



**Keski-Uudenmaan työllisyysalue
Valmistautuminen 'strategian' valmisteluun**

Vento & Pernu työllisyys, 5.3.2025

Toimintaympäristö: Työmarkkinat

Työmarkkinaennusteet – merkitys strategiaan?

Lyhyellä aikavälillä: Paljon epävarmuuksia. Orastavaa talouskasvua – työllisyys nousee viiveellä, jos talouskasvu alkaa ja jatkuu.

Pitkällä aikavälillä: Kansantalouden ja eläkejärjestelmän kestävyys kannalta ei vaihtoehtoa sille, että työllisyysaste / työllisten määrä pysyisi vähintään samana ja mieluummin kasvaisi.

Työn murros; pidempi aikaväli

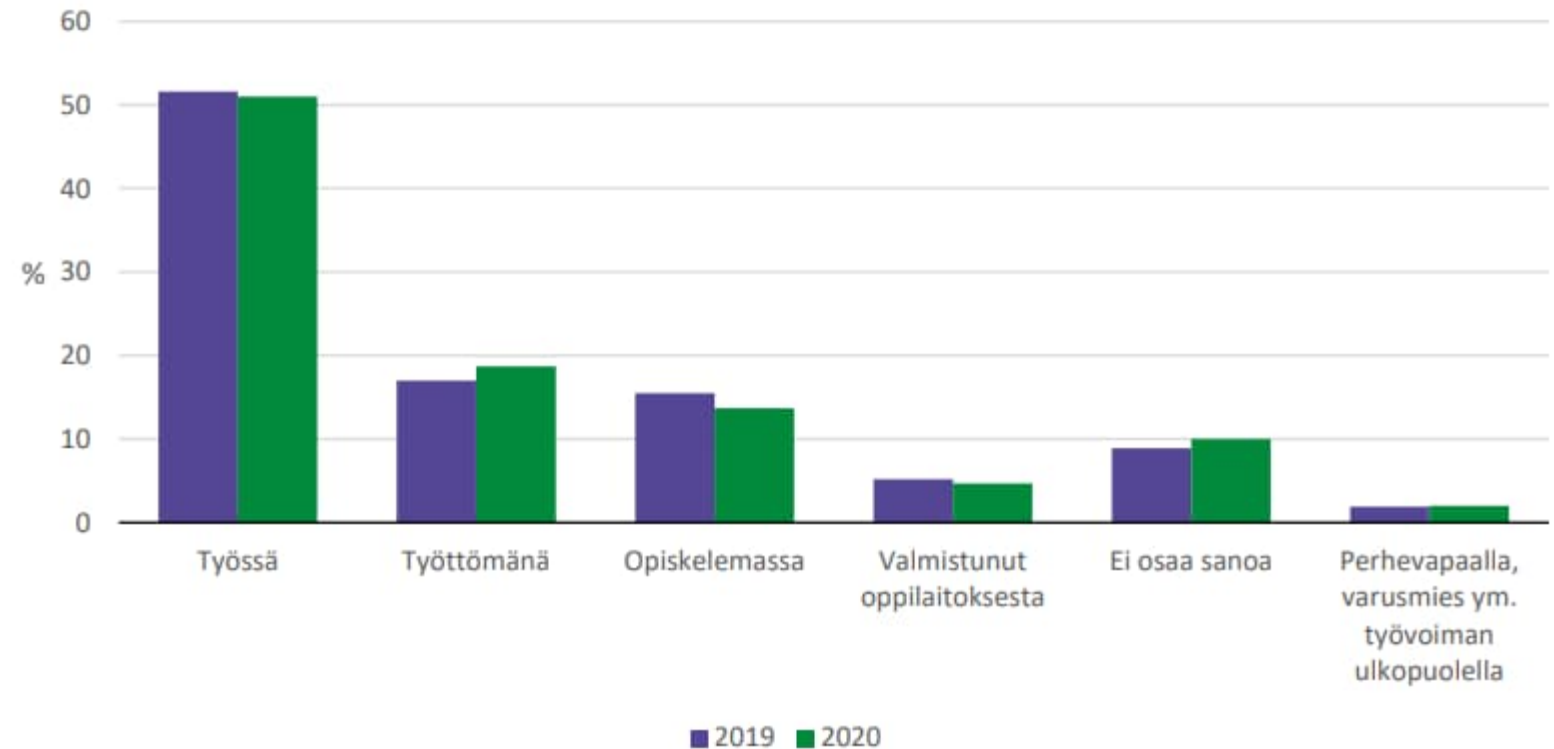
” Lyhyellä aikavälillä muutoksia yleensä yliarvioidaan ja pitkällä tähtäimellä aliarvioidaan.”

- Teknologian kehitys muuttaa työnsisältöjä jatkuvasti. Digitalisaatio, automatisaatio, robotisaatio ja tekoäly muokkaavat kaikkia töitä.
 - Töitä tuhoutuu, töiden sisällöt muokkaantuvat, työvoiman tarpeessa on heilahteluita, uusia töitä syntyy.
- Työn murros korostaa jatkuvan oppimisen tarvetta.
 - Työssä olevien osalta jatkuvaa oppimista tukee mm. työpaikalla oppiminen, työnantajan tarjoamat koulutukset.
 - Työttömien osalta jatkuvaa oppimista tuetaan mm. työvoimakoulutuksin, omaehtoisin opinnoin.
 - Työttömyyden taustalla voi olla vanhentunutta osaamista tai osaamisvajeita. Palvelutarve osaamisen kehittämiseen lähtökohtaisesti suurempi kuin työssä olevilla.
 - Yleisesti Suomessa työurat ehjiä ja työttömyys kasaantuu samoille henkilöille.
 - Työelämän ja työurien polarisoitumisen ja segregaation vahvistumisen riskit suuria tämän jo olemassa olevan rakenteellisen haasteen takia.
 - Oppilaitosten ja koulutuksen rooli on merkittävä työvoimaviranomaisen kannalta työttömien palveluissa ja tulee kasvamaan tulevaisuudessa.
 - Polarisoitumisen ja segregaation takia tarvitaan palveluita, joissa osaamisen kehittämiseen yhdistyy myös muita työllistymisen tuen palveluita.

Työmarkkinat – mistä rekrytoidut tulivat uuteen työpaikkaan

- Noin puolet työntekijöiden rekrytoinneista tehtiin työssäolleista. Työstä työhön siirtyvät.
- Työttömien osuus vajaa viidesosa.
- Opiskelijoita ja oppilaitoksesta valmistuneita noin viidesosa.
- Kohtaantohaasteita ei voida ratkaista yksittäisen työvoimaviranomaisen tai oppilaitoksen omilla toimenpiteillä! On pyrittävä vaikuttamaan laajemmin työvoiman tarjontaan.

Kuvio 11. Mistä rekrytoidut tulivat uuteen työpaikkaan vuosina 2019 ja 2020, %.



*Lähde: [TEM-analyysejä 106/2021](#): Työvoiman hankinta toimipaikoissa vuonna 2020

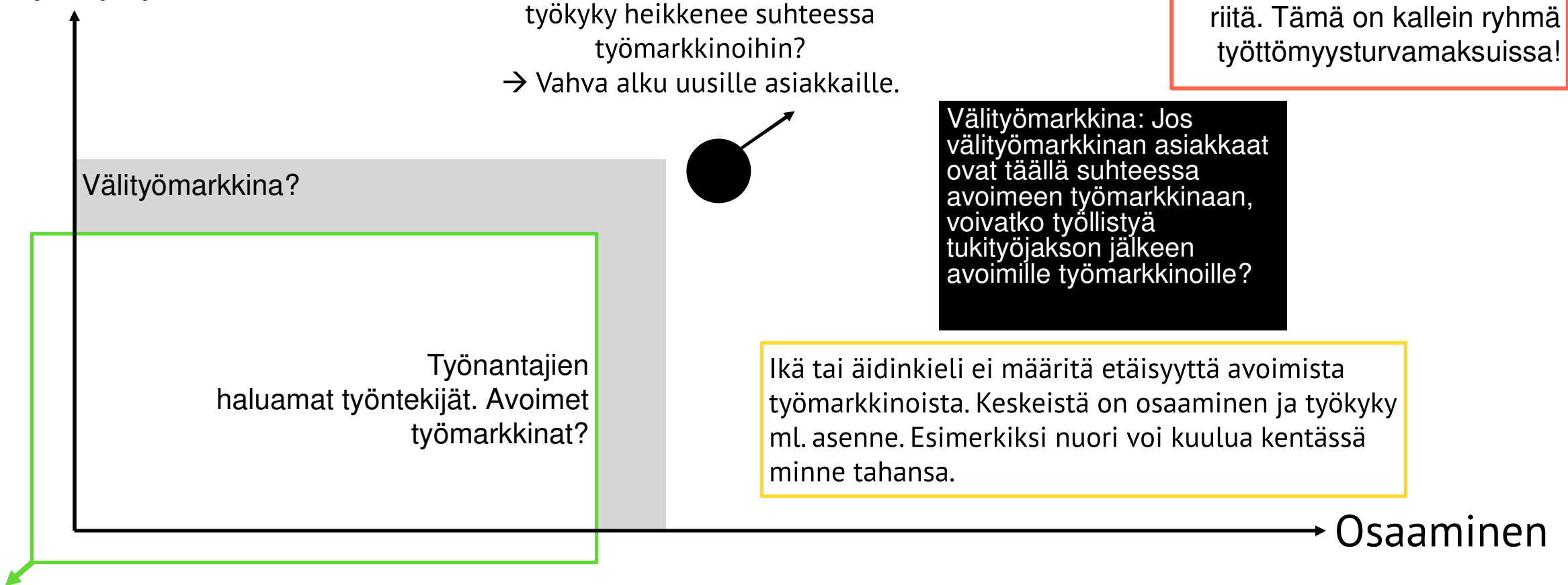
Työntekijän rekrytointi yrittäjän näkökulmasta

1. Omat verkostot – tunnenko jonkun hyvän tekijän, jonka haluan itselleni töihin?
2. Some – matalalla kynnyksellä päivitys, jos joku verkostostani tuntisi hyvän tekijän?
3. Rekrytointikonsultin käyttäminen – kun haluaa helpottaa rekrytointia itselleen?
4. Työpaikkailmoitus – julkinen ilmoitus ja työnhakijat hakevat minulle töihin. (Työmarkkinatori!)
5. Työpaikan ilmoittaminen vuokratyöpaikkana – henkilöstövuokrauksen kautta riskien minimoiminen.
6. ...
7. Työpaikan ilmoittaminen työvoimaviranomaiselle / Työmarkkinatorille.
8. Rekrytoiminen työttömistä.

- Työvoimaviranomaisen rooli työntekijän palkkaamisessa usein viimeinen luokka. Työnantaja käynyt jo muilla luukuilla. Miten voitaisiin kasvattaa markkinaosuutta? Miten varmistetaan, ettei käydä tekemään jotain, mitä yksityisellä rahalla tehdään ja kilpailemaan yksityisen työnvälityksen kanssa?
- Omien viranomaistoimintojen vieminen sosiaaliseen mediaan ei ainakaan yksin voi olla ratkaisu. Ei huomioi työvoimaviranomaisen roolia ja paikkaa rekrytoinnin ravintoketjussa.

Työkyky ja osaaminen; asiakasryhmät ja työmarkkinat (karkea mallinnus)

Työkyky



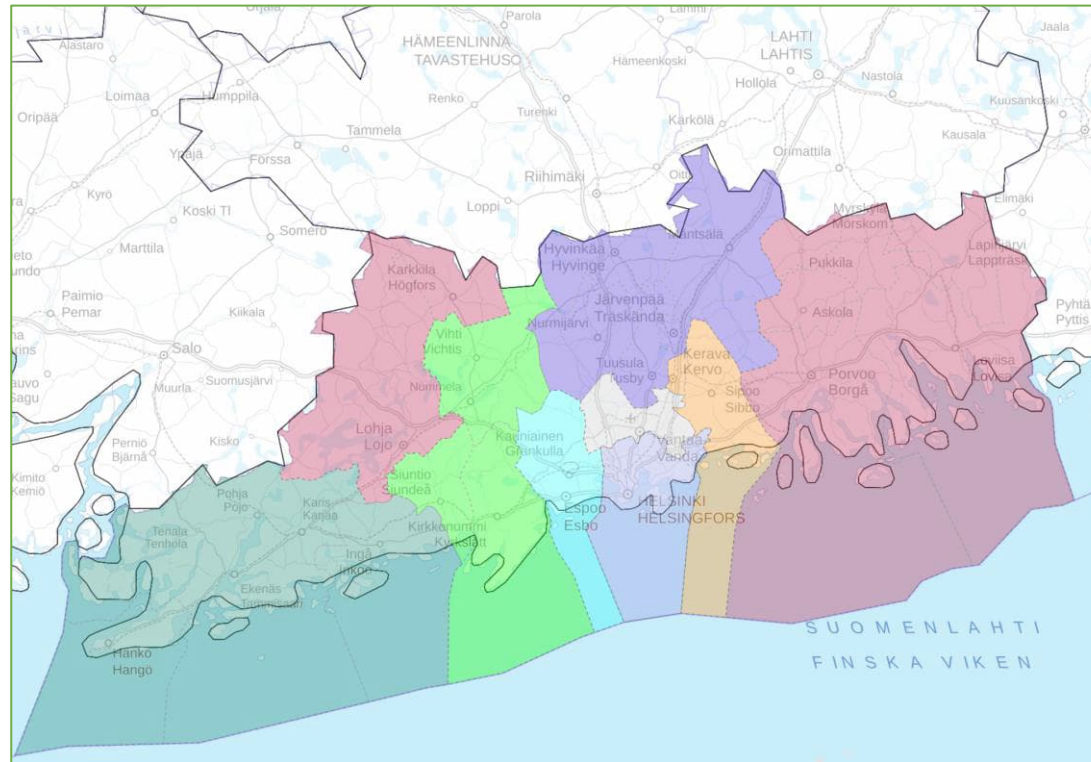
Kauimpana työmarkkinoista olevat työnhakijat: haasteita työkyvyssä ja osaamisessa. Pelkät työkykypalvelut eivät riitä. Tämä on kallein ryhmä työttömyysturvamaksuissa!

Toimintaympäristö: Keski-Uusimaa

Uudenmaan työvoimaviranomaiset ja erityispiirteet ²²

9 työvoimaviranomaista

Työvoimaviranomainen
Espoo-Kauniainen
Helsinki
Hanko-Inkoo-Raasepori
Porvoon seutu
Kerava-Sipoo
Keski-Uusimaa
Kirkkonummi-Vihti-Siuntio
Lohja-Karkkila
Vantaa



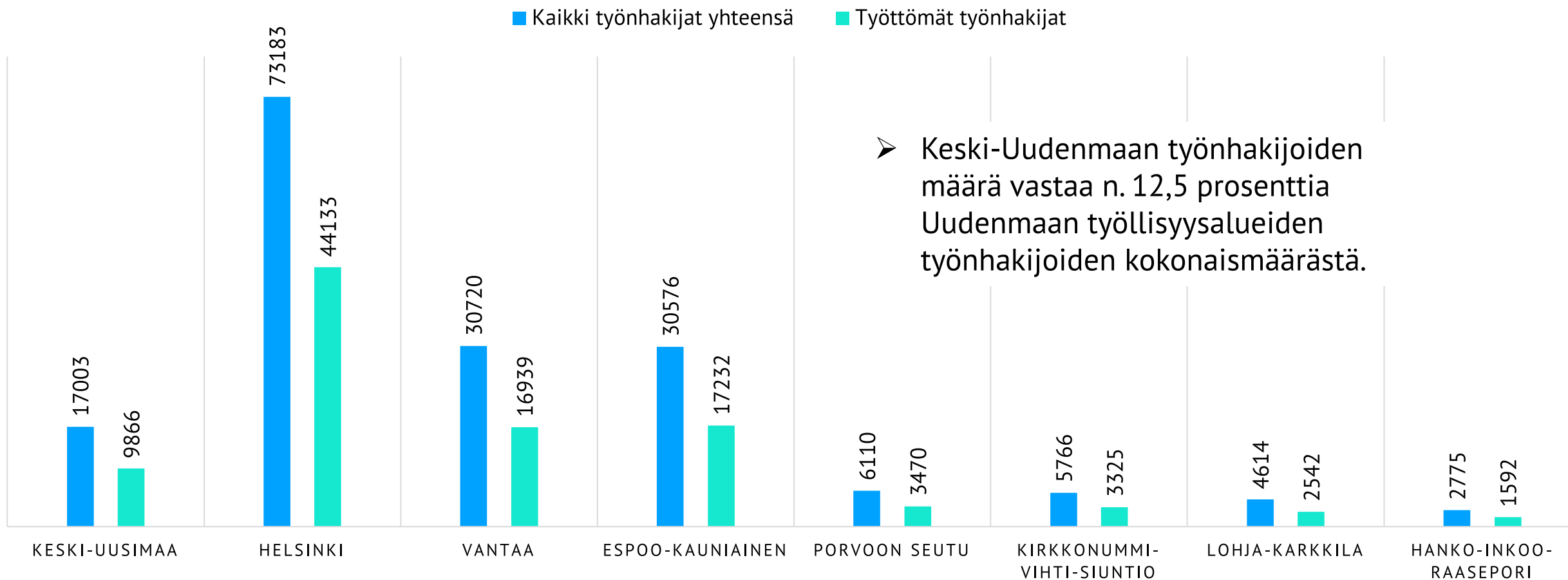
Lähde: paikkatietoikkuna, Vento & Pernun työllisyysaluenäkymä

Uudenmaan erityispiirteet

- Helsingin työssäkäyntialue; maan suurin työssäkäyntialue, jossa työssäkäynti kohti pääkaupunkiseutua. 9 työvoimaviranomaista.
 - 14 VOS-työvoimakoulutusten järjestäjää. Muiden työvoimakoulutuksien järjestäjiä alueella on yli 50 kappaletta.
 - Pelkästään pääkaupunkiseudulla toimii liki 130 000 yritystä.
 - Valtava määrä kolmannen sektorin toimijoita ja erilaisia työllisyyttä edistäviä hankkeita.
 - 4 hyvinvointialuetta, Helsingin kaupunki ja HUS.
 - 26 kunnalla on suuri määrä omia palveluita työllisyyteen, maahanmuuttoon ja elinvoimaan liittyen ml. kehitysyritykset.
- Poikkeuksellinen kokonaisuus, jota ei voi verrata muihin maakuntiin ja alueisiin.

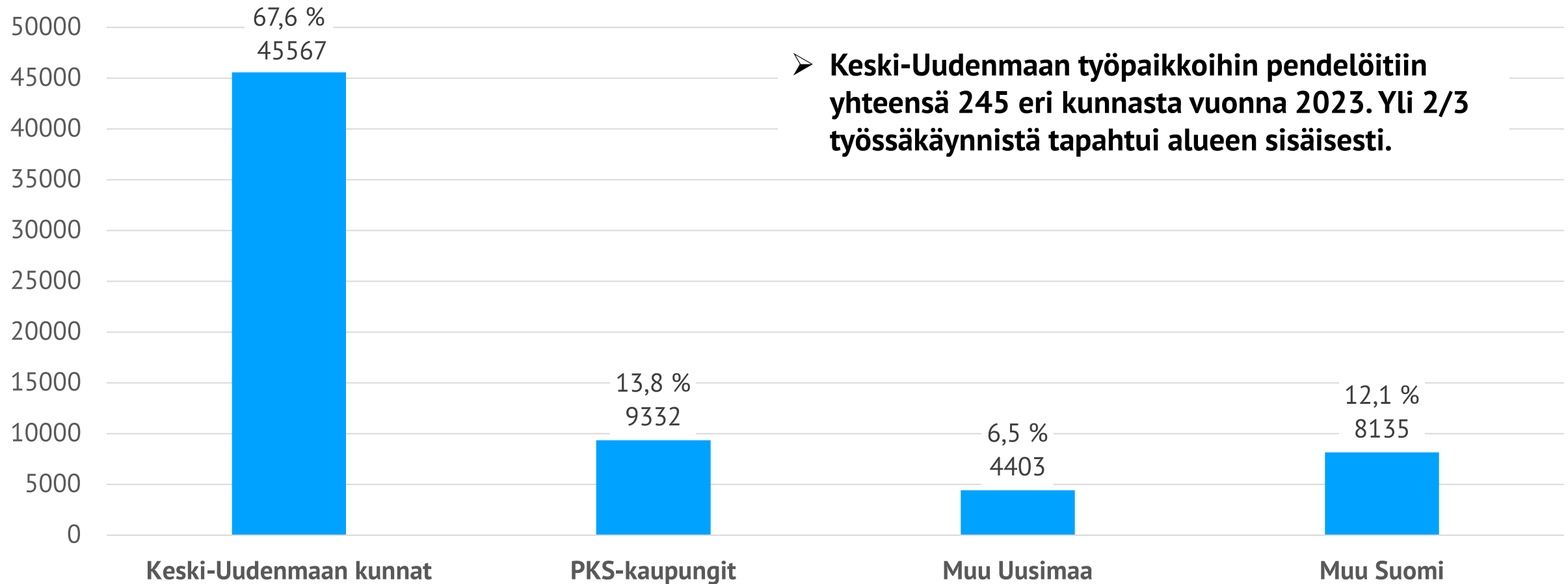
Työnhakijat Uudenmaan työllisyysalueilla

01/25 vertailu työllisyysalueiden välillä



Pendelöinti Keski-Uudenmaan työpaikkoihin 2023

Työlliset ryhmiteltynä asuinkunnan perusteella



Työssäkäynti Keski-Uudenmaan työpaikkoihin 2023

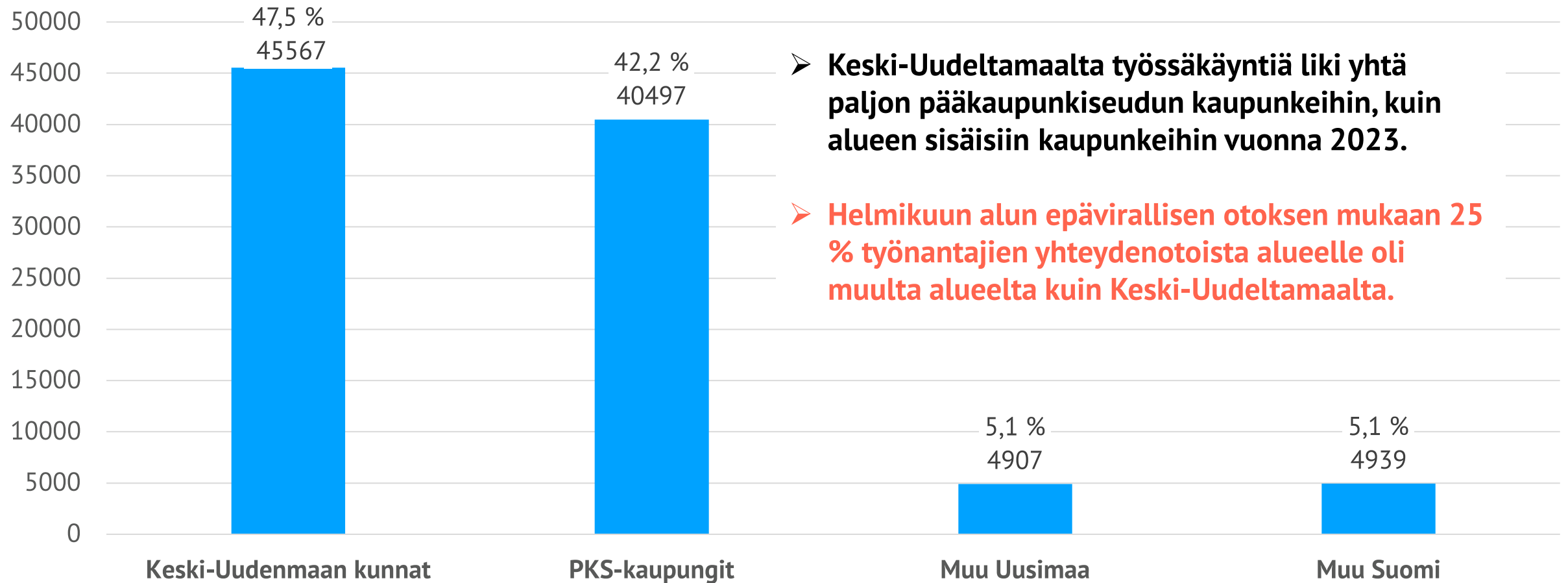
Työlliset ryhmiteltynä asuinkunnan perusteella – listamuoto (yli 12)

Kotikunta	K-U työssäkäynti	Kotikunta	K-U työssäkäynti	Kotikunta	K-U työssäkäynti	Kotikunta	K-U työssäkäynti	Kotikunta	K-U työssäkäynti
Hyvinkää	13020	Loppi	514	Kouvola	91	Kauniainen	34	Tammela	18
Järvenpää	9705	Vihti	496	Oulu	85	Mikkeli	33	Inkoo	17
Nurmijärvi	8684	Janakkala	454	Lappeenranta	73	Asikkala	32	Pori	17
Tuusula	7890	Porvoo	425	Hattula	72	Kangasala	32	Pälkäne	17
Mäntsälä	5202	Tampere	322	Loviisa	59	Siuntio	25	Forssa	16
Vantaa	4022	Orimattila	282	Kotka	56	Myrskylä	24	Kokkola	16
Helsinki	3768	Lohja	244	Kuopio	55	Rovaniemi	23	Lieto	16
Kerava	2018	Kirkkonummi	210	Raasepori	52	Ylöjärvi	23	Raisio	15
Riihimäki	2008	Askola	180	Salo	51	Jämsä	21	Naantali	13
Espoo	1542	Pukkila	163	Joensuu	49	Pirkkala	21	Sysmä	13
Pornainen	1066	Karkkila	162	Lempäälä	46	Vaasa	21	Imatra	12
Hausjärvi	750	Hollola	150	Heinola	41	Hamina	20	Kontiolahti	12
Hämeenlinna	608	Turku	123	Akaa	37	Lapinjärvi	20	Mäntyharju	12
Lahti	596	Kärkölä	119	Valkeakoski	36	Nokia	20	Pieksämäki	12
Sipoo	577	Jyväskylä	94	Seinäjoki	35	Kaarina	19	Sastamala	12

* 5-11 pendelöitsijää per kunta: yht. 374 henkilöä (Kurikka, Paimio, Rauma, Savonlinna, Tornio, Varkaus, Parainen, Pyhtää, Vesilahti, Iitti, Kajaani, Masku, Padasjoki, Somero, Äänekoski, Kalajoki, Laukaa, Liperi, Loimaa, Ulvila, Hanko, Kemi, Kitee, Kuusamo, Lapua, Puumala, Siilinjärvi, Suomussalmi, Urajala, Iisalmi, Jokioinen, Juva, Kempele, Lieksa, Orivesi, Pyhäjärvi, Saarijärvi, Taipalsaari, Tyrnävä, Virrat, Alavus, Hirvensalmi, Joutsa, Luumäki, Mynämäki, Nivala, Pöytyä, Rautjärvi, Suonenjoki, Toivakka, Ylivieska)

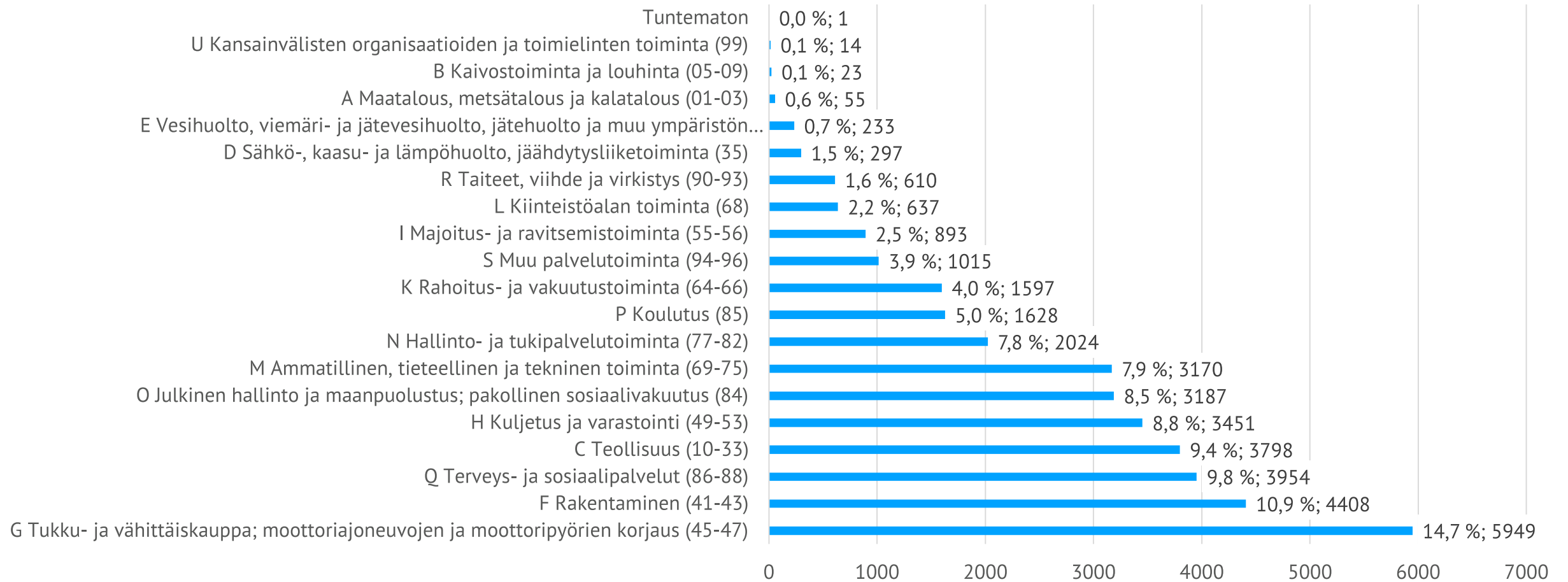
Keski-Uudenmaan työllisten pendelöinti 2023

Työlliset ryhmiteltynä työpaikan sijaintikunnan perusteella



Keski-Uudeltamaalta PKS-kaupunkeihin pendelöinti³⁶

Työlliset jaoteltuna toimialoittain, 2023



Keski-Uusimaa on pieni suuri alue suhteessa työssäkäyntialueeseen

37

2. Työllisyysalueen volyymit ovat suhteellien pieniä kohtaanto-ongelmien ratkaisemiseksi ilman yhteistyötä muun Helsingin työssäkäyntialueen työllisyysalueiden kanssa.

- Keski-Uudenmaan henkilöasiakasmäärä vastaa noin 12,5 prosenttia PKS-kaupunkien asiakasmäärästä.
 - Esimerkiksi räätälöityjen toimialakohtaisten hankintojen toteuttaminen voi olla helpompaa ja mahdollistaa nopeamman ja kattavamman palvelun, jos alueet pystyisivät tekemään yhteistyötä.
- Yritysten tarpeet eivät mukaile tai noudata uusien työllisyysalueiden mukaisia rajoja. Keski-Uudenmaan omat yritykset saavat 2/3 työntekijöistään alueen sisältä. Noin 1/6 työvoimasta tulee PKS-kaupungeista. **Yhteensä alueelle pendelöidään 245 eri asuinkunnasta käsin.**
- Alueen työllisistä liki puolet työskentelee alueen sisällä ja yli 40 prosenttia pendelöi PKS-kaupunkeihin.
 - Esimerkiksi työvoimapula-aloille räätälöityjä toimintamalleja kannattaa rakentaa koko työssäkäyntialueen työllisyysalueiden kanssa.

E

Onko E-tavoitteet hyviä? Miten ne voisivat toteutua?

Tausta

- Työnantajapalvelut ja elinkeinoelämäyhteistyö arvioitu alueeksi, mistä on saavutettavissa ”johtavana ajatuksena” eniten lisäarvoa.
- Strategiaan valmistautumisena toteutettiin 30 minuutin haastattelut kuntien elinkeinotoimijoille, joissa arvioitiin E-asioihin liittyen:
 1. Aikaisempia tavoitteita
 2. Niiden onnistumista
 3. Tulevaan strategiaan huomioitavia asioita
- Haastatteluiden tuloksia avattu seuraavalla sivulla.
- Myös työllisyysalueen johtoryhmä kävi asiasta lyhyen keskustelun.
 - Asetelma tuntuu strategisesti oikealta.
 - Palvelut voidaan muotoilla käytännössä niin, että henkilöasiakkaiden palvelut muotoillaan työnantaja- ja työllistymislähtöisesti.

Aiemmat E –tavoitteet; valmistelua ohjaavat linjaukset

Valmistelussa priorisoidaan

- Siirtymävaiheen onnistuminen
 - Palveluiden ja henkilöstön sujuva ja hallittu siirto
 - Muutoskyky ja ketteruus
- Vaikuttavasti ja tehokkaasti tuotetut palvelut
- Oikea-aikainen, vaikuttava ja laaja palvelutarjonta
 - Sujuvat asiakasprosessit
 - Verkoston/ekosysteemin palveluiden hyödyntäminen; hyvinvointialue, oppilaitokset, **kunnat ja kehittämissyhtiöt**
 - **Yhden luukun palvelut työnantajille sekä palvelutorit henkilöasiakkaille**
 - Lähipalvelut; toimipisteet kunnissa
- Osallisuuden hyödyntäminen

Painopistekohderyhmät

- Nuoret
- Pitkäaikaistyöttömät
- Maahanmuuttajat
- Työnantajat ja yritykset

Tiivistelmä

42

- 1) **Tavoitteiden arviointi:** Kaikki haastatellut pitivät tavoitteita hyvinä ja oikeansuuntaisina.
- 2) **Tavoitteiden konkretisointi:** Hyvät ja selkeät tavoitteet, mutta käytännön toteutus vaatii vielä konkretisointia.
- 3) **Roolien kirkastaminen:** Työllisyysalueen ja kuntien roolit ja yhteiset toimintamallit kaipaavat selkeyttämistä, mikä voisi parantaa sitoutumista yhteistyöhön.
- 4) **Koordinoinnin vahvistaminen:** Työllisyysalueelta toivotaan vahvempaa koordinaatoroolia, jonka määrittelyä tulisi tehdä yhdessä.
- 5) **Laajempi strateginen ajattelu:** Työnantajapalveluissa tulisi huomioida myös markkinatoimijat ja koko työssäkäyntialueen tarpeet.
- 6) **Strateginen uudelleenajattelu:** Strategian tulisi haastaa perinteisiä ajatusmalleja ja mahdollistaa laajempaa uudistumista.
- 7) **Brändien ja viestinnän selkeyttäminen:** Tarve määritellä, milloin viestitään alueen, kunnan tai kaikkien toimijoiden omilla brändeillä. Sisäisen viestinnän tärkeys.

Roolit ja vastuunjako

Haastatteluja mukaillen konsultin tulkintaa

- **Työllisyysalue:**
 - Työnvälitys, työvoimakoulutukset, tukityö jne. – työvoiman tarjontaan liittyvät palvelut.
 - Koordinoiva rooli, tiedontuottaminen, työnantajayhteistyön kehittäminen työvoimatarpeisiin ja -tarjontaan liittyvissä kysymyksissä.
- **Kunnat ja kehittämissyhtiöt:**
 - Kasvun ja elinvoiman edistäminen
 - Tontti- ja toimitilapalvelut
 - Investointien houkuttelu
 - Paikallisen elinkeinotoiminnan tukeminen
 - Elinkeinojen kehittämisprojektit
 - Aloittavien ja kasvuyritysten neuvonta.
- **Oppilaitokset ja korkeakoulut:**
 - Koulutustarjonnan ja työvoimatarpeen yhteensovittaminen sekä koulutusten järjestäminen.

Onnistumisen edellytykset

Edellisten lisäksi haastatteluissa nousutta

- **Konkreettiset ja mitattavat tavoitteet yhteistyölle**
 - Yhteinen toimeenpano ja seuranta
- **Yhteinen tietopohja ja analytiikka**
 - Dataan perustuva päätöksenteko
 - Asiakastiedon parempi hyödyntäminen
 - Asiakastarpeiden tietopohjan vahvistaminen
- **Tavoitteiden määrittely ja mittarointi**
 - Konkreettiset ja mitattavat tavoitteet yhteistyölle
 - Yhteinen toimeenpano ja seuranta

Onnistumisen ehdot

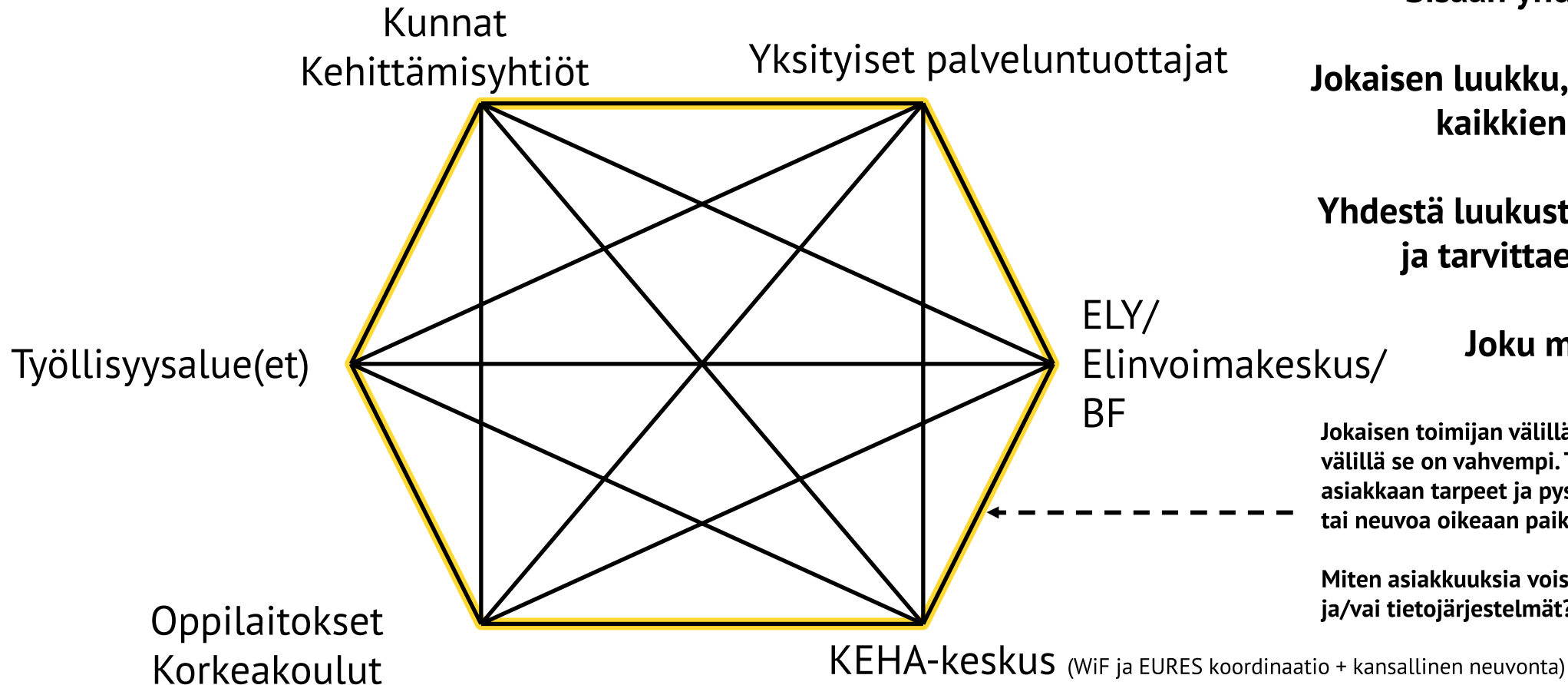
-ekosysteemin/verkostomaisen palvelutuotannon hyödyntäminen

Konsultin arvio

1. Asiakaslähtöisyys. Toiminta lähtee asiakastarpeisiin vastaamisesta.
2. Yhteistyö ja luottamus:
 - a) Yhteisten tavoitteiden määrittäminen kaikkien toimijoiden kesken.
 - b) Toimijoiden on tunnistettava ja tiedettävä omat ja muiden roolit ja palvelut yhdessä.
 - c) Yhteinen arviointi, ennakointi ja toimintaympäristön ymmärrys on välttämätöntä. Yhteiset tavoitteet, tavoitetasot ja mittarit.
 - d) Palveluekosysteemin/verkoston johtaminen tulee rakenteistaa. Rakenteista päättäminen.
 - e) Konkreettisuus ja sopiminen; yhteinen sanoitus ja käsitteiden käyttö, kuka tekee mitäkin ja millä aikavälillä kehitetään mitäkin. Asioista sopiminen.
 - f) Tiedonkulku ja avoimuus (ml. asiakastietojen kulkeminen).
3. Perusasioiden toimiminen; asiakkaiden palveluprosessit ja asiakasohjaus sisäisesti ja toimijoiden välillä.
 - a) Ekosysteemi ja verkostot eivät ratkaise perustyon haasteita, vaan se voi toimia vain perusasioiden toimiessa.
4. Digitaalisten ratkaisujen hyödyntäminen.

Yhden luukun palvelu yrityksille ja työnantajille

(julkiset yrityspalvelut)



Sisään yhdestä luukusta

vs.

Jokaisen luukku, josta pääsee sisään
kaikkien palveluihin

vs.

Yhdestä luukusta osaan palveluista
ja tarvittaessa eteenpäin

vs.

Joku muu, mikä?

Jokaisen toimijan välillä on yhteys. Osan toimijoista välillä se on vahvempi. Tärkeintä olisi tunnistaa asiakkaan tarpeet ja pystyä vastaamaan niihin omilla tai neuvoa oikeaan paikkaan tarpeisiin vastaamiseksi.

Miten asiakkuuksia voisi hoitaa yhteisesti? Käytännöt ja/vai tietojärjestelmät? Yhteiset palveluportfoliot?

Kiitos!

Lisätietoja aineistosta:

heikki.vento@tyollisyys.fi

eetu.pernu@tyollisyys.fi

www.tyollisyys.fi