

Keski-Suomi kukoistukseen – osaamisen ja työllisyyden Kohtaantofoorumi

26.11.2024

klo 13.00-16.00

Ruusupuisto, Jyväskylä



**Tulevaisuuden
työmarkkinat**



**Elinkeino-, liikenne- ja
ympäristökeskus**



**Euroopan unionin
osarahoittama**

Keski-Suomi kukoistukseen – osaamisen ja työllisyyden Kohtaantofoorumi



- Järjestäjät:** Keski-Suomen ELY-keskus ja Tulevaisuuden työmarkkinat -ESR+-koordinaatiohanke/Uudenmaan ELY-keskus
- Aiheena:** Millaisia keinoja ja toimintatapoja meillä on edistää työllisyyttä ja elinvoimaa Keski-Suomessa taloudellisista haasteista huolimatta?
- Luvassa:** Yhteistä keskustelua osaamisen kehittämisestä, jatkuvasta oppimisesta ja työllisyydestä. Tilaisuudessa esitellään ratkaisuehdotuksia ja virikkeitä paikallisen kehittämis- ja ideointiprosessin tuottamana sekä naapurimaakunnasta ja koko valtakunnasta.



OHJELMA



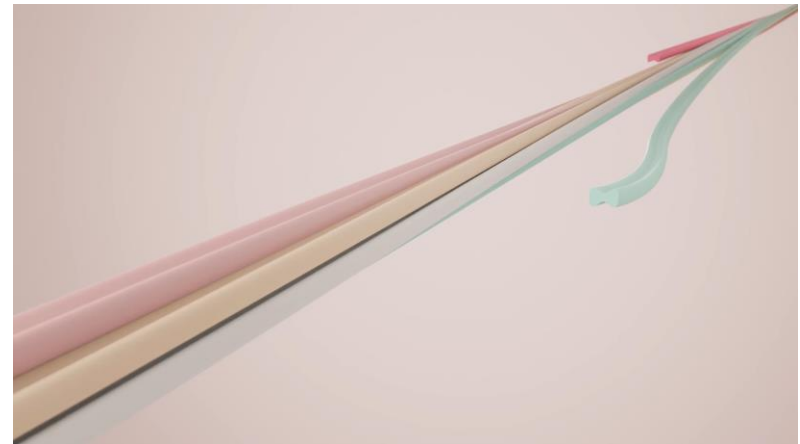
13.00-13.10	Tervetuloa/Avaussanat * Tilaisuuden puheenjohtaja, johtaja <i>Pirkko Melville</i> , Keski-Suomen ELY-keskus ja aluekoordinaattori <i>Kati Lammi</i> , Tulevaisuuden työmarkkinat –hanke, Uudenmaan ELY-keskus
13.10-13.20	Avoimen yliopiston tervehdys: Avoin yliopisto jatkuvan oppimisen mahdollistajana * Johtaja <i>Merja Karjalainen</i> , Jyväskylän yliopisto, Avoin yliopisto
13.20-13.30	Keski-Suomen jatkuvan oppimisen ja työllisyyden ekosysteemi – mistä JOTKS-ekosysteemissä on kyse? * <i>Pirkko Melville</i>
13.30-14.10	JOTKS-alatyöryhmätyöskentelyn tuloksia, nostot ja suositukset: 1) Osaamisen kehittämisessä aliedustetut ryhmät (nuoret miehet ja kansainväliset soite-alan osaajat) ja 2) Tiedolla johtaminen * Alatyöryhmien edustajat asiakkuuspäällikkö <i>Krista Hanski</i> , Jyväskylän koulutuskuntayhtymä Gradia ja raportointisuunnittelija <i>Minja Hänninen</i> , Jyväskylän kaupunki ja Tulevaisuuden Työmarkkinat-hankkeen fasilitoijat <i>Kati Lammi & Pauliina Paija</i>
14.10-14.45	Kahvitauko ja verkostoitumista
14.45-15.15	Kommenttikeskustelu JOTKS-ekosysteemityöhön ja alatyöryhmien nostoihin ja suosituksiin * Keskustelun virittäjä yksikön päällikkö <i>Marja Pudas</i> , Keski-Suomen ELY-keskus * kehittämisasiantuntija <i>Merja Salminen</i> , Jyväskylän koulutuskuntayhtymä Gradia, vararehtori <i>Minna-Maaria Hiekkataipale</i> , Jyväskylän ammattikorkeakoulu ja toimitusjohtaja <i>Ari Hiltunen</i> , Keski-Suomen kauppakamari
15.15-15.30	“Tormootetahan niin lujaa, nottei joura eres trossata” Miten naapurimaakunnassa toimitaan? * Toimitusjohtaja <i>Jani Takamaa</i> , Etelä-Pohjanmaan yrittäjät ry
15.30-15.55	Havaintoja, hyviä käytäntöjä ja unohdettuja aarteita Keski-Suomesta ja muilta alueilta Tulevaisuuden työmarkkinat -hankkeen tarjoamat mahdollisuudet alueiden toimijoille * Aluekoordinaattorit <i>Kati Lammi</i> ja <i>Pauliina Paija</i> , Tulevaisuuden työmarkkinat –koordinaatiohanke, Uudenmaan ELY-keskus
15.55-16.00	Tilaisuuden päätös * <i>Pirkko Melville</i>



JOTKS Mistä on kyse?

Keski-Suomen jatkuvan
oppimisen ja työllisyyden
ekosysteemityö

Pirkko Melville
Keski-Suomi kukoistukseen
26.11.2024



Keski-Suomen jatkuvan oppimisen ja työllisyyden yhteistyö

- verkostojen ekosysteemi

Miksi?

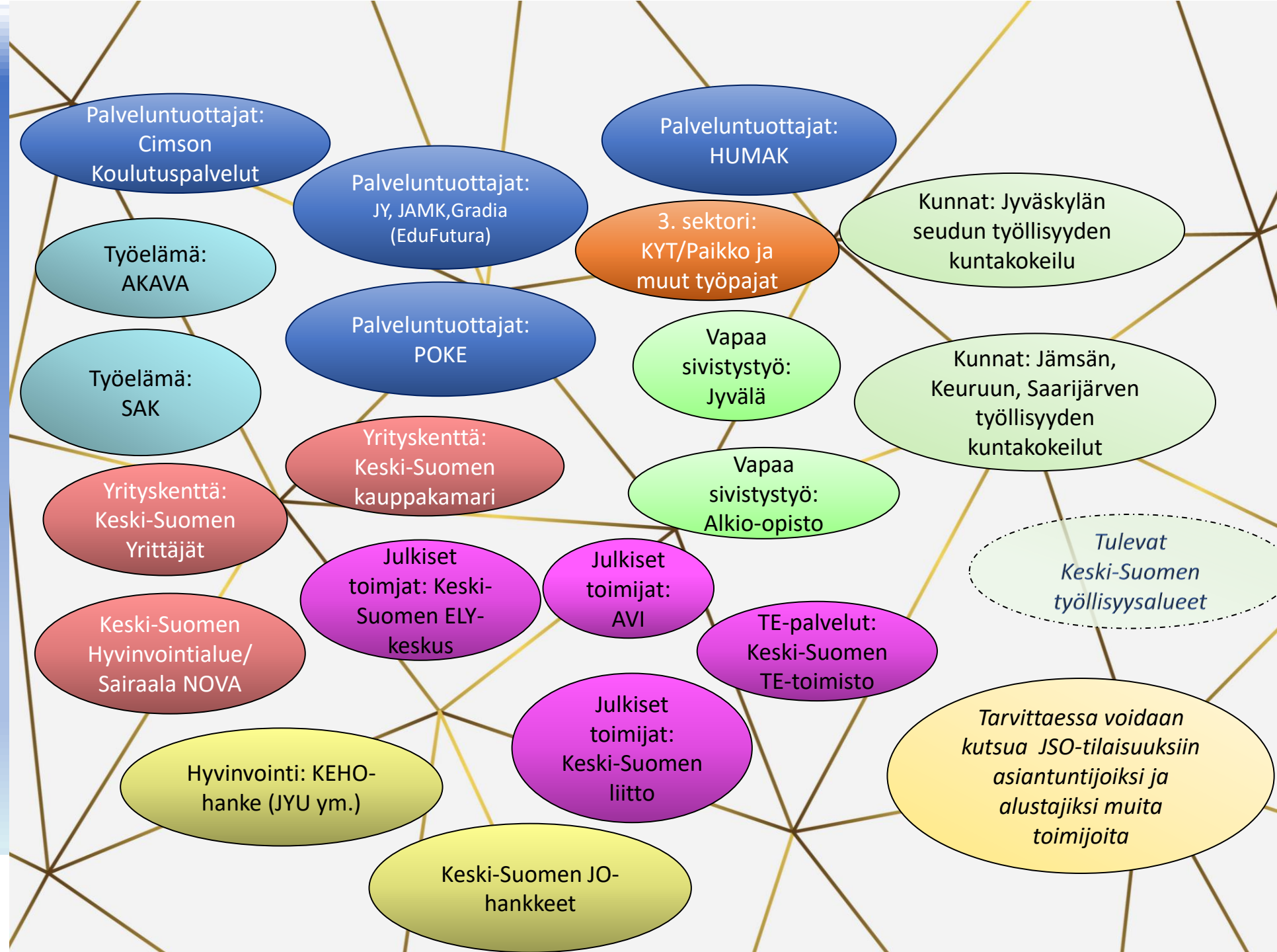
Elinvoimaa
Veto- ja pitovoimaa
Työllisyyttä
Osaamista ja uudistumista
Osallisuutta ja hyvinvointia
Kohtaantohaasteen ratkaisua

Mitä?

Ennakointitietoa
Jatkuvaa oppimista
Elinikäistä ohjausta
Osaamisen kehittämistä
Digitaalisia palveluita

Kenelle

yrityksille ja yksilöille



Jatkuvan oppimisen ja työllisyyden ekosysteemityö (JOTKS)

1. taso: Lähtötilanne v. 2020 -2021

- JATKUVAN OPPIMISEN JA TYÖLLISYYDEN
LÄHTÖTILANNE

2. taso: V. 2021- 2023

- YHTEINEN TAHTOTILA,
- STRATEGISET TAVOITTEET,
- ALUEELLINEN JA VALTAKUNNALLINEN YHTEISTYÖ

3. taso: Tavoitetila vuoteen 2025 -

- STRATEGIAN TOIMEENPANON JATKAMINEN
- VAIKUTTAVUUDEN MITTAAMINEN
- PÄIVITYS-/ UUSIUTUMISTARPEET?

”Osaava ja elinvoimainen Keski-Suomi”

OSAAMISEN KEHITTÄMISEN STRATEGISET KÄRJET JA TAVOITTEET



UUDISTAMME HANKETYÖTÄ KOHTI PAREMPAA VAIKUTTAVUUTTA



Panostamme TKIO-työn kehittämiseen Keski-Suomessa



INTEGROIMME YRITYSYHTEISTYÖN VAHVEMMIN ALUEEN TOIMIJOIDEN ARKITYÖHÖN



PARANNAMME OSAAMISEN KEHITTÄMISEN PALVELUIDEN LÖYDETTÄVYYTTÄ JA
TARVELÄHTÖISYYTTÄ



Panostamme viestintään

Keski-Suomen JOTKS-ekosysteemin toimintamalli



KESKI-SUOMEN STRATEGINEN JOTKS-YDINRYHMÄ

- *strategisen tason tarkastelu, linjaukset, vaikuttavuus*
- *keskeisten organisaatioiden johto → sitoutuminen*



KESKI-SUOMEN JOTKS-YHTEISTYÖRYHMÄ

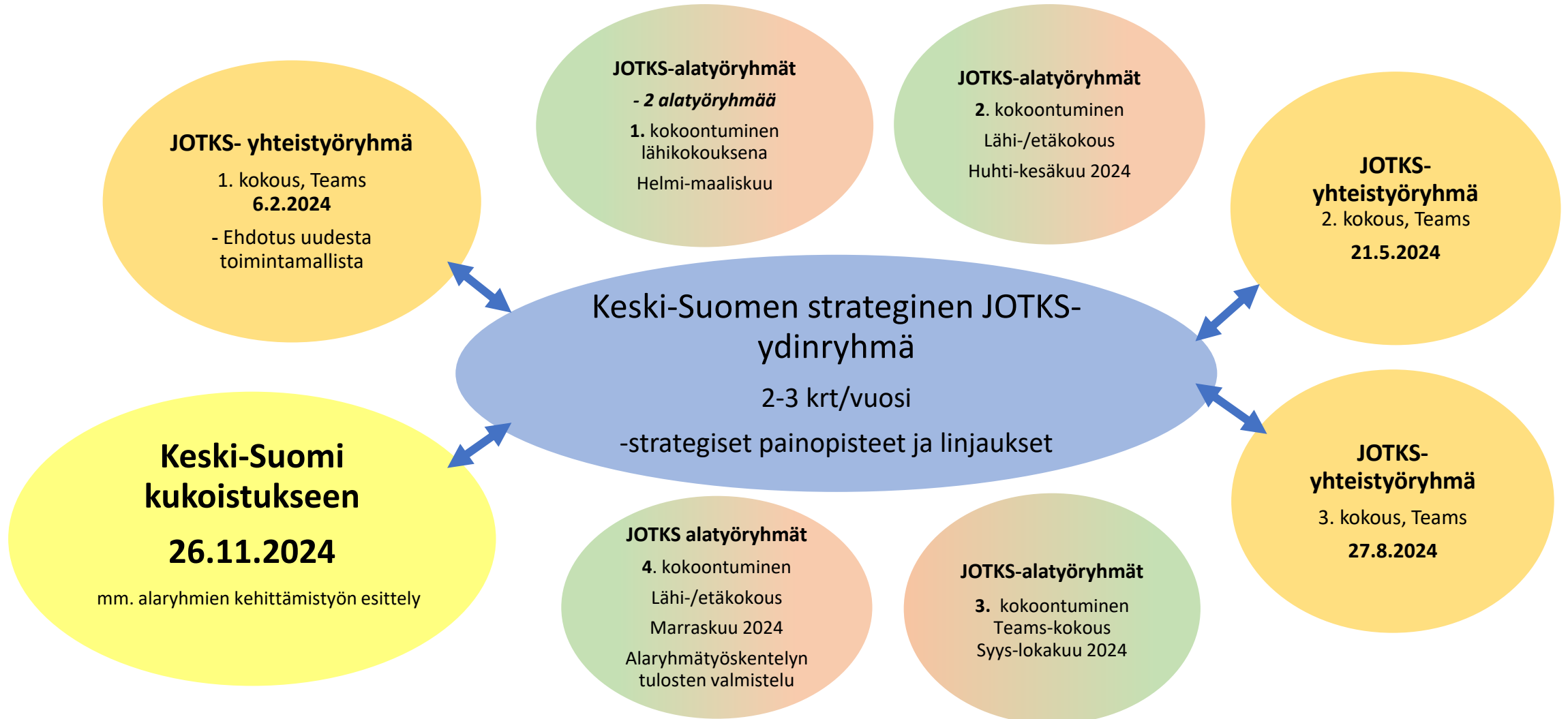
- *verkostoyhteistyö*
- *organisaatioiden käytännön toimien esittely*



Teemakohtaiset JOTKS-ALATYÖRYHMÄT:

- 1) Kansainvälisen osaamisen hyödyntäminen ja erityisen tervetulleet henkilöasiakkaat, yritysysteistyö + osaajatarpeet
 - 2) Lyhyen aikavälin osaamisen ennakointi, tiedolla johtaminen, TKI, yritysysteistyö + osaajatarpeet
- *tavoitteena tunnistaa yhteisiä JOTKS-teemoihin liittyviä ongelmia ja esteitä Keski-Suomessa*
 - *yhteisiä ratkaisuja ja toimintamalleja*

Keski-Suomen jatkuvan oppimisen ja työllisyyden vuosikello





Kiitos!

pirkko.melville@ely-keskus.fi

Keski-Suomen jatkuvan oppimisen ja työllisyyden Kehittämishanke [JOTKS]

22/5-26/11/2024

Kati Lammi

Pauliina Paija

Joonas Karhinen



Tulevaisuuden
työmarkkinat



Elinkeino-, liikenne- ja
ympäristökeskus



Euroopan unionin
osarahoittama



Elinkeino-, liikenne- ja
ympäristökeskus

Kehittämässä Keski-Suomea

- Elinkeinot, osaava työvoima
- Liikenne ja infrastruktuuri
- Ympäristö ja luonnonvarat

www.ely-keskus.fi





Työryhmätyöskentely pähkinäkuoressa

Aihe JOTKS-ryhmästä, mutta ryhmät päättivät itse tarkemman fokuksen

Osallistujien kutsunta JOTKSin kautta

3 x 2 tunnin tapaaminen per ryhmä

5—10/2024 välillä

Ensimmäinen kerta livenä Jyväskylässä, muut teams

Howspace tehtäviä, verkostoitumista ja materiaaleja varten

Fasilitointi
Tulevaisuuden työmarkkinat-hanke/Uudenmaan ELY-keskus

Palaute/yhteenveto ja kaikille saatava kuvaus prosessista saataville myöhemmin

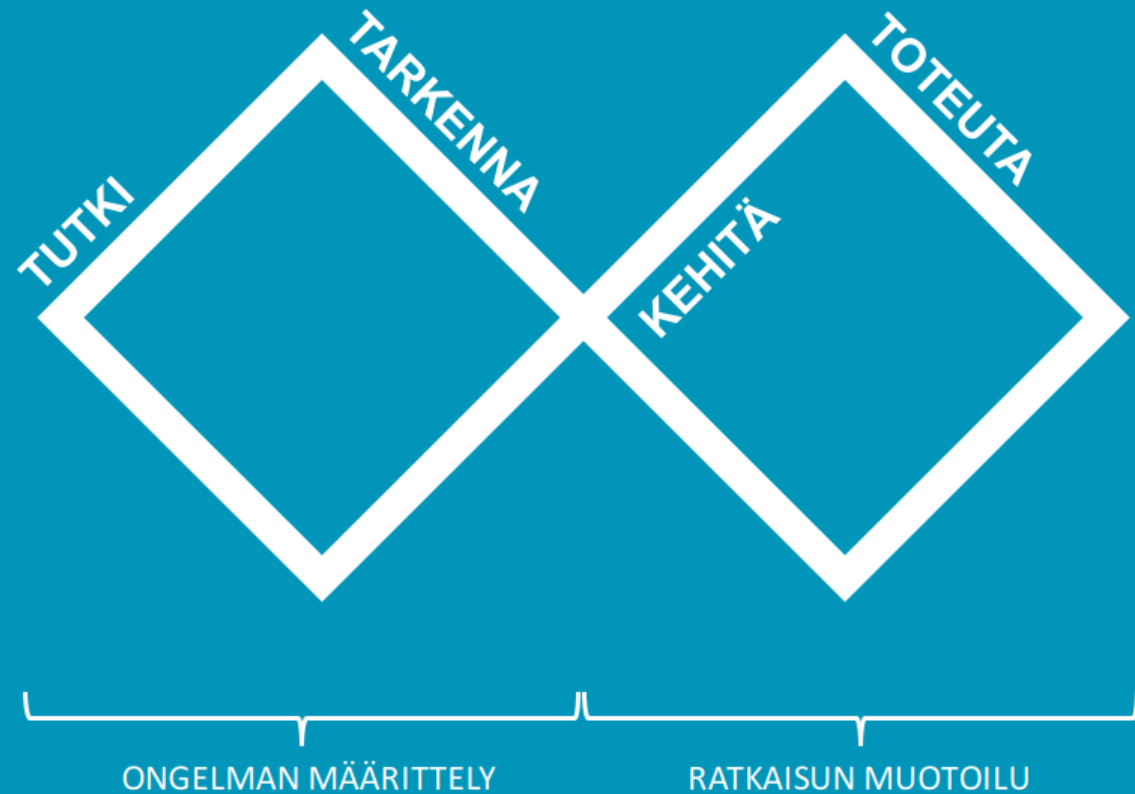
Tiedolla johtaminen ja ennakointi jakuvan oppimisen ja työllistymisen kysymyksissä

- Raportointisuunnittelija Minja Hänninen, Jyväskylän kaupunki
- Kehittämisasiantuntija Jaana Mähönen, Pohjoisen Keski-Suomen ammattiopisto POKE
- Kehittämisasiantuntija Merja Salminen, Jyväskylän koulutuskuntayhtymä Gradia
- Johtava asiantuntija Saila Puurunen, Keski-Suomen ELY-keskus
- Kehittämispäällikkö Kari Pirinen, Keski-Suomen liitto
- Opetusylihoitaja Matti Puhakainen, Keski-Suomen hyvinvointialue
- Erityisasiantuntija Marianna Raivio, Keski-Suomen ELY-keskus

Aliedustetut ryhmät koulutuksessa ja työssäolevissa



- Asiakkuuspäällikkö Krista Hanski, Gradia
- Rekrytointikoordinaattori Johanna Savolainen, Keski-Suomen hyvinvointialue
- Suunnittelija Kirsi Hiekkala, Keski-Suomen Yhteisöjen Tuki ry
- Vararehtori Kirsi Hintsanen, Alkio-opisto
- Erikoissuunnittelija Taneli Minkkinen, Keski-Suomen ELY-keskus
- Palvelupäällikkö Pia Naukkarinen, Keski-Suomen kauppakamari
- Tiimivastaava Veera Martikainen, Jyväskylän kaupunki
- Erityisasiantuntija Marianna Raivio, Keski-Suomen ELY-keskus



Toukokuu: Millaisia ongelmia ja esteitä tunnistamme?

Elokuu: Ratkaisut

Mitä ratkaisuja näihin ongelmiin/tavoitteisiin voisi olla?

Lokakuu: Toimenpiteet

Mitä toimenpiteitä voidaan tehdä ratkaisujen edistämiseksi?

Marraskuu: Yhteenveto

Mitä saimme aikaan? Mitä opimme?

Millaista sanomaa haluamme jakaa?



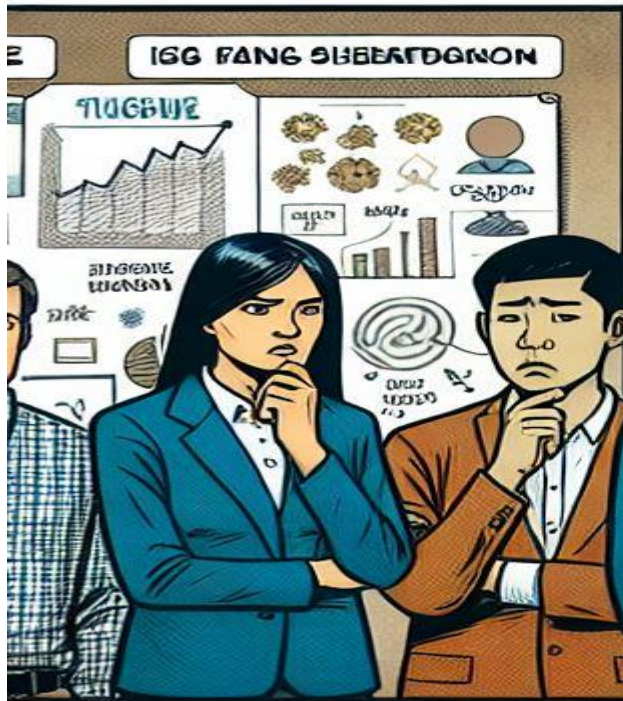
Toimenpidesuosituksat ryhmistä



Tarinallinen
tiedon
paketointi

Nuorille
miehille
rouheita
yrityskäyntejä

Kv taustaisten
ja soten
parempi
kohtaaminen





Ryhmätyöskentelyn tuloksia, nostoja ja suosituksia



Lokakuu: Toimenpiteet

Mitä toimenpiteitä tulee tehdä ratkaisujen edistämiseksi?

Miten jalostamme ja kehitämme vaikuttavia toimenpiteitä yhdessä?



Tarinallinen tiedon paketointi: TOP 10

1. Katsotaan miten tiedolla johtamisen muut toimijat markkinoivat palveluitaan, otetaan mallia ja varastetaan ideoita.

2. Viestinnän ja markkinoinnin ammattilaisilta kannattaa pyytää apua tarinan paketoinnissa.

3. Yhdessä useamman toimijan kanssa tehty laaja-alaisempi koonti lisää uskottavuutta ja painoarvoa vrt. vain omassa organisaatiossa tehty.

4. Ulkopuolisten näkökulmien hyödyntäminen voi auttaa tunnistamaan sokeita pisteitä.

5. Tarinan tulee sisältää oikeita henkilöitä ja yrityksiä uskottavuuden lisäämiseksi.

6. Faktaan pohjautuva tieto on tärkeää, ja tarinan tulee liittyä konkreettiseen toimintaan.

7. On tärkeää tuoda esiin, miten tietoa on hyödynnetty ja mitä konkreettisia tuloksia se on tuottanut.

8. Tarinan tulee olla selkeä ja kohdennettu oikealle yleisölle, ja sen tulee tuoda esiin hyödyt, kuten säästöt ja asiakastyytyväisyys.

9. Kokeillaan ja käytetään tekoälyä.

10. On tärkeää, että tarina on kiinnostava ja faktapohjainen, ja siinä on jokin "koukku" päätöksentekijöiden kiinnostuksen herättämiseksi.

Nuorille miehille rouheita yrityskäyntejä: TOP 10

1. Kuntien työllisyys- ja elinkeinopalveluista "voimakaksikko" organisoimaan.

2. Pyydä myös kauppakamarilta ja yrittäjäjärjestöiltä vinkkejä yrityskohteista.

3. Valitse todellisia tulevaisuuden työmahdollisuuksia tarjoavia aloja ja ammatteja.

4. Oppilaitosedustaja mukaan, jotta voi tarvittaessa antaa vinkkejä opiskelumahdollisuuksista.

5. Kesto max 1.5-2 tuntia, jotta on molemmille osapuolille helpommin toteutettava.

6. Luo rouhea hienostelematon tunnelma ja sisältö mm. konkreettisilla "Kypärä päähän" -aktiviteeteilla.

7. Markkinoi tapahtumaa selkeästi, näkyvästi ja monissa eri nuorten käyttämissä kanavissa. Ota mukaan puskaradio, some ja nuorisotyöntekijät.

8. Huomioi turvallisuuden tunne ja ryhmän koko, jotta kaikki osallistujat voivat osallistua aktiivisesti.

9. Meetejä myös Jyväskylän ulkopuolelle ja myös pienemmille paikkakunnille.

10. Videoi vierailusta jokin sopiva pätkä erilaista jatkokäyttöä varten.

Kv taustaisten ja soten parempi kohtaaminen: TOP 10

1. Olemassa olevien palveluiden kartoitus ja mahdollinen yhteensovittaminen, minkä jälkeen saavutettavuus ja tunnettuus uudelle tasolle.

2. Palvelujen integrointi toisiinsa erillisten palveluiden sijasta: samalla kertaa sekä työnantajalle että työntekijälle, samalla kertaa sekä ammatillista että kielellistä koulutusta.

3. Tiedotus ja markkinointiviestintä: tehokkaampien keinojen, kanavien, tyyllilajien tunnistaminen ja käyttöönotto.

4. Lisätään resursseja jalkautuvaan suomen kielen opetukseen työpaikoilla.

5. Edistetään mentorointiohjelmia, joissa vieraskieliset työntekijät saavat tukea työyhteisöltä.

6. Kehitetään matalan kynnyksen saavutettavuutta kv-taustaisille naisille, joilla on heikko kielitaito.

7. Tarjotaan työnantajille ohjausta ja tukea maahanmuuttajien perehdytyksessä ja työharjoittelussa.

8. Tuodaan esiin toisten kulttuurien oppimisen tärkeyttä, ei vain että kv taustainen oppii suomalaista kulttuuria.

9. Tukea työnantajille kielitaidon tason arviointiin ja työtehtävään vaadittavaan kielitaitotason määrittämiseen.

10. Nostetaan esille, että maahanmuuttajien motivaatio ja halukkuus työllistyä on suuri resurssi työyhteisöille.

Toukokuu: Millaisia ongelmia ja esteitä tunnistimme?





Ongelma/haaste/kehityskohde, jonka toinen työryhmä
toukokuussa valitsi jatkotyöstöön:

Tiedon konkreettinen hyödyntäminen
organisaation päätöksenteossa ja
toiminnassa

22.5.24 Työryhmä päätti ottaa jatkokäsittelyyn kv-taustaiset ja nuoret miehet



KV-taustaiset erityisesti sote-alalla
- Strategiaryhmän ehdotus

55+ -vuotiaat

Pitkäaikaistyöttömät

Nuoret miehet
- Strategiaryhmän ehdotus

Täsmätyökykyiset

Muu, mikä..?



Miksi nuoret miehet eivät työllistyä/kouluttaudu Keski-Suomessa?



1. Työnantajien kovat odotukset

- vastavalmistuneille>ei saada töitä
- Valmistunut ammattiin, mutta osaaminen ei riitäkään työelämän tarpeisiin

2. Koulutus puuttuu tai jäänyt kesken, jopa useita kertoja

3. Ei ole työkokemusta

4. Työnhakutaitojen riittämättömyys

- puuttuvat tai ovat heikot
- oman osaamisen sanoittaminen ei onnistu eikä osaamisen sanoittamista opeteta

5. On opittu epäonnistumisen malli ja suojellaan itseä uusilta pettymyksiltä

6. Motivaation puute, ei kiinnosta

7. Hatarat tukiverkot

8. Syrjäytyminen ja palvelujen piiristä putoaminen

9. Ongelmien kasaantuminen (terveys, talous, velkaantuminen...)

10. Terveysaasteet

- pitkittyvät eikä ongelmiin jaksa hakea apua
- diagnosoimaton oppimisvaikeus/adhd tms.
- unirytmisi sekaisin

11. Ei vastata tunnistamattomaan puhelinsoittoon eikä ole totuttu puhumaan (palveluntarjoajan yms soitot)

12. Kontaktointiväylässä on kohtaanto-ongelma: puhelin/sähköposti/kirje vs. whatsapp ym.

13. Alueelliset syyt

- koulutuspaikan sijainti
- ei halua tai kykyä muuttaa

14. Ei tarpeeksi tietoa saatavilla ja ymmärrystä tästä ilmiöstä



Miksi kv taustaiset eivät työllistyä/kouluttaudu sote-alalle Keski-Suomessa?

1) Kielitaitohaasteet ja moninaisuuskysymykset

- Kielitaito ei ollenkaan riitä opiskeluun saati työskentelyyn
- Kuullun ja ymmärryksen taso ei riitä
- Ei ole koulutuksia, joihin pääsee heikommallakin kielitaidolla
- Asiakkaat esim. ikäihmisiä tai vammaisia (kielitaidon ym. Taitojen tarve)
- Asiakaskunnan ja työyhteisön moninaisuus/erilaisuus mm. tarve kielitaidon tasolle
- Työyhteisössä ei välttämättä muiden kielten ja kulttuurien osaamista
- Esihenkilön ikä (liittyen lähinnä monimuotoisuusasenteeseen)
- Pelot, ennakkoluulot ja väärät mielikuvat työyhteisössä
- Asennerasismi

2) Tietoa kootusti Keski-Suomen palvelutarjonnasta ei olemassa

- ei tietoa koulutuksista, mihin hakea
- eikä ohjausta ole tarjolla

3) HR:n ja työnantajan tilanne

- osaaminen puuttuu mm. rekrytoinnissa
- työnantaja jää yksin

4) Sote-alan imago

5) Pienten kuntien kipupisteet

- eivät vedä eivätkä pidä kv-osaajia
- ei löydy asuntoja eikä palveluja eikä koulutuksia

6) Työnantaja tai oppilaitos vaatii liikaa

7) Ihminen ei osaa ammatillisesti riittävästi

8) Aiemmat tutkinnot eivät hyödytä

- tutkintoja ei tunneta eikä tunnisteta
- Valvira ei hyväksy ja prosessit ovat pitkät>työura pitkä matka



Valittiin tämä ongelma jatkotyöstöön

Miksi nuoret miehet eivät
työllisty/kouluttaudu Keski-
Suomessa?



Nuorten miesten työnhakutaitojen riittämättömyys

- puuttuvat tai ovat heikot
- oman osaamisen
sanoittaminen ei onnistu
- osaamisen sanoittamista ei
opeteta

Miksi kv taustaiset eivät työllisty/kouluttaudu sote-alalle Keski-Suomessa?

Valittiin tämä
ongelma
jatkotyöstöön

Kielitaitohaasteet ja moninaisuuskysymykset

- Kielitaito ei ollenkaan riitä opiskeluun saati työskentelyyn
- Kuullun ja ymmärryksen taso ei riitä
- Ei ole koulutuksia, joihin pääsee heikommallakin kielitaidolla
- Asiakkaat esim. ikäihmisiä tai vammaisia (kielitaidon ym. Taitojen tarve)
- Asiakaskunnan ja työyhteisön moninaisuus/erilaisuus mm. tarve kielitaidon tasolle
- Työyhteisössä ei välttämättä muiden kielten ja kulttuurien osaamista
- Esihenkilön ikä (liittyen lähinnä monimuotoisuusasenteeseen)
- Pelot, ennakkoluulot ja väärät mielikuvat työyhteisössä
- Asennerasismi

Elokuu: Ratkaisut

Mitä ratkaisuja näihin ongelmiin/tavoitteisiin voisi olla?

Mitkä näistä ovat parhaita?



Yksisarvisvaihe

Ratkaisuiden ideointivaihe –
kaikki on mahdollista!

Herkutellaan ratkaisu-ehdotuksilla ja
suosituksilla!



Hurjan valinnan aika!

1) Valitse YKSI ongelma, jota sinun mielestäsi pitäisi/kannattaisi lähteä ratkomaan

- Esimerkiksi siksi, että
 - Koska sille on suuri(n) tarve
 - Koska sitä ei ole vielä ratkottu
 - Koska se olisi "low-hanging-fruit"
 - Koska se olisi vaikuttavaa
 - Koska se olisi kiinnostavaa
 - Jokin muu syy

2) Käydään kierros ja sano valintasi numero ja lyhyt perustelu

3) Eniten ääniä saanut tai muuten sovittu tulee ratkaisuideoiden kohteeksi



Matalan kynnyksen työnantajakohtaamiset

Meetit työpaikoilla, joihin kutsutaan nuoria miehiä

- Maahanmuuttaneille tehdään jo [Juttuklubi!](#)
- Versio tästä nuorille miehille!
- Mini-TETTI!
- Videoiden ja muiden puhuttelevien viestien luominen etu- ja takakäteén?

Kieli- ja kulttuuriosaamisen vahvistaminen samalla kertaa sekä työnantajille että työnhakijoille/työntekijöille

Ei erikseen työnhakijan/työntekijän ja työnantajan palvelua vaan yhdessä

Olemassa olevien palvelujen tuominen käyttöön ja tietoisuuteen?

Tavoittavatko nämä työnantajat ja työnhakijat?

Onko toteutustapa sopiva heille?

Kielikoulutuksen ja työnteon yhdistäminen!

Hankkeiden tehokkaampi hyödyntäminen!

Työkokeilu, johon nivottu valmennusta myös työnantajille!

Tuunaaminen riippuen työnantajan koosta ja mistä rekryttävät tulevat.

Laarit: Ratkaisuihdet järjestykseen

Akuutti: tartuttava nopeasti	Hidas: pitkäjänteistä työtä vaativa	Vaikea: en tiedä, mitä tehdä	Pieni ja helppo toteuttaa	”Unohdetut aarteet”: ratkaisu jo olemassa
	• nostetaan esiin esimerkit ja case-tapaukset tiedolla johtamisen toimista isommista kokonaisuuksista ja strategisista tärkeistä teemoista • tarinalliset tiedon paketoinnit faktoihin perustuen, esim. tilanteesta, kehityksestä ja/tai tulevaisuus-skenaarioista • toimirajat ylittävät yhteistyö tiimimäisesti (toimintamalli vaatii kehittämistä pitkäjänteisyyttä)	• asenteiden muuttaminen / ymmärtäminen	• nostetaan esiin esimerkit ja case-tapaukset tiedolla johtamisen tuloksista / vaikutuksista ja onnistumisista rajatuista aiheista ja aikajänteistä (todennetusti) • toimirajat ylittävät yhteistyö tiimimäisesti (toiminta / keskustelu voidaan aloittaa heti kun niin päätetään) • tuodaan näkyväksi organisaation tietovarannot • pieniä pilotointeja • Oppien ja ideoiden jako: toimintamalli työporukalle	• tarinalliset tiedon paketoinnit faktoihin perustuen ja case-esimerkit (jos tieto ja muoto / pohja valmiiksi olemassa) • tiedolla johtamisen kummit -toiminta organisaation sisällä / tai tuokio

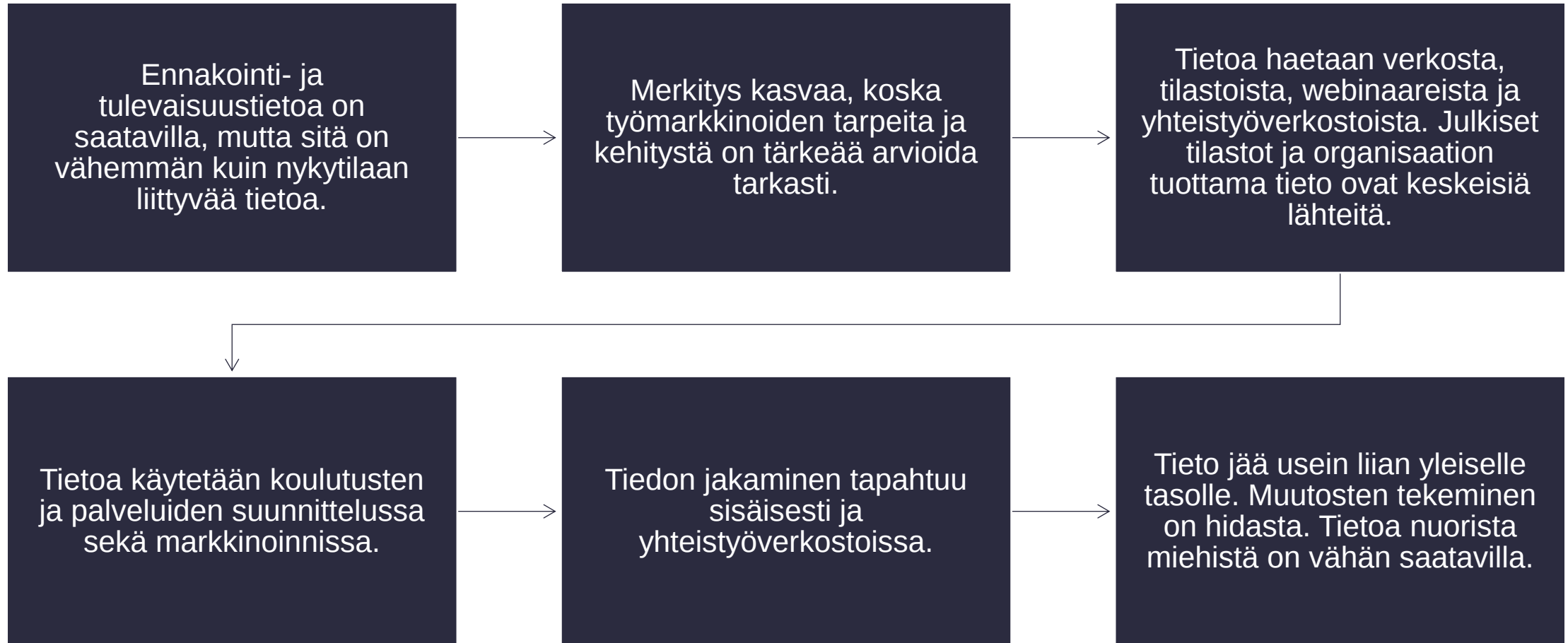
**Jos sinun pitää hakea tietoa
aliedustetun ryhmän
kouluttautumisesta
tai
työllistymisestä
Keski-Suomessa...**



Työryhmälle oli annettu tehtäväksi myös tutkailla tiedolla johtamista tässä aliedustettujen teemassa.

Sovittiin, että tutkailu aloitetaan howspace-kyselyssä, joka tuli vastattavaksi kesän aikana.

Aliedustetut ryhmät: Tiedon hyödyntäminen – kysely



Mukava ja tehokas, ihanasti keskusteleva porukka. Oikeastaan harmittaa, etten ehtinyt mukaan aiemmin!

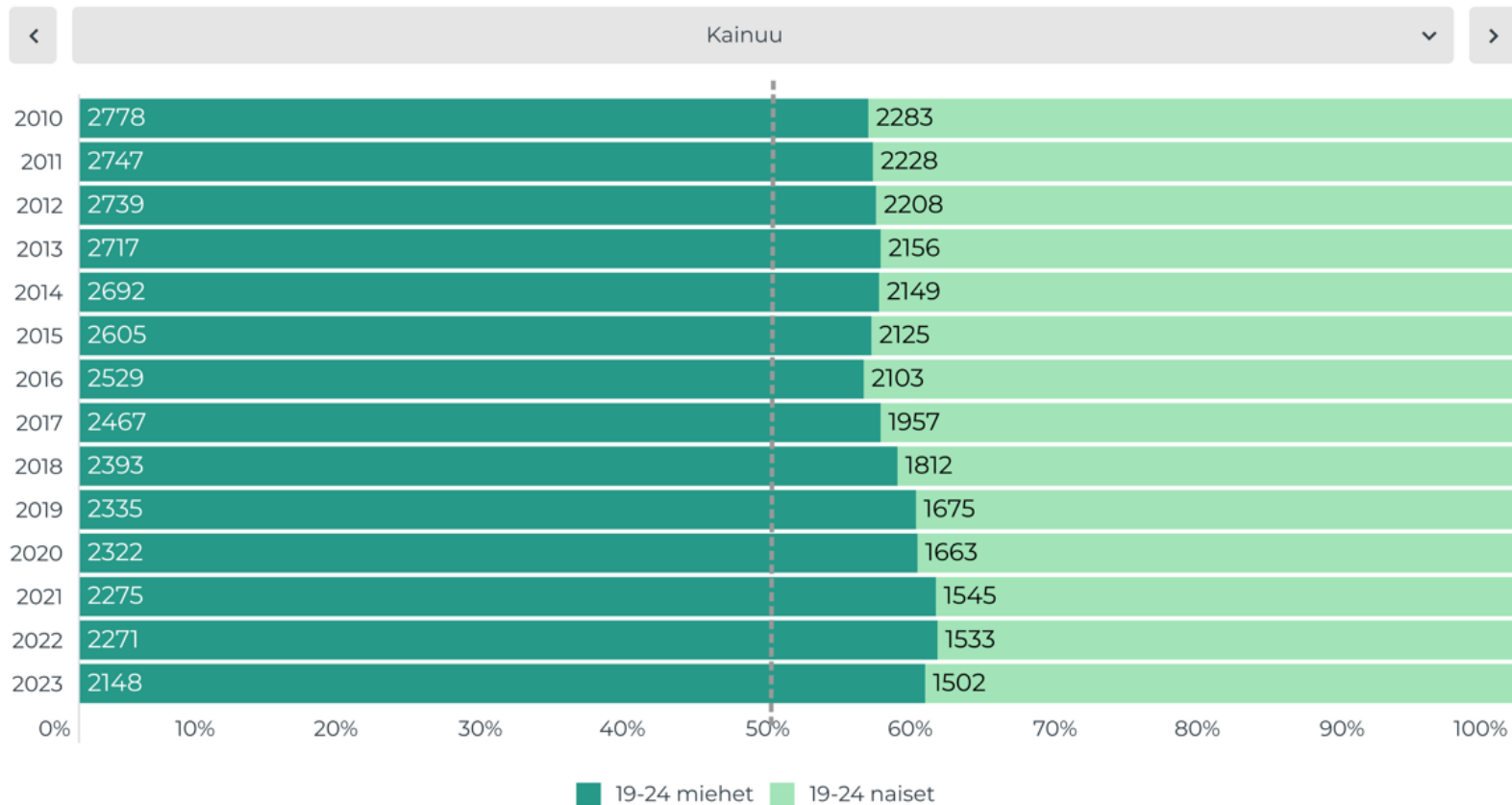
Työpajatyöskentely on ollut innostavaa ja hyvin fasilitoitua. Hieno homma!

Oli hienoa päästä jakamaan ajatuksia ja tutustumaan yhteisten teemojen äärellä. Kiitos kaikille!

Työpajat toivat mukavasti omaan työhöni uusia näkökulmia ja ideoita, varsinkin kv-teemasta. Kiitos kaikille mukana olleille!

Ihanan aktiivinen porukka - kiitos kaikille!

19-24 v. NUORTEN OSUUDET 2010-2023



Kainuun liitto päivitetty 29.4.2024
data: Tilastokeskus, väestörakenne



Nuorten 19-24 v. naisten osuudet

Kainuu: 41 %

Hyrynsalmi: 50 %

Kajaani: 43 %

Kuhmo: 35 %

Paltamo: 38 %

Puolanka: 34 %

Ristijärvi: 13 %

Sotkamo: 42 %

Suomussalmi: 29 %

19.11.2024

Kainuun liitto



6

Näkökulmaa Kainuusta: nuoret miehet?

42



Euroopan unionin
osarahoittama

Unohtuvatko nuoret miehet?

Tärppejä:

Naisnäkökulmaa elinvoimapolitiikkaan
Kainuussa—hanke ja selvitys 2021

Ammatillisen koulutuksen comeback
Kuhmoon ja Suomussalmelle: Taitotehdas

Nuorten miesten työllisyysaste on pidempään ollut laskussa etenkin teollisuudessa. Elinkeinorakenteella on ollut selvä yhteys myös alueellisuuteen. Suhteellisesti nuorten miesten työttömyys on korkeinta entisillä teollisuuspaikkakunnilla, joissa uudelleen työllistyminen on vaikeampaa kuin monipuolisimman elinkeinorakenteen omaavilla seuduilla.

- EK:n kannanotto 2022

OHJELMA JATKUU

14.45-15.15

Kommenttikeskustelu JOTKS-ekosysteemityöhön ja alatyöryhmien nostoihin ja suosituksiin

*Keskustelun virittäjä yksikön päällikkö *Marja Pudas*, KESELY

*kehittämisasiantuntija *Merja Salminen*, Gradia

*vararehtori *Minna-Maaria Hiekkataipale*, JAMK

*toimitusjohtaja *Ari Hiltunen*, Keski-Suomen kauppakamari

15.15-15.30

“Tormootetahan niin lujaa, nottei joura eres trossata” Miten naapurimaakunnassa toimitaan?

* Toimitusjohtaja *Jani Takamaa*, Etelä-Pohjanmaan yrittäjät ry

15.30-15.55

Havaintoja, hyviä käytäntöjä ja unohdettuja aarteita muualta Suomesta

Tulevaisuuden työmarkkinat -hankkeen tarjoamat mahdollisuudet

*Aluekoordinaattorit *Kati Lammi* ja *Pauliina Paija*, Tulevaisuuden työmarkkinat –koordinaatiohanke, Uudenmaan ELY-keskus

15.55-16.00

Tilaisuuden päätös

* *Pirkko Melville*



Keski-Suomi kukoistukseen 26.11.2024

”Tormootetahan niin lujaa, nottei joureta eres trossata”

Nostoja Etelä-Pohjanmaalta

Jani Takamaa Etelä-Pohjanmaan Yrittäjät ry

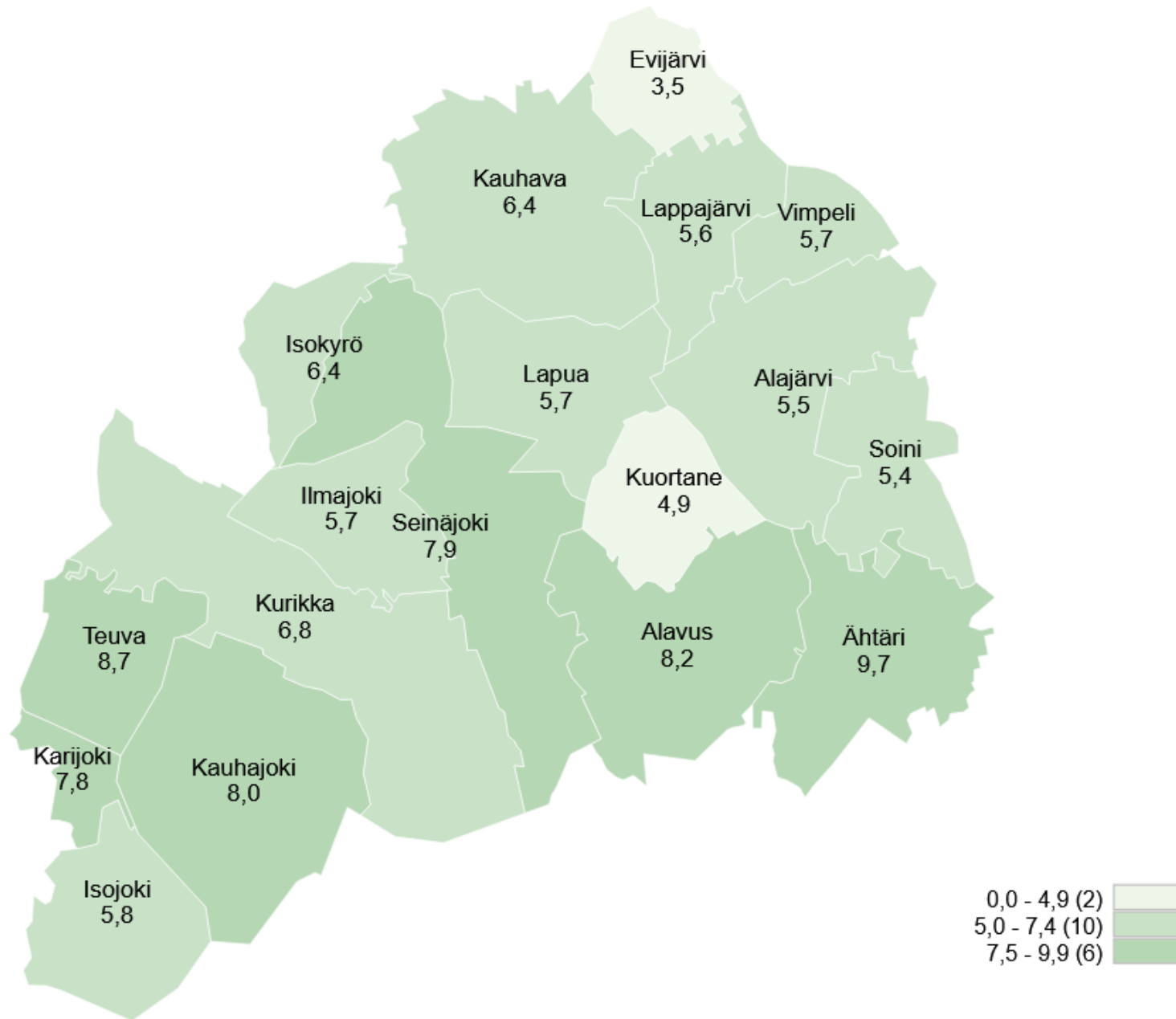


Tieto ohjaa Etelä-Pohjanmaan maakunnan strategiaa ja toimintaa

- Etelä-Pohjanmaan tilannekuvaan pyritään kokoamaan paras mahdollinen saatavilla oleva tieto eri tilastolähteistä
- Tulkinnessa keskeistä on lyhyen ja pitkän aikavälin ennakointityö (muutosilmiöt, skenaariot)
- Ei pelkkää tilastokoontia vaan päätelmät ja jaettu ymmärrys maakunnan tilanteesta saavutetaan sidosryhmien kanssa käytävissä keskusteluissa ja tiiviissä yhteistyössä
- Tilannekuvatyö luo perustan maakunnan strategisille tavoitteille ja edunvalvontatyölle
- Faktat on kunnossa, mutta ratkaisuja tarvitaan



Työttömien työnhakijoiden osuus työvoimasta kunnittain

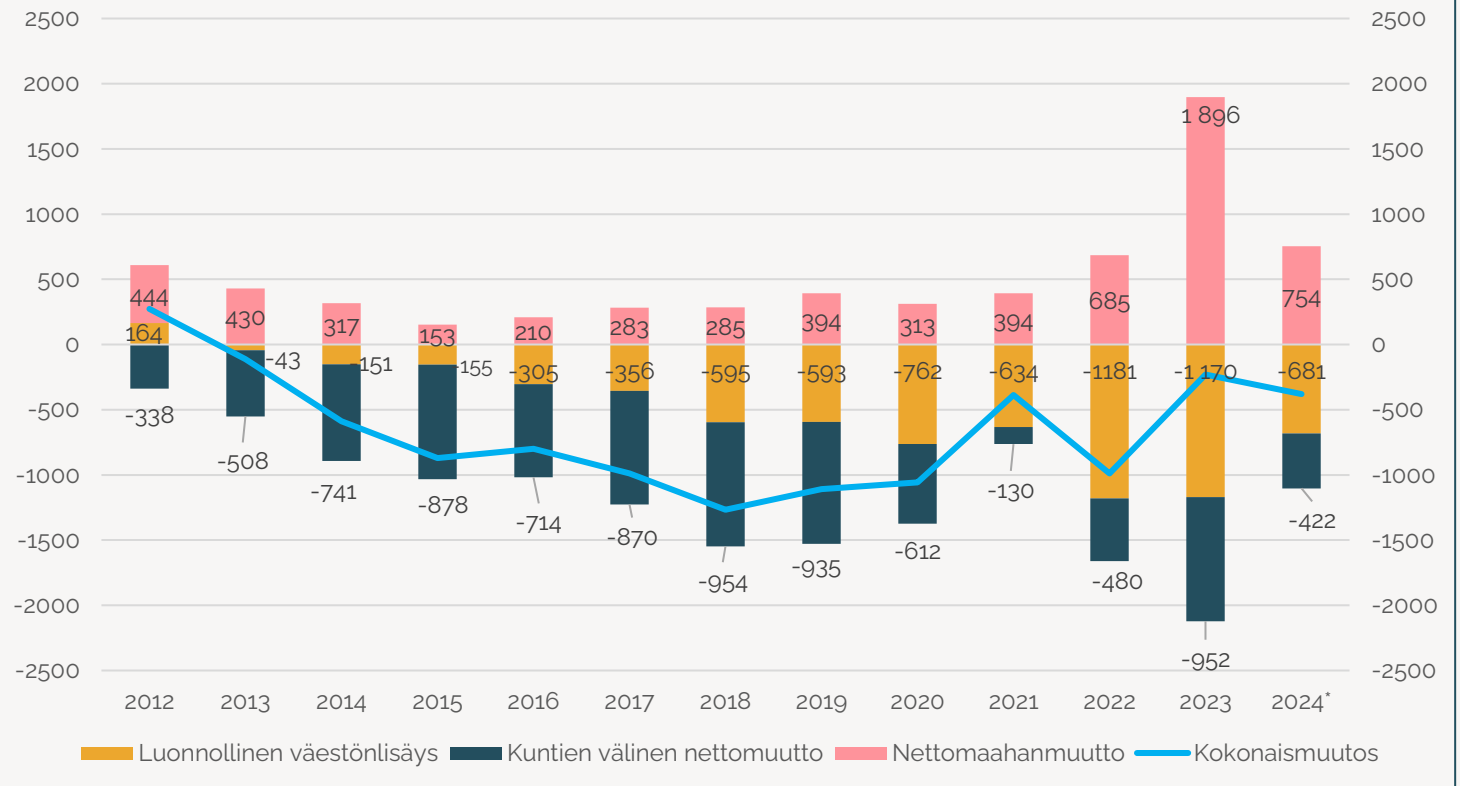




Maakunnassa väki vähenee

- Etelä-Pohjanmaan väkiluku on laskenut vuodesta 2013 saakka muuttoliikkeen ja vähenevän syntyvyyden vuoksi (syntyvyys on yhä yksi korkeimmista, **1,48, 2023**)
- Luonnollisesta väestönmuutoksesta on tullut merkittävin väestökehityksen osatekijä
- Maahanmuutto on riittänyt maan sisäisten muuttotappioiden torjumiseen vuodesta 2021 lähtien
- Työikäisen väestön väheneminen kärjistää työvoimapulaa
- Lisääntyvä maahanmuutto on haaste ja mahdollisuus elinvoiman lisäämiseen

Etelä-Pohjanmaan väestökehitys osatekijöittäin 2012-2023(+2024 elokuu)

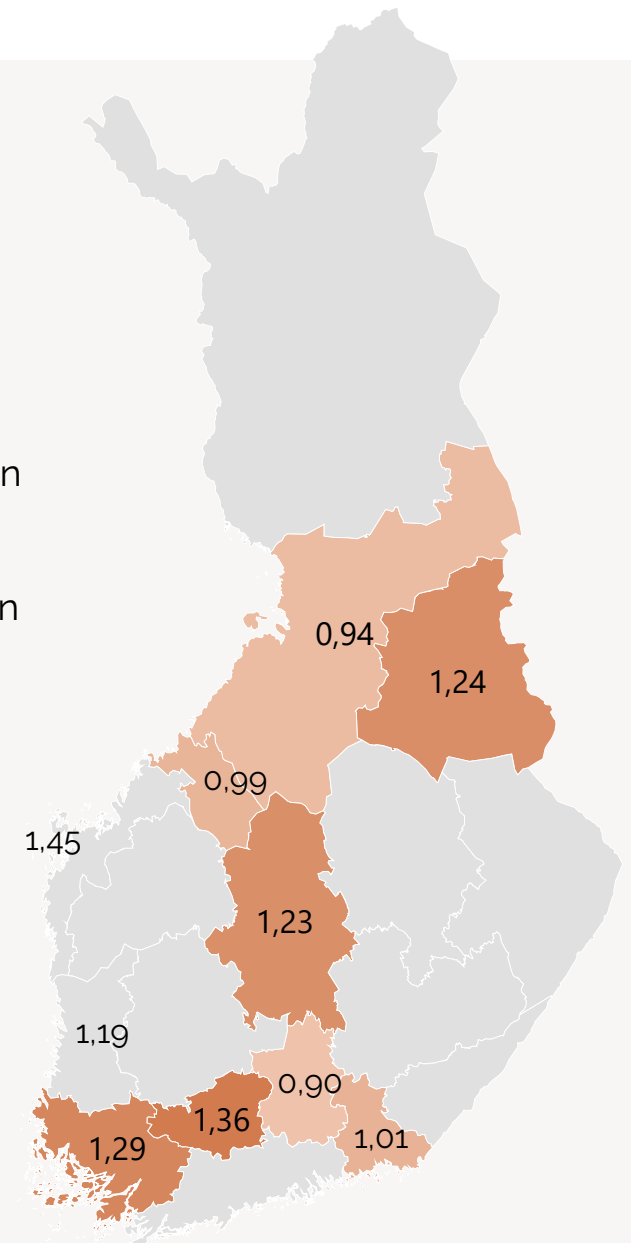


Lähteet:
Tilastokeskus, muuttoliike, väestön ennakkotilasto

Etelä-Pohjanmaan tilanne on maan heikoin korkeakoulutuksen aloituspaikoissa

- Etelä-Pohjanmaalla **on kaikkein vähiten korkeakoulupaikan vastaanottaneita** suhteutettuna 17—19-vuotiaiden ikäryhmään
- Tilanne on **poikkeuksellisen heikko**, jota osaltaan selittää yliopistotason koulutuksen vähyys ja selkeä takamatka AMK-aloituspaikoissa. **Ero on huomattava** muihin yliopistottomiin maakuntiin
- **Eron kurominen** toiseksi viimeiseen maakuntaan edellyttäisi yli **500 uuden opiskelijan lisäystä vuositasaalla (!)**
- Etelä-Pohjanmaan **takamatka tulee pysymään** myös tulevaisuudessa, mikäli ikäluokat pienevät tilastokeskuksen **väestöennusteen** mukaisesti
- Korkeakoulutuksen **sisäänottomäärät ovat riittämättömät** työelämän tarpeisiin

Korkeakoulutuksen aloituspaikat 2023 (1. sykli) suhteessa nuorisoikäluokkaan (17-19 v.) 2022



Vahvuutena tiheä yrityskenttä ja mittava määrä teollisuutta

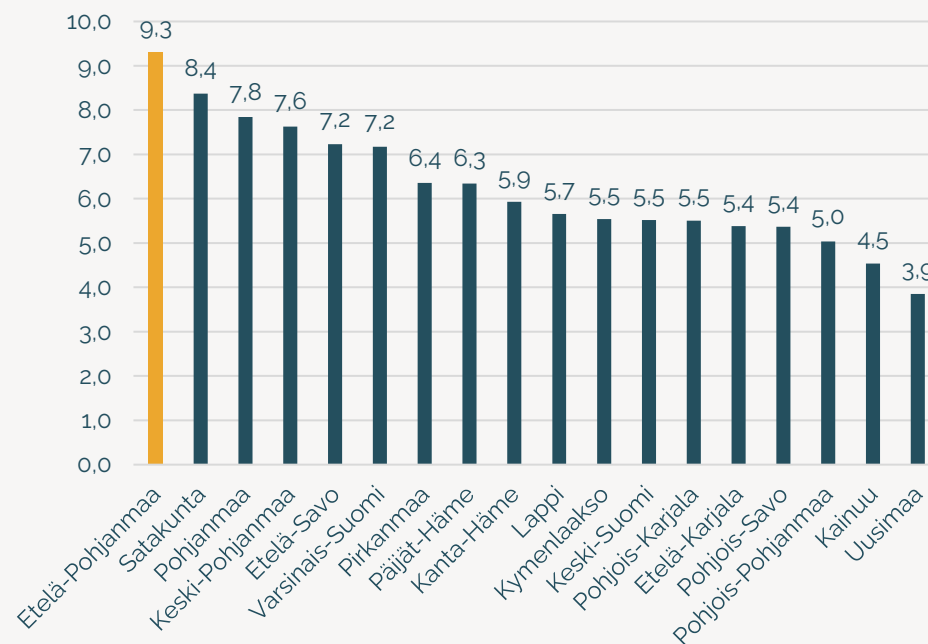
Maakunnassa on maan eniten teollisuusyrityksiä asukasta kohti (9,3/1000 as.) Ala työllistää yli 14 000 henkilöä.

Etelä-Pohjanmaan merkittävimmät alat teknologiateollisuus, elintarviketuotanto, sekä puutuote- ja huonekaluteollisuus. (yli 10 000 työpaikkaa)

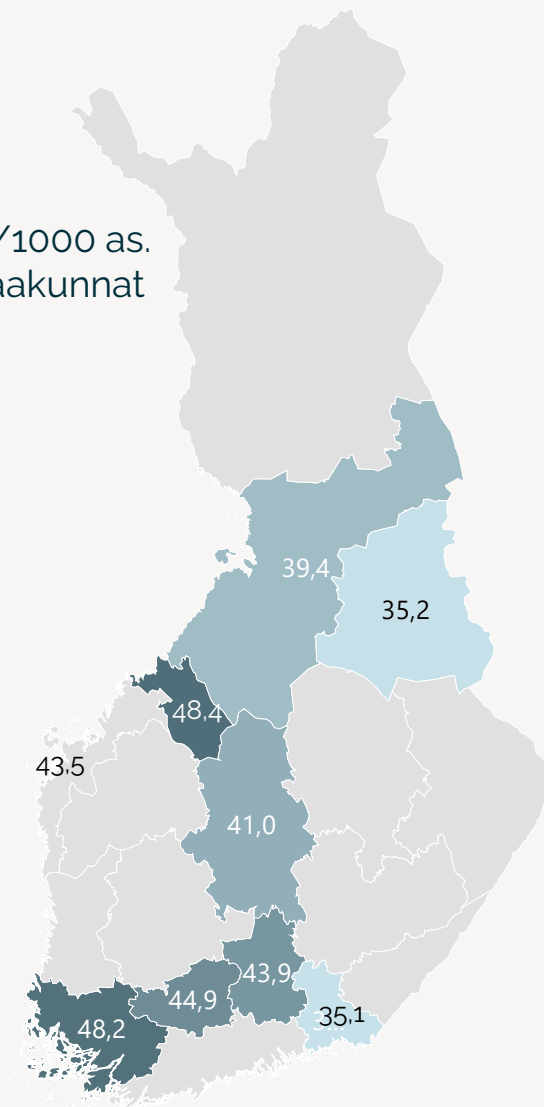
Innovaatiotoiminnan kannalta keskeisiä haasteita ovat matala tuottavuus, yrityskannan uudistuminen, alhainen koulutustaso ja vähäiset tki-resurssit

Tuottavuuden saaminen kasvuun on keskeisimpiä tulevaisuuden tavoitteita. Alueella on haasteita ja kasvupotentiaalia

Teollisuuden toimipaikkoja/1000 as.
2022

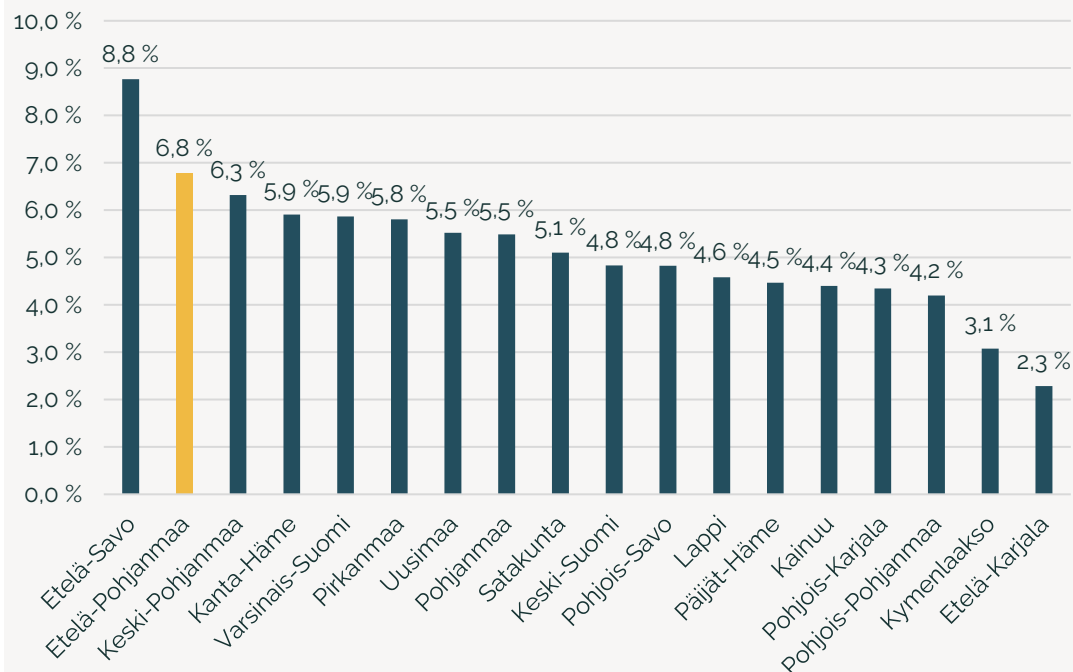


Yrittäjiä/1000 as.
2022 maakunnat

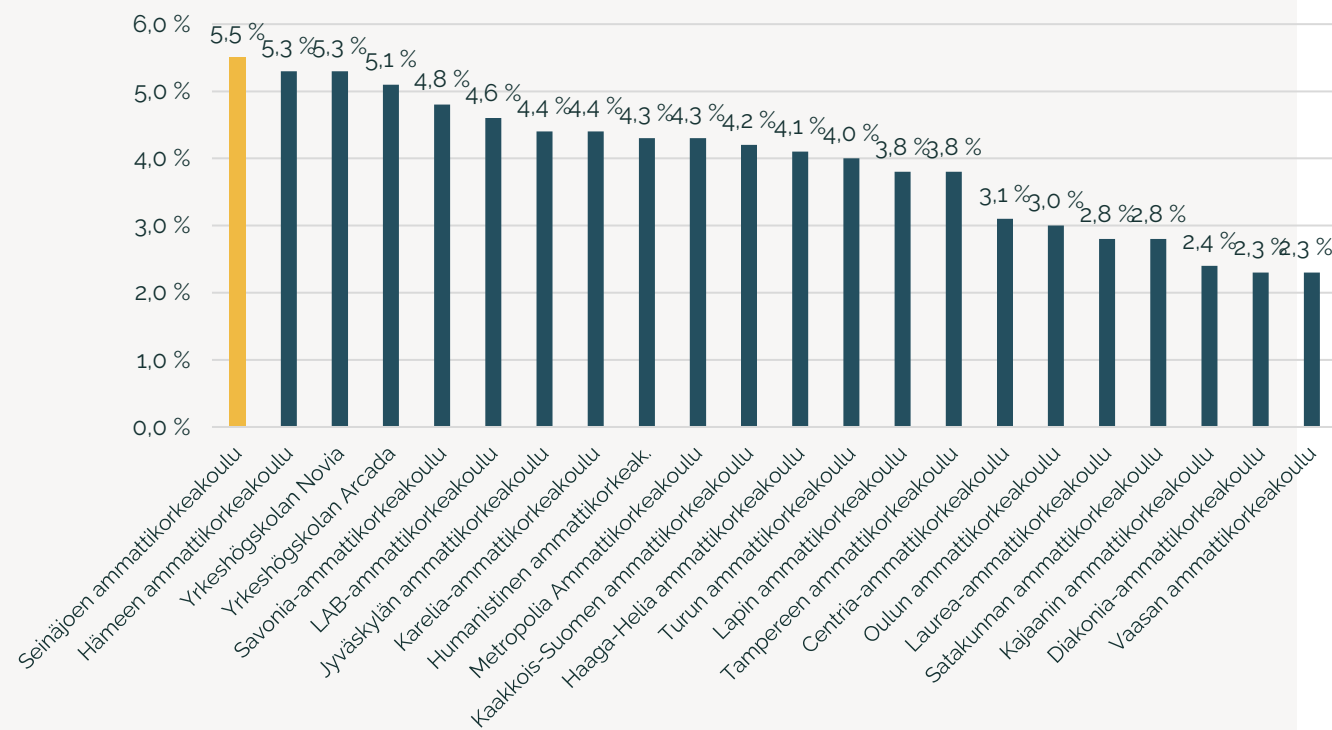


Etelä-Pohjanmaan edellytyksen yrityskentän uudistumiselle ovat erinomaiset

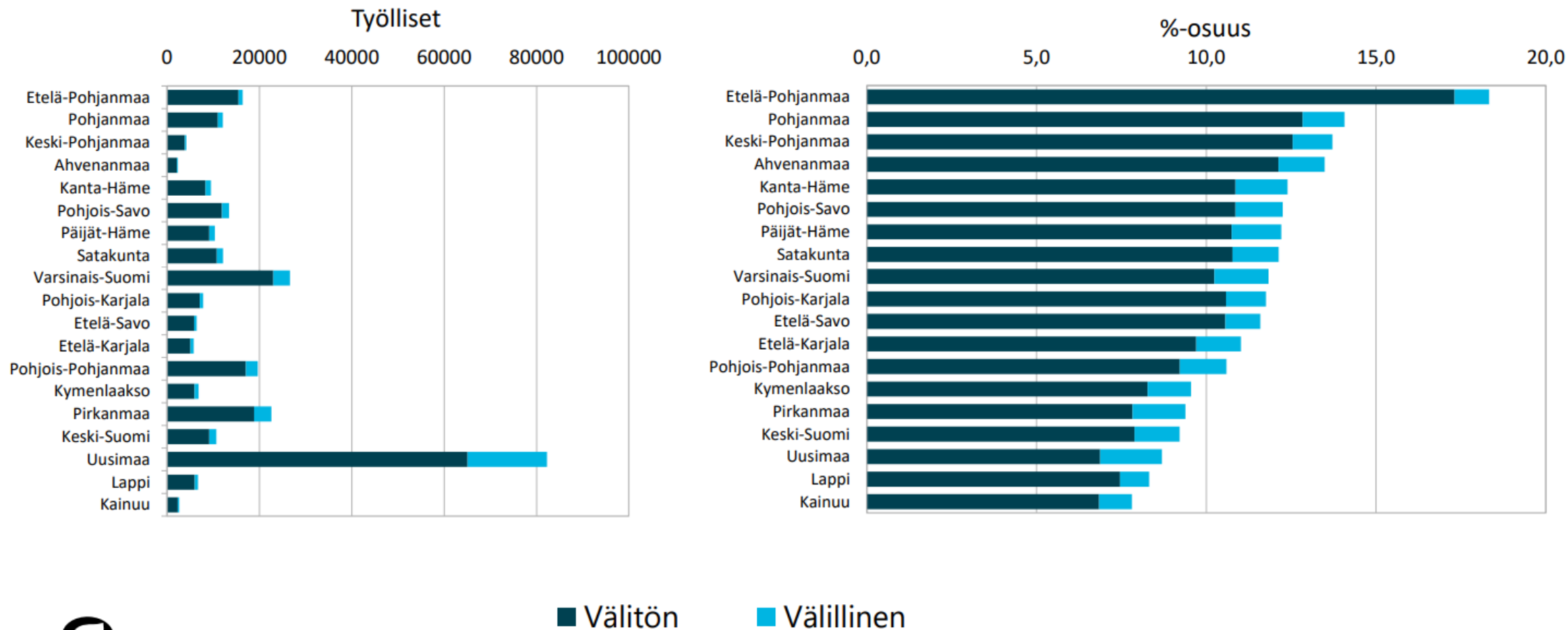
Yrittäjien osuus toisen asteen ammatillisesta koulutuksesta valmistuneista 2019-2021 3 v. tutkinnon jälkeen



Yrittäjien osuus ammattikorkeakouluista valmistuneista 2019-2021, 3 v. tutkinnon jälkeen



Ruoka-alan työllisyysvaikutukset maakunnittain ja osuus maakunnan työllisistä vuonna 2021



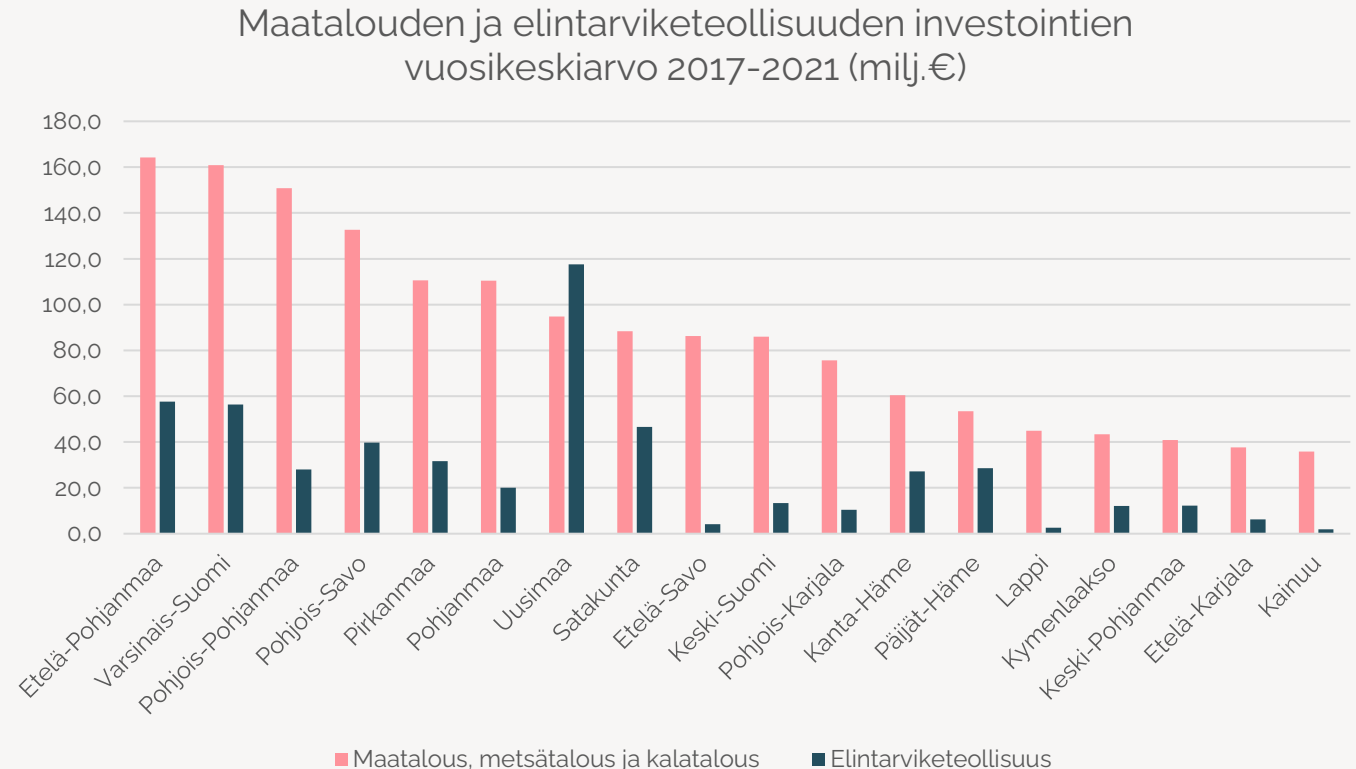
Etelä-Pohjanmaalla investoidaan

- Etelä-Pohjanmaalla kiinteiden investointien määrä on vuositason keskimäärin 1,5 mrd. euroa
- Investointien osuus bkt:sta (investointiaste) on ollut n. 20-25% ja se on pysynyt merkittävästi suurempana kuin monissa verrokkimaakunnissa (vrt. Etelä-Karjala 13,8 %, Kanta-Häme 16,4 %, Satakunta 16,6 %,)
- Ruoka-alan (maatalous, teollisuus) investoinnit ovat vuositason maan korkeimmat (yli 200 milj. euroa)
- Seinäjoella kärkiyritykset (EPEC, Atria, Valio) ovat tehneet merkittäviä tehdas- ja energiainvestointeja
- Teollisuuden yritykset investoivat laajasti eri puolilla maakuntaa
- Julkisten lähteiden perusteella maakuntaan suuntautuvien kestävän energian investointien arvo on yli 9 mrd. euroa



Etelä-Pohjanmaa on ruoka-alan investointien kärkeä

- Etelä-Pohjanmaalla maatilat ja elintarviketeollisuus investoivat voimakkaasti
- Yhteenlaskettuna investointien arvo on maan korkein ja yli 200 miljoonaa euroa vuodessa
- Elintarviketeollisuudessa korostuu erityisesti lihatuotteiden valmistus, jonka osuus on 25 % koko maan työllisistä ja 42 % koko maan liikevaihdesta)



Kasvupotentiaalia on!

- Etelä-Pohjanmaa on Suomen ruokateollisuuden merkittävin keskus
 - Yrittäjiä ja teollisuuden toimipaikkoja maan eniten suhteessa väestöön
 - Matala työttömyys, korkea työllisyys ja (runsaasti) avoimia työpaikkoja
 - Mittavia investointeja kestävään energiantuotantoon
- Väestö vähenee ja ikääntyy
 - Matala bruttokansantuote ja tuottavuus
 - Mittava vaje korkeakoulutuksen aloituspaikoissa vähäiset tki-resurssit
 - Heikko suhdannekehitys, työvoimapula ja rekrytointiongelmät
 - Elinkeinorakenteen monipuolistaminen ja yritysten kasvuhalukkuus

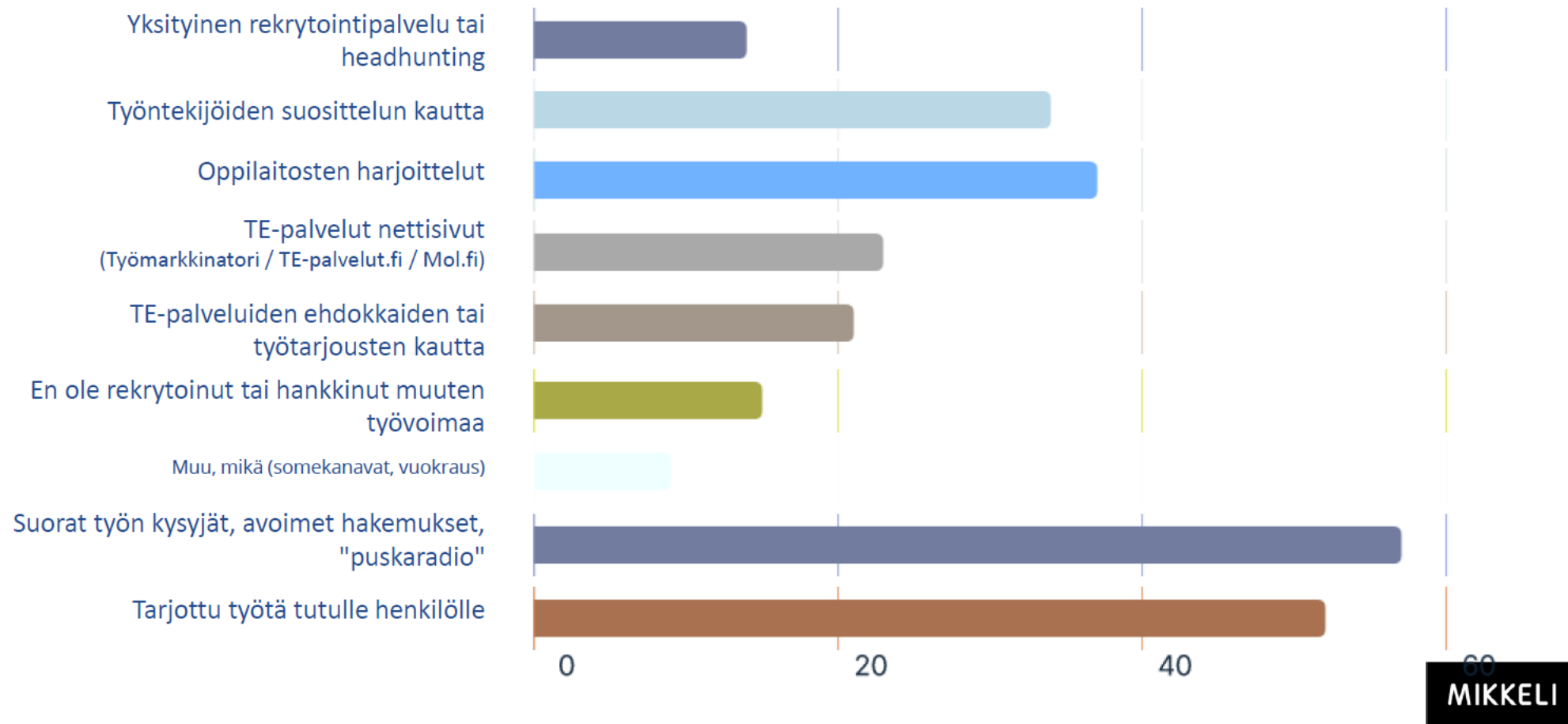


Yrittäjyyden kenttä muutoksessa

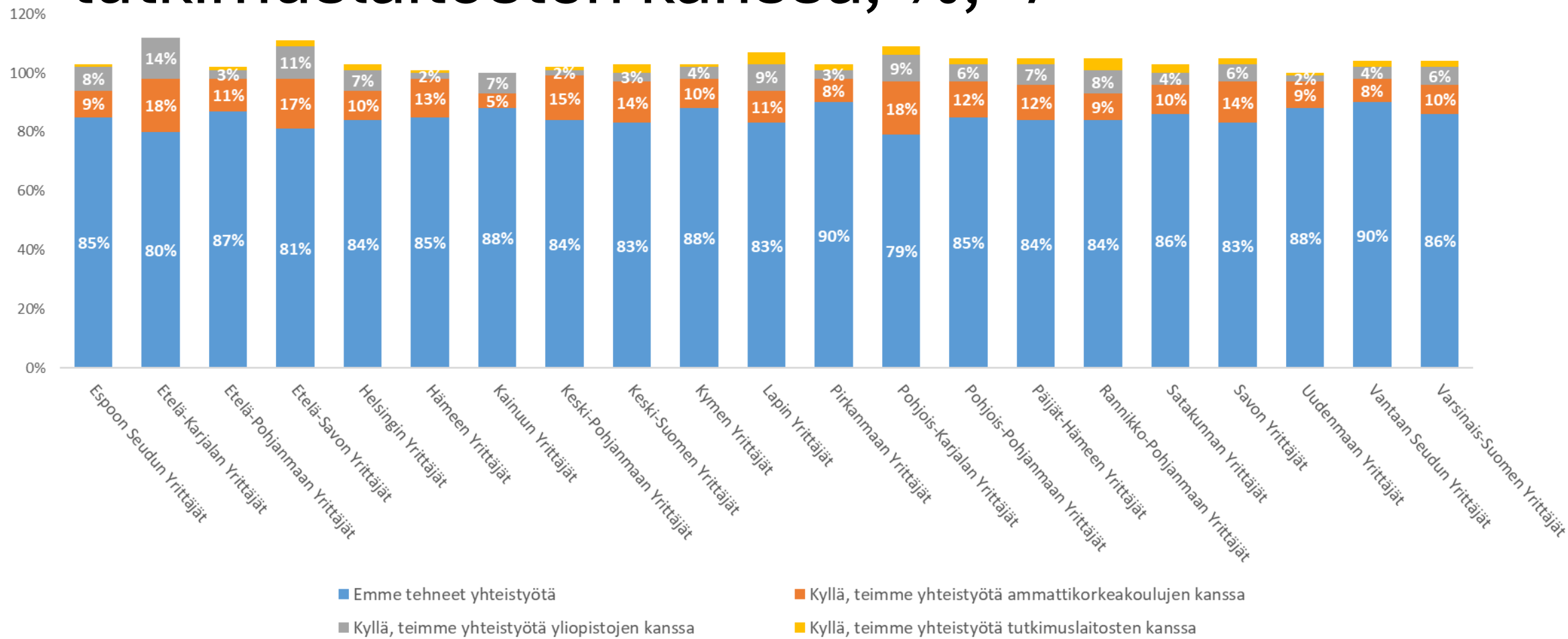
- Yksin- ja verkostoyrittäjyys yleistyy
- Yrittäjät ikääntyvät
- Yrityskenttä uudistuu – paljon lopetuksia, mutta vielä enemmän uusia yrityksiä
- Kasvu- ja työnantajayrittäjyyden arvo korostuu, mutta niiden haastavuutta ei ymmärretä
- Yrittäjän ja palkansaajan raja hämärtyy
- Nuorten yrittäjyysinto kasvaa
- Maahan muuttaneita yrittäjiä lisää
- Maassamuutto/kaupungistuminen on taas kiihtynyt



Millaisia keinoja olette käyttäneet työvoiman hankintaan?

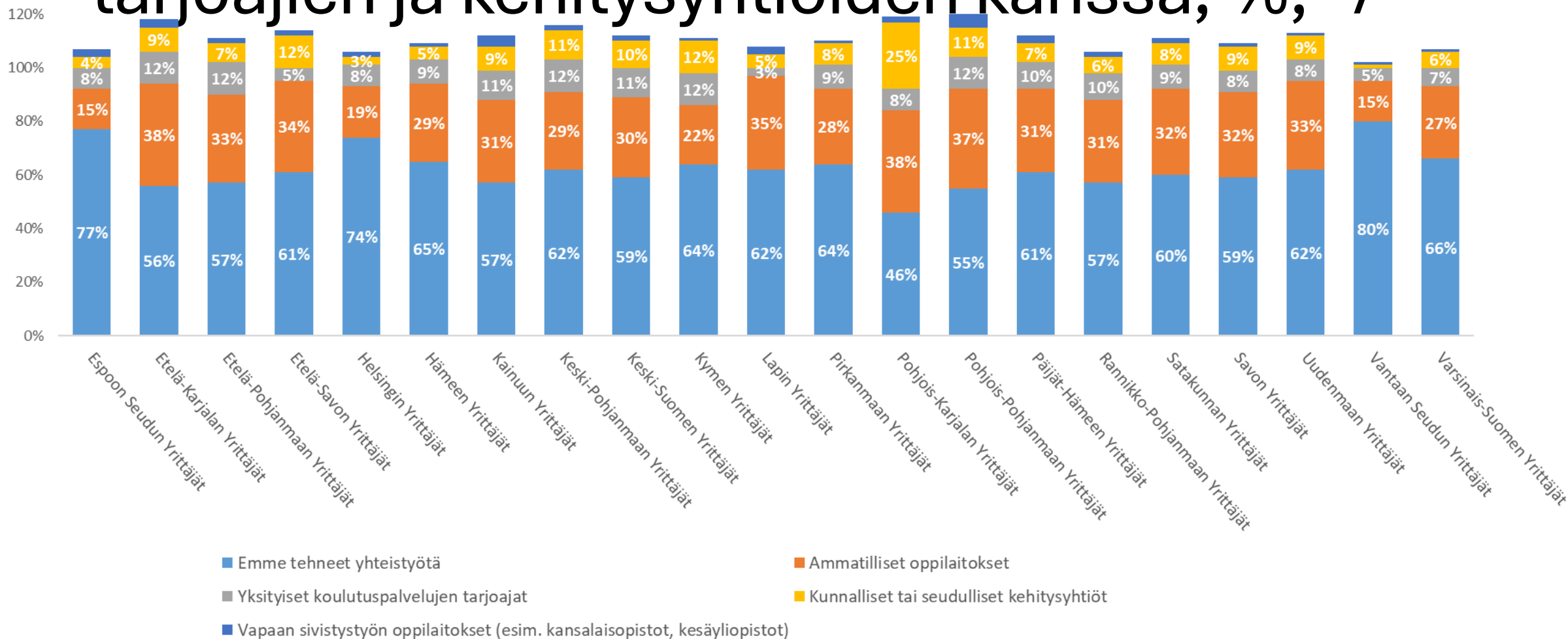


Yhteistyön yleisyys korkeakoulujen ja tutkimuslaitosten kanssa, %, */



*/ Vastaajat ovat voineet valita useamman kuin yhden vaihtoehdon

Yhteistyön yleisyys muiden koulutuksen tarjoajien ja kehitysyhtiöiden kanssa, %, */



*/ Vastaajat ovat voineet valita useamman kuin yhden vaihtoehdon

11.9.2024

Pk-yritysbarometri, syksy 2024

Rekrytoinnin muutokset

- Ennakoiva henkilöstösuunnittelu vielä vähäistä
- Reaktiivisen rekrytoinnin aika on ohi
- Tulevaisuuden rekrytoija on strateginen ja proaktiivinen, hän etsii ja houkuttelee osaajia ennakoivasti sisäisistä ja ulkoisista osaajista
- Digitaalisuus ja uusien sukupolvien tapa toimia tekee rekrytoinnin entistä haastavammaksi.
- Pelkät työpaikkailmoitukset ja sopivien hakijoiden odottelu eivät enää välttämättä riitä, vaan työnantajan täytyy herättää kiinnostusta työnhakijoissa.



**YRITTÄJYYDEN
PUOLESTA**

- Uusien työnhakijoiden löytäminen voi olla myös tärkeä kilpailutekijä samoin kuin uusien asiakkaiden hankkiminen. Kun yrityksen mielikuva herättää ajatuksia asiakkaissa, herättää se tunteita myös työnhakijoissa →

Työnantajamielikuva

- Yhteistyö oppilaitosten kanssa on entistä tärkeämpi keino löytää tekijöitä
- Oppilaitosten työelämäjaksot oltava mahdollisimman laadukkaita ja työhön valmentavia → Mielekästä ja kehittävää uuden oppimista
- **Työntekijäkokemus**



**YRITTÄJYYDEN
PUOLESTA**

- Oppisopimuksen hyödyntämisessä kehitettävää
- Tekoälyä tullaan jatkossa hyödyntämään yhä laajemmin rekrytoinnissa
- Työnantajan ja työntekijän yhteensopivuus nousee ratkaisevaksi tekijäksi työmarkkinoilla
- Modernin tiedolla johtaminen datan avulla esimerkiksi analytiikkaan nojaten mahdollistaa paremman ymmärryksen asiakkaiden tarpeista ja omasta toiminnasta.



YRITTÄJYYDEN
PUOLESTA

- Suuri osa yrityksistä kokee, että ammattiin valmistuneiden osaaminen ei vastaa työelämän tarpeita (Keskuskauppakamari 2023, 20% tyytyväisiä)
- Yhtälö ei toimi, jos yritysten työvoiman tarpeeseen ei kyetä vastaamaan korkealla ja ajantasaisella osaamisella
- Yritysten ja oppilaitosten yhteistyön tiivistäminen
- Koulutuksen sisältöjen kehittäminen vastaamaan paremmin työelämän tarpeita
- Työn vastaanottamisen kannustinloukkujen purkaminen



**YRITTÄJYYDEN
PUOLESTA**

- Työvoiman ketterä liikkuminen työllisyysalueelta toiselle.
- Mikäli yrittäjät etsivät uutta ammattitaitoista työvoimaa, etsintä pitää ulottaa koko maahan ja jopa kansainväliselle tasolle.
- Työn sisältö on nykyisin muuttunut niin paljon, että perinteiset työmarkkina-alueet ovat menettäneet osan merkityksestään. Ihmisten työpaikka saattaa olla Helsingissä, mutta puolet työstä tehdään Evijärven rannalla etätyössä.
- Lopputuloksena ei saa olla se, että uusi järjestelmä ei kannusta työnhakijoita hakeutumaan yli aluerajojen ja tätä kautta avointen työpaikkojen täyttäminen vaikeutuu.
- Digitaalisten palvelujen hyödyntäminen täysimääräisesti



**YRITTÄJYYDEN
PUOLESTA**



Kiitos!

YRITTÄJYYDEN
PUOLESTA



Tulevaisuuden työmarkkinat -
koordinaatiohankkeen tarjoamat
mahdollisuudet alueiden toimijoille

Havaintoja, hyviä käytäntöjä ja
unohdettuja aarteita Suomesta

Aluekoordinaattorit

Pauliina Paija ja Kati Lammi



Tulevaisuuden
työmarkkinat



Euroopan unionin
osarahoittama



2021–2027 osa ESR+ rahoituksesta on sovittu käytettäväksi valtakunnallisiin teemoihin, joita koordinoidaan.

Yksi teemoista on Kohtaanto.

Sitä koordinoi Tulevaisuuden työmarkkinat –koordinaatiohanke.

Koordinaatiohankkeen tehtävänä on tukea kyseisen teemakokonaisuuden hanketoiminnan toimeenpanoa, laatua ja tuloksellisuutta.

Kohtaanto-teemassa tavoitteena on osaavan työvoiman saatavuuden turvaaminen tehokkaiden työvoima- ja yrityspalveluiden avulla, sekä työvoiman kysynnän ja tarjonnan kohtaantoa parantavien mallien ja palvelujen kehittäminen.

Tulevaisuuden työmarkkinat-kattohanke pähkinäkuoressa



- Valtakunnallinen ESR+ koordinaatiohanke
- Toteutusaikataulu 1.1.2023 – 31.12.2027
- Kohtaannon koordinaatiohanke, jonka sateenvarjon alla sekä 4.1. että 4.2 alahankkeita
- Rahoitus: 3,95 milj. € hankebudjetti + 10 milj. € alahankkeisiin
- Avainsanat: työvoimapula, kohtaanto-ongelma, työvoiman saatavuus ja tarjonta, työnhakijoiden työllistyminen, työllistymistä tukevien palveluiden kehittäminen
- ESR+ Kohtaanto-teeman koordinoitavat alahankkeet v. 2024–2027
- Vastuutoteuttajana Uudenmaan ELY-keskus
- Ohjaus: ESR+ Kohtaanto-teeman johtoryhmä (TEM)
- <https://rakennerahastot.fi/valtakunnalliset/tyollisyys/tyomarkkinoiden-kohtaanto>

Aluekoordinaattorit



Pauliina Paija
Pohjois-Suomi

Valtakunnallinen teema: Mainehaitoista ja veto- ja pitovoiman puutteesta kärsivät alat



Kati Lammi
Länsi-Suomi

Valtakunnallinen teema: Kansainvälisten osaajien rekrytointi ja integrointi työyhteisöön



Tiinan Iskanius
Uusimaa

Valtakunnallinen teema: Rakennemuutosten yhteistoiminta ja muutoksessa olevat toimialat



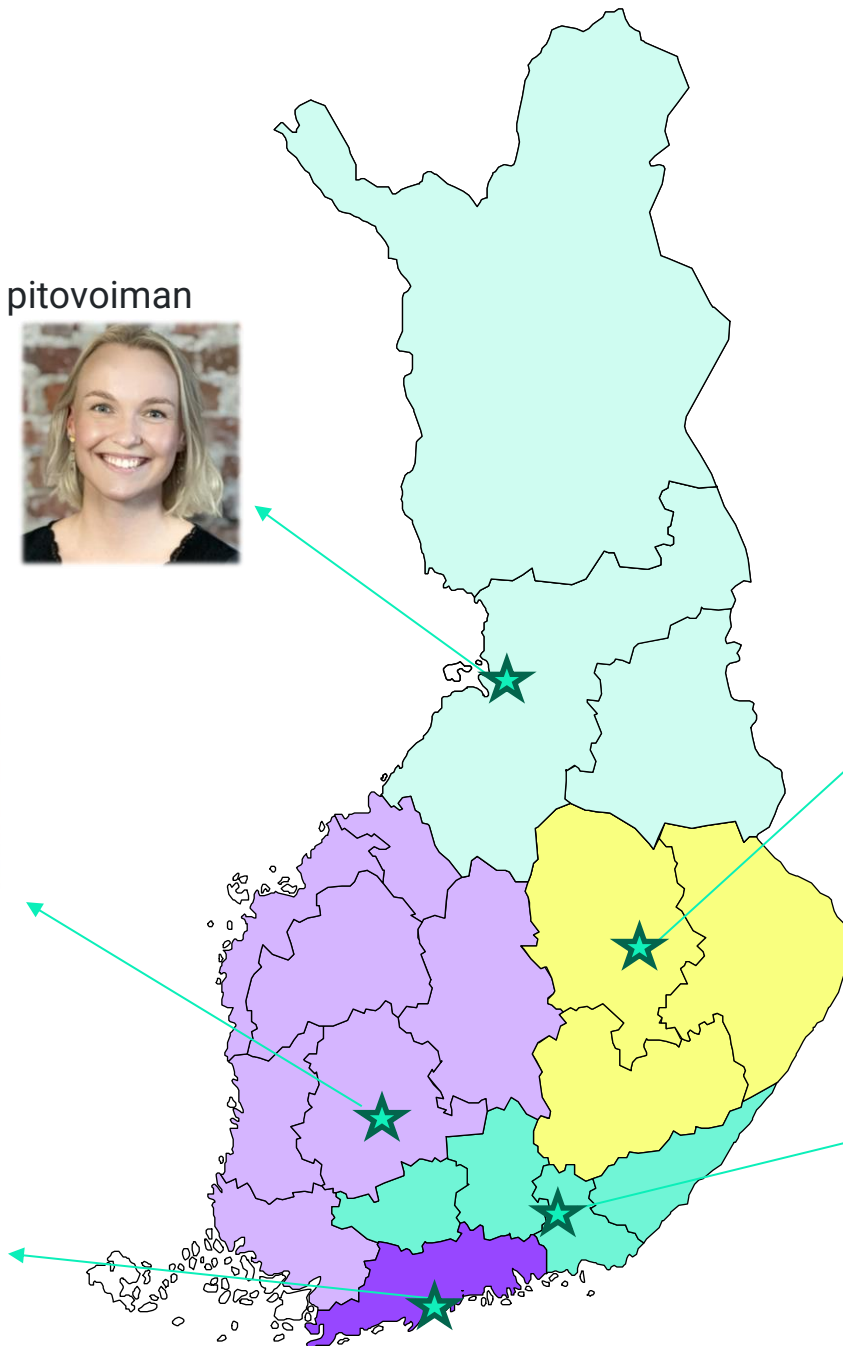
Kaisa Railanmaa
Itä-Suomi

Valtakunnallinen teema: Ylialueellinen työnvälitys ja työvoiman liikkuvuus



Minna Ollikainen
Etelä-Suomi

Valtakunnallinen teema: Työvoima- ja osaamistarpeet ja ennakointi



Mitä teemme konkreettisemmin?



- Alahankkeiden aiheiden ideointi, prosessointi sekä toteutuksien koordinointi ja tuki
- Muiden ESR+ 4.1. ja 4.2. hankkeiden verkottaminen ja yhteistyön edistäminen
- Kokoa tietoa ja hyviä käytänteitä valtakunnallisista teemoista ja levittää niitä verkostoissa
- Tietojohdaminen: tiedon tarjoaminen mutta myös toimijoiden osaamisen kehittäminen
- Verkostotyö
- Tapahtumien/tilaisuuksien/työpajojen/koulutuksien järjestäminen toimijakentälle ja toimijakentän kanssa
- Työllisyysalueiden tukeminen kohtaantotyössä
- Digitaalisten työkalujen jalkauttaminen ja tarvittaessa hankkiminen
- Viestintä ja vaikuttaminen ilmiöistä, olemassa olevista ja kehitettävistä palveluista sekä parhaista toimintamalleista



Hankerahoitusta oli kesän/syksyn 2024 aikana haettavissa

- Kokeneiden osaajien ja työn kohtaannon parantaminen
- KV-osaajien ja erityisesti kansainvälisten opiskelijoiden integroitumisen edistäminen Suomen työmarkkinoille
- Kohtaantohaasteisiin vastaaminen osaamista lisäämällä
- Työvoima- ja osaamistarpeiden ennakointityön kehittäminen
- Rahoituskehys yhteensä 6,5 milj.€
- Yhteensä noin 170 hakemusta, joita nyt käsitellään

Uusi rahoitushaku suunnitteilla alkuvuodelle 2025.

Teemoihin saatu inputtia toimijakentästä ympäri Suomen.

Jo toteutuneista rakennerahoituskierröksistä alkanut neljä

- Muutostilanteisiin: kaksi hanketta
- Piilotyöpaikkojen kartoittamisen ja työn muokkaukseen: kaksi hanketta

Alahanketilanne marraskuu 2024

Huomioita kohtaanto-matkamme varrelta



KV taustaisten asia nousee joka puolella esille
näkyä mm. hankkeina, tapahtumina, medianäkyvyytenä

Konkarit työmarkkinoinnoilla puhututtaa

Täsmätyökykyiset, pitkäaikaistyöttömät, nuoret, koulutusta vailla olevat eivät
nouse aivan samalla tavalla tällä hetkellä

Työnantajien vastaanottoa kaivataan lisää

Tiedolla johtaminen kuuma aihe: miten toimintaan ja arkeen

Kiinnostavia uudenlaisia aiheita KV teemassa



Oppilaitoksissa

- Kv työelämäpedagogiikkaa henkilöstölle
- Kantasuomalaisten opiskelijoiden ja kv taustaisten opiskelijoiden kohtaaminen

Baby steps

Minikohtaamiset työnantajan & kv taustaisen välille

Yrittäjyys

- Kiinnostusta ja draivia yrittäjyyteen
- Joskus välttämätöntäkin työmarkkinoille pääsyssä
- Omistajanvaihdos rekrytoinnin jälkeen

Ratkaisuja haetaan

Enemmän vähemmällä -periaatteesta

Resurssiviisaudesta ja kannattavuusajattelusta

Palveluekosysteemeistä, jotka ovat dataa hyödyntäviä, asiakaslähtöisiä ja tehokkaita

Erillisten palveluiden ja segmenttien sijaan yhteen nivotuista palveluista
esimerkiksi työelämä+kotoutuminen

Teknologian ja tiedolla johtamisen arkeen saamisesta
esimerkiksi Osaamistarvekompassi

Tekoälystä
esimerkiksi osaajien tunnistamisessa ja rekrytoinnissa

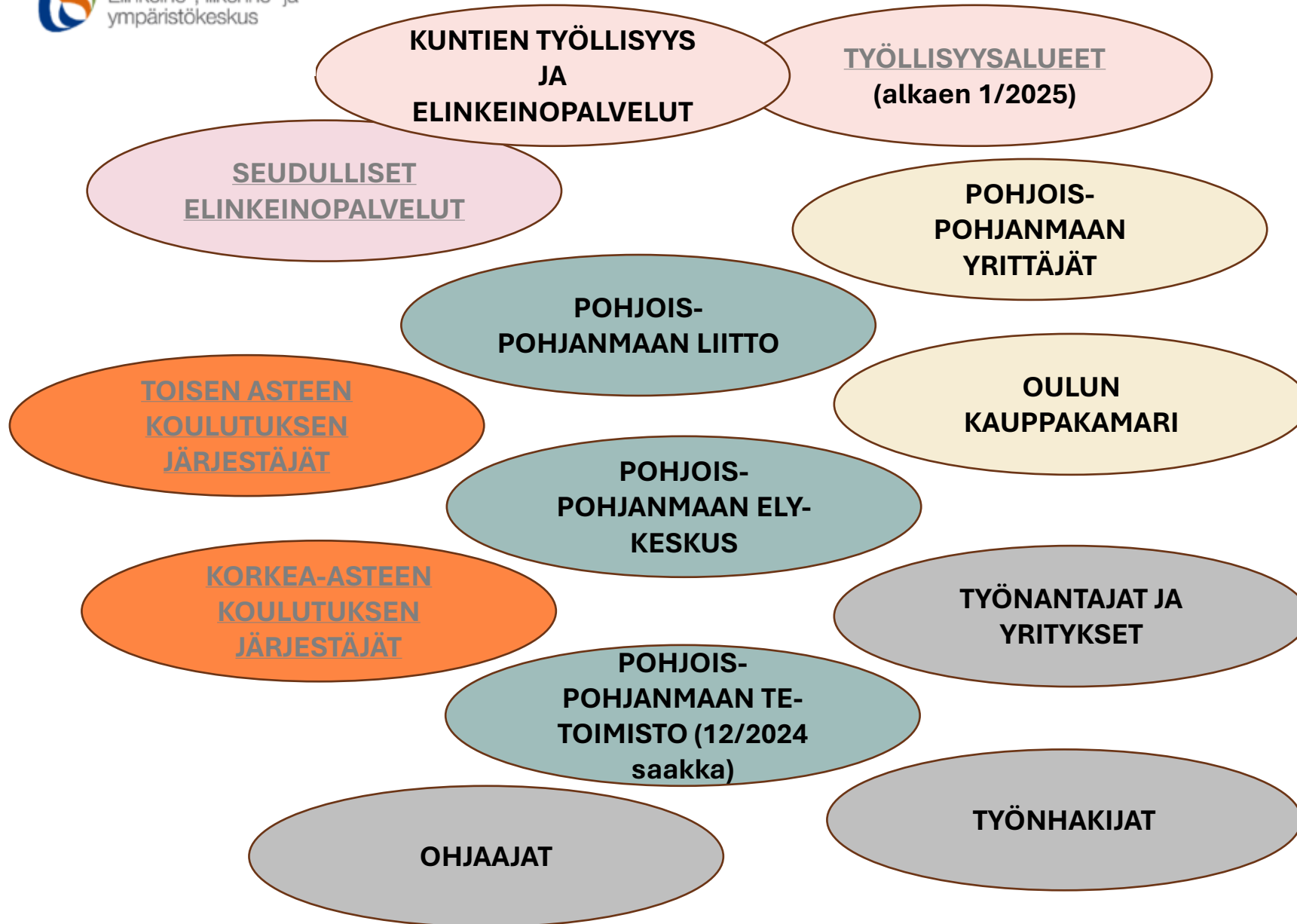
POHJOISEN YHTEISET VOIMAT

TYÖLLISYYS- JA ELINVOIMATAPAHTUMA

2024



POHJOIS-POHJANMAAN ENNAKOINNIN TOIMIJAKENTTÄ



ENNAKOINTIIN KYTKEYTYVIÄ VERKOSTOJA:

- Pohjois-Pohjanmaan ennakointiryhmä
- Koulutuksen ja tutkimuksen yhteistyöryhmä (maakunnallinen)
- Korkeakoulutiimi (Oulun eteläinen)
- Jatkuvan oppimisen koordinaatioryhmä (maakunnallinen)
- Pohjois-Pohjanmaan elinikäisen ohjauksen yhteistyöryhmä (maakunnallinen)
- Oulun kauppakamarin koulutus- ja työvoimavaliokunta
- Oulun innovaatioallianssi
- Toimialaklusterit (esim. Oulu Automotive Cluster, Oulu Health)
- Pohjois-Suomen ESR+ Kohtaantohankeverkosto
- Oulun kauppakamarin alueelliset toimialavaliokunnat (mm. teollisuusvaliokunta)
- Toimialajärjestöt (mm. Puuteollisuus ry, Suomen Kuljetus ja Logistiikka SKAL ry, Fashion Finland)

Lisää meidän Tulevaisuuden työmarkkinat -hankkeesta:

Nettisivullamme:

<https://www.ely-keskus.fi/web/tulevaisuuden-tyomarkkinat>

Rakennerahasto-sivuilla:

<https://rakennerahastot.fi/valtakunnalliset/tyollisyys/tyomarkkinoiden-kohtaanto>

LinkedIn-sivullamme:

<https://www.linkedin.com/company/tulevaisuuden-tyomarkkinat>



Kiitos!



Lisätietoja jatkuvasta oppimisesta ja työllistymisestä voit kysyä

Keski-Suomen ELYstä marianna.raivio@ely-keskus.fi



**Tulevaisuuden
työmarkkinat**



Elinkeino-, liikenne- ja
ympäristökeskus



**Euroopan unionin
osarahoittama**