



**KESKI-POHJANMAAN LIITTO**

MELLERSTA ÖSTERBOTTENS FÖRBUND



# Keski-Pohjanmaan osaamisstrategia 2030



## SISÄLTÖ

1. Osaamisstrategian tarkoitus ja tavoite .....	3
1.1. Miksi osastrategia tehdään ja mikä on sen tavoite? .....	3
1.2. Perustana maakuntastrategia 2050 ja maakuntaohjelma 2026–2029 .....	3
1.3. Osaamisen kytkeytyminen muihin osastrategioihin .....	3
2. Yhteistyö ja kumppanuudet.....	5
2.1. Osaavaa työvoimaa Keski-Pohjanmaalle neuvottelukunnan tausta osaamisstrategiassa 2025 .....	5
2.2. Keski-Pohjanmaan osaamisstrategian 2030 päivittämisprosessi .....	6
3. Nykytilanne ja toimintaympäristö .....	7
3.1. Maakunnan tilastotietoa .....	7
3.2. Maakunnan toimijoiden laadullinen tieto (SWOT-analyysi).....	9
3.3. Vaikuttavat muutostekijät osaavan työvoiman saatavuudessa (Pestel-analyysi).....	13
4. Visio ja strategiset tavoitteet.....	15
5. Toimenpiteet - periaatteet ja käytännön taso.....	18
6. Indikaattorit, seuranta ja vaikuttavuus.....	25
Lähdeluettelo.....	26

## KUVAT JA TAULUKOT

Kuva 1. Keski-Pohjanmaan osaavan työvoiman saatavuuden neuvottelukunnan tarkoitus.....	6
Kuva 2. Väestön ikärakenne .....	7
Kuva 3. Tutkinnon suorittaneiden osuus .....	8
Kuva 4 Työlliset toimialoittain 2023 .....	8
Kuva 5. TKI-menot maakunnittain % BKT:stä .....	9
Taulukko 1. Keski-Pohjanmaan väkiluku ja sen muutos 2020-2025.....	7
Taulukko 2. Väkiluvun toteuma ja ennuste .....	7
Taulukko 3. SWOT.....	10
Taulukko 4. PESTEL-analyysi .....	13
Taulukko 5. Osaamisstrategian tavoitteet.....	17
Taulukko 6. Työn, osaamisen ja innovaatioiden edistäminen -periaatteet ja toimenpiteet.....	18
Taulukko 7. Yhteistyön tiivistäminen jatkuvana prosessina -periaatteet ja toimenpiteet.....	20
Taulukko 8. Kansainvälistymisen lisääminen -periaatteet ja toimenpiteet.....	21
Taulukko 9. veto- ja pitovoiman vahvistaminen -periaatteet ja toimenpiteet.....	23
Taulukko 10. maakuntaohjelman 2026-2029 seurantamittarit osaaminen.....	25

# 1. Osaamisstrategian tarkoitus ja tavoite

## 1.1. Miksi osastrategia tehdään ja mikä on sen tavoite?

Osaamisstrategian 2030 tarkoitus on turvata keskipohjalaiselle elinkeinoelämälle ja muille organisaatioille osaavaa työvoimaa nyt ja tulevaisuudessa sekä vahvistaa ja konkretisoida Keski-Pohjanmaan maakuntaohjelmassa 2026–2029 asetettuja osaamisen kehittämiseen liittyviä tavoitteita ja teemoja.

Keski-Pohjanmaan liiton kehittämistä ohjaa Laki alueiden kehittämisestä ja Euroopan unionin alue- ja rakennepolitiikan toimeenpanosta (756/2021). Lain 2 §:n 2 momentin mukaan tuetaan asukkaiden työllisyyttä, osaamista, yhtäläisiä mahdollisuuksia ja sosiaalista osallisuutta sekä maahanmuuttajien kotoutumista. Lisäksi kyseisen lain 17 §:n 7 momentin mukaan maakuntaliiton tulee seurata ja ennakoida aluekehitystä sekä toimintaympäristön ja osaamistarpeiden muutoksia.<sup>1</sup>

Koulutus ja osaaminen ovat Keski-Pohjanmaan, Suomen ja koko Euroopan kilpailukyvyyn moottori vuonna 2026. Digitalisaatio, Covid-19 pandemia, geopoliittinen tilanne sekä puhdas siirtymä ovat laajentaneet ja muuttaneet työn tekemisen tapoja, oppimista ja osallistumista. On kehitettävä taitoja ja osaamista, jotka lisäävät resilienssiä uudessa työ- ja toimintaympäristössä.

## 1.2. Perustana maakuntastrategia 2050 ja maakuntaohjelma 2026–2029

Keski-Pohjanmaan osaamisstrategia toteuttaa Keski-Pohjanmaan maakuntastrategiaa 2050 ja maakuntaohjelmaa 2026–2029. Maakuntaohjelman kehittämisteeman ”Hyvinvoiva asukas ja yhteisö” sen painopisteenä on varmistaa osaavaa työvoimaa elinkeinoelämän ja hyvinvoinnin tarpeisiin. Osaamisstrategiassa 2030 vahvistetaan osaavan työvoiman saatavuutta ja sitoutuneisuutta alueelle, parannetaan osaamistarpeiden ennakointia yhteistyössä kaikkien toimijoiden kesken, edistetään koulutuksen joutavuutta ja ajantasaisuutta sekä panostetaan työelämän vastaanottokyvykkyyden lisäämiseen ja tätä kautta sekä työhyvinvointiin että yleiseen hyvinvointiin.<sup>2</sup>

## 1.3. Osaamisen kytkeytyminen muihin osastrategioihin

Maakuntaohjelman eri osastrategiat tarkentavat ohjelman tavoitteita, ja ne kytkeytyvät osaamisstrategiaan. Tässä on nostettu esille muutama keskeinen esimerkki.

Älykkään erikoistumisen strategia (ÄES) toimii osaltaan maakuntaohjelman toimeenpanon välineenä. Uudistuva osaaminen on yksi älykkään erikoistumisen strategian kärjistä, johon kehittämistoimet kohdistetaan. Uudistuvan osaamisen kärjessä korostetaan joustavuutta, sopeutumista ja jatkuvaa uuden oppimista muuttuvien työelämän tarpeiden mukaisesti. Esimerkiksi energiamurros ja vihreä siirtymä tuovat mukanaan

---

<sup>1</sup> [Laki alueiden kehittämisestä ja Euroopan unionin alue- ja rakennepolitiikan toimeenpanosta | 756/2021 | Suomen säädöskokoelma | Finlex](#) viitattu 26.3.2026

<sup>2</sup> <https://www.keski-pohjanmaa.fi/maakuntastrategia-2050-maakuntaohjelma-26-29.html> viitattu 26.3.2026

uudenlaista osaamistarvetta Keski-Pohjanmaalle. Tavoitteena on paitsi väestön osaamistason nostaminen myös osaavan työvoiman saatavuuden parantaminen.

Keski-Pohjanmaan digistrategian yhtenä kehittämisteemana on osaaminen. Tavoitteena on saavuttaa laadukkaat ja yhdenvertaiset digitaidot koko väestön osalta. Osaamista kehitetään laaja-alaisesti kaikilla koulutusasteilla ja työelämässä. Tämä sisältää joustavien oppimiskäytäntöjen, kuten etä- ja hybridiopiskelun, lisäämisen sekä opettajien, henkilöstön ja yritysjohton osaamisen vahvistamisen.

Keski-Pohjanmaan alkutuotannon strategian yhdeksi strategiseksi tavoitteeksi nostetaan osaaminen, innovaatioiden vahvistaminen ja TKI-yhteistyö. Tutkimuksen, koulutuksen ja neuvonnan roolia alkutuotannon ja alueen ruokaketjun kehittämisessä vahvistetaan. Toimenpiteinä muun muassa kehitetään opetus- ja pilotointitiloja tutkimus- ja innovaatioympäristöiksi, vahvistetaan luonnonvara-alan koulutuspolkuja, lisätään teknologian, digitalisaation ja robotiikan pilotointia sekä vahvistetaan neuvonnan roolia. Metsäalalla korostuu osaavan työvoiman saatavuuden varmistaminen, metsäalan koulutuksen vetovoiman vahvistaminen, tiedolla johtamisen lisääminen sekä metsäalan myönteisen tulevaisuuskuvan vahvistaminen. Turkiselinkeinojen näkökulmasta osaamisen ja innovaatioiden vahvistaminen kohdistuu erityisesti bioturvallisuuteen, eläinten hyvinvointiin, ruokinnan kehittämiseen, lannan käsittelyyn ja prosessointiin, ravinteiden talteenottoon, energiaomavaraisuuteen sekä uusiin kaupallisiin toimintamalleihin.

Osaamisnäkökulma huomioidaan myös muissa osastrategioissa, jotka julkaistaan Keski-Pohjanmaan liiton verkkosivuilla [www.keski-pohjanmaa.fi](http://www.keski-pohjanmaa.fi).

## 2. Yhteistyö ja kumppanuudet

Osaamisen saatavuuden toimintakentässä on tapahtunut muutaman vuoden sisällä suuria organisatorisia muutoksia. TE2024 -uudistuksen myötä työllisyyspalvelut (työnhakija ja työnantaja-asiakkaille) siirtyivät kuntien muodostaman Keski-Pohjanmaan työllisyysalueen vastuulle vuoden 2025 alussa. Työllisyysalueella on konkreettinen rooli osaamistarpeiden ennakoinnissa ja palvelukokonaisuuksien yhteensovittamisessa. Työvoiman moninaisuus näyttäytyy konkreettisesti työllisyysalueen arjessa. Esimerkiksi työelämän ulkopuolella olevien henkilöiden osaamisen yläpitäminen ja kehittäminen edellyttää vahvaa yhteistyötä alueen oppilaitosten kanssa. Myös Valtion aluehallinnon uudistuksessa on muodostettu vuoden 2026 alussa uudet alueelliset elinvoimakeskukset entisten Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskusten eli ELY-keskusten pohjalta ja valtion lupa-, ohjaus- ja valvontatehtäviä on keskitetty uuteen valtakunnalliseen Lupa- ja valvontavirastoon.

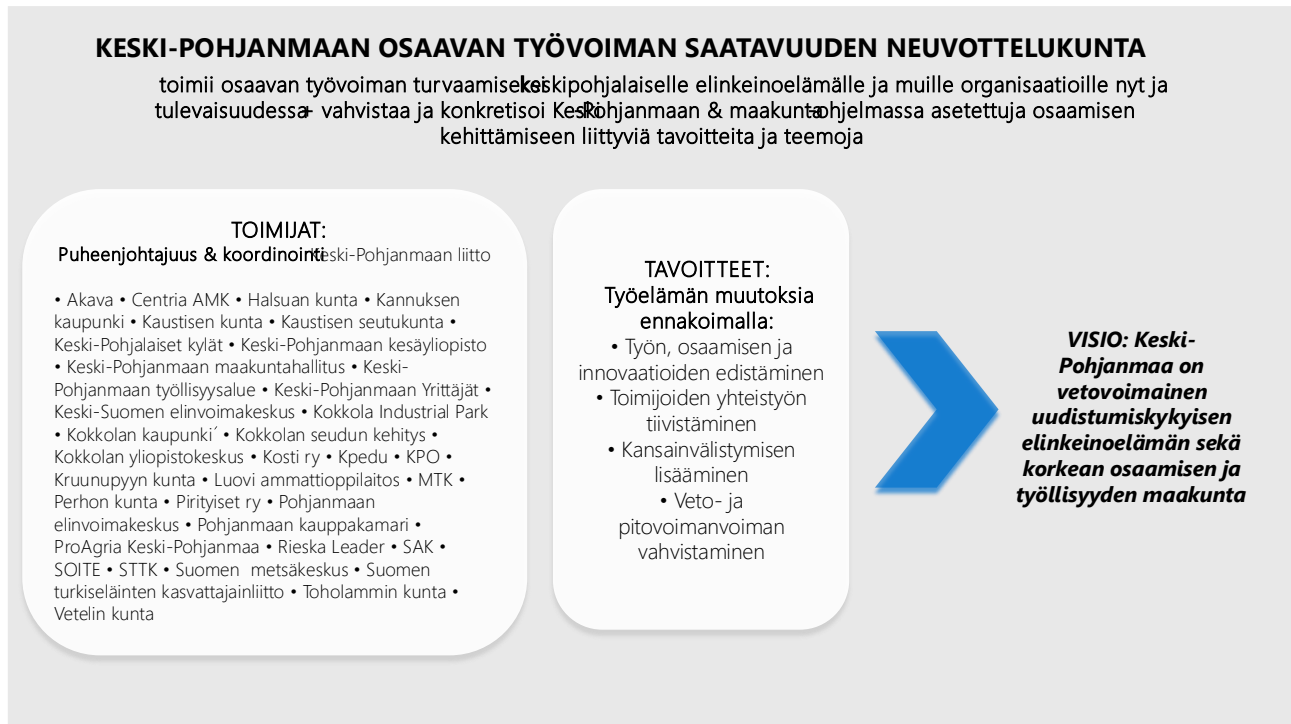
### 2.1. Osaavaa työvoimaa Keski-Pohjanmaalle neuvottelukunta

Osaamisstrategiatyö on aloitettu tarvelähtöisesti Keski-Pohjanmaan liiton ja alueen organisaatioiden kanssa maaliskuussa 2020, jolloin ensimmäinen kerran Osaavaa työvoimaa Keski-Pohjanmaalle-neuvottelukunta koontui. Neuvottelukunnassa on mukana monipuolisesti sellaisia alueen organisaatioita, joilla on mahdollisuutta vaikuttaa työvoiman määrään tai ovat alueella työllistäviä tahoja. Mukana on ammattiliittoja, koulutusorganisaatioita, kuntia, yrittäjien edustajia, kauppakamari, elinvoimakeskuksia, työllisyysalue, suurteollisuus, kehittämisyrityksiä, hyvinvointialue Soite sekä yhdistyksiä ja alakohtaisia järjestöjä mm. maa- ja metsätalouden alalta. Sittemmin jäsenistö ovat muuttunut yhteiskunnan muutosten myötä. Neuvottelukunta on kokoontunut 1–2 kertaa vuodessa. Vuonna 2025 ja 2026 osaamisstrategian päivittämistyö on edennyt linjassa Maakuntastrategian 2050 ja -ohjelman 2026–2029 päivittämisen kanssa.

Keski-Pohjanmaan osaavan työvoiman saatavuuden neuvottelukunnan toiminta etenee vuosittaisten kokousten ja ajankohtaisten ja tarpeellisten teemojen käsittelyn kautta keväisin ja syksyisin. Neuvottelukunta toimii Keski-Pohjanmaalla osaavan työvoiman turvaamiseksi keskipohjalaiselle elinkeinoelämälle ja muille organisaatioille nyt ja tulevaisuudessa ja konkretisoida Keski-Pohjanmaan maakuntaohjelmassa asetettuja osaamisen kehittämiseen liittyviä tavoitteita ja teemoja. Puheenjohtajana toimii Keski-Pohjanmaan liiton maakuntajohtaja ja koordinoijana ennakointiasiantuntija.

Osaavan työvoiman saatavuuden neuvottelukunnan toimintamalli ja osaamisstrategia 2030 ovat pohja osaamiskosysteemin luomiselle, joka ei ole vain yhteistyöryhmä tai verkosto vaan monitoimijainen, dynaaminen, vuorovaikuttava ja yhdessä luova systeemi, jossa osaamista hyödynnetään puolin ja toisin. Mahdollisissa jatkotoimissa voidaan hyödyntää laajempi Pohjoisen Suomen osaamiskosysteemi, jossa oleellista on suhteuttaa alueelliset osaamisen tarpeet ja hyödyntää olemassa olevaa koulutustarjontaa.

KUVA 1. KESKI-POHJANMAAN OSAAVAN TYÖVOIMAN SAATAVUUDEN NEUVOTTELUKUNNAN TARKOITUS



## 2.2. Keski-Pohjanmaan osaamisstrategian 2030 päivittämisprosessi

Keski-Pohjanmaan liiton Osaamisstrategia 2030 on päivitetty edellisen laaditun osaamisstrategian 2025 pohjalle yhteistyössä alueen osaamisen ja työllisyyden sekä osaavan työvoiman saatavuuteen liittyvien tahojen kanssa eli osaavan työvoiman saatavuuden neuvottelukunnan jäsenistön välikokouksin 12.12.2025 ja 4.2.2026. Kuntien ja valmisteluryhmän lausuntokierros ajoittuu 31.3.–22.4.2026 (jatkoaika 29.4.2026) ja maakuntahallitus käsittelee osastrategiat kesäkuun 2026 kokouksessaan.

### 3. Nykytilanne ja toimintaympäristö

Osaavan työvoiman saatavuutta ja nykytilaa tarkastellaan sekä määrällisen ja laadullisen tiedon kautta eli Tilastokeskuksen tilastojen ja osaavan työvoiman saatavuuden neuvottelukunnan SWOT- ja Pestel -analyysien kautta.

#### 3.1. Maakunnan tilastotietoa

Kansallista trendiä noudatellen Keski-Pohjanmaan väestö (taulukko 1. ja 2. alla) on vähenemässä vääjäämättömästi. Lasten ja nuorten syntyvyys on vähenemässä, vaikkakin toistaiseksi syntyvyys on vielä ollut maan korkeinta.

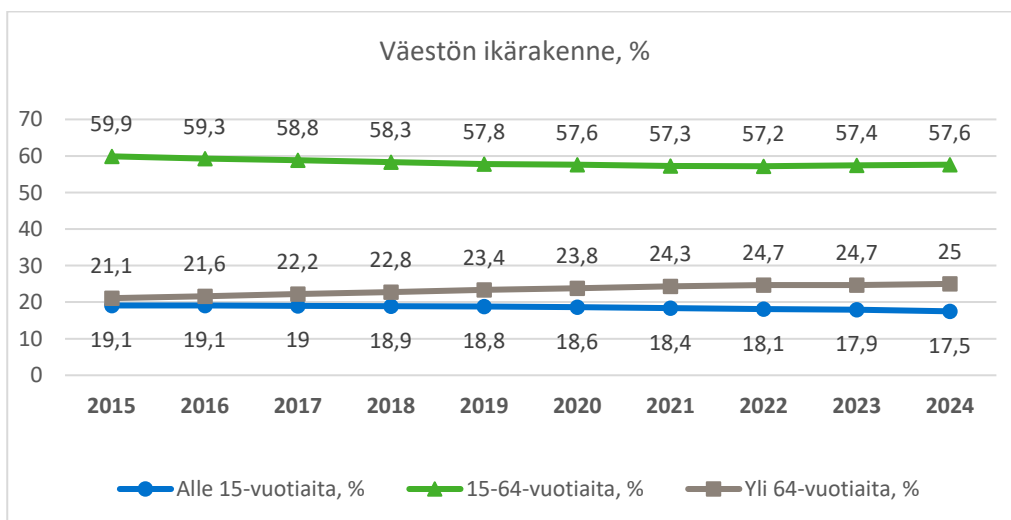
TAULUKKO 1. KESKI-POHJANMAAN VÄKILUKU JA SEN MUUTOS 2020-2025

Vuosi	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Väkiluku	67 988	67 915	67 805	67 736	67 723	67 522

TAULUKKO 2. VÄKILUVUN TOTEUMA JA ENNUSTE

Vuosi	2026	2028	2030	2032	2034	2036	2038	2040
Väkiluku	67 445	67 157	66 667	66 487	66 135	65 831	65 559	65 343

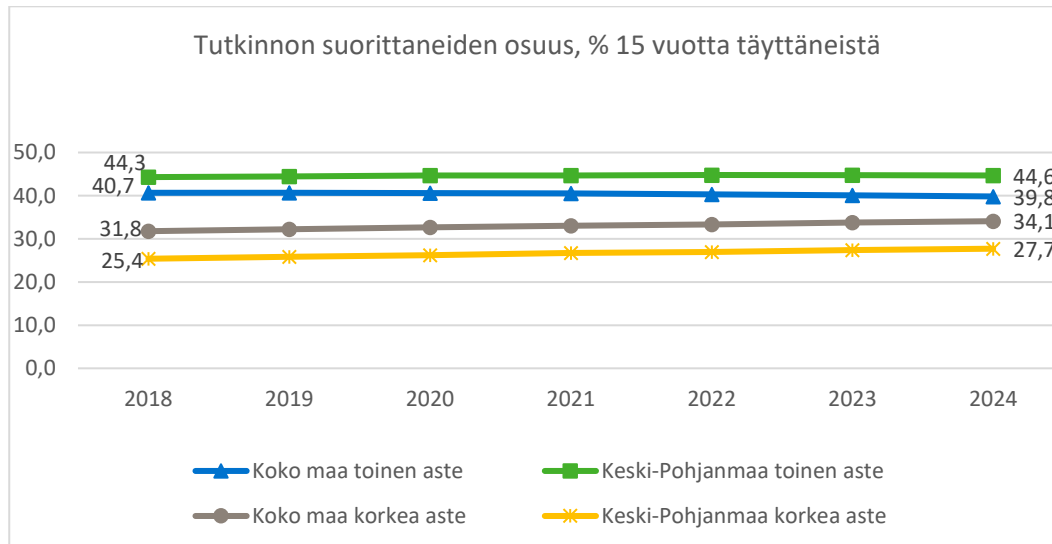
Kansallinen trendi eli väestörakenteen ”ikäpyramidin” kääntyminen päälle eli väestön ikääntyminen heikentää alueen taloudellista huoltosuhdetta (lapsia + ikääntyneitä enemmän suhteessa työkäisiin). Kaaviosta näkyy selkeä pitkä trendi eli yli 64-vuotiaiden osuus kasvu. Alle 15-vuotiaiden osuus sen sijaan pienenee ja työkäisten osuus laskee hieman. Syntyvyyden ylläpitäminen, iäkkäiden määrän lisääntyminen ja työkäisten määrän vähentyminen haastavat Keski-Pohjanmaankin tulevaisuutta samoin kuin muitakin maakuntia (kuva 2. alla). Väestöennusteen negatiiviseen väestönkehitykseen vastaaminen edellyttää joko syntyvyyden nousua, positiivisen muuttoliikkeen vahvistumista tai työ- ja opiskeluperäisen maahanmuuton lisääntymistä.



KUVA 2. VÄESTÖN IKÄRAKENNE

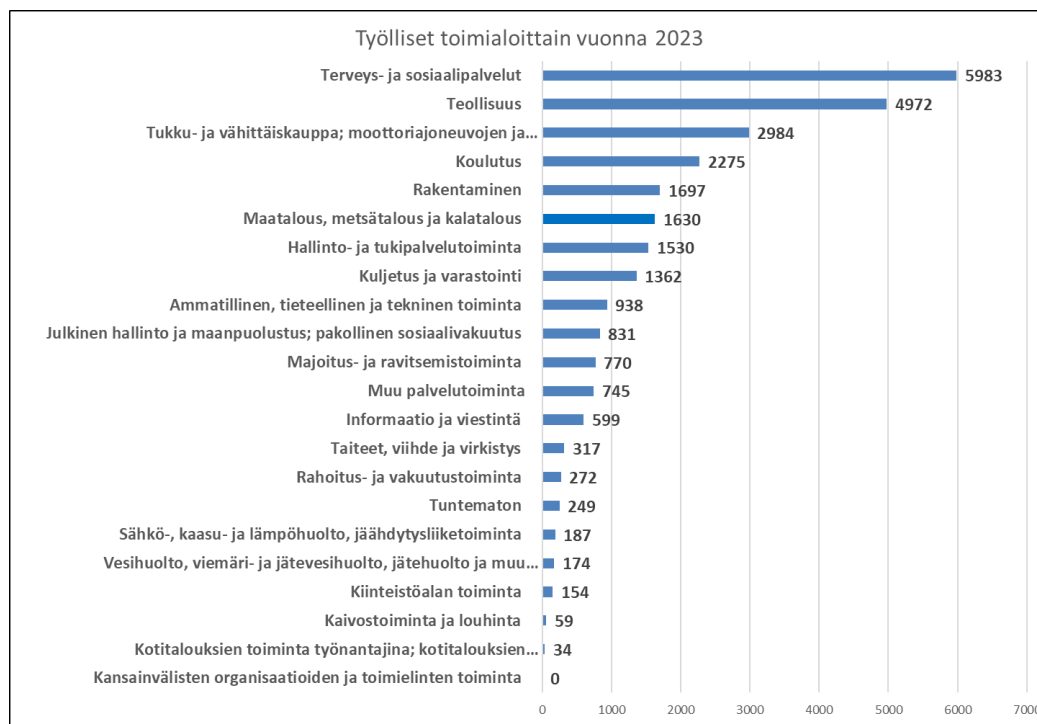
Koulutustasossa korostuu toisen asteen ammatillisen koulutuksen prosenttiosuuden enemmisyys verrattuna korkeakoulutuksen osuuteen Keski-Pohjanmaalla. Toisen asteen ammatilliset tutkinnot ovat hieman

vähentyneet ja korkea-asteen tutkinnot lisääntyneet viime vuosina. Toisen asteen koulutetuiden prosenttiosuus on korkeampi kansallisesti tarkasteltuna, kun taas korkea-asteen prosenttiosuus on matalampi kuin kansallisesti. (kuva 3. alla) Keski-Pohjanmaan koulutusjärjestelmä tarjoaa koulutusta perusasteelta toiselle asteelle ja ammattikorkeakoulusta yliopistokoulutukseen ja tutkijakoulutukseen saakka samoin kuin laajan vapaan sivistystyön opintotarjonnan.



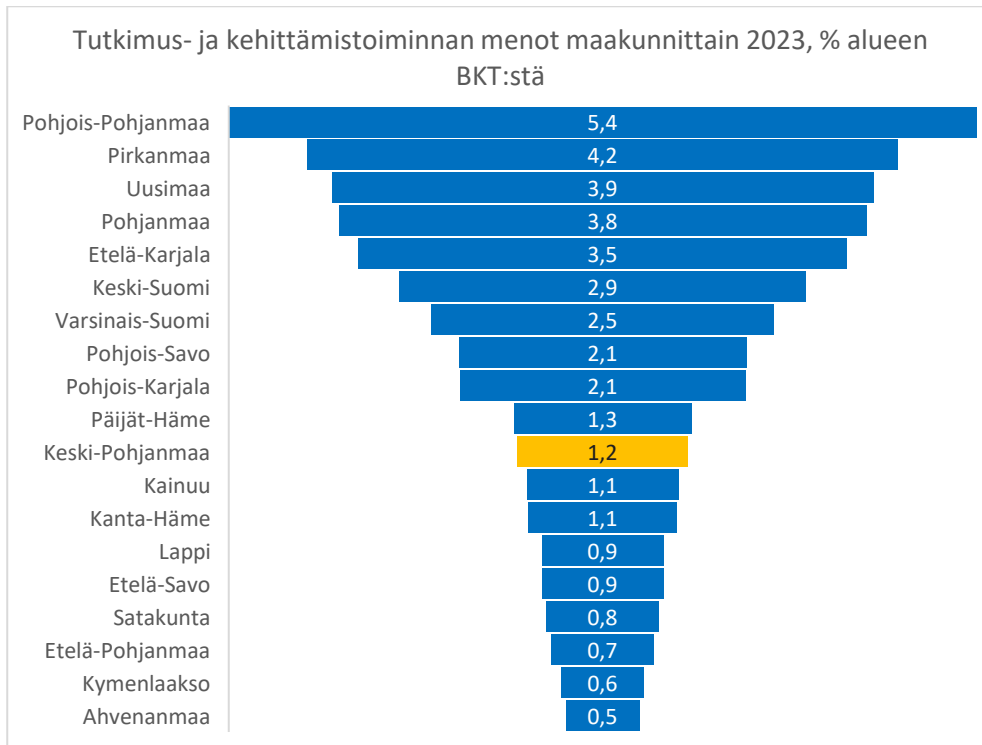
KUVA 3. TUTKINNON SUORITTANEIDEN OSUUS

Keski-Pohjanmaan elinkeinorakenne on teollisuus- ja palvelu- ja koulutus vetoinen selkeästi suurimman työllistäjän eli sote-palveluiden jälkeen. Teollisuudella on alueella vahva asema työllistäjänä (kuva 4. alla).



KUVA 4 TYÖLLISET TOIMIALOITTAIN 2023

Keski-Pohjanmaalla on vahva infrastruktuuri ja kehittynyt toimintaympäristö. TKI-toimintaa toteutetaan kampusalueen tutkimus- ja innovaatiokeskittymän ja yritysten yhteistyönä (kuva 5. alla)



KUVA 5. TKI-MENOT MAAKUNNITTAIN % BKT:STÄ

### 3.2. Maakunnan toimijoiden laadullinen tieto (SWOT-analyysi)

Maakuntaohjelman kehittämisteemassa ”Hyvinvoiva asukas ja yhteisö” vastataan väestörakenteen muutokseen ja osaaminen on yksi keskeinen kehitettävä osatekijä, jota tukee alueella toimiva oppilaitosverkosto ja kattava koulutustarjonta huomioiden maakunnan suhteellisen pienen koon ja väestöpohjan. Tarjolla on tutkintopohjaista koulutusta, mutta myös täydennyskoulutuksen ja jatkuvan oppimisen sekä osaamista ja hyvinvointia tukevaa vapaan sivistystyön opintotarjontaa. Koulutuksen ja työelämän yhteistyö on toimivaa ja tutkimuksen ja kehittämisen, TKI-toiminta tavoitteellista. Suhteellisen pienen maakunnan verkostojen ja koulutushankintojen suunnittelu on sujuvaa, koska alueella on toimijoiden välistä tuntemusta/luottamusta. Viime aikoina on vahvuudeksi noussut alueen asuin ympäristön turvallisuus ja rauhallisuus. SWOT-analyysin kooste vahvuuksista, heikkouksista, mahdollisuuksista ja uhista on esitetty taulukossa 3.

TAULUKKO 3. SWOT.

<p><b>Vahvuudet</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Hyvä oppilaitosverkosto, laaja ja monialainen koulutustarjonta ja kattava koulutusjärjestelmä huomioiden maakunnan koon ja väestöpohjan</li> <li>• Vapaan sivistystyön laaja koulutustarjonta kattaa hyvinvoinnin, taiteen ja kulttuurin lisäksi monipuolisesti jatkuvan oppimisen, avoimet yliopisto-opinnot sekä työelämälähtöisen täydennys- ja erikoistumiskoulutuksen</li> <li>• Laaja täydennyskoulutus ja jatkuvan oppimisen koulutukset saatavilla</li> <li>• Toimiva koulutuksen ja työelämän yhteistyö, tiedon välitys, sekä toimintamallit TKI-toiminnassa</li> <li>• Toimivat verkostot sekä koulutushankintojen suunnittelun sujuvuus, koska eri toimijat tuntevat toisensa</li> <li>• Pitovoimatekijät (aineettomat) kuten asuinympäristön turvallisuus ja rauhallisuus</li> <li>• Vetovoimaa kuten investointipotentiaali, toimiva infrastruktuuri</li> </ul>	<p><b>Heikkoudet</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Maakunnan väestön matala koulutustaso (asenne) -ei välttämättä nähdä tarvetta korkeammalle koulutukselle</li> <li>• Vastaanottokyvykyys (kv) matalalla tasolla (asenne)</li> <li>• Yleinen tietämättömyys saatavilla olevasta koulutustarjonnasta</li> <li>• Osaamis- tai työvoiman tarpeiden syötteiden puute ennakkoinnin kautta</li> <li>• Kokkola-keskeisyys (kaupunkiseutu – maaseutu)</li> <li>• Puutteet jatkuvan oppimisen saatavuudessa (niille, jotka asuvat maakunnan reuna-alueilla ja niille, joille ei käy etäkoulutukset)</li> <li>• Koulutusten rahoitusten leikkaaminen ja koulutustarjonnan karsiminen, kuten aikuiskoulutuksen leikkaaminen, on heikentänyt osaamista</li> <li>• Tutkintoon johtavat koulutukset (uudet opintolinjat) ovat valtiojohtoisia, joten alueilla rajatut mahdollisuuden reagoita elinkeinoelämän koulutustarpeisiin</li> <li>• Osaavan työvoiman puute rajoittaa yritysten kasvua</li> <li>• Koulutukseen osoitetun rahoituksen leikkaukset (ulkoinen uhka että sisäinen sopeutumishaaste)</li> </ul>
<p><b>Mahdollisuudet</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tiedekasvatus lapsille ja nuorille</li> <li>• Yrittäjyyskasvatus, pien- ja mikroyrittäjien arkeen sopivat täsmäkoulutukset sekä sujuvat omistajavaihdokset</li> <li>• Maahanmuuttajataustaisten kotoutumista tukevan kielitaidon varmistaminen (suomi ja ruotsi) lähikoulutuksena ja monipuolisesti</li> <li>• Etäopiskelu, monimuotokoulutus ja muut digitaaliset välineet luovat opiskelumahdollisuuksia</li> <li>• Tiiviin, jo olemassa oleva yhteistyöverkoston hyödyntäminen</li> <li>• Keskeisten toimijoiden välillä ennakkoinnin vahvistaminen eli osaamistarpeiden ennakkointi</li> <li>• Osaamisen ja työvoimatarpeiden parempi kohtaanto</li> <li>• Tarpeiden kasvaessa (investointien toteutuminen) yhteistyö koulutuksen, työvoiman hankinnan ja aluemarkkinoinnin suhteen</li> <li>• Koulutusorganisaatioiden verkostoituminen ja yhteistyö alueellisesti ja valtakunnallisesti</li> <li>• Resilientti koulutusjärjestelmä</li> </ul>	<p><b>Uhat</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Teknologinen muutosnopeus ja tähän liittyvä osaamisvajae</li> <li>• Vetovoimatekijöiden (aineelliset) ja markkinoinnin vähyyys</li> <li>• Korkeakoulutusta ei nähdä alueella tärkeänä (yksilö- ja organisaatiotason asenne)</li> <li>• Nuorison tarpeet vs. kasvun ja kehityksen tuki eivät ole riittävät (jo varhais- ja perusopetuksesta alkaen)</li> <li>• Kv-taustaisten tarpeet vs. kasvun ja kehityksen tuki eivät ole riittävät</li> <li>• Aivovuoto - alueella koulutettu väestö ei jää alueelle ja alueelta lähteneet ja muualla osaamista hankkineet eivät palaa alueelle</li> <li>• Negatiivinen väestörakenteen kehitys ja pienenevät nuoret ikäluokat</li> <li>• Investointeja jää tekemättä/tulematta alueelle osaavan työvoiman puuttumisen vuoksi</li> <li>• Yhteiskunnalliset muutokset, jotka vaikuttavat suorasti tai epäsuorasti koulutusten saatavuuteen ja yritysten koulutusinvestointeihin</li> <li>• Vaikutukset naisvaltaisiin aloihin kuten sote- ja palvelualat – työpaikat leikkausten kohteena</li> </ul>

## **Vahvuudet**

Alueella on laaja ja monialainen oppilaitosverkosto ja kattava koulutusjärjestelmä suhteessa sen kokoon ja väestöpohjaan. Koulutustarjonta on myös kattava ja ulottuu perusopinnoista korkeakouluopintoihin sekä vapaan sivistystyön koulutuksiin.

Jatkuvan oppimisen mahdollisuudet ovat vahvat: tarjolla on täydennys- ja erikoistumiskoulutusta, avoimia korkeakouluopintoja sekä työelämälähtöisiä koulutuksia. Osa koulutuksesta toteutetaan joustavasti etä- ja monimuoto-opintoina.

Koulutuksen ja työelämän yhteistyö toimii hyvin, ja TKI-toimintamallit tukevat osaamisen kehittymistä. Toimijoiden välinen yhteistyö on sujuvaa, koska verkostot ovat tiiviitä ja toimijat tuntevat toisensa. Leader-toiminnan merkitys on osa maakunnan vetovoiman, elinvoiman ja osaamisen kehittämisen kokonaisuutta.

Alueen pitovoimaa vahvistavat myös aineettomat tekijät, kuten turvallinen ja rauhallinen asuinympäristö, sekä investointipotentiali ja toimiva infrastruktuuri, jotka lisäävät alueen vetovoimaa.

## **Heikkoudet**

Väestön koulutustaso on keskimäärin matala, eikä korkeakoulutusta aina nähdä tarpeellisena. Myös kansainvälisten osaajien vastaanottokyvyssä on puutteita. Tietoisuus olemassa olevasta koulutustarjonnasta on osin heikkoa, mikä heikentää koulutusmahdollisuuksien hyödyntämistä. Lisäksi osaamistarpeiden ennakointi ei ole riittävän systemaattista, mikä vaikeuttaa koulutuksen kohdentamista oikein. Alueellinen epätasapaino (esimerkiksi Kokkola-keskeisyys, jolloin kuilu kaupunki- ja maaseudun välillä) sekä jatkuvan oppimisen rajoitettu saavutettavuus reuna-alueilla heikentävät koulutuksen tasavertaista saatavuutta. Etäopetus ei myöskään sovi kaikille toimialoille tai oppijoille.

Koulutuksen rahoitusleikkaukset ja koulutustarjonnan supistuminen, erityisesti aikuiskoulutuksessa, ovat heikentäneet osaamisen kehittämistä. Lisäksi alueilla on rajalliset mahdollisuudet vaikuttaa uusiin tutkintokoulutuksiin, koska ne ovat valtiojohtoisia. Osaavan työvoiman puute rajoittaa yritysten kasvumahdollisuuksia.

## **Mahdollisuudet**

Alueella on hyvät mahdollisuudet vahvistaa osaamista ja vetovoimaa kehittämällä koulutuksen ja elinkeinoelämän yhteistyötä entisestään. Esimerkkinä tiedekasvatus (jota tarjoaa alueella Keski-Pohjanmaan kesäyliopisto) ja yrittäjyyskasvatus lapsille ja nuorille tukevat tulevaisuuden osaamis pohjaa. Maahanmuuttajien kielitaidon kehittäminen edistää kotoutumista ja työmarkkinoille pääsyä.

Etäopiskelu, monimuotokoulutus ja digitaaliset oppimiskäsitteet lisäävät koulutuksen saavutettavuutta ja näin vastata eri elämäntilanteissa olevien oppijoiden tarpeisiin. Huomioitava on, että joillain aloilla lähiopeutus on edelleen välttämättömyys kuten esimerkiksi luonnonvara-alalla. Verkkokoulutuksen ja läsnäolokoulutuksen pedagogisista eroista eri koulutustasoilla tulisi käydä keskustelua, sillä kaikkiin koulutuksiin eivät verkko-opinnot ole välttämättä paras mahdollinen ratkaisu ja tämä konkretisoituu mm. työllisyysalueen

palveluissa, joissa työnhakijoiden taustakoulutukset ovat moninaiset. Verkko- ja etäopetuksen järjestämisellä läsnäolokoulutuksena vs. verkkokoulutuksena on myös taloudellinen vaikutus oppilaitosten talouteen.

Vaihtelevista suhdanteissa koulutusten resilienssi ja joustavuus ovat mahdollisuus. Tiettyjen erityisalojen koulutustarve voi vaihdella, kun ulkoiset markkinahäiriöt ilmaantuvat toimialalle globaalisti ja osaamisen tarve vähenee. Esimerkkinä turkisanalan perus- ja erityiskoulutus samoin aloittavien yrittäjien koulutus (aloi-  
tustuet ja rahoitusjärjestelmät). Suurten monikansallisten yritysten lisäksi alueella on runsaasti pien- ja mikro-  
yrittäjiä, joiden osaamisen vahvistamisen tarpeet esimerkiksi kasvun ja työllistämisen tukemiseksi ja po-  
tentiaalain saavuttamiseksi ovat merkillepantavia. Yrittäjyys on keskeinen osa alueen uudistumiskyvyssä, työl-  
lisyyden ja kilpailukyvyyn vahvistamisessa. Tämä edellyttää pien- ja mikroyrittäjiltä liiketoimintaosaamista,  
työnantajavalmiuksia ja laajemmin alkavien yrittäjien tukemista sekä tiedon ja tuen merkitys omistajavaih-  
doksissa. Onnistuneet omistajanvaihdoksessa ylläpidetään työllisyyttä (työpaikkoja), siirretään hiljaista tietoa  
(aineeton pääoma) ja mahdollistaa kasvun nivelvaiheessa (omistajan muutos). Yrittäjien arkeen sopivat jat-  
kuvan oppimisen koulutusmuodot kuten etä- ja osa-aika opinnot korostuvat tässä myös.

Osaamistarpeiden ennakoitua voidaan parantaa hyödyntämällä olemassa olevaa tietoa tehokkaammin ja syventämällä yhteistyötä keskeisten toimijoiden välillä. Tämä helpottaa osaamisen ja työvoimatarpeiden kohtaantoa.

Investointien lisääntyessä voidaan tiivistää yhteistyötä koulutuksen, työvoiman saatavuuden ja aluemarkki-  
noinnin välillä. Lisäksi koulutusorganisaatioiden verkostoituminen alueellisesti ja valtakunnallisesti tukee ke-  
hitystä.

## **Uhat**

Nopea teknologinen kehitys voi aiheuttaa osaamisvajetta, jollei koulutus pysy muutoksen ja teknologian ke-  
hittymisen mukana.

Korkeakoulutuksen arvostuksen puute sekä yksilö- että organisaatiotasolla heikentää osaamisen kehittä-  
mistä pitkällä aikavälillä. Samalla puutteellinen alueen markkinointi vähentää vetovoimaa.

Negatiivinen väestörakenteen kehitys ja pienenevät nuoret ikäluokat ovat todellinen uhka. Nuorten ja maa-  
hanmuuttajien saaman tuen riittämättömyys voi heikentää osaamisen kehittymistä ja työelämään kiinnitty-  
mistä. Myös työelämän tasa-arvoaasteet vaikuttavat erityisesti naisvaltaisilla aloilla esimerkiksi sote- ja pal-  
velualan töiden väheneminen.

Aivovuoto on merkittävä riski: koulutetut henkilöt muuttavat pois alueelta eikä paluunmuuttoa tapahdu. Li-  
säksi väestörakenteen heikkeneminen ja nuorten ikäluokkien pieneneminen vaikeuttavat osaavan työvoiman  
saatavuutta.

Osaajapula voi johtaa siihen, että investointeja jää toteutumatta. Myös koulutukseen kohdistuvat rahoitus-  
leikkaukset ja laajemmat yhteiskunnalliset muutokset voivat heikentää koulutuksen saatavuutta ja yritysten  
mahdollisuuksia panostaa osaamiseen.

### 3.3. Vaikuttavat muutostekijät osaavan työvoiman saatavuudessa (Pestel-analyysi)

TAULUKKO 4. PESTEL-ANALYYSI

Poliittiset tekijät (P)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jatkuva säästöpolitiikka: koulutusjärjestelmä ja korkea-asteen koulutusverkko mm. aikuiskoulutustuen lakkauttaminen</li> <li>• Alueelliset julkisen hallinnon asettamat rajat yhteistyölle</li> <li>• Toimitaan hätäisesti ilman vaikutusarviointia tai ennakoitua</li> <li>• Tehdään päätöksiä pitkän aikavälin strategioiden sijaan lyhytnäköisesti</li> <li>• Kansalliset tulevaisuuslinjaukset ja megatrendit</li> </ul>
Taloudelliset tekijät (E)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pieni väestöpohja ja matala työttömyysaste vaikuttavat työllisyysalueen rahoitukseen</li> <li>• Kohtaanto-ongelman kärjistyminen riskinä</li> <li>• Positiivista alueen investointipotentiaali ja viennin osuus aluetaloudesta</li> <li>• Erityisalojen koulutustarjonta tulisi säilyttää suhdanteista huolimatta, jotta osaamista olisi sitten kun suhdanteet muuttuvat parempaan ja osaamisen kysyntä kasvaa</li> </ul>
Sosiaaliset tekijät (S)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Muuttoliike ja pendelöinti.</li> <li>• Syrjäytymisen ja osattomuuden riski</li> <li>• Jatkuvan oppimisen, työn ja muun elämän yhteensovittaminen</li> <li>• Vastaanottokyvykyys (poliittiset ja sosiaaliset tekijät)</li> <li>• Ihmisten heikko tulevaisuususkos</li> <li>• Alueen yhteisöllisyys esim. paljon tapahtumia ja rikas kulttuurielämä</li> <li>• Maaseutualueiden osaamisen kehittämisen haasteet esim. vapaan sivistystyön koulutuksen leikkaukset</li> </ul>
Teknologiset tekijät (T)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Uuden teknologian käyttöönotto- ja kehittäminen</li> <li>• Tekoäly, data, tiedolla johtaminen</li> </ul>
Ympäristötekijät (E)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ekologisuus, vihreä siirtymä ja EU:n tiukentuva ympäristölainsäädäntö</li> <li>• Turvallisuus</li> </ul>
Laillisuustekijät (L)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lakimuutokset, joilla on vaikutuksia osaamiseen ja työvoiman saatavuuteen sekä todennäköisesti byrokratian lisääntymiseen esim. työnhaun velvoitteet, jotka lisäävät rekrytoinneissa hakemusten volyymin liiallisesti, josta seuraa rekrytointien siirtyminen muihin kanaviin, jolloin paras osaaminen jää saamatta</li> <li>• Vaikutusmahdollisuudet valtakunnan tason poliittisiin, lainsäädännöllisiin ja joihinkin ympäristöasioihin maakuntaliitolla</li> </ul>

**Poliittiset tekijät (P):** Poliittinen päätöksenteko heikentää osin koulutuksen kehittämistä. Jatkuvat säästötoimet koulutusjärjestelmässä kuten aikuiskoulutustuen poistaminen, kaventavat mahdollisuuksia osaamisen vahvistamiseen. Tämä korostaa jatkossa yhteistyön merkitystä rekrytointiprosessien sujuvoitumiseksi ja työnhakijoiden osaamisen uudelleen suuntaamiseksi. Päätöksenteko on usein hätäistä ja ennakoitua puutteellista. Lisäksi hallinnolliset rajat vaikeuttavat yhteistyötä alueiden välillä. Kansalliset tulevaisuuslinjaukset ja megatrendit ohjaavat kehitystä pitkällä aikavälillä.

**Taloudelliset tekijät (E):** Alueen pieni väestöpohja ja matala työttömyys vaikuttivat työllisyysalueen valmistelun alkuasetelmassa rahoituspohjan niukkuuteen ja osaltaan on voinut kärjittää kohtaanto-ongelmaa (työ ja osaajat eivät kohta). Toisaalta investointipotentiaali on hyvä ja vienti on merkittävä osa aluetaloutta. On tärkeää säilyttää koulutustarjonta myös heikommassa suhdanteissa, jotta osaajia on saatavilla talouden kääntyessä kasvuun.

**Sosiaaliset tekijät (S):** Alueella korostuvat muuttoliike ja pendelöinti, jotka vaikuttavat työvoiman saatavuuteen. Sosiaalisten tekijöiden haasteita ovat syrjäytymisen riski, heikko tulevaisuususkon, vaikeus yhdistää työ, opiskelu ja muu elämä ja puutteet maahanmuuttajien vastaanottokyvyssä. Toisaalta alueella vallitsee vahva yhteisöllisyys ja aktiivinen kulttuuri- ja tapahtumat. Maaseutualueilla koulutuksen saavutettavuus on heikompaa, erityisesti koulutuksen rahoitusten leikkausten vuoksi.

**Teknologiset tekijät (T):** Teknologian kehitys luo sekä mahdollisuuksia että paineita: tekoäly, data ja tiedolla johtaminen korostuvat ja osaamisen jatkuva päivittäminen on välttämätöntä. Keskeistä on kyky ottaa uutta teknologiaa käyttöön, hyödyntää sitä tehokkaasti ja kehittää. Esimerkiksi luonnonvara-alalla voidaan vahvistaa automaatiikan ja dronien kehittämistä.

**Ympäristötekijät (E):** Vihreä siirtymä ja kiristynyt EU-lainsäädäntö vaikuttavat toimintaan ja osaamistarpeisiin. Myös turvallisuus nousee tärkeiksi osaksi toimintaympäristöä vetovoimatekijäksi.

**Laillisuustekijät (L):** Vihreän siirtymän kasvualat kuten akkuarvoketju, bio- ja kiertotalous sekä prosessiteollisuuden uudistaminen ja EU:n ympäristölainsäädäntö vaikuttavat aivan uudenlaisen osaamisen tarpeisiin. Lakimuu- tokset vaikuttavat suoraan työvoimaan ja osaamiseen. Ne voivat lisätä byrokratiaa ja vaikeuttaa rekrytointia (esimerkiksi hakemuskäytön liiallinen kasvu). Samalla alueellisilla toimijoilla on rajalliset vaikutusmahdollisuudet kansalliseen päätöksentekoon ja sääntely voi ohjata työmarkkinoiden toimintaa epäsuorasti.

## 4. Visio ja strategiset tavoitteet

Osaamisstrategian visio, joka on yhteisesti määritelty vuonna 2020, on edelleen pätevä ja kuvaa edelleen maakunnan tulevaisuuden näkyä:

**KESKI-POHJANMAA ON VETOVOIMAINEN UUDISTUMISKYKYISEN ELINKEINOELÄMÄN SEKÄ KORKEAN OSAAMISEN JA TYÖLLISYYDEN MAAKUNTA**

Visiossa on nähtävissä Keski-Pohjanmaalle ominainen piirre eli uudistumiskyky mm. siten, että koulutustarjontaa on voitu muokata tarvelähtöisemmäksi ja yrittäjyydellä on vastattu ajan muutokseen ja tarpeeseen. Tämä näkyy myös investoinneissa, joissa puhtaasti siirtymän energiamuotoja on lähdetty kehittämään ja otamaan käyttöön. Lisäksi tästä visiosta välittyy keskipohjalaisten rohkeus, joka on muutosten kohdatessa eteenpäin jatkamista.

Osaamisstrategiassa 2025 on jo tehty huolellinen pohjatyö osaamisstrategian tavoitteiden ja toimenpiteiden laatimiseksi pitkän ajan tavoitteina. Tätä tehtyä työtä hyödynnetään ja tarkennetaan osaamisstrategian 2030 osalta tämän päivän ja tulevaisuuden toimintaympäristön tarpeita vastaavaksi.

Osaamisstrategian tavoitteina on neljä päätavoitetta eli **edistetään työllistymistä, osaamista ja innovaatiota, tiivistetään yhteistyötä, lisätään kansainvälistymistä ja vahvistetaan vetovoimaa**. Näiden alla ovat tarkentavat painopisteet (taulukko 3.).

**Tavoite 1. Edistetään työtä, osaamista ja innovaatioita** hyödynnetään alueellisia eli oman maakunnan ja lähimaakuntien, kansallisia ja KV-verkostoja osaamisen kehittämisessä ja koulutuksen järjestämisessä. Tukeudutaan myös verkostojen mukanaan tuomaan alue- ja ennakkointitietoon osaamisen kehittämisessä ja koulutuksen järjestämisessä, jolloin pyritään osaamisen tarvelähtöisyyteen niin, että koulutuksia kohdennetaan täsmällisemmin. Ennakkointi on positiivisissakin rakennemuutoksissa onnistumisessa merkittävä tekijä osaavan työvoiman ja alueen saavutettavuuden takaamiseksi.

Tutkintokoulutuksen lisäksi tarjotaan riittävästi avointa ja jatkuvaa oppimista mahdollistavaa koulutusta. Kaikki, eri tasoinen osaamista tukeva koulutus nähdään alueella tärkeänä.

Tutkimus-, kehitys- ja innovaatiotoiminnassa, TKI, pyritään rahoituksen saamiseen edunvalvonnan keinoin, systemaattisesti tiedon lisäämiseen ja tiedon käyttämiseen uusien sovellutusten löytämiseksi sekä niiden alustojen luomiseen, joissa voidaan hyödyntää hankkeet edistymistä esimerkkinä Aalto yliopiston Technology Readiness Level (TRL) taso. Digitalisaatiota ja generatiivista tekoälyä hyödynnetään suhteessa oppimiseen ja työn tekemisen tapoihin. Generatiivisen tekoälyn työelämävaikutukset ovat laaja-alaisia ja erilaisiin työtehtäviin kytkeytyviä, mutta suurin vaikutus on kohdistunut tietointensiivisiin asiantuntijatehtäviin. Vihreää siirtymää edistävät tekoälynnovaatiot kohdistuvat energiaintensiivisiin tehtäviin esimerkiksi maataloudessa, teollisuudessa, logistiikassa ja energiantuotannossa.<sup>3</sup>

<sup>3</sup> [Tekoäly työelämän ja vihreän siirtymän muutosvoimana](#) viitattu 16.2.2026

Olemassa oleva osaamispotentiaalia tulee huomioida väestörakenteen muutoksessa (mm. uhka työvoiman vähenemisestä, korkeakoulututkinnon suorittaneiden matalasta osuudesta sekä nuorten muuttaessa pois<sup>4</sup>).

Keski-Pohjanmaan yrityskannan kasvu- ja työllistämispotentiaali tulee huomioida jatkossa vahvemmin ja nähdä alueen elinvoima ja uusien työpaikkojen mahdollistajina. Pien- ja mikroyritysten mahdollisuuksissa osallistua koulutuksiin, kehittämistoimintaan ja kansainvälistymistä tukeviin palveluihin edellyttää palvelujen saavutettavuutta, ajankäytön huomioimista, kustannuksia sijaintia sekä koulutusten käytännönläheisyyttä (lyhyet ja joustavat koulutuskokonaisuudet), verkko- ja hybriditoteutukset, toimialakohtaiset sisällöt sekä matalan kynnyksen osaamisen päivittämismahdollisuudet entistä sujuvammin ilman pitkiä poissaoloja yrittäjän työstä. Myös omistajavaihdosten tukeminen on osa osaamis- ja elinvoimapolitiikkaa.

**Tavoite 2. Yhteistyön tiivistäminen jatkuvana prosessina** varmistetaan siten, että maakunnan toimijat sitoutuvat tulevaisuudessa yhteistyöhön ja varmistavat niiden ylläpitämistä jopa sopimuksin. Kouluttajien ja työnantajien välisten yhteistyömuotoja kehitetään edelleen. Osaamisstrategian toteuttamiseksi yhteistyöhön ja sen tavoitteisiin vastuutetaan organisaatioiden työntekijöitä heidän toimenkuivissansa. Myös työnantajien verkostojen yhteyttä tiivistetään ja tuetaan kasvuyritysten eteenpäin auttamista verkostoissa.

**Tavoite 3. Kansainvälistymisen lisääminen** on luonteva ja ajankohtainen osa keskipohjalaista koulutus- ja työelämää. Työvoiman saamiseksi alueelle työperäisen maahanmuuton samoin kuin yleistä ja työelämän vastaanottavuutta lisätään työvoiman alueella pitämiseksi. Tätä edistetään maahanmuuttajien työelämään sijoittumisen tukemisella samoin kuin kansainvälisten opiskelijoiden kotoutumisella ja työllistymisellä alueelle. Yritykset pyrkivät tarvitsemiensa vahvempien kansainvälisiä verkostojen ja KV-osaamisen lisäämiseen samoin yritysten ja TKIO-toimijoiden tiedonvaihtoon.

Lisäksi huomioidaan työvoiman **monimuotoisuus** liittyen kulttuuristaan, mutta myös ikään, sukupuoleen, neurodiversiteettiin, työkykyyn tai perhetilanteeseen. Tässä on ytimenä työyhteisöjen erilaisen osaamisen ja näkökulmien yhdistäminen ja hyödyntäminen. Arvostavan ja vastuullisen työkuiltuurin rakentuminen edellyttää osaamista rekrytointikäytäntöihin, perehdytykseen ja johtamiseen.

**Tavoite 4. Maakunnan veto- ja pitovoiman vahvistamiseksi tehostetaan** alueen vahvuuksiin ja vetovoimatekijöihin (kuten ennakoiva sekä ylimaakunnallisesti että valtakunnallisesti merkittävää koulutustarjontaa) perustuvaa markkinointia sekä rakennetaan brändiä, joka tukee koulutusten osalta laajempaa kokonaisuutta eli myös muita tavoitteita esim. kulttuurin & matkailun potentiaalia. Saavutettavuuden lisäämiseksi hyödynnetään markkinoinnissa koulutusten näkyvyyttä, koulutusmarkkinointi ja käytännön tasolla koulutusten verkkokoulutuksia ym). Vetovoimaisuutta lisätään markkinoinnissa tuomalla esiin alueen opiskelumahdollisuuksia eli opiskelutarjontaa sekä esitellään aluetta houkuttelevana asumis- ja työskentelypaikkakuntana uusille asukkaille sekä alueelta lähteneille. Pitovoimaa vahvistetaan alueella koulutetun väestön jäämiseksi Keski-Pohjanmaalle.

---

<sup>4</sup> [Euroopan komissio 2023 Osaamispotentiaali](#) viitattu 5.3.2026

## TAULUKKO 5. OSAAMISSTRATEGIAN TAVOITTEET

<b>TAVOITTEET KOONTI</b>
<b>EDISTETÄÄN TYÖTÄ, OSAAMISTA JA INNOVAATIOITA</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Tarvelähtöisen täydennyskoulutuksen ja jatkuvan oppimisen kehittäminen</li><li>• Alueellisten, kansallisten sekä kansainvälisten verkostojen hyödyntäminen osaamisen kehittämisessä ja koulutuksen järjestämisessä</li><li>• TKI -toiminnan resurssien (rahoituksen varmistaminen) ja kohdentaminen innovaatioihin ja tarvittaviin alustoihin sekä kansainväliseen verkostoitumiseen edunvalvonnan kautta</li><li>• Digitalisaation ja tekoälyn hyödyntäminen</li><li>• Mikroyritysten kasvun ja työllisyyden tukeminen sekä onnistuneet omistajavaihdokset</li><li>• Olemassa olevan osaamispotentiaalin tehokas hyödyntäminen ja kouluttautumisen vahvistuminen</li></ul>
<b>TIIVISTETÄÄN YHTEISTYÖTÄ JATKUVANA PROSESSINA</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Maakunnan toimijoiden ja koulutusorganisaatioiden välisen strategisen yhteistyön kehittäminen ja solmittujen yhteistyösopimusten ylläpitäminen/tiivistäminen</li><li>• Kouluttajien ja työnantajien välisten yhteistyömuotojen kehittäminen</li><li>• Työnantajien keskinäisen verkostoitumisen lisääminen</li><li>• Kasvuyritysten tunnistaminen ja niiden eteenpäin auttaminen osana osaamisverkostoa</li><li>• Osaamisstrategian toteuttamisen vastuu organisaatioiden ja henkilöstön/työntekijöiden toimenkuivissa</li></ul>
<b>LISÄTÄÄN KANSAINVÄLISTYMISTÄ</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Työperäisen maahanmuuton lisääminen, maahanmuuttaneiden henkilöiden työelämään sijoittumisen edistäminen</li><li>• Kansainvälisten opiskelijoiden kotouttaminen ja työllistäminen alueelle, yleisen ja työelämän vastaanottavuuden lisääminen</li><li>• Yritysten kansainvälisten verkostojen vahvistaminen ja KV-osaamisen lisääminen samoin yritysten ja TKIO-toimijoiden tiedonvaihdon.</li><li>• Huomioidaan työvoiman/-markkinoiden monimuotoisuus liittyen kulttuuriin, mutta myös koko työvoiman liittyen eli ikään, sukupuoleen, neurodiversiteettiin tai kykyyn tehdä työtä tai muihin taustatekijöihin (esim. perhetilanne).</li></ul>
<b>VAHVISTETAAN MAAKUNNAN VETO- JA PITOVOIMAA</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Alueen vahvuuksiin ja vetovoimatekijöihin perustuvan markkinoinnin tehostaminen ja brändin rakentaminen, joka tukee koulutuksen, asumisen ja työllistymisen mutta myös muita tavoitteita esim. kulttuurin &amp; matkailun potentiaalia.</li><li>• Koulutusten saavutettavuuden lisääminen (koulutusten näkyvyys, koulutusmarkkinointi, verkkokoulutukset ym. Keski-pohjanmaa koulutustarjonnan ”pikku jättiläinen”)</li><li>• Vetovoimaisuuden lisääminen opiskelu-, asumis- ja työskentelypaikkakuntana eli koulutuksen ja työpaikojen houkuttelevuuden lisääminen</li><li>• Pitovoimaa vahvistetaan alueella jo asuvalle osaamispotentiaalille -estetään aivovuoto.</li><li>• Vahvistetaan Keski-Pohjanmaan veto- ja pitovoimaa kehittämällä ennakoivaa sekä ylimaakunnallisesti ja valtakunnallisesti merkittävää koulutustarjontaa</li></ul>

## 5. Toimenpiteet - periaatteet ja käytännön taso

Kevään 2026 aikana on toteutettu toimenpiteisiin liittyvä kysely, joka on suunnattu osaamisstrategian päivittämiseen osallistuneille toimijoille, ja jotka ovat vastanneet kyselyyn, mutta myös lausuntojen yhteydessä täydentäneet toimenpiteitensä. Myös periaatteet on huomioitu, koska ne ohjaavat toimintaa. Tässä kappalessa kuvataan toimintaa ohjaavien periaatteiden ja alustavien käytännön toimenpide-ehdotuksia tavoitteittain. Toimenpide-ehdotukset eivät ole lopullisia päätöksiä, mutta ne toimivat selkeänä viitekehyksenä jatkosuunnittelulle, priorisoinnille ja toteutukselle

### 1. Työn, osaamisen ja innovaatioiden edistäminen -periaatteet ja toimenpiteet

**TAULUKKO 6. TYÖN, OSAAMISEN JA INNOVAATIOIDEN EDISTÄMINEN -PERIAATTEET JA TOIMENPITEET**

Toimija	Periaatteet ja toimenpiteet
Centria -ammattikorkeakoulu Oy	<ul style="list-style-type: none"> <li>Jatkuvan oppimisen toimintamallia kehitetään sekä uusien, työelämälähtöisten koulutusmoduuleita suunnitellaan, pilotoidaan ja markkinoidaan.</li> <li>Perustetaan Centrian ja Kpedun yhteinen innovaatiokeskus nopeuttamaan TKI-tulosten siirtymistä käytäntöön, vahvistamaan yritys yhteistyötä sekä madaltamaan kynnystä hyödyntää tutkimus- ja kehittämisosaamista alueen pk-yrityksissä.</li> <li>Opintoselitelimalli käyttöön otetaan avoimessa ammattikorkeakoulussa ja edesautetaan nuorten siirtyminen korkeakouluopintojen pariin.</li> <li>Sujuvampia siirtojä rakennetaan ammatillisesta koulutuksesta ammattikorkeakouluun kehittämällä väyläopintoja ja yhteisiä opintokokonaisuuksia yhdessä Kpedun kanssa.</li> <li>Avoimen ammattikorkeakoulun ja jatkuvan oppimisen tarjontaa laajennetaan, osaamisen päivittäminen on mahdollista ilman tutkinto-opiskelijastatusta/ kohtuuttomia taloudellisia tai ajallisia esteitä.</li> </ul>
Pohjanmaan Elinvoimakeskus	<ul style="list-style-type: none"> <li>Keskusteluja ylläpidetään yhteisesti työstä, osaamisesta ja innovaatioista, niiden edistämisestä ja rahoitushauista ja muusta valtakunnallisesta toiminnasta tiedotetaan omissa verkostoissa, kuten jatkuvan oppimisen, JAO ja elinikäisen ohjauksen, ELO verkostossa.</li> <li>Tilannekuvaa päivitetään ja ylläpidetään verkostotyön avulla.</li> <li>Toteutetaan yritys vierailuja ja työnantajayhteistyötä alueella sekä osallistutaan laajasti muiden toimijoiden verkostoihin osaavaan työvoiman saatavuuteen liittyen alueella.</li> </ul>
MTK Keski-Pohjanmaa	<ul style="list-style-type: none"> <li>MTK Keski-Pohjanmaa edistää työtä, osaamista ja innovaatioita edunvalvontatyössään sekä kehittää hanke- ja koulutustoiminnalla alueen maataloustuottajien osaamista ja tietotaitoa uusista innovaatioista (etenkin Tietovirta -hanke).</li> <li>SuperSuksee -hankkeessa parannetaan nuorten maatalousyrittäjien osaamista ja edesautetaan maatalojen sukupolvenvaihdoksia.</li> <li>MTK Akatemiassa järjestetään koulutusta MTK -jäsenyrittäjille (hankkeissa ja MTK Akatemiassa hyödynnetään tehokkaasti digitalisaation tarjoamia mahdollisuuksia).</li> </ul>
Keski-Pohjanmaan Yrittäjät ry	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tavoittelee pk-yrityksiä ja kartoittaa yritysten osaamis- ja koulutustarpeita.</li> <li>T&amp;K-toimintaa tuetaan innovaatioiden ja kansainvälisen toiminnan edistämiseksi (yrittäjäjärjestön strateginen tavoite).</li> <li>Järjestetään tekoälykoulutuksia sekä yrittäjien ja yritysten digitalisaation hyödyntämisen koulutuksia.</li> </ul>
Keski-Pohjanmaan kesäyliopisto	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kehittää vastuullisen koulutuksen kehittämismallin kohdennettujen, tarvelähtöisten koulutusten suunnittelua. Tässä lisätään yhteistyötä eri toimijoiden kanssa mm. alueellisilla/ alakohteisilla työryhmillä.</li> </ul>
Toholammin kunta	<ul style="list-style-type: none"> <li>Hyödyntää verkostoja, digitalisaatiota ja osaamispotentiaalia.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Perustaitojen vahvistaminen ohjeeksi kaikilla kouluasteilla. Myös aineetonta pääomaa kuten luottamuksen vahvistaminen ja sosiaalisten taitojen vahvistaminen.</li> </ul>
Perhon kunta	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mukana/vaikuttaa useissa maakunnallisissa koulutusverkostoissa ja hankkeissa.</li> <li>• Työntekijöiden täydennyskoulutukseen panostaminen.</li> <li>• Systemaattinen tiedonkeruu ja tietoliikenneinfraan panostaminen.</li> </ul>
Rieska-Leader ry	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tukee työn, osaamisen ja innovaatioiden toimenpiteiden edistämistä hankkeilla.</li> </ul>
Keski-Pohjanmaan työllisyysalue	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kehittää tarvelähtöistä täydennyskoulutusta ja jatkuvaa oppimista: Työvoimakoulutusten kohdentaminen alueen työelämän tarpeiden mukaan ja niiden volyymin säilyttäminen.</li> <li>• Osallistuminen työnhakija-asiakkaiden ammatillisen täydennyskoulutuksen suuntaamiseen työelämän tarpeiden ja alueen osaamistarpeiden mukaisesti. Aktiivinen mukanaolo työnhakija-asiakkaiden ohjaamisessa eri koulutuksiin ja niistä tiedottamisessa.</li> <li>• Osallistuminen ennakointifoorumi-työskentelyyn (linkki työnhakija-asiakkaiden ja eri koulutusten järjestäjien välissä)</li> <li>• Kokkolan kaupunki työnantajana osallistuu aktiivisesti työntekijöidensä täydennyskoulutukseen ja osaamisen ylläpitämiseen monipuolisilla koulutuksilla, joita se tarjoaa työntekijöillensä. Esi-henkilöille tarjotun koulutustarjonnan kautta kaupunki pyrkii varmistamaan monimuotoisen henkilöstön johtamisen parhaat käytännöt ja ajantasaisimmat tiedot</li> </ul>
Kaustisen seutukunta, KASE	<p>Osaaminen, innovatiivisuus ja teknologinen kyvykkyys on tunnistettu yhdeksi koko kehittämistoimintaa läpileikkaavaksi peruspilariksi. Tämän myötä jo käynnissä olevia toimintatapoja tullaan jatkamaan ja vahvistamaan, erityisesti:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kansallisten ja kansainvälisten verkostojen hyödyntäminen osaamisen kehittämisessä</li> <li>• TKI-resurssien kohdentaminen innovaatioihin ja pilotointiin</li> <li>• Erityisesti energia-, biotalous-, digi- ja automaatioalojen tarpeiden huomioiminen</li> <li>• Digitaalisten ratkaisujen ja tekoälyn hyödyntämisen tukeminen myös osaamisen kehittämisessä.</li> </ul> <p>Seutukunta valmistele uutta strategista kehittämisohjelmaa tulevalle kaudelle. Tarkemmat toimenpiteet määritellään strategiatyön valmistuessa.</p>
Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymä, Kpedu	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Koulutusten jatkuva sisältöjen uudistaminen ja oppimisympäristöjen modernisointi vastamaan työelämän nykyisiä ja tulevia osaamistarpeita:</li> <li>• Tehokkaampi verkkokoulutuksen hyödyntäminen jatkuvan oppimisen turvaamiseksi työelämässä oleville.</li> <li>• Tiiviin yhteistyön jatkaminen alueen yritysten kanssa osaamisen uudistamisessa ja uusien teknologioiden käyttöönotossa vaatii oman henkilöstön osaamisen kehittämistä ja uudistamista, jotta voidaan tuottaa alueelle osaavaa työvoimaa.</li> <li>• Kpedun laajaan ja monipuolisen koulutustarjonnan sekä oppimisympäristöjen tarjoaminen entistä laajemmin alueen yritysten ja TKI-kumppaneidemme hyödynnettäväksi.</li> <li>• Kpedun kansainvälisen aktiivisen toiminnan ja käytössä olevien laajojen kansainvälisten verkostojen osaamisotentiaalin käyttäminen jatkossa entistäkin paremmin.</li> <li>• Osaamistarpeiden jatkuva ennakointi on tärkeää ja Kpedu tulee osallistumaan tiiviisti mahdollisen yhteisen ennakointimallin luomiseen ja itse toteutusvaiheeseen.</li> </ul>
Pohjanmaan kaupapakamari	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Edistää koulutuksen laatua esimerkiksi pilotoimalla työelämäauditointia, jolla varmistetaan opetuksen vastaavuus yritysten tarpeisiin. Aloittaa vuosina 2026 ja 2027 HTA-auditoinnit (Hyväksytysti Työelämä Auditoitu) auditoinnit ammatillisen toisen asteen oppilaitoksille ja ammattikorkea-kouluille Keski-Pohjanmaalla.</li> <li>• Kasvu edellyttää vahvaa tutkimus-, kehitys- ja innovaatiotoimintaa. Siksi tukee korkeakoulujen ja yritysten välistä tutkimusyhteistyötä.</li> <li>• Tukee rahastojensa kautta apurahoin opiskelijoita, tiedettä ja tutkimusta sekä elinkeinoelämälle kriittisten hankkeiden käynnistämistä. Tästä esimerkkinä on kasvuyritysten tukeminen, jotta maakuntaan saadaan lisää start-upeja (yritysten määrän lisääminen ja niiden kasvun tukeminen on ensiarvoisen tärkeää, jotta saadaan uudenlaista osaamista).</li> <li>• Valtakunnallinen edunvalvonta: Vaikuttaa aktiivisesti valtakunnan tason päätöksentekoon, jotta alueellisen koulutusverkon monipuolisuus ja rahoitus turvaantuu.</li> </ul>

## 2. Yhteistyön tiivistäminen jatkuvana prosessina -periaatteet ja toimenpiteet


TAULUKKO 7. YHTEISTYÖN TIIVISTÄMINEN JATKUVANA PROSESSINA -PERIAATTEET JA TOIMENPITEET

Toimija	Periaatteet ja toimenpiteet
Centria -ammattikorkeakoulu Oy	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Centria-ammattikorkeakoulu ja KPEDU laativat strategisen yhteistyösopimuksen, jossa on rakenteelliset puitteet pitkäjänteiselle osaamisen kehittämiseksi ja resurssien yhteiskäytölle.</li> <li>• Centrian, Seinäjoen SeAMK ja Satakunnan SAMK -ammattikorkeakoulujen yhteistyö tiivistyy, joka mahdollistaa koulutuksen kehittämisen, yhteisten koulutusavausten valmistelun sekä alueen vetovoiman vahvistamisen.</li> <li>• Alueellista ennakoitavuutta vahvistetaan rakentamalla systemaattinen yhteistyömalli yritysten, kuntien ja koulutustoimijoiden välille osaamistarpeiden tunnistamiseksi ja koulutustarjonnan ketteräksi päivittämiseksi.</li> </ul>
Pohjanmaan Elinvoimakeskus	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Yhteistyötä kehitetään verkostojen välityksellä ja lisäksi järjestetään yritysvierailuja elinikäisen ohjaamisen, ELO- ja JAO-verkostoille.</li> </ul>
MTK Keski-Pohjanmaa	<ul style="list-style-type: none"> <li>• MTK Keski-Pohjanmaa omalla työllään pyrkii yhdistämään edustamiensa elinkeinojen ja TKIO-toimijoiden välistä yhteistyötä. Toimintaa ohjaa periaate Keski-Pohjanmaasta yhteistyön maakuntana ja se, että jokainen voi edesauttaa yhteistyötahojen epävirallisilla ja vapaamuotoisilla tapaamisilla.</li> </ul>
Keski-Pohjanmaan Yrittäjät ry	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Yhteistyön tiivistämistä Vaikuttaja-verkostossa ja alueellinen Vaikuttajaseminaari vuosittainen tapahtuma. Vaikuttaja-verkosto on yhteistyökanava.</li> <li>• Verkostoida työnantajia (yrittäjiä) ja kehittää yhteistyömuotoja oppilaitoksien kanssa – keväällä 2026 esimerkkinä Kampusaamiaiset (kolme tilaisuutta, jokainen erikseen Kpedu, Centria, Yliopistokeskus), joissa esitellään toimintaa ja kuullaan yrittäjätarinoita yhteistyöstä.</li> </ul>
Keski-Pohjanmaan kesäyliopisto	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kehittää yhteistyön tiivistämistä ja prosesseja vastuullisen koulutuksen kehittämismallilla kohdennettujen, tarvelähtöisten koulutusten suunnittelussa.</li> </ul>
Toholammin kunta	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Linjaa toteuttamisen vastuut, koulutusorganisaatioiden ja kunnan yhteistyön kehittämisen ja yhteistyösopimusten toimeenpanon.</li> </ul>
Perhon kunta	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Väyläopintosopimukset korkeakouluihin.</li> <li>• Työharjoittelumahdollisuuksien tarjoaminen kuntaorganisaatiossa ja alueen yrityksissä.</li> </ul>
Keski-Pohjanmaan työllisyysalue	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Maakunnan toimijoiden ja koulutusorganisaatioiden välistä strategista yhteistyötä kehitetään ja solmittuja yhteistyösopimuksia ylläpidetään/tiivistetään: Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymän, Centrian ja yliopistokeskuksen ja kansanopistojen kanssa yhteistyö syvenyy etenkin kotoutumiskoulutuksissa, työvoimakoulutusten ja rekrykoulutusten järjestämisessä sopimuksellisella yhteistyöllä.</li> <li>• Kouluttajien ja työnantajien välisiä yhteistyömuotoja kehitetään: rekrykoulutusten tukeminen ja järjestäminen joustavasti työnantajien tarpeiden mukaan.</li> <li>• Maakunnallisen kumppanuusverkoston toiminta kehittyy. Monenvälisen tiiviin yhteistyön kautta prosessit saatetaan uudelle tasolle. Kokkolan kaupunki on koollekutsujana kumppanuusverkostossa, jossa on edustettuna yritysalamän eri tahoja ja työnantajia ja tavoite on rakentaa työllisyysalueella parempaa elinvoimaa ja työllisyyttä rakentamalla pysyvä, vaikuttava ja ei-hankeriippuvainen kumppanuusverkosto, joka tuottaa lisäarvoa paikallisille työmarkkinaosapuolille.</li> <li>• Kunnallisten kehittämissyhtiöiden kanssa yhteistyötä tiivistetään yritysalamän ja julkisen sektorin toimijoiden työskentelyn tehostamiseksi.</li> </ul>
Kaustisen seutukunta, KASE	<p>Kaustisen seudun kehittämistyön lähtökohtana on yhteistyö ja eri toimijoiden yhteen saattaminen sen toiminta-alueella viiden kunnan yhteisenä kehittämissyhtiönä. Uuden strategian valmistelussa yhteistyön merkitys korostuu entisestään. Ei luoda uusia</p>

	<p>irrationaalisia rakenteita, vaan vahvistetaan jo toimivia yhteistyömalleja ja niistä entistä systemaattisempia.</p> <p>Jatkossa yhteistyön painopisteenä ovat:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Maakunnan toimijoiden ja koulutusorganisaatioiden välisen strategisen yhteistyön syventäminen</li> <li>• Kouluttajien ja työnantajien välisen vuorovaikutuksen vahvistaminen (esim. työssä oppiminen, opinnäytetyöt, pilotit)</li> <li>• Työnantajien keskinäisen yhteistyön ja verkostoitumisen tukeminen</li> <li>• Vastuiden ja roolien selkeä kytkentä osaksi organisaatioiden normaalia toimintaa</li> </ul> <p>Toimenpiteet tarkentuvat strategiatyön viimeistelyn yhteydessä.</p>
Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymä, Kpedu	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kpedu on solminut yhteistyösopimuksen Centrian ja Jokilaaksojen koulutusyhtymä Jedun kanssa opetuksen ja TKI-toiminnan yhteistyön tiivistämisestä tarkoituksena tarjota työelämälle yhdessä kohdennettuja koulutus- ja TKI-palveluita</li> <li>• Yhteistyö Kokkolan yliopistokeskuksen ja muiden strategisten kumppaneiden kanssa, jotta esimerkiksi alueelle kohdennettuja EU-rahoituksia saadaan mahdollisimman tehokkaasti ja tuloksellisesti hyödynnettyä.</li> <li>• Työelämäyhteistyötä ammatillisessa koulutuksessa vahvistetaan edelleen tiiviillä yhteistyöllä yritysten, yrittäjäjärjestöjen sekä muiden sidosryhmien kanssa.</li> <li>• Tiivistä yhteistyö perusopetuksen ja lukiokoulutuksen kanssa koko ikäluokan kouluttamisen ja oppivelvollisuuden näkökulmasta. Kampusalueen toimijoiden ja yrittäjäjärjestöjen kanssa järjestettäviä yhteisiä tilaisuuksia yrityksille, jotta tärkeät koulutus- ja kehittämispalvelut sekä TKI-ympäristömme saadaan näkyviksi.</li> </ul>
Pohjanmaan kaupakamari	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Toimii keskeisenä kanavana osaamistarpeiden välittämisessä. Toteuttaa vuosittain osaajakyselyn ja kesätyökyselyn.</li> <li>• Järjestää HHJ-kursseja ja yrityslähtöisillä täydennyskoulutuksia.</li> <li>• Vauhdittaa yhteistyötä tarjoamalla kohtaamispaikkoja oppilaitosten ja elinkeinoelämän välille järjestämällä vuosittain Opo-foorumia, jolla opinto-ohjaajille esitellään alueemme investointeja ja suurempia rekrytoivia yrityksiä.</li> </ul>

### 3. Kansainvälistymisen lisääminen -periaatteet ja toimenpiteet

TAULUKKO 8. KANSAINVÄLISTYMISEN LISÄÄMINEN -PERIAATTEET JA TOIMENPITEET

Toimija	Periaatteet ja toimenpiteet
Centria -ammattikorkeakoulu Oy	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vahvistaa kansainvälisiä strategisia yhteistyöverkostoja UniGreen Alliancen kautta  osaamisen kansainvälistyminen, henkilöstön ja opiskelijoiden liikkuvuus sekä uusien koulutussisältöjen kehittäminen.</li> <li>• Kansainvälisiä opiskelijoita rekrytoidaan vastuullisesti ja työelämälähtöisesti sekä edistetään työllistymistä systemaattisesti yhteistyössä alueen yritysten kanssa, tavoitteena osaajien pysyvä kiinnittyminen Keski-Pohjanmaan työmarkkinoille.</li> </ul>
Pohjanmaan Elinvoimakeskus	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kansainvälistymiseen vahvistamiseen vastataan laajalla verkostotyöllä, mm. Pohjanmaan Elinvoimakeskus -vetoisten verkostojen kuten Talent Coastline ja POMAKO-verkostojen kautta samoin kuin myös Team Finlandin kautta.</li> </ul>
MTK Keski-Pohjanmaa	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lisää edustamiensa elinkeinojen kansainvälisyyttä hanke- ja koulutustoiminnan kautta sekä edunvalvonnan keinoin ja edesauttaa osaltaan alueen alkutuottajia rekrytoimaan työntekijöitä Töitä Suomesta – Osaajia maaseudulle palvelun avulla.</li> </ul>
Keski-Pohjanmaan Yrittäjät ry	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vahvistaa yritysten kansainvälisten verkostojen järjestämällä Vienti-tapahtumaa ja vuosittaisen Keski-Pohjanmaan Yrittäjien Yrittäjämatkan.</li> </ul>
Keski-Pohjanmaan kesäyliopisto	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tulee lisäämään suomen kielen koulutuksia erityisesti työelämässä oleville.</li> </ul>

Toholammin kunta	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tukee työllisyysaluetta kansainvälistymisen lisäämisen toimenpiteissä ja lisäksi kuuluttaa asennekasvatuksen perään ja tutustumista eri kulttuureihin.</li> </ul>
Perhon kunta	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mukana Centrian TalentHubissa, asuntotarjonnan kehittämisessä, vieraskielisten huomioimisessa palveluissa sekä tiedonvälityksessä.</li> <li>• Kansainvälistymisen edistäminen huomioidaan kunnan strategiassa.</li> </ul>
Rieska-Leader ry	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kotouttamista edistävien hankkeiden rahoitus ja ESC-nuorten vastaanottajana ja lähetäjänä toimiminen.</li> <li>• Etsii alueen yrityksille ulkomaisia kontakteja.</li> </ul>
Keski-Pohjanmaan työllisyysalue	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Työperäisen maahanmuuton lisääminen, yleisen ja työelämän vastaanottavuuden lisääminen: EURES-toiminta, kotoutumiskoulutusten järjestäminen ja työelämäkontaktien huomioiminen koulutuksissa.</li> <li>• Maahan muuttaneiden henkilöiden työelämään sijoittumisen edistäminen: Riittävä resurssointi kotoutumispalveluissa ja henkilökohtainen ohjaus suomalaiseen työelämään sijoittumisessa.</li> <li>• Kansainvälisten opiskelijoiden kotoutumisen ja työllistymisen tukeminen alueelle: Yhteiskuntaorientaation järjestäminen, Welcome Office -toiminta ja muu matalan kynnyksen kotoutumisen edistäminen.</li> </ul>
Kaustisen seutukunta, KASE	<p>Kaustisen seudulla työvoiman saatavuus on keskeinen kasvun edellytys ja kansainvälistyminen ja työperäinen maahanmuutto on pyritty huomioimaan tärkeänä tekijänä.</p> <p>Valmisteilla olevassa strategiassa kansainvälistyminen nähdään aiempaa vahvemmin osana osajapohjan ja pitovoiman vahvistamista ja tässä painotetaan:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Työperäisen maahanmuuton hallittua ja suunnitelmallista lisäämistä</li> <li>• Työelämän ja paikallisyhteisöjen vastaanottavuuden vahvistamista</li> <li>• Osaamisen tunnistamista ja täydentävää koulutusta</li> <li>• Kansainvälisten opiskelijoiden alueelle kiinnittymistä</li> <li>• Kansainvälisten hankkeiden ja kumppanuuksien hyödyntämistä</li> </ul> <p>Toimenpiteet tarkentuvat strategiatyön viimeistelyn yhteydessä.</p>
Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymä, Kpedu	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Valmistautuu työ- ja opiskeluperäisen maahanmuuton lisääntymiseen, joka tulee näkyväksi maahanmuuttajataustaisten osuuden kasvamiseen opiskelijamäärissä</li> <li>• Kuntien ja Kpedun välistä kotoutumiskoulutusten yhteistyötä kehitetään ja tiivistetään kotouttamisvastuun ollessa kunnilla.</li> <li>• Englanninkielestä koulutusta tarjotaan laajemmin työperäisen maahanmuuton edistämiseksi.</li> <li>• Opiskelijoiden kansainvälistymiseen panostamista yhä kansainvälistyvämmässä työelämässä.</li> </ul>
Pohjanmaan kaupakamari	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Keski-Pohjanmaan on oltava edelläkävijä kansainvälisten osaajien houkuttelussa ja juurruttamisessa. Pohjanmaan kaupakamari tekee työtä tämän tavoitteen eteen seuraavasti: <ul style="list-style-type: none"> <li>• A) Monikulttuurinen työelämä: Edistämme työpaikkojen tasa-arvoa ja valmiutta ottaa vastaan kansainvälistä työvoimaa kouluttamalla työnantajia monikulttuurisuuteen ja integraatioon.</li> <li>• B) Pitovoima: Luomme konkreettisia malleja ja kampanjan, joilla kansainväliset opiskelijat ja asiantuntijat työllistyvät ja kiinnittyvät alueen elinkeinoelämään jo opintojen aikana.</li> <li>• C) Monikielisyys: Alueen on kyettävä tarjoamaan laadukasta, monikielistä ja monialaista koulutusta, joka palvelee globaalisti toimivaa vientiteollisuuttamme. Kaupakamarin koulutuksissa lisätään kielikursseja asiantuntijoille.</li> </ul> </li> </ul>

#### 4. Maakunnan veto- ja pitovoiman vahvistaminen -periaatteet ja toimenpiteet

TAULUKKO 9. VETO- JA PITOVOIMAN VAHVISTAMINEN -PERIAATTEET JA TOIMENPITEET

Toimija	Periaatteet ja toimenpiteet
Centria -ammattikorkeakoulu Oy	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kehittää alueellista kulttuuriperintöä osana osaamis- ja elinvoimastrategiaa sekä siihen liittyvien monialaisten verkostojen rakentamista ja ylläpitoa yhteistyössä kuntien, kulttuuritoimijoiden ja yritysten kanssa.</li> <li>• Parantaa opintojen esteettömyyttä ja tuen kehittämistä (ohjaus, kielituki, uraohjaus) ☒ koulutus tavoittaa myös aliedustetut ryhmät ja edistää yhdenvertaisia mahdollisuuksia osaamisen kehittämiseen.</li> </ul>
Pohjanmaan Elinvoimakeskus	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Yhteistyössä alueen toimijoiden kanssa edistää koulutusta ja houkuttelevuutta ja siihen liittyvien toimenpiteiden suunnittelua sekä jakaa tietoa ja asioiden esiin nostamista eri verkostoissa.</li> </ul>
MTK Keski-Pohjanmaa	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nostaa esiin maa- ja metsätalouden merkityksellisyyttä, ja sen kokemusta työnteon arvona. Keski-Pohjanmaalla on vahva alkutuotanto, joka tarjoaa monipuolisia työ- ja yrittäjyysmahdollisuuksia. MTK korostaa alueen luonnonvara-alan koulutuksen merkittävyyden kansallista ja kansainvälistä kasvattamista. MTK tuo esiin alkutuotannon työmahdollisuudet (MTK:n alueella mm. Suomen suurin lomitusyksikkö ja Kannuksessa Suomen vetovoimaisin luonnonvara-alan ammatillista koulutusta tarjoava oppilaitos). Näitä työllistymisen ja koulutuksen mahdollisuuksia tuodaan esiin omassa toiminnassa vahvasti.</li> </ul>
Keski-Pohjanmaan yrittäjät ry	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vetovoimaa vahvistetaan yrittäjätarinoilla, viestimällä monikanavaisesti alueen mahdollisuuksista yrittäjille ja yrityksille ja tätä kautta houkutellaan alueelle myös uusia yrittäjiä.</li> <li>• Alueen yritysten omistajanvaihdoksiin liittyen etsitään ostajia myös alueen ulkopuolelta. Kaikki tapahtumat ovat avoimia (osallistunut kiinnostuneita yrittäjiä ja yhteistyökumppaneita muiltakin alueilta).</li> </ul>
Toholammin kunta	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mukana tukemassa ja kehittämässä matkailua. Maakunnan vetovoiman kehittäminen on koko maakuntaa koskeva tärkeä tehtävä ja tässä Kulttuuria vahvistettava.</li> </ul>
Perhon kunta	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sisällyttänyt brändin ja viestinnän uudistamisen osana päivitettyä kuntastrategiaa. Bonuskampanjat ja erilaiset muut vetovoimapanostukset. Lukiokoulutuksen markkinointi.</li> </ul>
Rieska Leader ry	Rahoittaa useita hankkeita, joilla parannetaan alueen veto- ja pitovoimaa
Keski-Pohjanmaan työllisyysalue	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Saavutettavuutta lisätään (koulutusten näkyvyys, koulutusmarkkinointi, verkkokoulutukset ym.): työvoimakoulutusten järjestäminen alueellisesti kattavasti mahdollisuuksien mukaan sekä verkkokoulutusten kehittäminen. Työvoimakoulutuksista viestiminen työllisyyspalvelujen viestintäkanavissa.</li> <li>• Kansainvälistymistä lisätään: Työllisyyspalvelut mukana EURES-verkostossa (tarjoaa mahdollisuuksia työvoiman vapaaseen liikkuvuuteen ja osaajien saamiseen myös muista verkoston maista työskentelemään Suomeen)</li> <li>• Yhteistyössä Siirtolaisinstituutin ja erilaisten hankkeiden kanssa parannetaan kansainvälisten henkilöiden juurtumista Keski-Pohjanmaalle</li> </ul>
Keski-Pohjanmaan kesäyliopisto	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lisää alueellista toimintaa ja näkyvyyttä maakunnassa mm. ikääntyvien yliopiston sekä lasten ja nuorten yliopiston osalta. Avoimien yliopisto-opintojen sekä täydennyskoulutuksien toteutustavat ovat jo suurimmaksi osaksi verkkovälitteisiä ja helposti saavutettavia.</li> </ul>
Kaustisen seutukunta, KASE:	<p>Uudessa strategiassa vetovoima kytketään entistä selvemmin osaamiseen ja työelämään. Tavoitteena on, että koulutusmahdollisuudet, työpaikat, asuminen ja arjen sujuvuus muodostavat yhtenäisen ja ymmärrettävän kokonaisuuden. Vetovoimaa koskevat toimenpiteet konkretisoidaan strategiatyön valmistuessa.</p> <p>Painopisteitä ovat:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Alueen vahvuuksiin perustuva pitkäjänteinen brändin rakentaminen</li> <li>• Koulutusten ja uramahdollisuuksien näkyvyyden parantaminen</li> <li>• Saavutettavuuden lisääminen (myös digitaalisesti)</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Seudun houkuttelevuuden vahvistaminen opiskelu-, asumis- ja työpaikkana</li> </ul>
Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymä, Kpedu:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Valmiuksia kohdentaa koulutustarjontaa teollisuuden ja sitä tukevien toimialojen toisenasteen ammatillisesti koulutetun työvoiman kysynnän kasvamiseen.</li> <li>• Yhteisen tilannekuvan hahmottaminen kuntien, elinkeinoyhtiöiden ja maakuntaliiton kanssa työelämän tarpeisiin vastaamiseksi.</li> <li>• Alueen koulutustarjonnan entistäkin parempi profilointi ja brändääminen aina ammatillisesta koulutuksesta yliopistokoulutukseen saakka.</li> </ul>
Pohjanmaan kauppakamari	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Viestii aktiivisesti maakunnan kehityksestä tuomalla elinkeinoelämän kasvua, menestystä ja investointeja esille.</li> <li>• Tuottaa vuosittain kaksi kertaa talouden suhdannekatsauksen, joka antaa tilannekuvaa myös osaaja- ja rekrytointikysymyksiin.</li> </ul>

## 6. Indikaattorit, seuranta ja vaikuttavuus

Osaamisstrategian indikaattorit on määritelty Keski-Pohjanmaan maakuntaohjelmassa 2026–2029 ja niiden muutosta seurataan vuosittain. Seurannassa tavoite 2027 vuoteen on tutkinnon suorittaneiden prosenttiosuuden kasvu 15 vuotta täyttäneistä samoin kuin 15-vuotta täyttäneiden korkea-asteen tutkinnon suorittaneiden prosenttiosuus. Nämä ovat olleet matalat verrattuna koko maa tasoon.

Väestön koulutustasomittaimen nousua 20 vuotta täyttäneelle väestölle tavoitellaan sekä tutkimus- ja kehittämistoiminnan menojen että T&K-henkilöstön lukumäärän kasvua. Väestön koulutustasoa (koulutustasomittain) mitataan perusasteen jälkeen suoritettun korkeimman koulutuksen keskimääräisellä pituudella henkilöä kohti. Koulutustasoluku 359 (vuosi 2024) osoittaa, että teoreettinen koulutusaika hlöä kohti on noin 3,5 vuotta peruskoulun suorittamisen jälkeen. Väestön koulutustason perusjoukkona käytetään 20 vuotta täyttänyttä väestöä, koska alle 20-vuotiaiden koulutus on vielä kesken. Koulutustasomittaimen avulla voidaan vertailla eri alueiden välisiä koulutustasoeroja sekä seurata ajassa tapahtuvia muutoksia.<sup>5</sup>

TAULUKKO 10. MAAKUNTAOHJELMAN 2026-2029 SEURANTAMITTARIT OSAAMINEN

Seurantamittarit 2026–2029	2022	2023	2024	2027
Tutkinnon suorittaneiden osuus 15 vuotta täyttäneistä (%)	73	73,5	<b>73,7</b>	+
Korkea-asteen tutkinnon suorittaneita 15 vuotta täyttäneistä (%)	27	27,4	<b>27,7</b>	+
Väestön koulutustasomittain 20 vuotta täyttäneelle väestölle (teoreettinen koulutusaika/hlö peruskoulun suorittamisen jälkeen)	350,1	354,8	<b>358,6</b>	+
Tutkimus- ja kehittämistoiminnan menot (miljoonaa euroa, sektorit yhteensä), AES-mittari	31,1	37,9	<b>51,5</b>	+
T&K -henkilöstö (kaikki sektorit yhteensä), AES -mittari	382	412	<b>482</b>	+

Lähteet: Tilastokeskus 2026

<sup>5</sup> Tilastokeskus 2026 viitattu 17.3.2026 <https://stat.fi/meta/kas/koulutustaso.html>

# Lähdeluettelo

Centria (2025). Centria jäseneksi eurooppalaiseen UNIGreen yliopistoalliian. Saatavissa <https://net.centria.fi/centria-jaseneksi-eurooppalaiseen-unigreen-yliopistoalliian/>

Elinvoimakeskus (2026). Talent Coastline Boosting Growth in Ostrobothnian Regions. Saatavissa <https://elinvoimakeskus.fi/web/talent-coastline/verkostot>

Elinvoimakeskus (2026). Team Finland -verkoston palvelut. Saatavissa <https://elinvoimakeskus.fi/team-finland-verkoston-palvelut>

Finlex 2021/756. Laki alueiden kehittämisestä ja Euroopan unionin alue- ja rakennepolitiikan toimeenpanosta. Saatavissa <https://www.finlex.fi/fi/lainsaadanto/saaduskokoelma/2021/756>

Keski-Pohjanmaan liitto (2020). Osaamisstrategia 2025. Saatavissa <https://www.keski-pohjanmaa.fi/dl/265/a8f781/Osaamisstrategia%20MKH%2016.12.2019%20pics%20%28ID%209428%29.pdf>

Keski-Pohjanmaan liitto (2020). Osaavaa työvoimaa Keski-Pohjanmaalle toimenpideohjelma. <https://www.keski-pohjanmaa.fi/dl/1145/df8248/Osaavaa%20ty%26ouml%3Bvoimaa%20-toimenpideohjelma%208.12.2020.pdf>

Tekoäly työelämän ja vihreän siirtymän muutosvoimana (2024). Jere Immonen. Työterveyslaitos. Saatavissa <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-391-194-9>

Tervetuloa SuperSuksee-hankkeen pariin! MTK. Saatavissa <https://keski-pohjanmaa.mtk.fi/supersuksee>

Tilastokeskus 2026. Koulutustaso. Saatavissa <https://stat.fi/meta/kas/koulutustaso.html>

Töitä Suomesta Oy (2026). Osaajia maaseudulle!. Saatavissa <https://toitasuomesta.fi/>

MTK-Akatemia tarjoaa monipuolista koulutusta. MTK. Saatavissa <https://www.mtk.fi/akatemia>