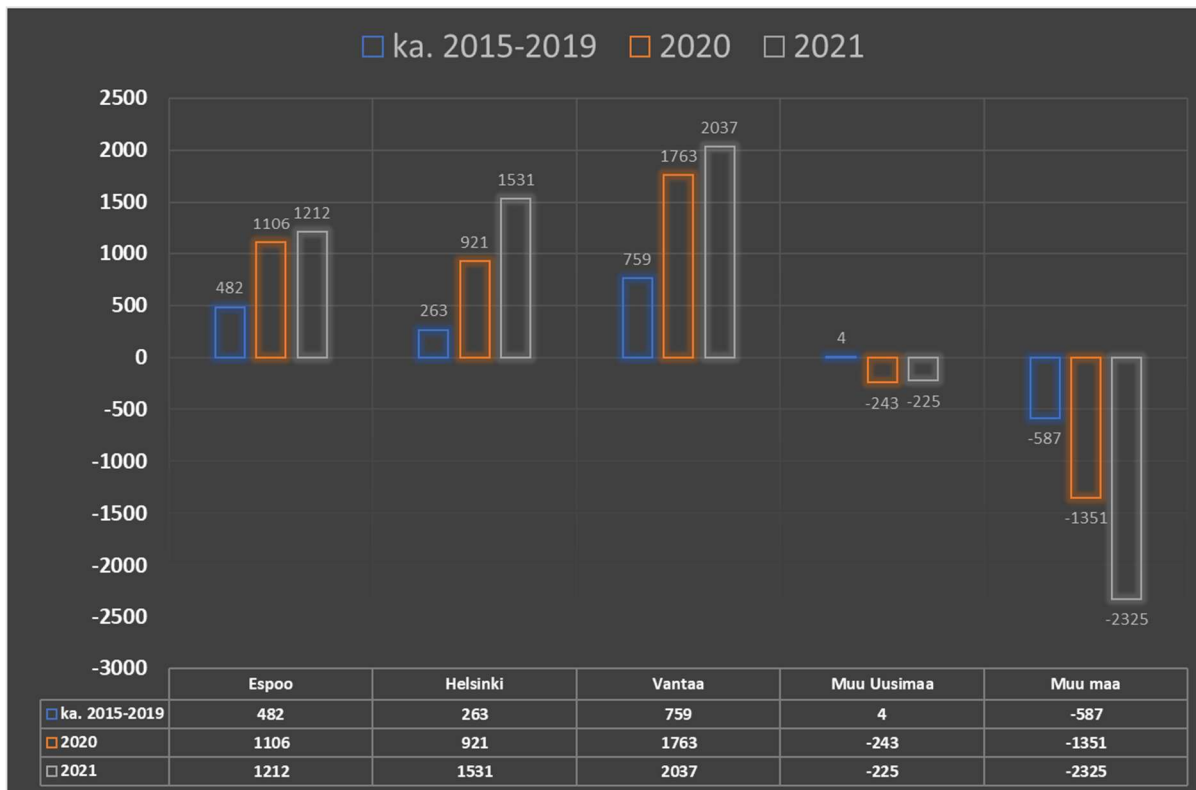
Taulukossa on tarkasteltu kuntien välistä netto-muuttoa eli maan sisäistä muuttoliikettä korona-aikana vuosina 2020-2021. Vuoden 2021 tiedot ovat ennakkotietoja.

Koko maan 69 seudusta muuttovoittoa maan sisältä sai 20 seutua pandemia-aikana vuosina 2020-2021.

KUUMA-seudun muuttovoitto maan sisältä oli yhteensä 4 426 henkilöä vuosina 2020-2021. KUUMA-seudun muuttovoitto oli määrällisesti ja suhteellisesti toiseksi eniten Tampereen seudun jälkeen



KUUMA-seudun kuntien välinen nettomuutto vuosina 2015-2021



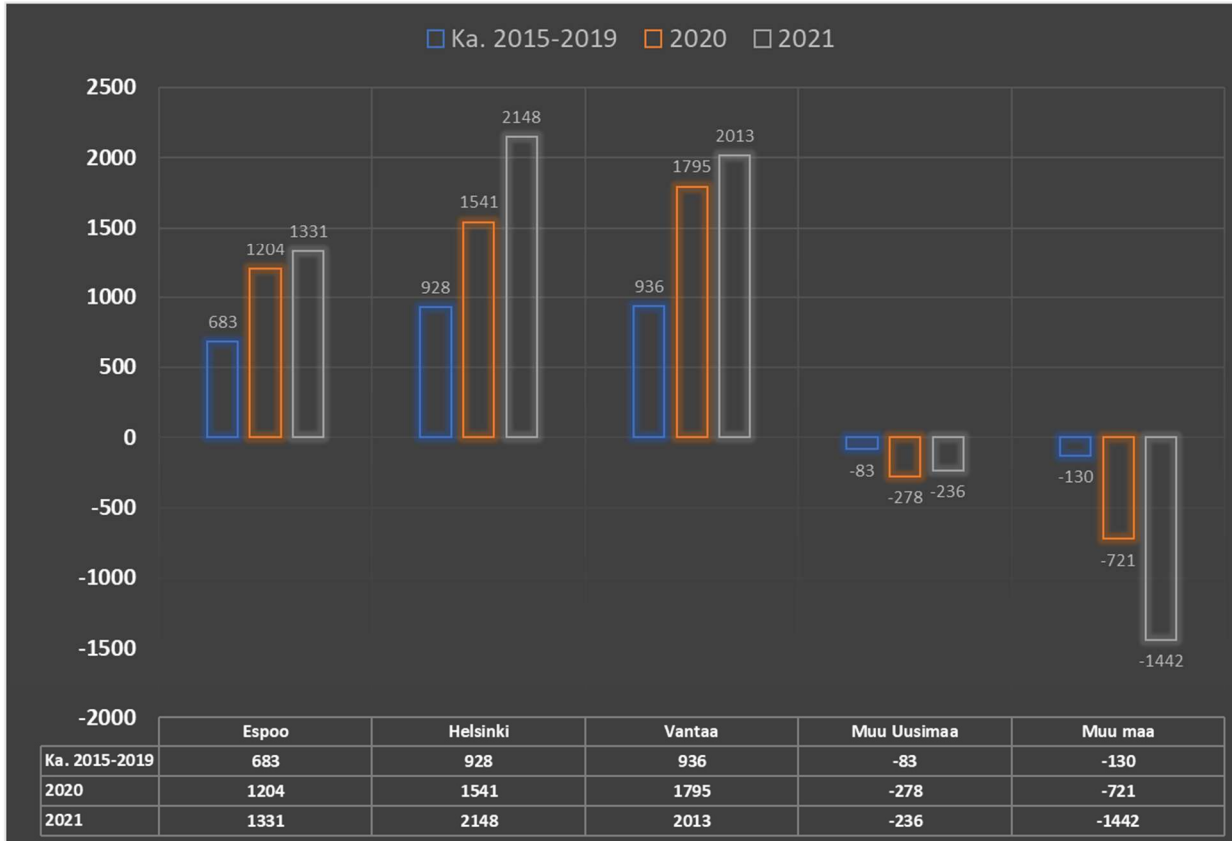
Graafissa on verrattu KUUMA-seudun nettomuuttoa suhteessa pk-seutuun, muuhun Uuteenmaahan ja muuhun maahan

Kuuma-seudun muuttovoitot pääkaupunkiseudulta ovat kasvaneet merkittävästi korona-aikana: muuttovoitot Helsingistä ovat yli viisinkertaistuneet sekä Espoosta ja Vantaalta kolminkertaistuneet

Kuuma-seudun muuttotappiot taas ovat kasvaneet merkittävästi Uudenmaan ulkopuolelle: muu maa on saanut lähes neljä kertaa enemmän muuttovoittoa Kuuma-seudulta kuin ennen koronakriisiä.

Lähde: Tilastokeskus, väestö; väestömuutosten kuukausitiedot-tietokanta; erillisaineisto

KUUMA-seudun kuntien välinen nettomuutto muista kuin 15-24-vuotiaista nuorista 2015-2021



Graafissa on verrattu KUUMA-seudun nettomuuttoa muista kuin 15-24-vuotiaista nuorista aikuisista suhteessa pk-seutuun, muuhun Uuteenmaahan ja muuhun maahan

Kuuma seudun muuttovoitot aikuisväestöstä ja lapsista ovat yli kaksinkertaistuneet pääkaupunkiseudulta korona-aikana.

Samanaikaisesti Kuuma-seudun muuttotappiot Uudenmaan ulkopuoliselle maalle aikuisväestöstä ovat kasvaneet keskimäärin -130 henkilöstä vuositasolla lähes 1500 henkilöön vuonna 2021

Lähde: Tilastokeskus, väestö; väestömuutosten kuukausitiedot-tietokanta; erillisaineisto

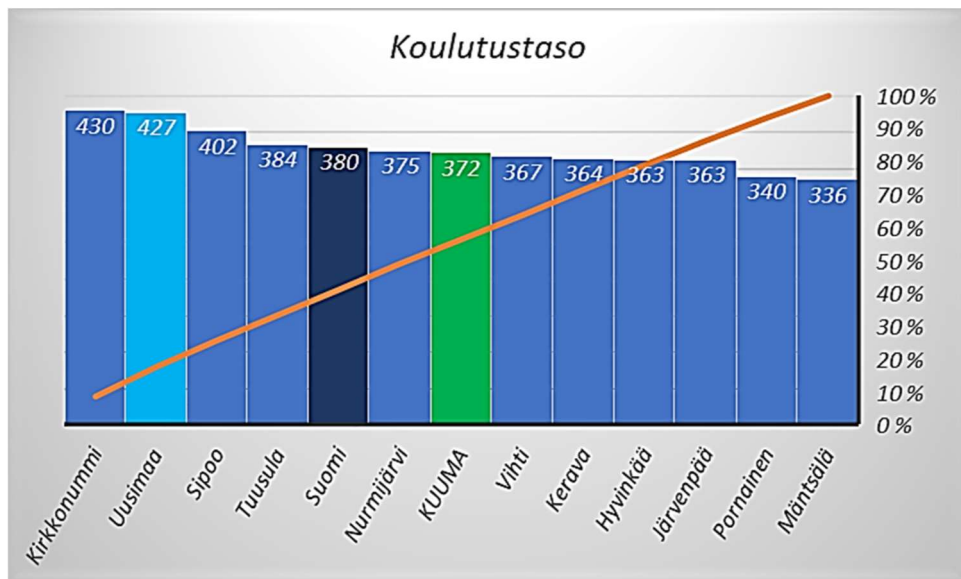
7

avainilmiötä KUUMA-SEUDUN tulevaa kehitystä ajatellen!

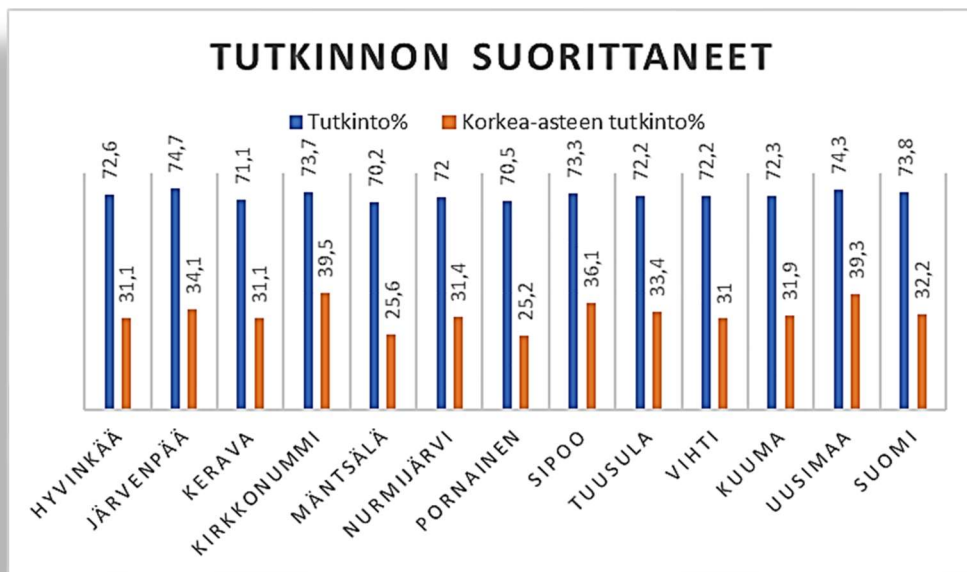
1. KUUMA-seudun strateginen asemointi, valinnat ja kasvun hallinta suurena kaupunkiseutuna
2. Vetovoima ja pitovoima kiristyvässä kilpailussa
3. Liikenteeseen ja liikkumiseen liittyvät ratkaisut kriittisiä
4. Kansainvälistymiseen, vieraskielistymiseen ja väestön ikääntymiseen varautuminen
5. Asuntotarjonnan sekä asuin- ja elinympäristöjen monimuotoisuuteen panostaminen
6. Etätyömahdollisuuksiin ja -potentiaaliin panostaminen työn monipaikkaistumisessa
7. Aktiivinen ja määrätietoinen edunajaminen



KUUMA-seutu Mille väestölle ja Koulutustaso -verkkopalveluissa

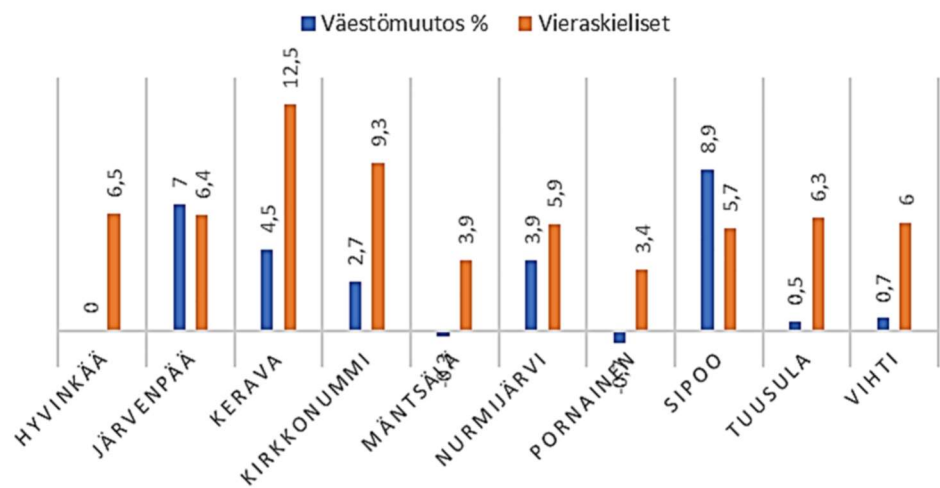


Tunnusluku osoittaa yli 20-vuotiaan väestön perusasteen jälkeen suoritetun korkeimman koulutuksen keskimääräisen pituuden vuosina henkeä kohti vuonna 2019. Indeksissä yksi vuosi on yhtä kuin 100. Suomen kuntien vaihteluväli on 222 – 594.



Tunnusluku "Tutkinto %" kuvaa vähintään toisen asteen tutkinnon perusasteen jälkeen suorittaneiden osuuden yli 15-vuotiaasta väestöstä vuonna 2019. Suomen kuntien vaihteluväli on 57,8 % – 81,8 % tai "korkea-asteen tutkinto%" (amk, yamk, kandidaatin, maisterin, lisensiaatin tai tohtorin tutkinto) osuuden 15 vuotta täyttäneestä väestöstä. Suomen kuntien vaihteluväli on 12,1 % – 58,6

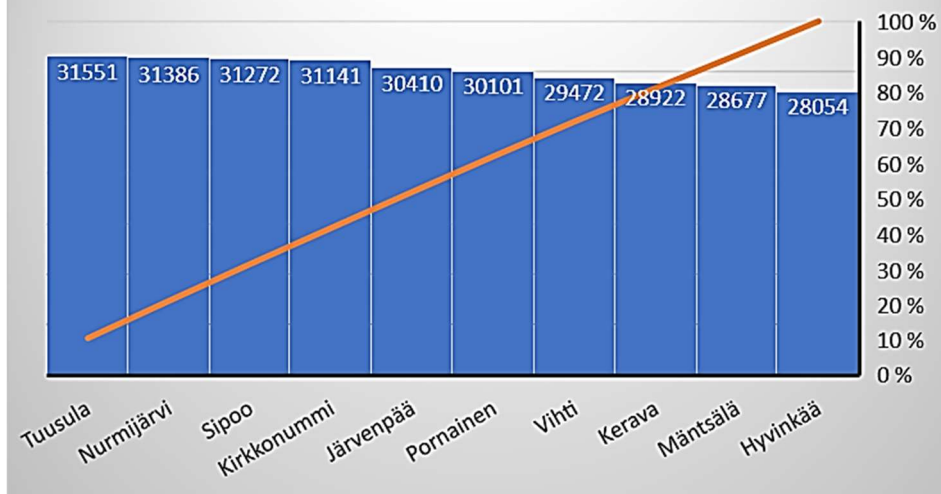
LUKUJA VÄESTÖSTÄ



Väestönmuutos kaikkien väestönkehityksen osatekijöiden osalta 2016-2020.

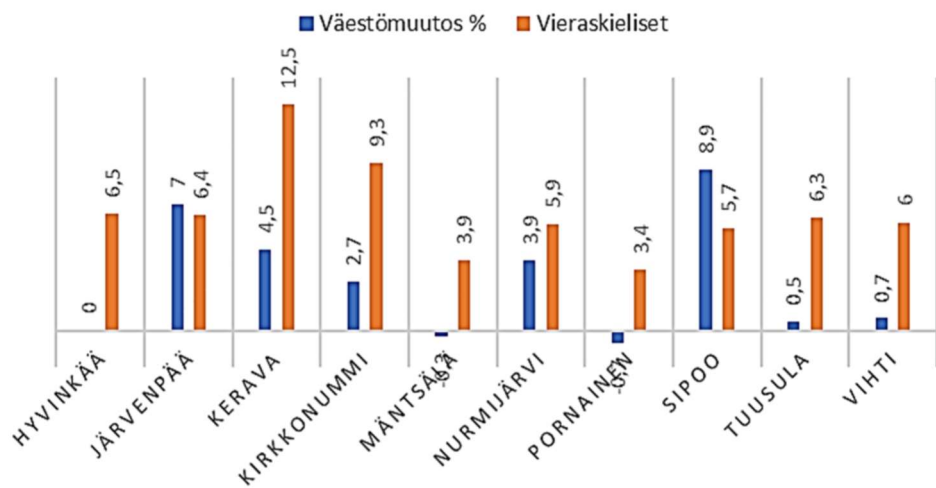
Muuta kuin suomea, ruotsia tai saamea puhuvien osuus alueen väestöstä vuonna 2020

Mediaanitulot

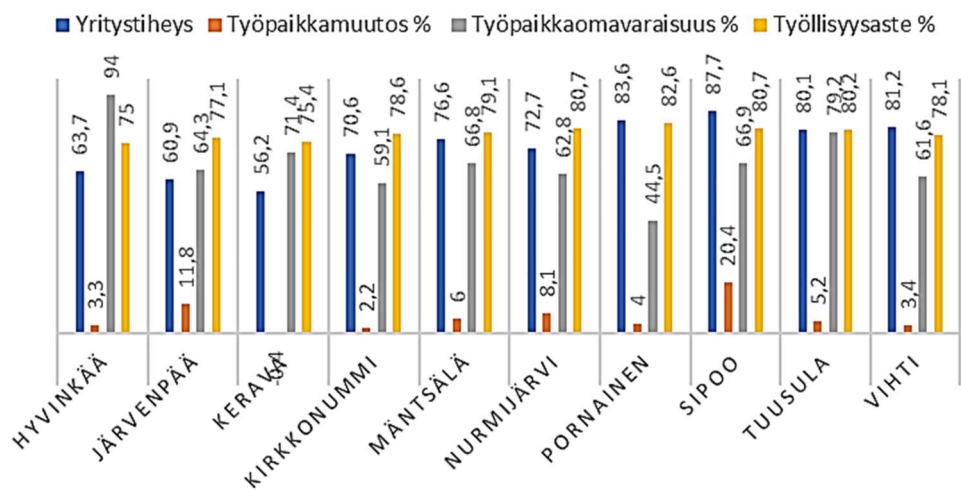


Yli 15-vuotiaiden tulonsaajien mediaanitulot euroina asukasta kohden vuonna 2019.

LUKUJA VÄESTÖSTÄ



TYÖN TEKEMISEN POTENTIAALIA



Väestönmuutos kaikkien väestönkehityksen osatekijöiden osalta 2016-2020.

Muuta kuin suomea, ruotsia tai saamea puhuvien osuus alueen väestöstä vuonna 2020

Työpaikkaomavaraisuus: Alueella olevien työpaikkojen määrä suhteessa alueella asuvien työllisten määrään vuonna 2018. Suhdeluku koko maan osalta 100.

Yritystiheys: Toimivien yritysten määrä suhteessa keskväkilukuvun 1 000 asukasta kohden (promillea) vuonna 2020.

Työpaikkojen määrän muutos yhteensä kaikilla työnantajasektoreilla 2014-2018.

Kuntakohtaisia tietoja Mille väestölle ja Koulutustaso -verkkopalveluissa



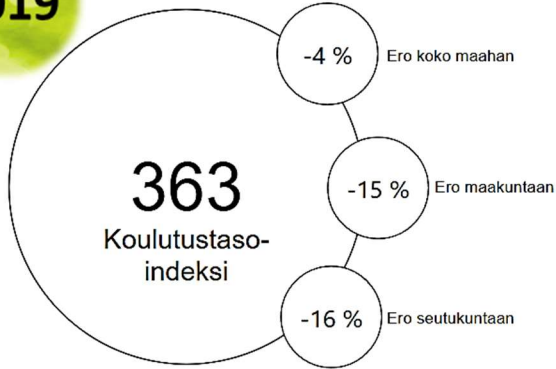
Valitse kunta

Hyvinkää



2019

Hyvinkää



Vähintään toisen asteen tutkinnon suorittaneet %

72,6	-2,1	-1,7	-1,2
Kunta	Ero seutukuntaan	Ero maakuntaan	Ero koko maahan

Korkea-asteen suorittaneet %

31,1	-9,0	-8,2	-1,1
Kunta	Ero seutukuntaan	Ero maakuntaan	Ero koko maahan

Kunnan perustiedot

Hyvinkää
Kunta
Uusimaa
Maakunta
Helsingin seutukunta
Seutukunta
Kehyskunta
Aluetyyppi
TKi Kaupunkimaiset kunnat
Tilastollinen luokitus
20 000 - 50 000 asukkaan k...
Väestöpohja

Sijainti



Elinvoiman tunnuslukuja

28 054	3,3	94,0	0,0	6,5	63,7
Mediaanitulot	Työpaikkamuutos %	Työpaikkaomavaraisuus %	Väestömuutos %	Vieraskielisten osuus %	Yritystiheys (promillea)



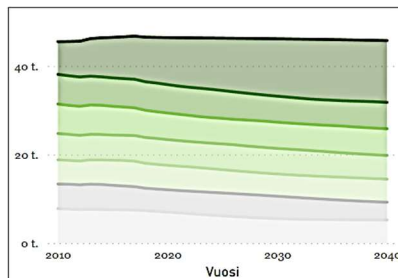
Valitse maakunta, seutukunta tai kunta

Uusimaa (Maakunta) + Helsingin seut...

Vertaile alueita

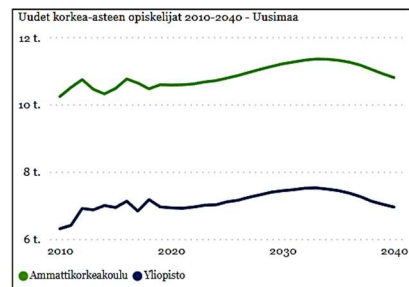
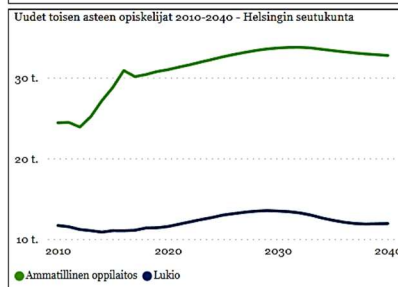
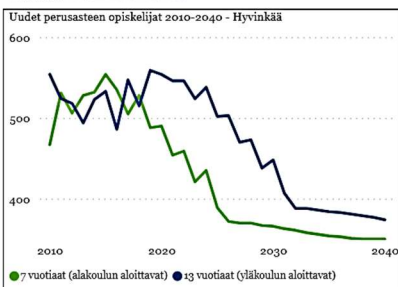
Väestön ja sen ikäjakauman kehittyminen

SITRA



Ikäryhmä	2018	2040	+/-	%
0 - 14	7 343	5 220	-2 123	-29 %
15 - 24	5 050	4 016	-1 034	-20 %
25 - 34	5 631	5 209	-422	-7 %
35 - 44	5 826	5 357	-469	-8 %
45 - 54	6 143	6 022	-121	-2 %
55 - 64	6 436	5 944	-492	-8 %
yli 65	10 075	13 962	3 887	39 %
Yhteensä	46 504	45 730	-774	-2 %

Voit katsoa ennusteen vuosittaiset luvut kunnittain taustaraportin liitteistä.



Tämä työkalu on osa Mille väestölle? -selvitystä (Sitra, 2020) sitra.fi/millevaestolle



Valitse kunta

Järvenpää



Järvenpää

2019

389
Koulutustaso-
indeksi

+2 % Ero koko maahan

-9 % Ero maakuntaan

-10 % Ero seutukuntaan

Vähintään toisen asteen tutkinnon suorittaneet %

74,7	0,0	0,4	0,9
Kunta	Ero seutukuntaan	Ero maakuntaan	Ero koko maahan

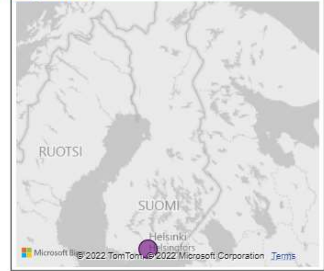
Korkea-asteen suorittaneet %

34,1	-6,0	-5,2	1,9
Kunta	Ero seutukuntaan	Ero maakuntaan	Ero koko maahan

Kunnan perustiedot

Järvenpää
Kunta
Uusimaa
Maakunta
Helsingin seutukunta
Seutukunta
Kehyskunta
Alueyyppi
TK1 Kaupunkimaiset kunnat
Tilastollinen luokitus
20 000 - 50 000 asukkaan k...
Väestöpohja

Sijainti



Elinvoiman tunnuslukuja

30 410	11,8	64,3	7,0	6,4	60,9
Mediaanitulot	Työpaikkamuutos %	Työpaikkaomavaraisuus %	Väestömuutos %	Vieraskielisten osuus %	Yritystiheys (promillea)



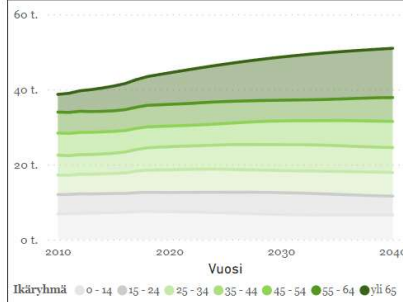
Valitse maakunta, seutukunta tai kunta

Uusimaa (Maakunta) + Helsingin seut...

Vertailualueita

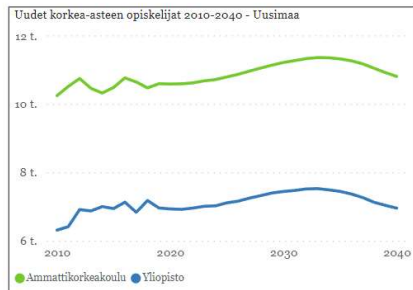
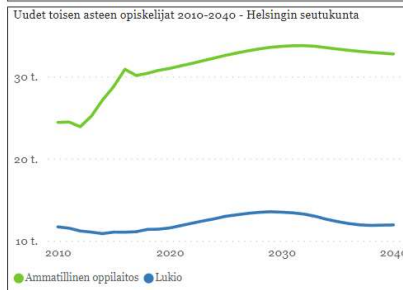
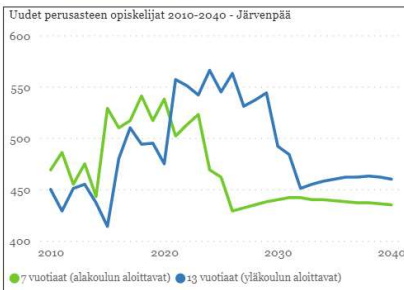
Väestön ja sen ikäjakauman kehittyminen

SITRA



Ikäryhmä	2018	2040	+/-	%
0 - 14	7 515	6 555	-960	-13 %
15 - 24	5 077	5 020	-57	-1 %
25 - 34	5 891	6 296	405	7 %
35 - 44	5 952	6 631	679	11 %
45 - 54	5 591	6 989	1 398	25 %
55 - 64	5 738	6 336	598	10 %
yli 65	7 646	13 119	5 473	72 %
Yhteensä	43 410	50 946	7 536	17 %

Voit katsoa ennusteen vuosittaiset luvut kunnittain taustaraportin liitteistä.



Tämä työkalu on osa Mille väestölle? -selvitystä (Sitra, 2020) sitra.fi/millevaestolle



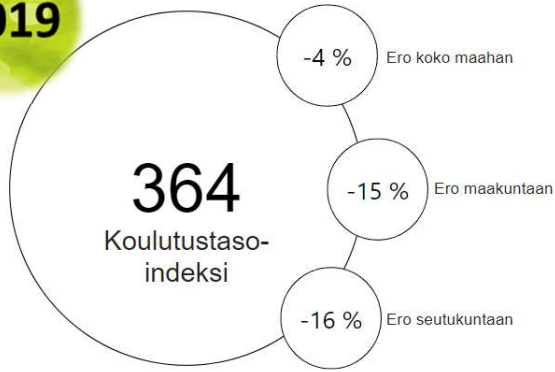
Valitse kunta

Kerava



2019

Kerava



Vähintään toisen asteen tutkinnon suorittaneet %

71,1	-3,6	-3,2	-2,7
Kunta	Ero seutukuntaan	Ero maakuntaan	Ero koko maahan

Korkea-asteen suorittaneet %

31,1	-9,0	-8,2	-1,1
Kunta	Ero seutukuntaan	Ero maakuntaan	Ero koko maahan

Kunnan perustiedot

Kerava
Kunta
Uusimaa
Maakunta
Helsingin seutukunta
Seutukunta
Kehyskunta
Aluetyyppi
TK1 Kaupunkimaiset kunnat
Tilastollinen luokitus
20 000 - 50 000 asukkaan k...
Vaestöpohja

Sijainti



Elinvoiman tunnuslukuja

28 922	-0,4	71,4	4,5	12,5	56,2
Mediaanitulot	Työpaikkamuutos %	Työpaikkaomavaraisuus %	Väestömuutos %	Vieraskielisten osuus %	Yritysteiheys (promillea)



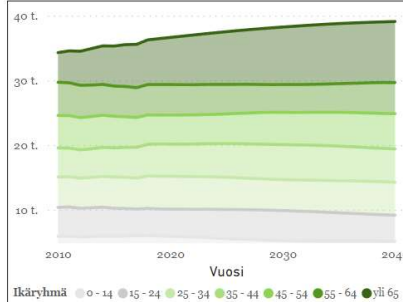
Valitse maakunta, seutukunta tai kunta

Uusimaa (Maakunta) + Helsingin seut... ▾

Vertaile alueita

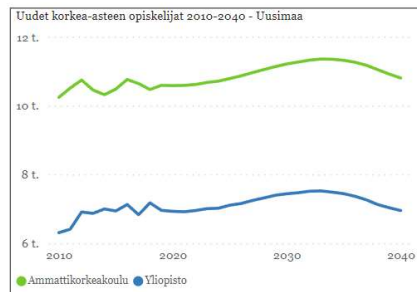
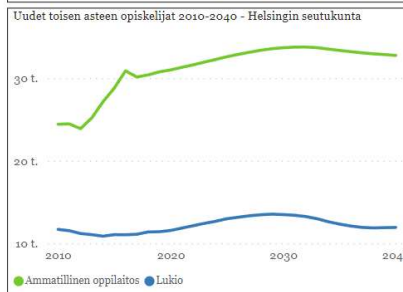
Väestön ja sen ikäjakauman kehittyminen

SITRA



Ikäryhmä	2018	2040	+/-	%
0 - 14	6 002	5 145	-857	-14 %
15 - 24	4 224	4 037	-187	-4 %
25 - 34	5 023	5 088	65	1 %
35 - 44	4 870	5 143	273	6 %
45 - 54	4 542	5 425	883	19 %
55 - 64	4 690	4 808	118	3 %
yli 65	6 903	9 432	2 529	37 %
Yhteensä	36 254	39 078	2 824	8 %

Voit katsoa ennusteen vuosittaiset luvut kunnittain taustaraportin liitteistä.



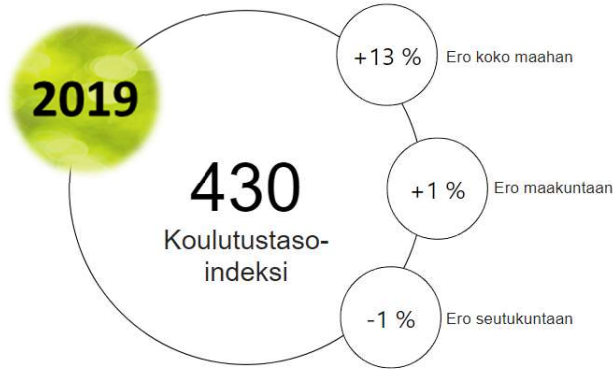
Tämä työkalu on osa Mille väestölle? -selvitystä (Sitra, 2020) sitra.fi/millevaestolle



Valitse kunta

Kirkkonummi

Kirkkonummi



Vähintään toisen asteen tutkinnon suorittaneet %			
73,7	-1,0	-0,6	-0,1
Kunta	Ero seutukuntaan	Ero maakuntaan	Ero koko maahan

Korkea-asteen suorittaneet %			
39,5	-0,6	0,2	7,3
Kunta	Ero seutukuntaan	Ero maakuntaan	Ero koko maahan

Kunnan perustiedot

Kirkkonummi
Kunta
Uusimaa
Maakunta
Helsingin seutukunta
Seutukunta
Kehyskunta
Aluetyyppi
TK1 Kaupunkimaiset kunnat
Tilastollinen luokitus
20 000 - 50 000 asukkaan k...
Väestöpohja



Elinvoiman tunnuslukuja					
31 141	2,2	59,1	2,7	9,3	70,6
Mediaanitulot	Työpaikkamuutos %	Työpaikkaomavaraisuus %	Väestömuutos %	Vieraskielisten osuus %	Yritystiheys (promillea)



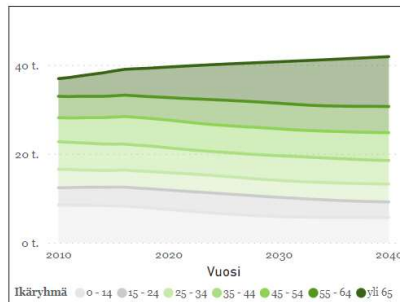
Valitse maakunta, seutukunta tai kunta

Uusimaa (Maakunta) + Helsingin seut...

Vertaile alueita

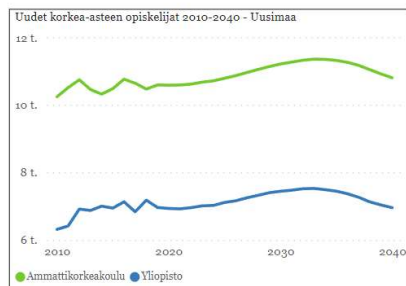
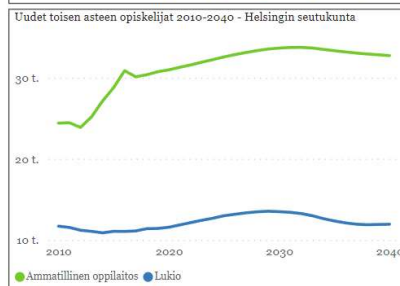
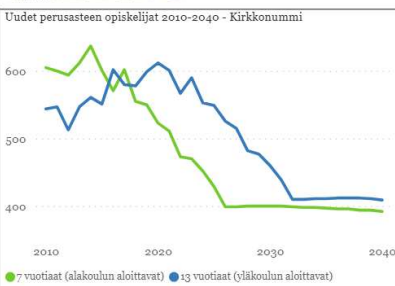
Väestön ja sen ikäjakauman kehittyminen

SITRA



Ikäryhmä	2018	2040	+/-	%
0 - 14	7 895	5 720	-2 175	-28 %
15 - 24	4 303	3 479	-824	-19 %
25 - 34	3 874	4 001	127	3 %
35 - 44	5 760	5 326	-434	-8 %
45 - 54	6 230	6 259	29	0 %
55 - 64	4 862	5 875	1 013	21 %
yli 65	6 338	11 232	4 894	77 %
Yhteensä	39 262	41 892	2 630	7 %

Voit katsoa ennusteen vuosittaiset luvut kunnittain taustaraportin liitteistä.



Tämä työkalu on osa Mille väestölle? -selvitystä (Sitra, 2020) sitra.fi/millevaestolle



Valitse kunta

Mäntsälä



Mäntsälä

2019

336
Koulutustaso-
indeksi

-12 % Ero koko maahan

-21 % Ero maakuntaan

-22 % Ero seutukuntaan

Vähintään toisen asteen tutkinnon suorittaneet %

70,2	-4,5	-4,1	-3,6
Kunta	Ero seutukuntaan	Ero maakuntaan	Ero koko maahan

Korkea-asteen suorittaneet %

25,6	-14,5	-13,7	-6,6
Kunta	Ero seutukuntaan	Ero maakuntaan	Ero koko maahan

Kunnan perustiedot

Mäntsälä
Kunta
Uusimaa
Maakunta
Helsingin seutukunta
Seutukunta
Kehyskunta
Alueyyppi
TK2 Taajaan asutut kunnat
Tilastollinen luokitus
20 000 - 50 000 asukkaan k...
Väestöpohja

Sijainti



Elinvoiman tunnuslukuja

28 677	6,0	66,8	-0,3	3,9	76,6
Mediaanitulot	Työpaikkamuutos %	Työpaikkaomavaraisuus %	Väestömuutos %	Vieraskielisten osuus %	Yritysteiheys (promillea)



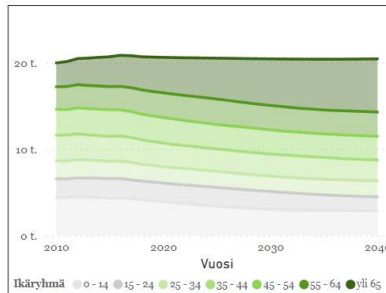
Valitse maakunta, seutukunta tai kunta

Uusimaa (Maakunta) + Helsingin seut...

Vertailualueita

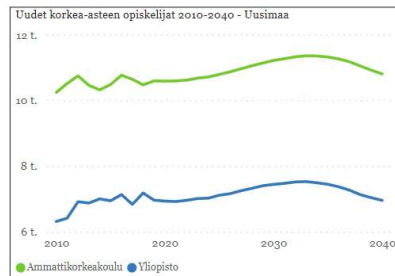
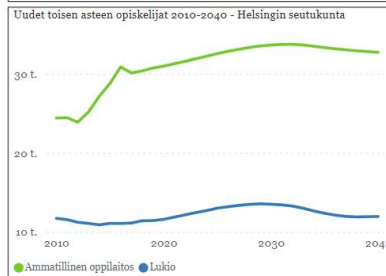
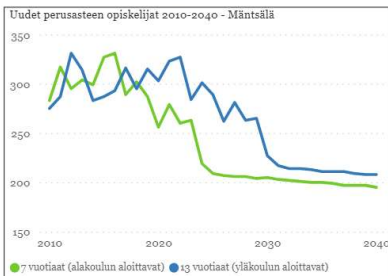
Väestön ja sen ikäjakauman kehittyminen

SITRA



Ikäryhmä	2018	2040	+/-	%
0 - 14	4 154	2 886	-1 268	-31 %
15 - 24	2 163	1 613	-550	-25 %
25 - 34	1 934	1 838	-96	-5 %
35 - 44	2 826	2 411	-415	-15 %
45 - 54	2 970	2 743	-227	-8 %
55 - 64	2 810	2 799	-11	-0 %
yli 65	3 829	6 150	2 321	61 %
Yhteensä	20 686	20 440	-246	-1 %

Voit katsoa ennusteen vuosittaiset luvut kunnittain taustaraportin liitteistä.



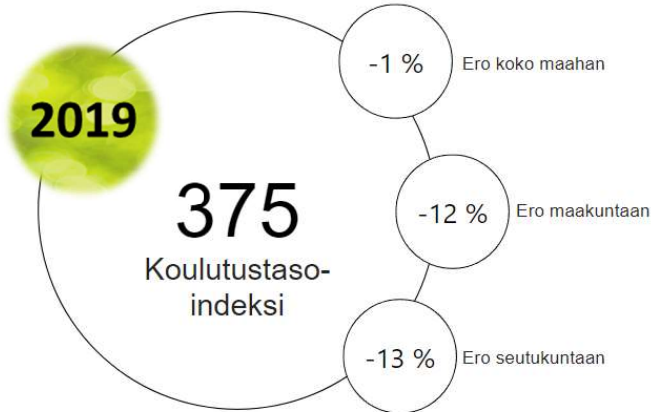
Tämä työkalu on osa Mille väestölle? -selvitystä (Sitra, 2020) sitra.fi/millevaestolle



Valitse kunta

Nurmijärvi

Nurmijärvi



Vähintään toisen asteen tutkinnon suorittaneet %			
72,0	-2,7	-2,3	-1,8
Kunta	Ero seutukuntaan	Ero maakuntaan	Ero koko maahan

Korkea-asteen suorittaneet %			
31,4	-8,7	-7,9	-0,8
Kunta	Ero seutukuntaan	Ero maakuntaan	Ero koko maahan

Kunnan perustiedot

Nurmijärvi
Kunta

Uusimaa
Maakunta

Helsingin seutukunta
Seutukunta

Kehyskunta
Alueyyppi

TK1 Kaupunkimaiset kunnat
Tilastollinen luokitus

20 000 - 50 000 asukkaan k...
Väestöpohja



Elinvoiman tunnuslukuja

31 386	8,1	62,8	3,9	5,9	72,7
Mediaanitulot	Työpaikkamuutos %	Työpaikkaomavaraisuus %	Väestömuutos %	Vieraskielisten osuus %	Yritystiheys (promillea)



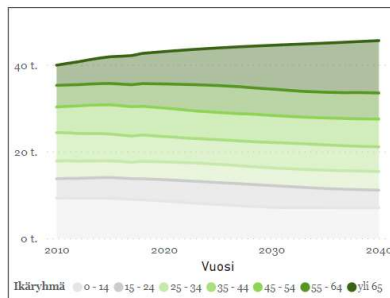
Valitse maakunta, seutukunta tai kunta

Uusimaa (Maakunta) + Helsingin seut... ▾

Vertaile alueita

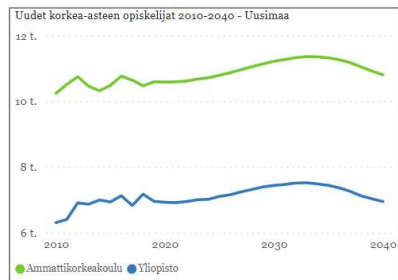
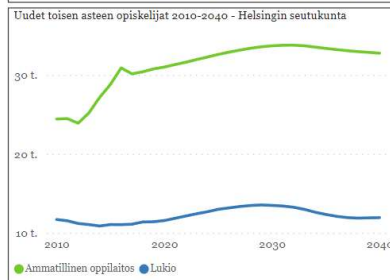
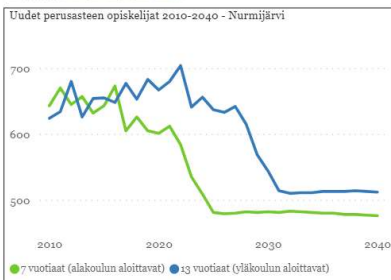
Väestön ja sen ikäjakauman kehittyminen

SITRA



Ikäryhmä	2018	2040	+/-	%
0 - 14	8 900	7 039	-1 861	-21 %
15 - 24	4 846	4 085	-761	-16 %
25 - 34	4 008	4 310	302	8 %
35 - 44	6 091	5 674	-417	-7 %
45 - 54	6 616	6 419	-197	-3 %
55 - 64	5 237	6 000	763	15 %
yli 65	6 967	12 085	5 118	73 %
Yhteensä	42 665	45 612	2 947	7 %

Voit katsoa ennusteen vuosittaiset luvut kunnittain taustaraportin liitteistä.



Tämä työkalu on osa Mille väestölle? -selvitystä (Sitra, 2020) sitra.fi/millevaestolle



Valitse kunta

Pornainen



Pornainen

2019

340
Koulutustaso-
indeksi

-11 % Ero koko maahan

-20 % Ero maakuntaan

-21 % Ero seutukuntaan

Vähintään toisen asteen tutkinnon suorittaneet %

70,5	-4,2	-3,8	-3,3
Kunta	Ero seutukuntaan	Ero maakuntaan	Ero koko maahan

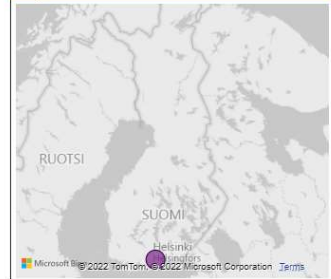
Korkea-asteen suorittaneet %

25,2	-14,9	-14,1	-7,0
Kunta	Ero seutukuntaan	Ero maakuntaan	Ero koko maahan

Kunnan perustiedot

Pornainen
Kunta
Uusimaa
Maakunta
Helsingin seutukunta
Seutukunta
Kehyskunta
Aluetyyppi
TK3 Maaseutumaiset kunnat
Tilastollinen luokitus
5 000 - 10 000 asukkaan ku...
Väestöpohja

Sijainti



Elinvoiman tunnuslukuja

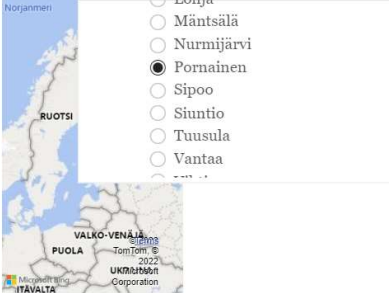
30 101	4,0	44,5	-0,7	3,4	83,6
Mediaanitulot	Työpaikkamuutos %	Työpaikkaomavaraisuus %	Väestömuutos %	Vieraskielisten osuus %	Yritystiheys (promillea)



Valitse maakunta, seutukunta tai kunta

Uusimaa (Maakunta) + Helsingin seut...

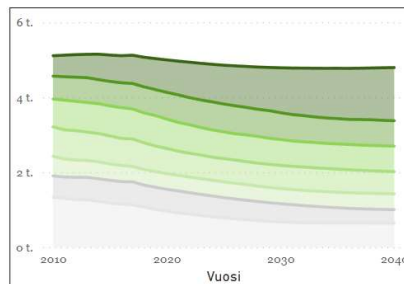
helsin



Vertailualueita

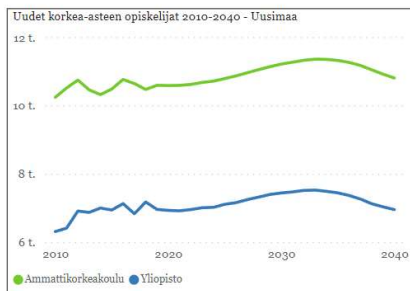
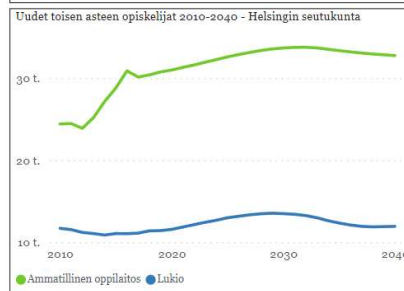
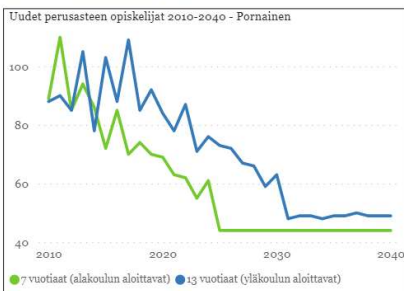
Väestön ja sen ikäjakauman kehittyminen

SITRA



Ikäryhmä	2018	2040	+/-	%
0 - 14	1 073	645	-428	-40 %
15 - 24	585	359	-226	-39 %
25 - 34	415	421	6	1 %
35 - 44	712	594	-118	-17 %
45 - 54	798	680	-118	-15 %
55 - 64	695	676	-19	-3 %
yli 65	790	1 417	627	79 %
Yhteensä	5 068	4 792	-276	-5 %

Voit katsoa ennusteen vuosittaiset luvut kunnittain taustaraportin liitteistä.



Tämä työkalu on osa Mille väestölle? -selvitystä (Sitra, 2020) sitra.fi/millevaestolle

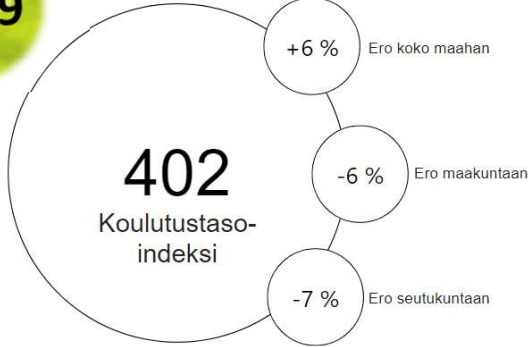


Valitse kunta

Sipoo



Sipoo



Vähintään toisen asteen tutkinnon suorittaneet %

73,3	-1,4	-1,0	-0,5
Kunta	Ero seutukuntaan	Ero maakuntaan	Ero koko maahan

Korkea-asteen suorittaneet %

36,1	-4,0	-3,2	3,9
Kunta	Ero seutukuntaan	Ero maakuntaan	Ero koko maahan

Kunnan perustiedot

Sipoo
Kunta
Uusimaa
Maakunta
Helsingin seutukunta
Seutukunta
Kehyskunta
Aluetyyppi
TK₂ Taajaan asutut kunnat
Tilastollinen luokitus
20 000 - 50 000 asukkaan k...
Vaestöperhja

Sijainti



Elinvoiman tunnuslukuja

31 272	20,4	66,9	8,9	5,7	87,7
Mediaanitulot	Työpaikkamuutos %	Työpaikkaomavaraisuus %	Väestömuutos %	Vieraskielisten osuus %	Yritystiheys (promillea)



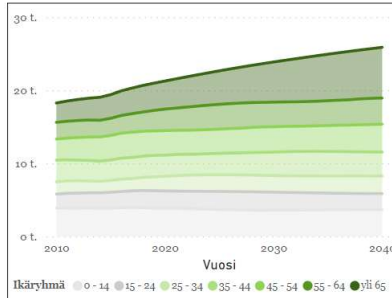
Valitse maakunta, seutukunta tai kunta

Uusimaa (Maakunta) + Helsingin seut...

Vertaile alueita

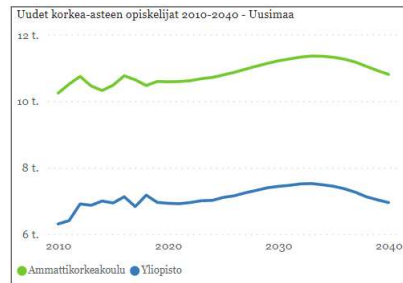
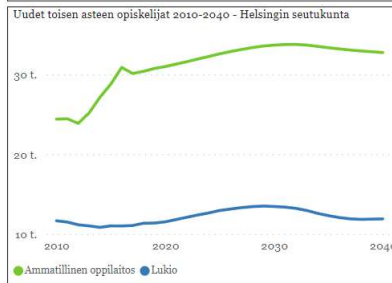
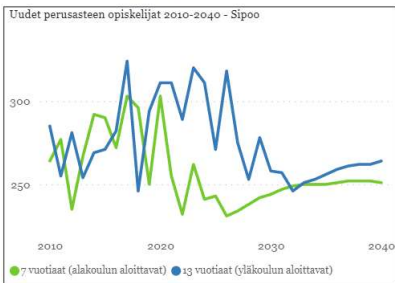
Väestön ja sen ikäjakauman kehittyminen

SITRA



Ikäryhmä	2018	2040	+/-	%
0 - 14	3 933	3 676	-257	-7 %
15 - 24	2 340	2 183	-157	-7 %
25 - 34	1 811	2 400	589	33 %
35 - 44	2 907	3 281	374	13 %
45 - 54	3 394	3 811	417	12 %
55 - 64	2 643	3 585	942	36 %
yli 65	3 638	6 938	3 300	91 %
Yhteensä	20 666	25 874	5 208	25 %

Voit katsoa ennusteen vuosittaiset luvut kunnittain taustaraportin liitteistä.



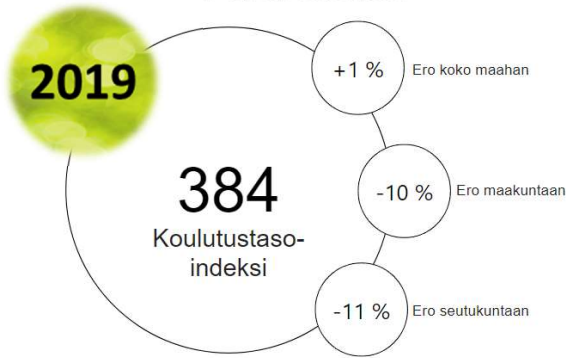
Tämä työkalu on osa Mille väestölle? -selvitystä (Sitra, 2020) sitra.fi/millevaestolle



Valitse kunta

Tuusula

Tuusula



Vähintään toisen asteen tutkinnon suorittaneet %

72,2	-2,5	-2,1	-1,6
Kunta	Ero seutukuntaan	Ero maakuntaan	Ero koko maahan

Korkea-asteen suorittaneet %

33,4	-6,7	-5,9	1,2
Kunta	Ero seutukuntaan	Ero maakuntaan	Ero koko maahan

Kunnan perustiedot

Tuusula
Kunta

Uusimaa
Maakunta

Helsingin seutukunta
Seutukunta

Kehyksen tyyppi
Aluetyyppi

TK1 Kaupunkimaiset kunnat
Tilastollinen luokitus

20 000 - 50 000 asukkaan k...
Väestöpohja

Sijainti



Elinvoiman tunnuslukuja

31 551	5,2	79,2	0,5	6,3	80,1
Mediaantulot	Työpaikkamuutos %	Työpaikkaomavaraisuus %	Väestömuutos %	Vieraskielisten osuus %	Yritystiheys (promillea)



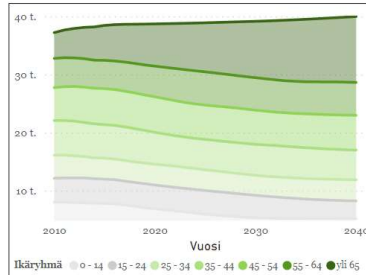
Valitse maakunta, seutukunta tai kunta

Uusimaa (Maakunta) + Helsingin seut...

Vertaile alueita

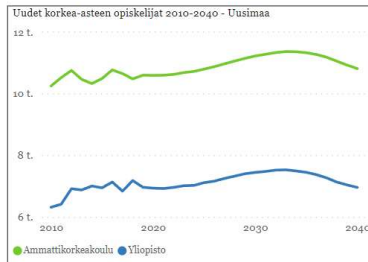
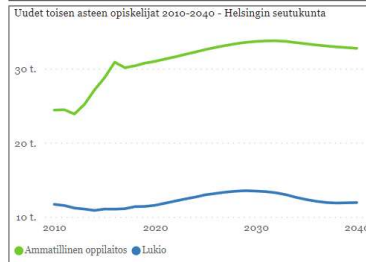
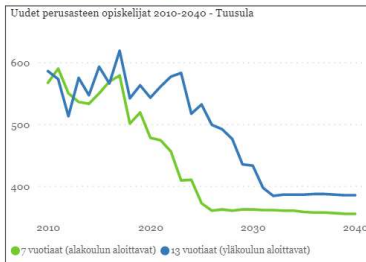
Väestön ja sen ikäjakauman kehittyminen

SITRA



Ikäryhmä	2018	2040	+/-	%
0 - 14	7 323	5 171	-2 152	-29 %
15 - 24	4 097	3 063	-1 034	-25 %
25 - 34	3 536	3 631	95	3 %
35 - 44	5 736	5 118	-618	-11 %
45 - 54	6 128	6 003	-125	-2 %
55 - 64	5 088	5 654	566	11 %
yli 65	6 756	11 344	4 588	68 %
Yhteensä	38 664	39 984	1 320	3 %

Voit katsoa ennusteen vuosittaiset luvut kunnittain taustaraportin liitteistä.



Tämä työkalu on osa Mille väestölle? -selvitystä (Sitra, 2020) sitra.fi/millevaestolle



Valitse kunta

Vihti



Vihti

2019

367
Koulutustaso-
indeksi

-3 % Ero koko maahan

-14 % Ero maakuntaan

-15 % Ero seutukuntaan

Vähintään toisen asteen tutkinnon suorittaneet %

72,2	-2,5	-2,1	-1,6
Kunta	Ero seutukuntaan	Ero maakuntaan	Ero koko maahan

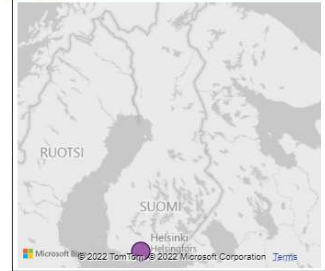
Korkea-asteen suorittaneet %

31,0	-9,1	-8,3	-1,2
Kunta	Ero seutukuntaan	Ero maakuntaan	Ero koko maahan

Kunnan perustiedot

Vihti
Kunta
Uusimaa
Maakunta
Helsingin seutukunta
Seutukunta
Kehyskunta
Aluetyppi
TK2 Taajaan asutut kunnat
Tilastollinen luokitus
20 000 - 50 000 asukkaan k...
Väestöpohja

Sijainti



Elinvoiman tunnuslukuja

29 472	3,4	61,6	0,7	6,0	81,2
Mediaanitulot	Työpaikkamuutos %	Työpaikkaomavaraisuus %	Väestömuutos %	Vieraskielisten osuus %	Yritystiheys (promillea)



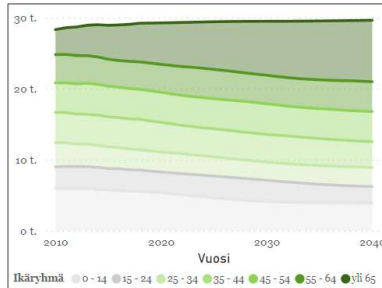
Valitse maakunta, seutukunta tai kunta

Uusimaa (Maakunta) + Helsingin seut...

Vertaile alueita

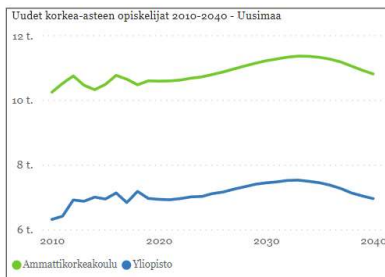
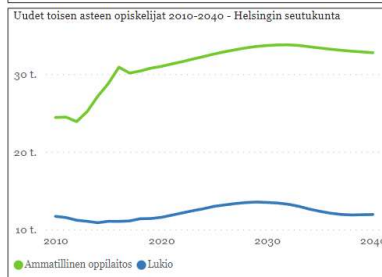
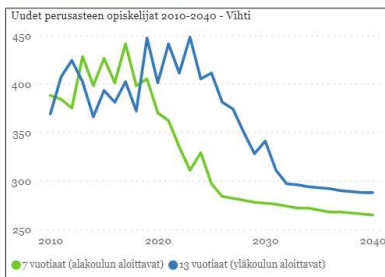
Väestön ja sen ikäjakauman kehittyminen

SITRA



Ikäryhmä	2018	2040	+/-	%
0 - 14	5 566	3 893	-1 673	-30 %
15 - 24	2 981	2 327	-654	-22 %
25 - 34	2 861	2 689	-172	-6 %
35 - 44	4 284	3 642	-642	-15 %
45 - 54	4 217	4 229	12	0 %
55 - 64	3 853	4 200	347	9 %
yli 65	5 449	8 648	3 199	59 %
Yhteensä	29 211	29 628	417	1 %

Voit katsoa ennusteen vuosittaiset luvut kunnittain taustaraportin liitteistä.



Tämä työkalu on osa Mille väestölle? -selvitystä (Sitra, 2020) sitra.fi/millevaestolle

Kiitos puheenvuoroja pitäneille:

Riikka-Maria Yli-Suomu, Keski-Uudenmaan koulutuskuntayhtymä

Antti Kuusela, KUUMA-seutu liikelaitos

Heidi Piirto, Tokmanni Group Oyj

Elina Pekkarinen, Keski-Uudenmaan kehittämiskeskus Oy

Helena Mustikainen, Osaamisen aika, Sitra.

Petri Ovaska, Uudenmaan Yrittäjät,

Heikki Kallunki, Hyria

Markku Lahtinen, Helsingin seudun auppakamari

Tuukka Pajula, Transval Group oy

Anne Vuorinen, Keuda Koulutuspalvelut Oy

Anne Öhman, Keuda

Outi Ervasti, Uudenmaan liitto

Erja Lindberg, Kuntaliitto

Reino Savolainen, Uudenmaan ELY-Keskus

Krista Pahkin, Laurea-ammattikorkeakoulu

Susanna Hyvärinen, Kirkkonummi

Riikka Vataja, Helsingin seudun kauppakamari

Mirkka Aivelo, STEP

Maarit Hildén, Uudenmaan ELY-keskus

Eija Lappalainen, Uudenmaan TE-toimisto

Jyrki Katainen, Sitra

Timo Aro, MDI

Mira Piironen, Uudenmaan TE-toimisto

Henna Hyytiä, Keuda

Tapio Huttula, Osaamisen aika, Sitra

Kiitos resursseista:

Sitra: Toimintamalli, yrityskysely ja hankeportfolio

STEP-koulutus: ZOOM-yhteydet


Keuda: Lyyti ja Howspace

Uudenmaan ELY: Howspace-operointi

KUUMA-seutu liikelaitos, Positio-katsaus

Hyria, LiveStream Webinaari 28.4.2022

Kiitokset!



**Onnistuneen
tilannekuvaprosessin tärkein
edellytys on sitoutuneet
alueen toimijat.
suunnitteluryhmän jäsenet ja
foorumien osallistujat.**

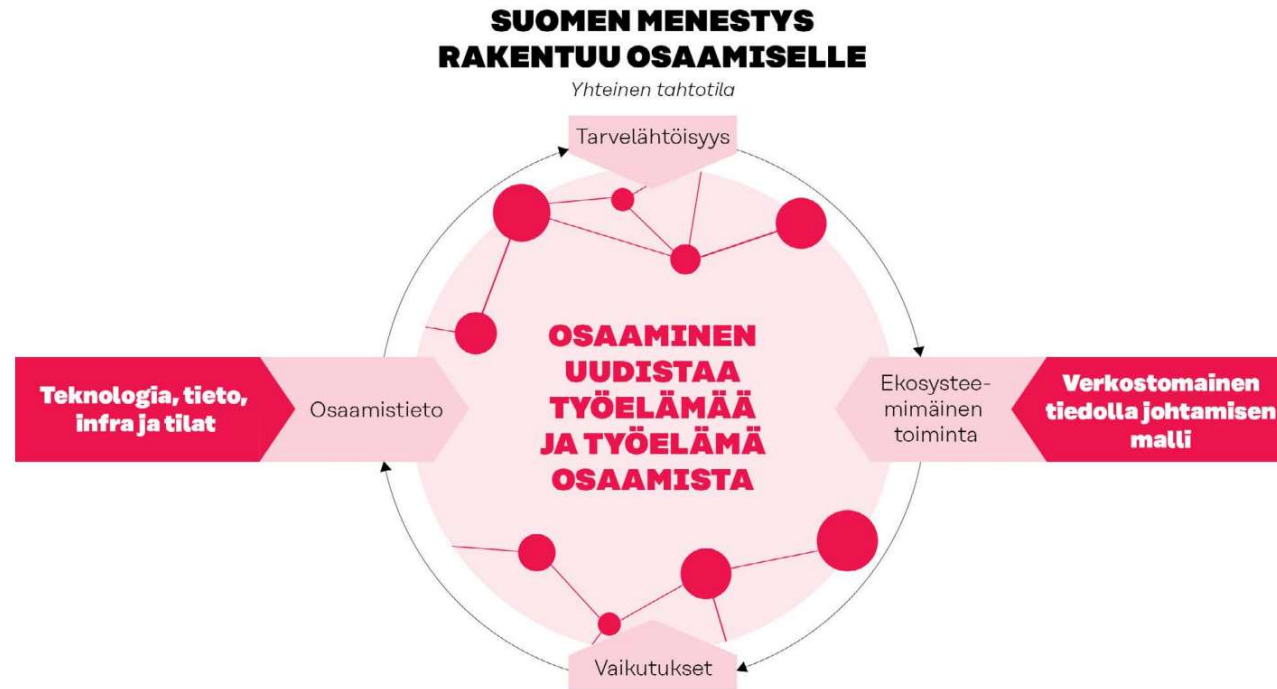
Kiitos prosessin mahdollistamisesta mukaan lähteneille organisaatioille:

KUUMA-seutu liikelaitos (Hyvinkää, Järvenpää, Kirkkonummi, Kerava, Mäntsälä, Nurmijärvi, Pornainen, Sipoo, Tuusula ja Vihti)
Helsingin seudun kauppakamari
Hyria koulutus Oy
Keravan kaupunki, Vantaan ja Keravan Kuntakokeilu
Keski-Uudenmaan Kehittämiskeskus Oy Keuke
Keski-Uudenmaan koulutuskuntayhtymä Keuda (Koordinaatiovastuu yhteistyössä Sitran kanssa)
Kuntaliitto
Laurea-ammattikorkeakoulu
Luksia, Länsi-Uudenmaan koulutuskuntayhtymä
Mäntsälän Yrityskehitys Oy
Riihimäen-Hyvinkään kauppakamari
STEP-koulutus
TTS Työtehoseura
Uudenmaan ELY-keskus
Uudenmaan työ- ja elinkeinotoimisto
Uudenmaan Yrittäjät

Kiitos suunnitteluryhmälle prosessin valmistelusta, välitehtävien hoitamisesta ja prosessin eteenpäin viemisestä:

Mirkka Aivelo, Step-koulutus
Maarit Hildén, Uudenmaan ELY-keskus
Susanna Hyvärinen, Kirkkonummi
Henna Hyytiä, Keuda (prosessin koordinaatio ja fooruminen fasilitointi)
Heikki Kallunki, Hyria
Antti Kuusela, KUUMA-seutu liikelaitos
Tuukka Pajula, Transval Group Oy
Mira Piironen, Uudenmaan TE-toimisto
Riikka Vataja, Helsingin seudun kauppakamari
Anne Vuorinen, Keuda

Kuva 3. Uuden osaamisjärjestelmän mallinnus



Kuva lainattu materiaalista: <https://www.sitra.fi/julkaisut/tulevaisuuden-osaaminen-syntyy-ekosysteemeissa/>

Syksyllä 2022 jatketaan!