

EU-komission Harnessing Talent Platform aloittanut toimintansa

22.12.2023

Harnessing Talent Platform (HTP) on EU-komission syksyllä 2023 toimintansa aloittanut jaetun tietämyksen rakentamisen ja kokemusten vaihdon foorumi, joka pyrkii tukemaan EU:n alueita selviytymään väestörakenteen muutoksen seurauksista sekä lieventämään korkea-asteen koulutuksen saaneen väestön vähenemiseen liittyviä haasteita EU:ssa. Tämä foorumi, tai alusta, pyrkii varmistamaan, että eri alueet saavat ohjausta ja tietoa, jota ne tarvitsevat alueelliset erot huomioon ottavien ja kattavien strategioiden laatimiseksi ja lujittamiseksi pystyäkseen kouluttamaan ja säilyttämään asiantuntijoita. HTP muodostuu neljästä teemaryhmästä (Working groups), joita ovat terveyden (Health), digitalisaation (Digital), TKI:n (Research & Innovation) ja aluekehityksen (Territorial) teemaryhmät. Suomesta näissä neljässä teemaryhmässä on jäsen Health (kirjoittaja), Research & Innovation sekä Territorial teemaryhmässä. HTP on osa Talent Booster mekanismia.

Taustaa

EU käy läpi merkittävää väestörakenteen muutosta. Vuonna 2023 valmistuneessa komission dokumentissa The impact of democraphic change – in a changing environment tuodaan esiin EU:n merkittävimpiä väestörakenteellisia vaikutuksia. Ihmisten eliniän odote on pidentynyt merkittävästi, mutta syntyvyyden pienentyminen, ja vähenevä ja ikääntyvä väestö tuovat uusia haasteita. Työssäkäyvän väestön osan pieneneminen asettaa haasteita työmarkkinoille ja ekonomiselle kasvulle; työssäkäyvien osuus tulisi saada nousuun ja/tai työn tuottavuutta täytyy lisätä esim. teknologisen kehityksen ja osaamisen vahvistamisen avulla. COVID-19 pandemia osoitti myös taloutemme haavoittuvuuden terveyteen liittyvien laajojen ”shokkien” kohdatessa. Väestörakenteelliset vaikutukset eivät kuitenkaan vaikuta kaikkiin EU maihin ja alueisiin samalla

tavalla. Väestön väheneminen on ollut merkittävintä eräissä itäisissä EU maissa, joiden maastamuutto on ollut korkeaa, samoin kuin asutuksen urbanisoituminen esim. työ ja koulutusmahdollisuuksien keskittymisen myötä.

HTP aloitustapaaminen Brysselissä

HTP-foorumi muodostuu siis neljästä teemaryhmästä (Health, Digital, Research & Innovation ja Territorial), joista kussakin on 20 henkilön ydinryhmä. Ydinryhmän kaksi jäsentä toimivat puheenjohtajina. Lisäksi ryhmiin kutsutaan tarvittaessa esim. asiantuntijoita, ja ryhmien fasilitointi tapahtuu HTP-sihteeristön toimesta. HTP-foorumin aloitustapaaminen pidettiin marraskuun lopulla 2023 Brysselissä. Foorumin toiminta on organisoitu projektiksi, ja teemaryhmät tulevat toimimaan vuosien 2024 ja 2026 välillä. Tapaamisia pidetään sekä teemaryhmien sisäisesti että koko foorumin tasolla. Koko foorumi tapaa kolme kertaa vuodessa, joista aina



kerran Brysselissä. DG Regio -rakennus, Bryssel. Kuva: Tanja Hautala Ensimmäisessä tapaamisessa kuultiin mm. foorumin perustamisen taustoista ja teemaryhmien toiminnan organisoimisesta. HTP-foorumi kuuluu Talent Booster -mekanismin pilariin kuusi, ja nyt toimintaansa aloittelevat teemaryhmät sen pilariin seitsemän. Teemaryhmien tavoitteet, toimintakäytänteet, ryhmien jäsenten verkostoituminen sekä työn alle otettavien alateemojen läpikäyminen olivat tapaamisen tärkeintä antia. Paljon keskustelua herätti myös esimerkiksi ilmiö ”skills mismatch” ja sen aiheuttamat haasteet. Selkeää oli se, että vaikka alueellisia eroja EU:ssa on, foorumin perustamisen taustalla

olevat haasteet olivat yhteisesti jaettuja. Mielenkiintoisia näkökulmia esiteltiin myös European innovation scoreboardista. Vuoden 2023 tilaston mukaan Ruotsin muutaman vuoden johtajuuden jälkeen Tanska on uusi huippuinnovaattori, jolla on paras suorituskyky EU:ssa. Muita innovaatiojohtajia ovat Ruotsi, Suomi, Alankomaat ja Belgia. Suomi on siis tässä vertailussa varsin korkealla, ns. mitalisijoilla. Lisätietoja Suomen tilanteesta löytyy täältä ec_rtd_eis-country-profile-fi.pdf (europa.eu). Lisäksi taustoituksen mukaan tämän hetken osaamistrendejä Euroopassa ovat työperäinen oppiminen ja yritys-koulutuskumppanuudet; digitaaliset taidot; yrittäjyystaidot ja innovaatiot; arkioppimisen ja epävirallisen oppimisen validointi; tuki opettajille ja kouluttajille sekä korkea-asteen koulutuksen nykyaikaistaminen. Korkea-asteen nykyaikaistaminen sisältää tutkinnon seurantajärjestelmien kehittämisen opiskelijoiden suoritusten seuraamiseksi; korkea-asteen koulutuksen tulosten ja rahoituksen väliset yhteydet sekä mikro-credentiaalien kehittämisen.

Health -teemaryhmä

Health -teemaryhmän erityistavoitteita ovat 1. Tuoda asiaankuuluvat terveydenhuollon toimijat yhteen ja edistää vuoropuhelua, kokemusten vaihtoa ja tiedon rakentamista heidän välilleen; sekä 2. Tunnistaa mahdollisuuksia, lähestymistapoja ja hyviä käytänteitä, joilla voidaan lieventää taitoihin ja osaamiseen liittyvien haasteiden paikallista ja alueellista epäsuhtaa sekä kuinka valjastaa lahjakkuutta (sosiaali-) ja terveydenhuollon alalla.



Kuva: Tanja Hautala Health -teemaryhmän jäsenet edustavat 12 eri EU-jäsenvaltiota. Ryhmän jäsenistössä erityisesti lääkärit ja hallinnon edustajat olivat hyvin edustettuna. Itse pyrin hoitotyön ja sosiaali- ja terveydenhuollon

opetuksen pitkäaikaista kokemusta omaavana nostamaan esiin tulevissa keskusteluissa luonnollisesti myös näitä osa-alueita. Seuraavaksi esittelen vielä tässä teemaryhmässä merkittävimmiksi nostettuja tavoitteita (lähteet kokousmateriaaleista). Ensimmäinen näistä oli *terveydenhuollon työntekijöiden palkkojen, palvelumallien ja työolojen parantaminen*. Pelkästään vuosina 2018–2030 EU-27:n odotetaan tarvittavan 10,9 miljoonaa äskettäin koulutettua tai maahan tuotua terveydenhuollon ja hoiva-alan työntekijää tyydyttääkseen terveydenhuollon ja pitkäaikaishoidon kasvavan kysynnän. Myös *Paikallisesti merkityksellisen lääketieteellisen ja ensihoitajan koulutuksen ja tutkimuksen edistämisellä* on ratkaiseva rooli pyrittäessä ratkaisemaan ”talent development trap” terveydenhuoltoalalla. *Taitojen edistäminen terveydenhuoltoalalla* – Eurostatin lukujen mukaan lähes 15 miljoonaa ihmistä työskentelee terveydenhuoltoalan ammateissa, mikä edustaa yli 7:ää prosenttia kaikista työllisistä ja lähes 4:ää prosenttia EU:n väestöstä. Terveyssektorilla on kuitenkin edessään merkittäviä haasteita työvoiman osaamisen ja uudelleenkoulutuksen nopeiden muutosten, työvoimapulan ja vaikeiden työolojen vuoksi. Tärkeää on myös *Liikkuvuuden helpottaminen ja tutkintojen tunnustamisen parantaminen* terveydenhuoltoalalla kaikkialla Euroopassa. Monet terveydenhuoltoalan tutkinnot perustuvat edelleen kansallisiin tavoitteisiin, mikä muodostaa esteitä liikkuvuudelle alalla. Keskustelussa olisi keskityttävä mm. siihen, kuinka edelleen virtaviivaistaa ja helpottaa tunnustamisprosessia hyödyntämällä eurooppalaista tutkintojen viitekehystä (EQF). Merkittävänä haasteena koetaan *Väestön vähenemisen ja ikääntymisen tuomat haasteet:* EU:n väestönkasvu on hidastunut viime vuosikymmeninä ja pysähtynyt COVID-19-pandemian aikana. Tämä johtui esim. syntyvyyden vähenemisestä, kuolleisuuden nousemisesta ja nettomuuton pienemisestä. EU:n väestön ennustetaan nyt jatkavan kasvuaan, mutta rajoitettua vauhtia vuoteen 2029 asti, jonka jälkeen se alkaa hitaasti laskea. Lisäksi teemoina olivat: *Terveysongelmista kärsivien integroiminen työmarkkinoille; Rajat ylittävä yhteistyö terveydenhuollossa; Terveysmatkailu ja aluekehitys; Terveydenhuoltosektorin digitalisaatio; sekä Vihreä ja kestävä muutos terveydenhuoltoalalla*. Suomessa näitä teemoja tulisi tarkastella tietenkin sosiaali- ja terveydenhuollon näkökulmasta. Valittavista teemoista voidaan muodostaa esim. yleiskatsaus, artikkeleita/tieteellisiä julkaisuja, koonti parhaista käytännöistä ja tärkeimmistä menestystekijöistä, suosituksia alueviranomaisille lahjakkuuksien hyödyntämiseksi terveysalalla, ehdotus alueviranomaisille toimintasuunnitelmaksi ja työkalupakeiksi, mahdolliset tapaustutkimukset sekä strategia työryhmän työn ja havaintojen levittämiseksi. Näiden toteuttamiseksi suunniteltiin alustavasti Delfoi -menetelmää hyödyntävien kansallisten aineistojen kokoamista sekä kyselyjä hyvien käytänteiden kartoittamiseksi. Tämä työ kuitenkin etenee ja tarkentuu ensi kevään aikana.

Tanja Hautala
tutkimus- ja kehittämispäällikkö, hyvinvointi ja luovuus
SeAMK