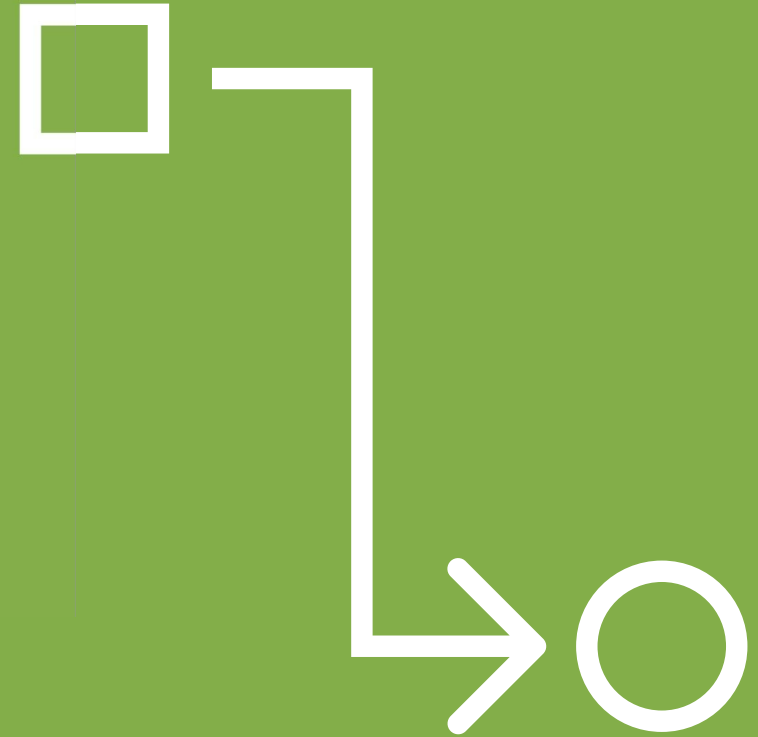


Ohjelmavalmistelu 2026-2029

# Vaikutusarviot ja mittaroinnin tasot



# Ohjelman kärkien vaikutusarviointi

## Arviointi

- **Vaikutuspotentiaali** – mitä hyötyä kärjellä voidaan saavuttaa
- **Ohjattavuus** – kuinka paljon vaikutuksesta on omissa käsissämme
- **Edellytykset** – mitä toteutuminen vaatii
- **Riskit** – mitä voi tapahtua, jos edellytykset eivät täyty tai mitä ei saa tapahtua

Arviointi on työskentely ja tausta-aineisto. Arviointi ei ole osa päätettävää ohjelmaa.

**Arvioinnin tiivistys: Ohjelma on toimeenpantavissa ja vaikuttava.**

### Miksi tämä malli?

- Selkeä ja vertailukelpoinen tapa arvioida kärkiä
- Kevyt mutta strategisesti riittävä
- Perustuu julkisen sektorin arviointimalleihin.

### Miten sitä käytettiin?

- Sama rakenne kaikille kärjille
- Taustana tilannekuva, keskustelut, kokemus ja tutkimustieto
- Ei tarkkoja laskelmia → tukee valintojen tekemistä

### Mitä malli ei tee?

- Ei määritä toimenpiteitä.
- Ei itsessään muuta strategiaa – ellei sitä arvion perusteella päätetä muuttaa.
- Ei tee numeroennusteita.
- Ei ole riskienhallinta työkalu.



# Kärkien potentiaali: Miksi ohjelma toimii tiivistys

## 1. Asiakkaiden aktivointi

- Lisää omatoimisuutta ja sujuvoittaa etenemistä.
- Asiakkaat suurin resurssi.
- Vähentää asiointitarvetta.
- Vapauttaa työaikaa intensiiviseen tukeen sitä tarvitseville.
- Oikealla tavalla aktiivinen asiakas on kustannusvaikuttavuden kannalta paras asiakas.

## 2. Työelämän ja työnantajien tarpeista järjestetyt palvelut

- Vastaa alueen todelliseen rekryointitarpeeseen.
- Lisää työnantajien luottamusta ja yhteydenottoja.
- Parantaa kohtaantoa ja lyhentää rekryointiprosesseja.
- Kohdistaa koulutus- ja palvelupolut oikeisiin aloihin.

## 3. Verkostomainen kokonaisuus (kunnat – kehitysyhtiöt – koulutus)

- Rakentaa yhteisen palvelukokonaisuuden
- Mahdollistaa koulutustarjonnan suunnittelun työnantajatarpeiden mukaan.
- Tehostaa resurssien käyttöä ja vähentää päällekkäistä työtä.
- Lisää alueen kykyä vastata työvoimatarpeisiin.

## 4. Tiedolla johtaminen ja digitaaliset ratkaisut

- Järkevä kohdentaminen parantaa vaikuttavuutta ja tehokkuutta
- Lisää läpinäkyvyyttä ja tasalaatuisuutta
- Tukee päätöksentekoa ja muutoksen ohjattavuutta.
- Digitaalisuus suurin muutostekijä ja mahdollisuus seuraavien 5-10 vuoden ajanjaksolla.

## 5. Henkilöstön osaaminen ja hyvinvointi

- Henkilöstö on onnistumisehto uudistamiselle.
- Nostaa palvelun laatua ja yhdenmukaisuutta.
- Vähentää vaihtuvuutta ja kuormitusta.
- Lisää työssä onnistumisia ja työrauhaa.
- Varmistaa arjen osaamisen hyödyntämisen



# 1. Aktivoimme asiakkaat toimimaan itse – ja tuemme heidän etenemistään

## Vaikutusarvio – tausta-aineisto

Potentiaali	Ohjattavuus	Edellytykset	Riskit
<ul style="list-style-type: none"><li>• 17 000 asiakasta on suurin resurssimme.</li><li>• Jos asiakkaan oma toimijuus vahvistuu, <b>asiointitarve vähenee</b>.</li><li>• Asiakkaiden omatoiminen työnhaku ja oikeisiin palveluihin hakeutuminen tehostaa palvelua ja on tehostaa toimintaa.</li><li>• Omatoimiset hakuprosessit ja digipalvelut vapauttavat henkilöresurseja. Pystymme tukemaan paremmin niitä, jotka tarvitsevat enemmän tukea.</li><li>• Asiakkaiden aktivointi ei ole niin suhdanneriippuvaista kuin työnantajayhteistyö. Ohjattavuus parempi.</li></ul>	<p><b>Korkea ohjattavuus:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Työntekijöitä voidaan kouluttaa malliin</li><li>• Palvelut ja prosessit voidaan yhtenäistää / muotoilla.</li><li>• Aktivointitapa voidaan määritellä eri kohderyhmille.</li><li>• Mallia voidaan johtaa omassa toiminnassa ja tarjota välineet toimintaan ja toteuttaa seurantaa.</li></ul> <p><b>Matala ohjattavuus:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• asiakkaan elämäntilanne</li><li>• terveydelliset rajoitteet</li><li>• motivaatio, taloustilanne, perhetilanne</li><li>• ulkopuoliset palvelut ja työttömyysturva</li></ul>	<p><b>Edellytykset</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Yhtenäinen malli eri ryhmille (yhdenvertaisuus ja ohjeistukset)</li><li>• Ohjaus- ja motivointiosaaminen ja ratkaisukeskeinen työote</li><li>• Digipalvelujen sujuvuus</li><li>• Kyky nopeisiin ohjauksiin palveluihin</li><li>• Kyky tunnistaa palvelutarpeet</li><li>• Luottaminen asiakkaaseen</li><li>• Palvelun ja järjestelmän selkeys – asiakas luottaa järjestelmään ja hahmottaa ja uskaltaa toimia.</li></ul>	<p><b>Riskit</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Toteutus pirstaloituu → jokainen tekee eri tavalla. Palvelu ei ole yhdenvertaista.</li><li>• Asiakkaille syntyy ylikuormitus (“tee itse”, ei “tuemme sinua”).</li><li>• Asiakkaat ohjautuvat omatoimisesti väärin</li><li>• Malli jää paperille.</li><li>• Digipalvelut eivät toimi → turhautuminen ja ei mahdollista olla aktiivinen. (osa aktiivisista asiakkaista haluaa digipalvelua)</li><li>• Syntyy “kahden kerroksen palvelu”, missä toiset saavat palvelua ja toiset eivät.</li><li>• Asiakkaat passivoituvat → ei vaikuttavuutta.</li></ul>



# 2. Järjestämme palvelut työelämän ja työnantajien tarpeista lähtien.

## Vaikutusarvio – tausta-aineisto

Potentiaali	Ohjattavuus	Edellytykset	Riskit
<ul style="list-style-type: none"><li>Suuri potentiaali, koska alue on osa Helsingin työssäkäyntialuetta, joka on maan suurin. Tätä voi pitää erityispiirteenä. Työpaikkojen määrä on suuri ja työmarkkina dynaaminen.</li><li>Palvelut kohdistuu paremmin aidosti avoinna oleviin työpaikkoihin ja työmarkkinoiden tarpeisiin.</li><li>Asiakkaiden työllistyminen nopeutuu, kun prosessit ja palvelut kytkeytyvät suoraan työmarkkinoiden tarpeisiin.</li><li>Työnantajien luottamus kasvaa → he ottavat herkemmin yhteyttä ja käyttävät palveluita.</li><li>Rekrytointiongelmien vähentyminen, kun palvelut tukevat yrityksiä oikea-aikaisesti.</li><li>Palveluiden vaikuttavuus kasvaa.</li></ul>	<p><b>Korkea ohjattavuus:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>Voimme rakentaa yhtenäisen työnantajapalvelumallin ja määrittää omat palvelut ja kanavat.</li><li>Voimme linjata, miten työvoiman tarpeet huomioidaan asiakastyössä.</li><li>Voimme kouluttaa henkilöstön tunnistamaan yritysten / työmarkkinoiden tarpeita.</li><li>Voimme priorisoida työnantajayhteistyötä alueen kasvualueille ja yrityksiin, jotka tarvitsevat apua (mikro ja pienet yritykset).</li></ul> <p><b>Rajoitettu ohjattavuus:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>Suhdanteet.</li><li>Yritysten investointi- ja rekrytointipäätökset.</li><li>Työmarkkinoiden rakenteet ja asenteet.</li><li>Muun verkoston työnantajapalvelut.</li><li>Yritysten omat rekrytointikäytännöt.</li></ul>	<p><b>Edellytykset</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>Työnantajayhteistyössä on huomioitava myös haavoittuvien ryhmien rekrytoinnin lisääminen. Ei pelkkää kysyntälähtöisyyttä.</li><li>Selkeä malli ja roolit verkoston työnantajayhteistyölle (kuka tekee, mitä ja miten tieto kulkee)</li><li>Yhteinen palvelulupaus yrityksille.</li><li>Osaaminen rekrytointitarpeiden tunnistamiseen – ja niiden tunnistaminen verkostona.</li><li>Suora yhteistyö kuntien, oppilaitosten ja kehitysyritysten kanssa</li><li>Jatkuva työmarkkinatiedon keruu ja hyödyntäminen.</li><li>Alueen kasvualojen ja potentiaalisten työnantaja-asiakkaiden (mikro- ja pienyritykset) tunnistaminen ja priorisointi.</li><li>Yksityinen työnvälitys pääkaupunkiseudun työpaikkojen hyödyntämiseen.</li></ul>	<p><b>Riskit</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>Yritykset eivät tiedä, mitä tarjoamme → luottamus jää matalaksi. Palveluita ei käytetä.</li><li>Palvelut pirstaloituvat. Eri toimijat jatkavat erillään ja työnantajia kuormitetaan liikaa.</li><li>Organisaatioiden erilaiset tavat johtaa epätasaiseen työnantajakokemukseen.</li><li>Kärki palvelee vain niitä henkilöasiakkaita, jotka työllistyisivät myös itsenäisesti.</li><li>Käymme tekemään jotain, mikä toimii tällä hetkellä yksityisellä rahoituksella.</li></ul>



### 3. Johdamme työllisyyttä verkostona ja rakennamme yhteistä palvelukokonaisuutta – erityisesti kuntien, kehitysyritysten ja koulutustoimijoiden kanssa

#### Vaikutusarvio – tausta-aineisto

Potentiaali	Ohjattavuus	Edellytykset	Riskit
<ul style="list-style-type: none"><li>Suuri potentiaali, koska alueen verkostot ovat laajat (alueen erityispiirre). Paljon osaavia toimijoita.</li><li>Palvelut muodostavat kokonaisuuden. Tehokkuus ja vaikuttavuus kasvaa.</li><li>Asiakkaan eteneminen helpottuu, kun työmarkkinakytköstä vahvistetaan yhteisellä työnantajapalvelulla.</li><li>Yritysten tarpeisiin voidaan vastata nopeammin (yhdistetyt resurssit) ja tiedonkulku.</li><li>Koulutustarjonta voidaan suunnata entistä paremmin työvoimatarpeisiin edistämään työllisyyttä. Kaikkien toimijoiden rahoitusmallit tukevat tavoitetta.</li><li>Suurella osalla työttömistä koulutuksen tarpeita. Työmarkkinoiden vaatimukset kasvavat. Välttämätön toimi työllisyysasteen ylläpitämiseksi.</li></ul>	<p><b>Korkea ohjattavuus:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>Yhteinen koordinaatio ja verkoston johtaminen (oletuksella, että kuntien tahtotila sama).</li><li>Tavoitteiden asettaminen verkostolle.</li><li>Yhteinen työskentelytapa, rakenteet ja roolit.</li></ul> <p><b>Rajoitettu ohjattavuus:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>Jokaisen toimijan omat prioriteetit ja yksityiskohdat.</li><li>Erilaiset rakenteet (kunnissa, oppilaitoksissa jne.)</li><li>Rahoitusmallit</li><li>Oppilaitosten valtakunnalliset reunaehdot (helpottuu toiminnanohjausmallissa)</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Yhteinen tilannekuva ja tavoitteet. Yhteinen palvelulupaus?</li><li>Roolit ja vastuut selkeästi sovittu.</li><li>Rakenteet, joissa linjaukset ja yhteinen johtaminen tehdään.</li><li>Tietojen avoin jakaminen.</li><li>Luottamus toimijoiden välillä.</li><li>Toimintatavat nopealle reagoinnille.</li><li>Molemminpuolinen yhteistyö.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Eri toimijat puhuvat ylätasolla yhteistyöstä, mutta eivät ole valmiita muokkaamaan omaa toimintaa.</li><li>Verkoston roolit jää epäselviksi toisille toimijoille.</li><li>Verkoston johtajuus jää epäselväksi.</li><li>Ei pystytä tuottamaan tietoa, mikä kelpaa kaikille.</li><li>Yksittäisten organisaatioiden edunvalvonta ajaa yhteisten tavoitteiden ohi.</li><li>Yhteinen tekeminen jää yksittäisten henkilöiden varaan.</li><li>Verkostotyöhön osallistujilta puuttuu mandaatti toimia ja sopia verkoston kanssa.</li><li>Verkostosta rakennetaan liian laaja ja kunnianhimoinen – se jää paperille, kun asiat eivät konkretisoidu.</li></ul>



# 4. Johdamme työtä tiedolla ja kehitämme digitaalisia ratkaisuja

## Vaikutusarvio – tausta-aineisto

Potentiaali	Ohjattavuus	Edellytykset	Riskit
<ul style="list-style-type: none"><li>Resurssit kohdentuu oikeaan aikaan oikeille asiakkaille → vaikuttavuus ja tehokkuus kasvaa.</li><li>Päätöksenteko perustuu faktaan, ei oletuksiin.</li><li>Digitaaliset palvelut monistuvat, vähentävät jonotusta ja vapauttavat aikaa asiakkaiden kohtaamiseen.</li><li>Mahdollistaa tasalaatuisuuden seuraamisen ja hyvien toimintamallien tunnistamisen.</li><li>Mahdollistaa toiminnan tehostamiseen ja operatiivisen johtamisen.</li></ul>	<p><b>Korkea ohjattavuus:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>Oman toiminnan seurannat ja raportoinnit sekä mittareiden määrittely.</li><li>Digipalvelujen käyttöönotto omassa toiminnassa.</li><li>Työntekijöiden ohjaaminen järjestelmien käyttöön.</li><li>Tiedon hyödyntäminen johtamisessa.</li></ul> <p><b>Rajoitettu ohjattavuus:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>Valtakunnalliset IT-ratkaisut ja järjestelmät.</li><li>Järjestelmäpuutteet ja markkinoilla oleva tarjonta.</li><li>Asiakkaiden digivalmiudet.</li><li>Tietosuoja yhteisen asiakastiedon jakamiseksi.</li><li>Verkostokumppaneiden digiratkaisut (yhteisten asiakkuuksien hoitoon).</li></ul>	<p><b>Edellytykset</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>Selkeä tieto- ja johtamismalli: mitä mitataan, miten ja miksi.</li><li>Helppoja, toimivia digipalveluja oikeaan kohtaan asiakasprosesseja.</li><li>Digipalveluiden kohdistaminen oikein.</li><li>Johdon ja henkilöstön osaaminen tiedon lukemiseen ja käyttämiseen.</li><li>Rehellisyys ja analyttisyys tiedon tulkinnessa.</li><li>Johdon kyky tehdä päätöksiä tiedon perusteella.</li><li>ICT:n tuki toteuttamisessa. Oma osaaminen tietojohtamisen toteutuksiin</li><li>Yksinkertainen raportointirakenne, joka johdettu ohjelmasta yksittäiseen työntekijään. Rakenne, mihin sitoudutaan.</li></ul>	<p><b>Riskit</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>Dataa on, mutta kukaan ei käytä sitä oikeasti → tiedolla johtamisen illuusio.</li><li>Mittarit ohjaavat väärään tekemiseen, jos niitä ei valita viisaasti</li><li>Digipalvelut lisäävät asiakkaiden kuormitusta tai syrjäyttävät asiakkaita, jos ne eivät toimi tai kohdistetaan väärin.</li><li>Henkilöstö kokee digipalvelut ja järjestelmät taakkana. Digi ei kiinnity perustyöhön ja/tai helpota sitä.</li><li>Data tulkitaan ilman kontekstia ja ymmärretään väärin. Syntyy vääriä johtopäätöksiä.</li><li>Luotetaan käärmeöljykauppiaisiin.</li><li>Hankitaan väärä työkalu, kehittämiskumppani tai palvelu – rahat ja sopimukset ei taivu korjausliikkeeseen.</li></ul>



# Kehitämme henkilöstön osaamista ja tuemme heidän työhyvinvointiaan

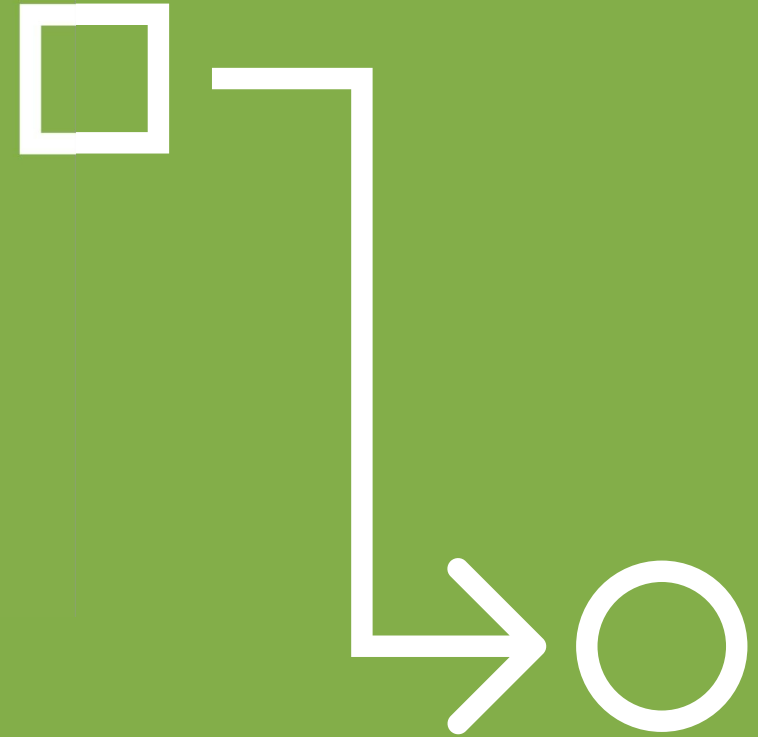
## Vaikutusarvio – tausta-aineisto

Potentiaali	Ohjattavuus	Edellytykset	Riskit
<ul style="list-style-type: none"><li>Henkilöstön osaaminen ja sitoutuminen on ratkaiseva osa ohjelmaa ja palvelureformin toteuttamista.</li><li>Palvelun laatu nousee — osaaminen näkyy suoraan asiakkaiden saamassa palvelussa.</li><li>Työote yhtenäistyy osaamisen yhtenäistyessä.</li><li>Työssä jaksaminen paranee → vähentää vaihtuvuutta ja poissaoloja. Parantaa tehokkuutta.</li><li>Oppiminen ja kehittäminen vahvistavat yhteistyötä tiimien välillä ja tukevat kokonaisuuden muodostumista.</li><li>Henkilöstö sitoutuu ohjelmaan, kun kokee osaamisen tukevan työtä.</li></ul>	<p><b>Korkea ohjattavuus:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>Henkilöstön osaamisen kehittäminen.</li><li>Koulutusten järjestäminen</li><li>Johtaminen ja esihenkilötyö</li><li>Henkilöstön hyvinvoinnin ja osaamisen sekä työkuormituksen seuranta.</li><li>Yhteiset työkalut, ohjeet ja tavat.</li></ul> <p><b>Rajoitettu ohjattavuus:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>Alalle ei suoraa koulutusta.</li><li>Työn tunnekuormitus. Asiakkaiden huolien siirtyminen henkilöstölle.</li><li>Henkilökohtaiset tilanteet.</li><li>TE24 uudistukseen liittyvä painolasti siirtyneillä työntekijöillä.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Selkeä vuosittainen osaamissuunnitelma koko organisaatiolle.</li><li>Konkreettiset ja selkeät oppimisen painopisteet.</li><li>Henkilökohtaiset osaamisen kehittämisen suunnitelmat, jos erityistehtävä.</li><li>Toimiva perehdytys – toimivat vaatimukset ja tavoitteet työlle.</li><li>Esihenkilöiden tuki ja ohjaus.</li><li>Realistinen työkuorma – ja toimivat välineet ja prosessit.</li><li>Toimiva henkilöstöviestintä.</li><li>Toimiva johtaminen.</li><li>Ammatillisesti kypsä käytös ja varhainen puuttuminen epäasialliseen käytökseen.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Henkilöstö väsyy, jos toimenpiteitä tulee liikaa yhtä aikaa ja ne ei kiinnity mihinkään.</li><li>Koulutus ei vaikuta arkeen, jos työkuorma estää muutoksen.</li><li>Koulutus ei vaikuta arkeen, jos koulutus ei kiinnity muutokseen ja sitä ei voi viedä toimintaan.</li><li>Muutosvastarinta kasvaa, jos ohjelma koetaan päälle liimatuksi ja arjesta vieraantuneeksi.</li><li>Johtamis- ja esihenkilöresurssi (määrä ja osaaminen) ei riitä tukemaan ja johtamaan muutosta.</li></ul>



Ohjelmavalmistelu 2026-2029

# Painopistekohderyhmien vaikutusarviot 9.12.2025



# Kohderyhmien kokonaisarvio

**Painopistekohderyhmät (nuoret, ulkomaalaistaustaiset ja pitkäaikaistyöttömät) kattavat noin 72 % työttömistä asiakkaista.**

→ Todellinen vaikutus ulottuu lähes koko asiakasmassaan. Valinnat eivät jätä ketään ulkopuolelle, mutta painopisteet ohjaavat resurssit vaikuttavimpiin kohtiin.

## Miksi nämä ryhmät?

- **Nuoret:** Varhaisen tuen vaikutus on tutkitusti suurin → Ehkäisee polarisaatiota ja vaikutukset suurimmat työurien kautta
- **Ulkomaalaistaustaiset:** Heikompi työllisyysaste → Suurin käyttämätön potentiaali ja pidemmän aikavälin huoltosuhteen/ työllisyysasteen kehitys ikääntymisen myötä
- **Pitkäaikaistyöttömät:** Kunnille merkittävä kustannus → Vaikutus talouteen suuri. Kohdistetut toimenpiteet talouden kannalta etenkin pisimpään työttömänä olleisiin.

## Arvio:

*Vaikutuspotentiaali:* Kohdentamalla tukea näihin kolmeen ryhmään saadaan paras vaikuttavuus henkilöiden työmarkkinapotentiaalin ja työttömyysturvan kuntaosuuden kautta.

*Ennaltaehkäisy:* Etenkin nuorten ja maahanmuuttajien oikea-aikainen tuki vähentää tulevaa pitkäaikaistyöttömyyttä.

*Taloudellinen vaikuttavuus:* Pitkäaikaistyöttömyyden supistaminen tuottaa suurimmat kunnalliset säästöt. Pidemmällä aikavälillä maahanmuuttajien työllisyysasteen nostaminen ja työvoima eläköityvien ikäluokkien tilalle.

*Painopistekohderyhmien ulkopuolella olevat keskimääräistä koulutetumpia ja kotimaisempia. Lähtökohtaisesti mahdollisuus kevyempään palveluun. (Erittäin heterogeeninen ryhmä, joten tämä yleistys. Toisaalta niin ovat myös maahanmuuttajat ja nuoretkin...)*

## Riskejä, jos näihin ei kohdenneta:

- 1) kustannukset kasvavat
- 2) koulutus- ja osaamispotentiaali jää hyödyntämättä
- 3) työllisyyden (ja yhteiskunnan) polarisaatio syvenee
- 4) palvelujärjestelmä kuormittuu entisestään

→ Painopistekohderyhmien valinta on strategisesti perusteltua, vaikutuslaajuudeltaan suurta ja myös taloudellisesti järkevää. Riskinä kuitenkin se, että suurin osa asiakkaista painopistekohderyhmissä, jolloin panostusten tekemistä pitää edelleen kohdistaa yksityiskohtaisemmin. Tämä voidaan tehdä yksityiskohtaisessa suunnittelussa.



# Kohderyhmien koko työttömistä taulukkona

## Työnvälitystilasto lokakuu 2025

- Ryhmät ovat osittain päällekkäisiä. Yhteensä ryhmiin kuuluu työttömistä noin 72 prosenttia työttömistä eli 7386 henkilöä.
- Seuraavilla sivuilla kohderyhmäkohtaisen arvio.
- Kokonaisuutena voi todeta, että painopistekohderyhmissä korostuu pitkäaikaistyöttömät joita puolet työttömistä sekä palvelutarpeiden osalta kouluttamattomat, joita yhteensä 2955 eli noin 29 prosenttia kaikista asiakkaista. Koulutustarpeita on myös tutkinnon suorittaneissa.
- Kohderyhmäarviot tehty työttömistä koulutustasoittain. Hakuammattien ja koulutusalojen yhdistäminen hajauttaisi huomioita liikaa ohjelmatasolla. Toimenpiteiden suunnittelussa tehdään tarkempi pureutuminen.

		Kaikki yhteensä	Suomalaiset	Ulkomaalaiset	Kaikki yhteensä	Suomalaiset	Ulkomaalaiset
Ikä yhteensä	KOULUTUS YHTEENSÄ	10308	8891	1417	100 %	100 %	100 %
	Perusaste	2404	2030	374	23 %	23 %	34 %
	Toinen aste	5173	4732	433	50 %	53 %	42 %
	Korkea-aste	2180	1931	242	21 %	22 %	12 %
	Tuntematon	551	198	353	5 %	2 %	11 %

		Kaikki yhteensä	Suomalaiset	Ulkomaalaiset	Kaikki yhteensä	Suomalaiset	Ulkomaalaiset
Alle 30v työnhakijat	KOULUTUS YHTEENSÄ	2434	2192	242	100 %	100 %	100 %
	Perusaste	614	544	58	25 %	25 %	33 %
	Toinen aste	1446	1365	76	59 %	62 %	45 %
	Korkea-aste	201	181	5	8 %	8 %	0 %
	Tuntematon	173	98	75	7 %	4 %	13 %

		Kaikki yhteensä	Suomalaiset	Ulkomaalaiset	Kaikki yhteensä	Suomalaiset	Ulkomaalaiset
Pitkäaikaistyöttömät yhteensä	KOULUTUS YHTEENSÄ	5087	4430	657	100 %	100 %	100 %
	Perusaste	1355	1165	190	27 %	26 %	36 %
	Toinen aste	2504	2304	195	49 %	52 %	37 %
	Korkea-aste	1022	892	127	20 %	20 %	13 %
	Tuntematon	206	69	137	4 %	2 %	13 %



# Nuoret

## Kohderyhmän arvio

- Alle 30 vuotiaita työttömiä yhteensä 2 434 henkilöä eli noin 25 prosenttia kaikista työttömistä.
- Lähes 60 prosenttia suorittanut toisen asteen tutkinnon.
  - Osa näistä tutkinnoista kuitenkin yleissivistäviä ylioppilastutkintoja.
- Ilman tutkintoa (perusaste + tuntematon) 32 prosenttia nuorista. Tämä ryhmä on erityisen haavoittuva.

### Potentiaali:

Työuravaikutukset mittavia ja vaikutukset koko työuran tuloihin, jos onnistumme.

Koulutus suurella osalla kunnossa. Potentiaalin lunastaminen.

### Edellytys:

Työnantajayhteistyö ja koulutusyhteistyö – tukee kärkeä 3.

### Riskit:

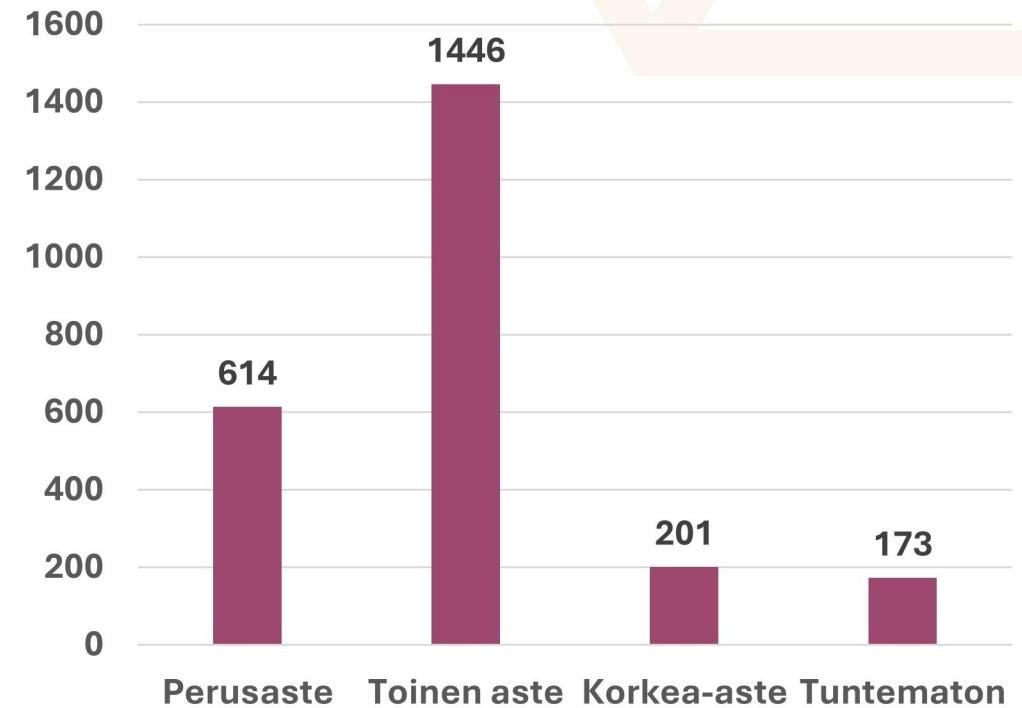
Työurien lyheneminen – syrjäytyminen.

Polarisaatiokehityksen vahvistuminen ja laajemmat ongelmat.

Nuorten syrjäytyminen näkyy viiveellä myös alueen työvoiman tarjonnassa.

→ Panostukset maksavat itsensä takaisin pitkällä aikavälillä työuravaikutusten kautta ja mahdollistaa laadukkaan kysyntään vastaavan työvoiman tarjonnan.

Alle 30v työnhakijat



# Maahanmuuttajat

## Kohderyhmän arvio

- Ulkomaalaisia työttömiä yhteensä 1 417 henkilöä eli noin 14 prosenttia kaikista työttömistä.
- Lähes 31 prosenttia suorittanut toisen asteen tutkinnon.
- Ilman tutkintoa (perusaste + tuntematon) 51 prosenttia maahanmuuttajista. Tämä ryhmä on erityisen vaikeassa asemassa.

### Potentiaali:

Ulkomaalaisten määrä tulee kasvamaan alueella, jos ennusteet toteutuvat.

Työllisyysasteen ylläpitämiseksi maahanmuuttajien työllisyysastetta ja koulutusta vastaavassa työssä oloa parannettava.

Työvoiman saatavuuden kannalta tämä ryhmä on alueen tulevaisuuden kannalta kriittinen.

### Edellytys:

Työnantajayhteistyö ja koulutusyhteistyö – tukee kärkeä 3.

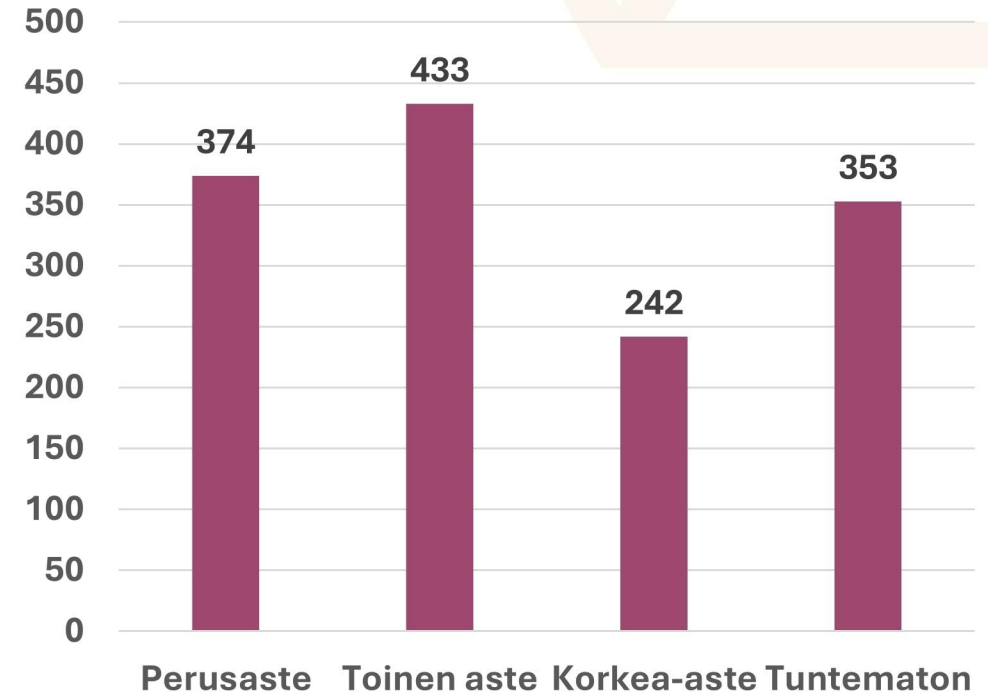
### Riskit:

Työllisyysasteen pysyessä matalana yhteiskunnan rahoituspohjan kaventuminen entisestään. (Ikääntyminen jne.)

Polarisaatiokehityksen vahvistuminen ja laajemmat ongelmat.

→ Panostukset välttämättömiä yhteiskunnan rahoituspohjan ylläpitämiseksi pitkällä aikavälillä. Parantaa työvoiman tarjontaa (pitkällä aikavälillä).

Ulkomaalaiset (10/2025)



# Pitkäaikaistyöttömät

## Kohderyhmän arvio

- Pitkäaikaistyöttömät ryhmänä heterogeenisin tilanteiltaan. Ryhmään kuuluu kaikki yli vuoden yhtäjaksoisesti työttömänä olleet. Näitä on kaikista työttömistä noin puolet eli 50 %. Määrä on poikkeuksellisen korkea.
- Noin puolella eli 49 prosentilla toisen asteen tutkinto.
  - Pitkän työttömyyden takia koulutustarpeita myös tässä ryhmässä.
- Ilman tutkintoa (perusaste + tuntematon) 31 prosenttia Tämä ryhmä on erityisen vaikeassa tilanteessa.

### Potentiaali:

Taloudelliset vaikutukset työttömyysturvan kuntaosuuden kautta. Tämä ohjaa toimenpiteiden kohdistamista pisimpään työttömänä olleisiin ja toisaalta yhtäaikaaisesti ennaltaehkäisyyn.

### Edellytys:

Työnantajayhteistyö ja koulutusyhteistyö – tukee kärkeä 3.

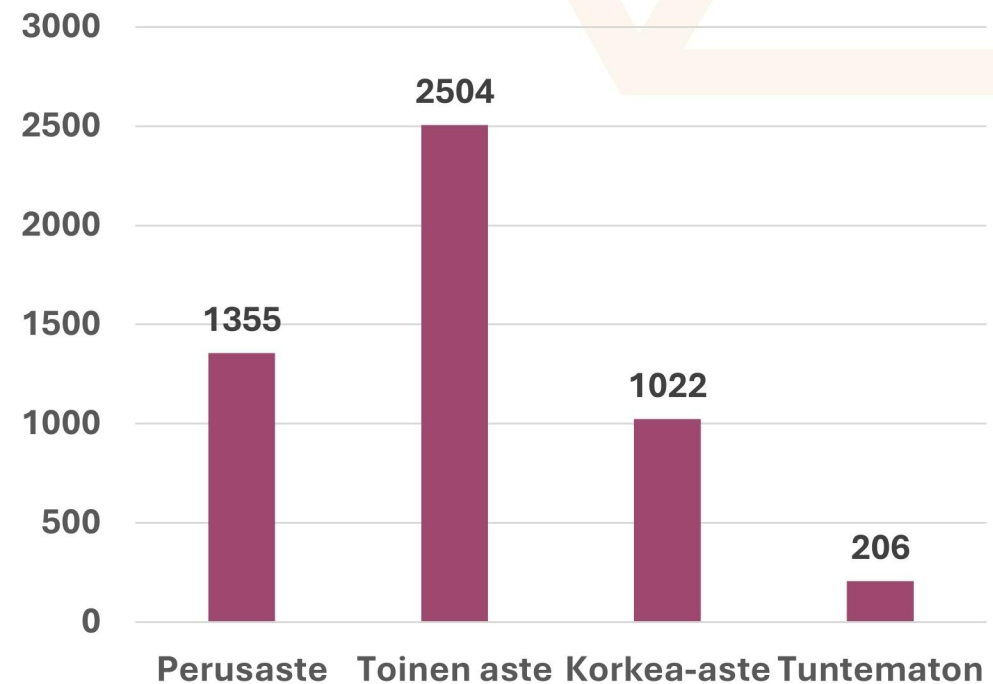
Osin vaatii myös hyvinvointialueyhteistyötä tai sen epäonnistuessa omaa hankintaa työkykyselvityksien tekemiseen. Ryhmässä paljon käytännössä työkyvyttömiä.

### Riskit:

Työttömyysturvan kuntaosuuteen ei pystytä vaikuttamaan kuin rajallisesti, koska suhdanne määrittää suurelta osin työvoiman kysynnän.

→ Panostukset maksavat itsensä ainakin osin takaisin työttömyysturvan kuntaosuuden kautta.

Pitkäaikaistyöttömät (10/2025)

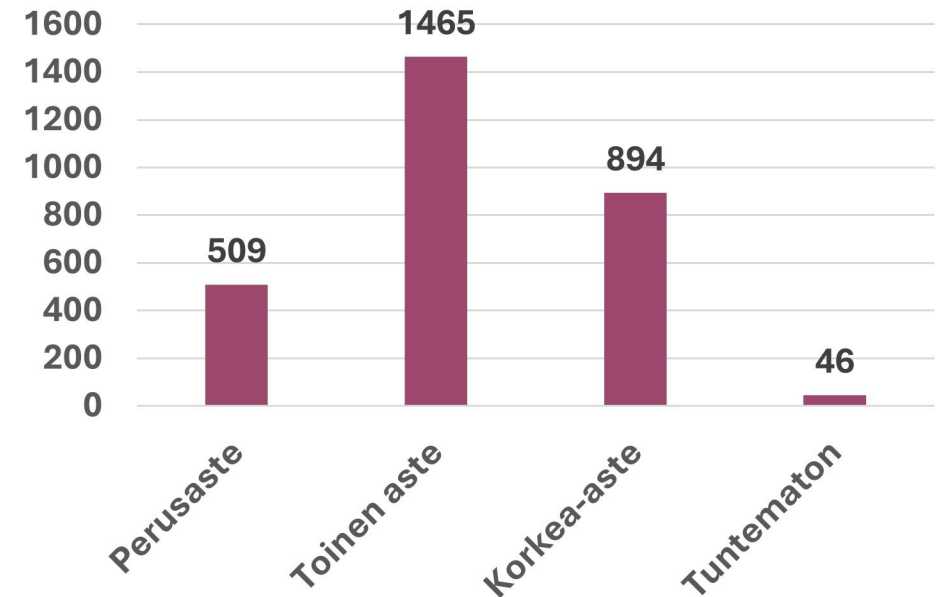


# Painopistekohderyhmien ulkopuoliset

## Kohderyhmien ulkopuolisten arvio

- Painopistekohderyhmien ulkopuolella 28 % työttömistä asiakkaista eli 2920 työtöntä.
- Ryhmä on pirstaleinen, mutta selkeitä eroja painopistekohderyhmiin:
  - Keskimääräistä koulutetumpaa. Korkea-asteen tutkinto 30 %, kun kohderyhmillä 8-20 %.
  - Ovat harvemmin matalasti koulutettuja. Perusasteen osuus 17 %, kun kohderyhmillä 25-34 %.
  - Muodostuvat pääosin suomalaisista ja keski-ikäisistä työnhakijoista.
  - Vähiten palvelutarvetta koulutuksen näkökulmasta.
- Tärkeä segmentti, jottei valu pitkäaikaistyöttömyyteen.
- Tälle ryhmälle riittää kevyempi palvelu ja nopea ohjaus avoimiin työpaikkoihin, jolloin resurssit voidaan kohdistaa painopisteisiin ilman, että yhdenvertaisuus vaarantuu.

Painopistekohderyhmien ulkopuolella (10/2025)



Ohjelmavalmistelu 2026-2029

# Ohjelman mittaristo



Keski-Uudenmaan TE-palvelut  
Hyvinkää | Järvenpää | Mäntsälä | Nurmijärvi | Pornainen | Tuusula

# Ohjelman mittaroinnin tasot

**Tavoitemittarit** = “Mihin haluamme vaikuttaa?”

**Toiminnan mittarit** = “Mitä meidän pitää tehdä, jotta vaikutus syntyy?”

**Tiimi-/henkilöstömittarit** = “Miten arjen työ ja mitkä suoritteet tukee ohjelman toteutumista?”

(Kevään 2026 aikana osana laajaa tiedolla johtamisen kokonaisuutta. Mittaroinnin ja tehtävien valuttaminen työntekijöille.)

Ohjelma

Ohjelma  
+ käyttösuunnitelma

Ei erillistä päätöksentekoa  
Operatiivista johtamista



# Mittaroinnin tasojen selitykset

## Tavoitemittarit (strateginen taso)

- Kuvaavat ilmiöitä, joihin haluamme vaikuttaa (työttömyys, pitkäaikaistyöttömyys, nuoret, maahanmuuttajat).
- Näihin vaikuttavat monet tekijät, ei vain oma toimintamme (suhdanteet, talouspolitiikka).
- Silti välttämättömiä, koska kuvaavat *suunnan* ja ohjelman pitkän aikavälin vaikuttavuutta.
- **Ohjaavat:** näistä johdetaan kaikki alemmat mittarit.

## Toiminnan mittarit (operatiivinen taso)

- Mittaavat sitä, **mitä oikeasti teemme** ja kuinka hyvin toteutamme strategiaa.
- Esimerkkejä: ensikontaktin nopeus, ohjausten määrä, digipalvelujen käyttö, oikea palveluun kohdentuminen.
- Tiivis kokonaisuus, joka yhdistää strategian arjen toimintaan.

## Palvelualue-, tiimi- ja työntekijätason mittarit (taktinen taso)

- Johdetaan toiminnan mittareista.
- Käytetään arjen johtamisessa ja jatkuvassa kehittämisessä.
- Laajin kokonaisuus, joka tukee työn sujuvuutta, laatua ja yhteisiä toimintamalleja.



# Kiitos!

**Heikki Vento**  
ohjelmajohtaja



**Keski-Uudenmaan TE-palvelut**  
Hyvinkää | Järvenpää | Mäntsälä | Nurmijärvi | Pornainen | Tuusula

*Yhteistä työtä*