

Kohtaannon tiedolla johtaminen ja tietolähteet

Pohjois-Pohjanmaan työllisyysalueet

Joonas Karhinen, projektiasiantuntija
Pauliina Paija, projektikoordinaattori
Tulevaisuuden työmarkkinat ESR-koordinaatiohanke
25.4.2024



Euroopan unionin
osarahoittama

Hanketiedot



Tulevaisuuden työmarkkinat – valtakunnallinen ESR+ koordinaatiohanke:

- Toteutusaika 1.1.2023 – 31.12.2027
- Toimintalinja 4: Työllistävä, osaava ja osallistava Suomi, erityistavoite 4.1. Polkuja töihin
- Rahoitus: 3 950 573 €
- Vastuutoteuttajana Uudenmaan ELY-keskus
- Rahoittava viranomainen: Keski-Suomen ELY-keskus
- Ohjaus: Kohtaanto-teeman johtoryhmä (TEM)
- ESR+ Kohtaanto-teeman koordinoitavat alahankkeet
 - Rahoitusta varattuna n. 10 M€
 - Toistakymmentä alahanketta v. 2025 mennessä (arvio)
- Ensimmäiset alahankkeiden rahoitushaut:
 - [Muutostilanne-toimialat 1.11.-29.12.2023](#)
 - [Kohtaannon edistäminen ja piilotyöpaikkojen kartoitus – 1.12.-16.2.2024](#)
- Seuraavat teemakohtaisesti v. 2024 aikana

Henkilöstö:

- Projektipäällikkö: **Juha Matikainen**
- Projektiasiantuntija: **Joonas Karhinen**
- Koordinaattorit:
 - Uusimaa: **Anu Kantola (19.2. alk.)**
 - Etelä-Suomi: **Minna Ollikainen**
 - Länsi-Suomi: **Kati Lammi**
 - Itä-Suomi: **Kaisa Railanmaa**
 - Pohjois-Suomi: **Pauliina Paija**
- Projektisuunnittelija: **Otto Kupi**
- Viestintäasiantuntija: **Emma Lehtomäki**

Valtakunnallinen kohtaantoteema 2021-2027

Tulevaisuuden työmarkkinat ESR+ -koordinaatiohanke



Mitä koordinaatiohankkeessa tehdään?

- ❖ **Edistämme verkostojen kautta** julkisen, yksityisen ja kolmannen sektorin toimijoiden välistä tuntemusta sekä tietoisuutta yhteistyömahdollisuuksista: vähennämme siiloutumista ja toimenpiteiden päällekkäisyyttä.
- ❖ Järjestämme **valtakunnallista ja alueellista verkostotyötä** ja koulutusta.
- ❖ Kehitämme **yksityisten ja julkisten toimijoiden verkostoyhteistyötä** erityisesti tiedon hyödyntämisessä.
- ❖ Koordinoimme ESR+ **Työmarkkinoiden Kohtaanto –teemakokonaisuutta** ja tuemme kohtaannon **alahankkeiden** toimintaa.
- ❖ Tuemme alueiden valmistautumista **TE24-uudistukseen koskien kohtaantoon liittyvän tiedon ja työkalujen hyödyntämistä.**
- ❖ **Tunnistamme parhaat käytännöt** ja edistämme niiden leviämistä ja juurruttamista erityisesti tulevien työllisyysviranomaisten käyttöön.
- ❖ Edistämme **kohtaanto-teeman tiedolla johtamista** toimijaverkostoissa: luomme malleja tiedon tuotantoon, käsittelyyn ja konkreettiseen hyödyntämiseen sekä ratkaisuiden kehittämiseen ja arviointiin.

Kohtaanto ja muuttuva toimintaympäristö



- Kohtaantohaasteiden juurisyyt vaihtelevat alueista ja toimialoista riippuen
- Koronapandemian ja Venäjän hyökkäyssodan aiheuttamat muutokset ovat luoneet **taloudellista epävakautta**, jonka vaikutukset vaihtelevat toimialoittain että alueittain.
- **TE24-, KOTO24- ja aluehallintouudistukset** muuttavat toimintaympäristöä historiallisen paljon. **Aluekehittämisen ja kohtaannon toimijakentän rakenteet muuttuvat**, jolloin verkostot ovat ratkaisevassa roolissa muutoksessa.
- Organisaatioiden ja hankkeiden yhteistyössä - erityisesti kokemusten, tiedon ja hyvien käytäntöjen jakamisessa ja tallentamisessa - on kehitettävää **siiloutumisen välttämiseksi**.
- Alueelliset hanketoimijat toimivat usein toisistaan tietämättä samojen teemojen parissa ja hankekokonaisuus on sirpaleinen.
- Kohtaantotiedon hyödyntämiseen ei ole olemassa vakiintunutta mallia tai yhteisiä käytäntöjä. **Tiedolla johtamisen kehittämisessä** on paljon potentiaalia: tietoa on mahdollista hyödyntää tehokkaammin ja vaikuttavammin toimijoiden välillä.

TT-koordinaatiohankkeen tiedolla johtamisen tehtävät

Päätavoite: **Edistetään kohtaannon tiedolla johtamista verkostoissa ja hanketoiminnassa koordinaation kautta**



1. Mitä tietoa?

- Tietoa työmarkkina-kohtaannosta eli työvoiman kysynnän ja tarjonnan yhteensopivuudesta:
 - Tilannetieto ja kehitys: Alueet, toimialat, ammatit, taustatekijät, trendit ja ilmiöt, jne.
- Kohtaannon tietolähteistä ja kehittämishankkeista, sekä tiedolla johtamisen tilanteesta → toimintamallit ja käytännöt
- Kohtaantotoiminnasta: toimintaympäristö, toimijat, verkostot, hankkeet

4. Mikä muuttuu tai paranee?

- Kohtaanto-tiedon jalkauttaminen toiminnaksi verkostoissa ja alahankkeissa
- Tietoisuus ja osaaminen, tiedon jakaminen ja hyödyntäminen yhteistyössä
- Toimintamallit ja käytännöt tiedon hyödyntämiseen
- Jatkuvuuden ja vaikuttavuuden edistäminen

2. Keille?

- TT-koordinaatiohankkeelle: tehtävien toteutus ja painotus
 - Mihin tiedon perusteella tulisi reagoida ja tarttua?
- Sidosryhmille: kohtaannon toimijat ja verkostot alueellisesti ja valtakunnallisesti
 - Mitä eri toimijat tarvitsevat ja ehdottavat?
- Kohtaannon ESR-hanketoteuttajat (TL 4 / teema)

3. Miten?

- Verkostoja aktivoimalla ja hyödyntämällä.
 - Tietoa tuottamalla ja/tai välittämällä. Tietokoonnit, selvitykset ja tutkimukset
 - Hyvien toimintamallien tunnistaminen ja edistäminen
 - Kehittämis ehdotusten koordinointi ja eteenpäinvienti
- Alahanketoiminnan kautta, esim. pilotointi
- Sidosryhmätilaisuuudet, -keskustelut, foorumit, työpajat ja koulutukset
 - Tietopankit, alustat, viestintä, hankinnat

Kohtaanto ja tiedolla johtaminen?



Työmarkkinoiden kohtaanto:

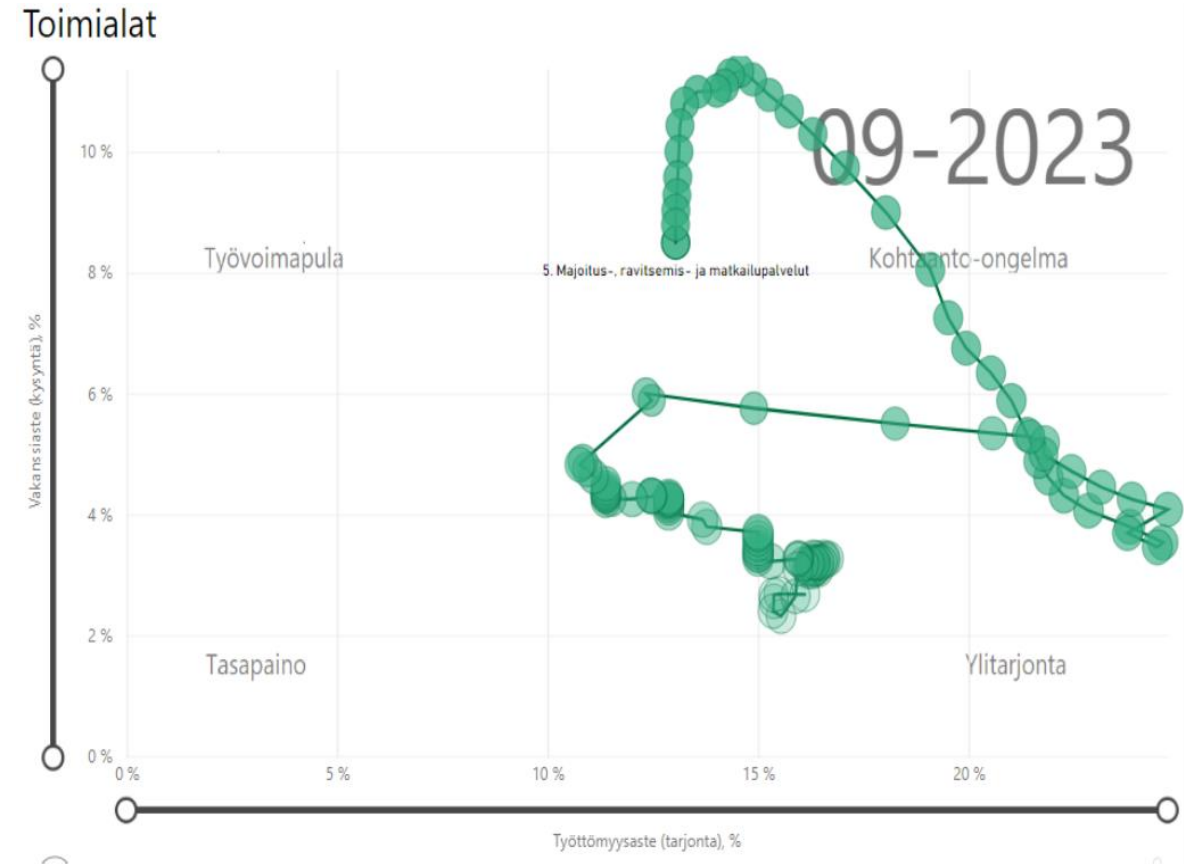
- Työvoiman kysynnän ja tarjonnan **yhteensopivuus** eli työnantajien **työvoima- ja osaamistarpeiden** ja työnhakijoiden **osaamisen ja kykyjen** vastaavuus.

Kohtaanto-tieto:

- **Tieto tekijöistä ja ilmiöistä** mitkä vaikuttavat kohtaannon toteutumiseen.
- Kattaen sekä määrällisen että laadullisen tiedon.

Kohtaannon tiedolla johtaminen:

- Aihepiirin **tiedon hyödyntäminen** johtamisessa ja toimenpiteiden suunnittelussa
- Määrittelyt ja tavoitteet **vaikuttavien tekijöiden** osalta tiedolla johtamisessa.



Lähde: Työvoiman saatavuus ja kohtaanto –raportti, Työmarkkinatori

Kohtaanto



Ilmiö, mihin halutaan vaikuttaa:
Työvoiman kysynnän ja tarjonnan yhteensopivuus
Kohtaantohaasteiden purkaminen

Työvoimapula

Ylitarjonta

Kohtaanto-ongelma

Työväilyksen sujuvoittaminen,
rekrytointihaasteiden helpottaminen

Osaamis- ja työvoimatarpeiden
ennakointi, osaamisen
edistäminen ja ylläpito

Kannusteiden sekä veto- ja
pitovoimatekijöiden edistäminen

Vaikuttavat tekijät ja juurisyyt

Työvoiman ja työpaikkojen yleinen tilanne/saatavuus
Eri ikä- ja väestöryhmät, sosioekonom. asemat
Työnhaun tukeminen, työttömyyden kesto/virtaamat, työväilytoiminta
Osaamisen taso ja sen ylläpito
Riittävä koulutus ja ammattitaidot
Osaamispalvelutarjonta ja kohdennus
Tausta- ja riskitekijät
Osa- / täsmätyökyky
Työsyryntä
Rekrytointiosaaminen ja -resurssit
Työsuhteiden laatu ja sisältö

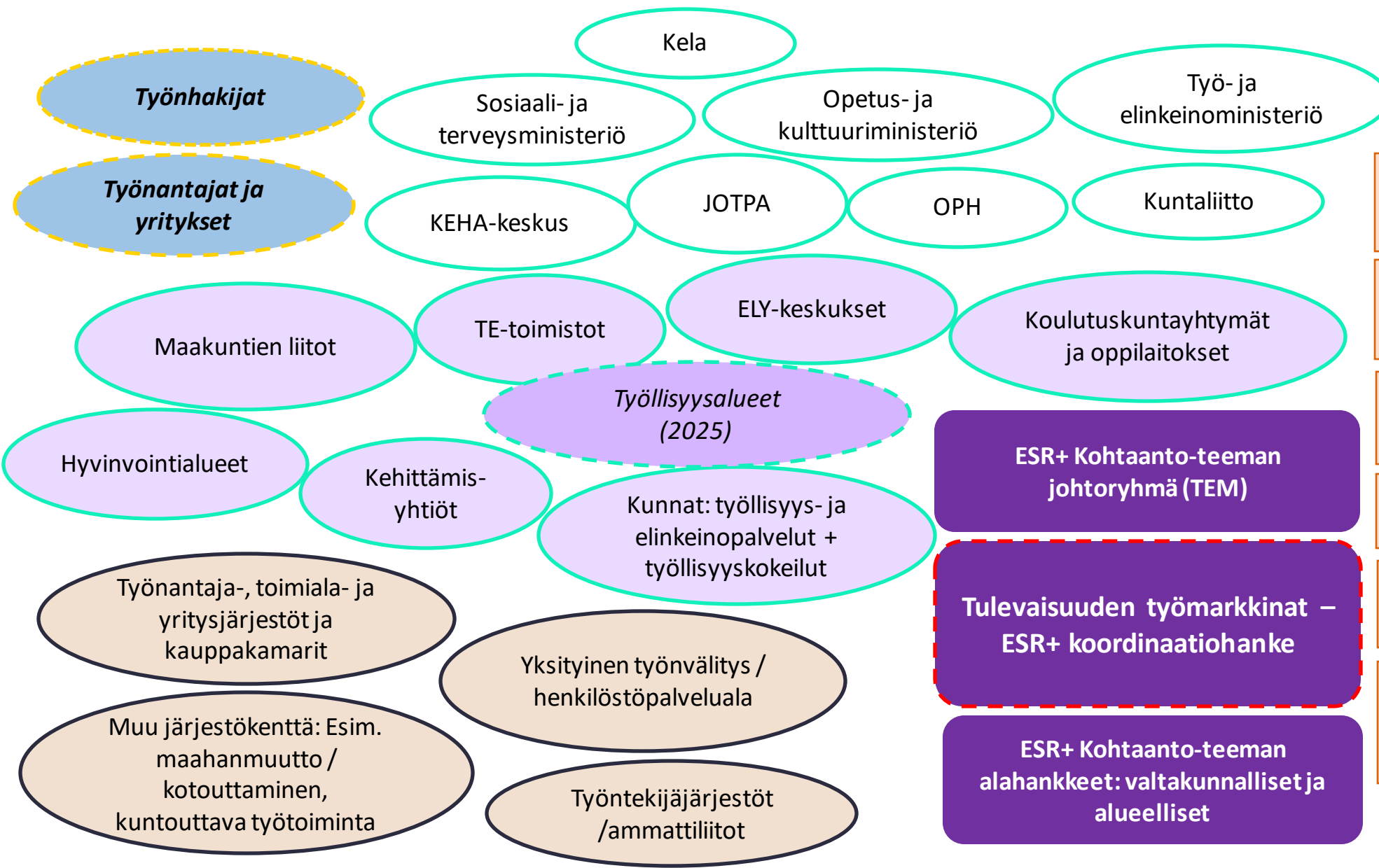
Edellytetty osaaminen ja ominaisuudet
Toimia-ala- / ammattikohtaiset piirteet ja tilanteet
Työllistymisen / työllistämisen kannusteet
Piilotyö- ja osaaminen
Työmarkkinoiden segregatio (väestöllinen, alueellinen,)
Työmarkkinan / toimialan työehdot ja lainsäädäntö, palkkarakenne,...
Maine / imago, alan veto- ja pitovoimatekijät,
Alueen veto- ja pitovoimatekijät, aluekehitys yleisesti
Etäisyydet, sijainnit, liikenneyhteydet

Monipaikkaisuus, pendelöinti, liikkuvuus, Klusterit, suhdanteet ja trendit
Elinkeinoelämän muutos, kasvu ja investoinnit
Kansainvälisyys ja maahanmuutto,
Digi-asiointi, palveluprosessit, asiakaslähtöisyys ja -ohjaus
Monialainen palvelutarve, palveluverkosto
Yksityisen ja julkisen yhteistyö
Tiedonvälitys ja saatavuus, yhteistyö ja kommunikointi
Toimintamallit ja käytännöt
ja lukuisia muita...

Kohtaannon toimijakenttä: Kohde- ja sidosryhmät sekä sidoshankkeet



- Alueellisia toimijoita
- Valtakunnallisia ja alueellisia
- Sidoshankkeet ja uudistukset
- Välilliset / epäsuorat



TEM: 1) Työvoimatietokartta- ja 2) Työvoimabarometri – kehityshankkeet

KEHA-keskus: TE- ja koto- palveluiden tiedolla johtamisen hanke

OKM: Jatkuvan oppimisen digitaalinen palvelukokonaisuus (JOD-hanke)

Jotpa: Osaamistarvekompassi

TE24- ja KOTO24-uudistus Aluehallinnon uudistus 2026

Kohtaannon / työllisyyden ESR- ja muut hankkeet
Muut tiedolla johtamisen ja ennakoinnin kehityshankkeet



1. Työmarkkinakohtaannon eli toisin sanoen työllisyyden edistäminen on **alueiden elinvoiman, hyvinvoinnin ja talouden** kannalta keskeistä → Tiedolla johtaminen tukee näiden edistämistä!
2. Kohtaannon toteutuminen on **monen tekijän ja monen toimenpiteen summa** → Mitä tekijöitä, mitä toimenpiteitä?
3. Kohtaannon tilannekuvan ajantasaisuus, (riittävä) tarkkuus ja tulevat näkymät → ”Missä olemme, mihin olemme menossa?”
4. **Toimenpiteet** kohtaannon edistämiseksi ja resurssien suuntaaminen tulisi perustua ajantasaiseen ja relevanttiin tietoon → **Vaikuttavuus ja lisäarvo**
5. **Tieto, tulkinta ja toiminta kohtaannosta rikastuvat yhteisessä työstössä**

**Kohtaanto:
Miksi tärkeää ja
merkityksellistä?
Mitä hyötyä?**

Kohtaannon tietolähteitä ja tiedon tuottajia



Nykyiset ja ”perinteiset”:

- Työnvälitystilasto / URA-raportointi, työllisyyskatsaukset (TE-hallinto)
- Mylly -PBI-raportointi (mm. avoimet työpaikat TMT, starttiraha, koulutukset ja valmennukset (KEHA-keskus)
- Työvoimatutkimus ja työssäkäynti –tilastot, väestörakenne, yritystieto, kuntien avainluvut (StatFin)
- TEM / StatFin työnantajahaastattelut, Toimialaonline (StatFin)
- SY Yritys- ja kuntabarometrit, muu työnantaja- ja toimialaedustajien tietotuotanto
- OPH: KOSKI / VIRTATietovarannot, Vipunen
- Maakunnalliset ja kunnalliset ennakointi- ja tietopalvelut
- Ennakointikamari (Helsingin seudun kauppakamari)
- Tutkihallintoa.fi – Alueet (Valtiokonttori)
- Muut barometrit: Arvo / asenne ja työolo (EVA, StatFin,)
- RR2014- ja Eura2021 hanke-tietopalvelut
- Alueelliset kehitysnäkymät –raportti (tietokoonti)
- Muuta: Kotoutuminen.fi, Kela Tietotarjotin, Sotkanet (THL),
- Yksityinen tietotuotanto ja -palvelut

Kehitteillä tai julkaistu viime aikoina:

- Työvoima saatavuus ja kohtaanto –raportti (ent. Työvoimatiekartat) (TEM/KEHA-keskus)
- Työvoimabarometri, entinen Ammattibarometri (TEM)
- TE- ja Koto -palveluiden tiedolla johtamisen –hanke (KEHA-keskus):
 - Raportointi-kokonaisuudet (Mylly) työllisyysviranomaisien käyttöön
 - Tieto.Työmarkkinatori (tietolähdekoonti, julkinen)
- Jatkuvan oppimisen digitaaliseen palvelukokonaisuus JOD (OKM)
- Osaamistarvekompassi (Jotpa)
- Ennakoinnin tietopalvelu (OPH, OEF)



- Ylipäätään, mistä **kaikkialta tietoa saa?**
- Tietoa ja tietolähteitä kohtaannosta on paljon mutta **pystytäänkö hyödyntämään vaikuttavasti?**
- Tiedon ja menetelmien **soveltuvuus tehtäviin ja tarpeeseen**
- Korostetaan **ajantasaisuutta ja osuvuutta** sekä **löydettävyyttä ja ymmärrettävyyttä** (tulkittavuus).
- Tiedon **luotettavuus ja kattavuus** herättää myös kysymyksiä ja epäilyksiä
- Laadullisen **asiantuntija-/kokemustiedon** koonti ja esiintuonti tilastollisen tiedon ohella .
- Tiedon **avoimuutta ja vertailtavuutta** korostetaan. Toivotaan **yhteiskäyttöistä** tietolähteiden koontia sekä tietopankkeja.
- Tiedon hankinnan ja hyödyntämisen käytännöt ja toimintamallit vaihtelevat. Halutaan edistää **ylialueellista verkosto-yhteistyötä** sekä **välttää turhaa päällekkäisyyttä.**

Viestejä sidosryhmiltä kohtaannon tietolähteistä ja tiedon hyödyntämisestä

Kohtaannon tiedolla johtamisen tilannekuva – selvitys



Taustaa ja tavoitteet:

- Osana TT-hankkeen tiedolla johtamisen kehittämistehtäviä toteutetaan Kohtaannon tiedolla johtamisen tilannekuva – selvitys, jolla kartoitetaan kohtaannon toimijoiden ja verkostojen **nykytilannetta** aihealueessa, ja **määritetään keskeiset vahvuudet, haasteet ja kehittämismahdollisuudet**.
- Kokonaisuutena kohtaannon tiedolla johtamisen **tilannekuva toimijaverkostossa on epäselvä**. Tiedolla johtamisen kehittämiseksi tarvitaan tietoa nykytilanteesta, toimintamalleista ja käytännöistä.
- Selvityksen toteuttaa Owl Group. Tuloksia hyödynnetään TT-koordinaatiohankkeen tehtävien toteutuksessa ja suunnittelussa. Selvityksestä julkaistaan myös loppuraportti.
- Aikataulu 11/2023 – 4-5/2024 ja kyselyn toteutus tammi-helmikuussa. Kyselytutkimus tiedolla johtamisen kypsyyden osa-alueista soveltuvien osin.
- Kohderyhmänä alueelliset ja valtakunnalliset kohtaannon toimijoiden tiedolla johtamisesta ja/tai ennakoinnista vastaavat henkilöt (johtajat/päälliköt, tutkijat, analyytikot) sekä hankepäälliköt.

Kohtaannon tiedolla johtamisen tilannekuva – selvitys



Organisaatio	Osuus (n=362)	Alue	Osuus (n=346)
Oppilaitos tai koulutuskuntayhtymä	24 %	Uusimaa	30 %
TE-toimisto	17 %	Pohjois-Pohjanmaa	9 %
Kunta	16 %	Päijät-Häme	9 %
Työllisyyden kuntakoikeilu	8 %	Lappi	6 %
ELY-keskus	8 %	Etelä-Karjala	5 %
Yritys- tai elinkeinoelämän järjestö	6 %	Etelä-Savo	5 %
Maakunnan liitto	4 %	Pirkanmaa	5 %
Yksityinen palveluntuottaja tai muu yritys	4 %	Kymenlaakso	5 %
Ministeriö	4 %	Varsinais-Suomi	4 %
Voit halutessasi tarkentaa vastaustasi.	3 %	Pohjois-Savo	4 %
Koulutus- tai osaamispalvelujen tuottaja	2 %	Kanta-Häme	3 %
Kehittämissyhtiö	1 %	Keski-Suomi	3 %
Muu valtion virasto tai erillisyksikkö	1 %	Pohjanmaa	3 %
OPH	1 %	Etelä-Pohjanmaa	2 %
En halua ilmoittaa	1 %	Kainuu	2 %
KEHA-keskus	0 %	Pohjois-Karjala	2 %
Jotpa	0 %	Keski-Pohjanmaa	2 %
Kela	0 %	Satakunta	1 %



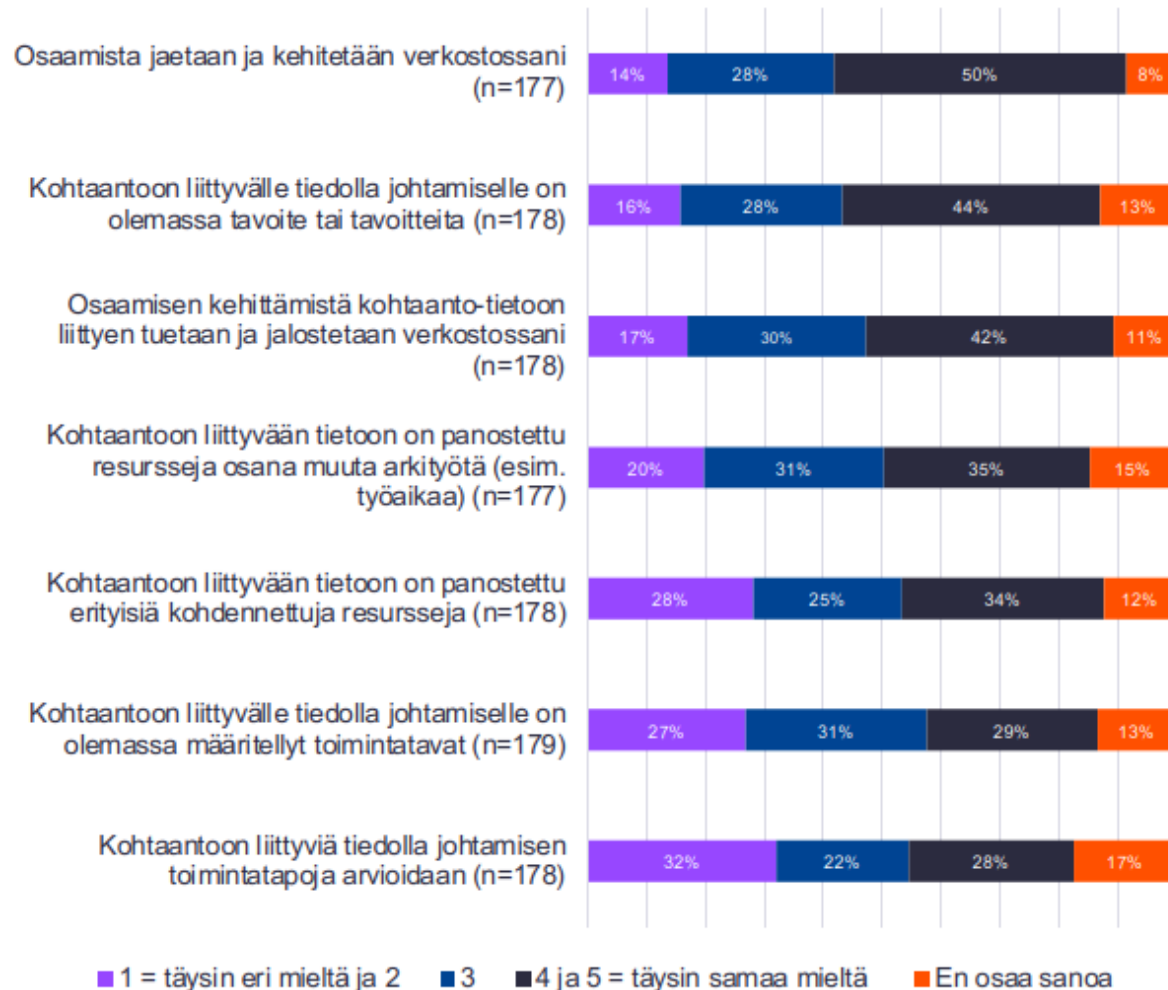
Tulevaisuuden
työmarkkinat



Euroopan unionin
osarahoittama



Arvioikaa kohtaantoon liittyviä tiedolla johtamista koskevia väittämiä osana verkostoa, jossa toimitte/yleisesti. (n=177-179)

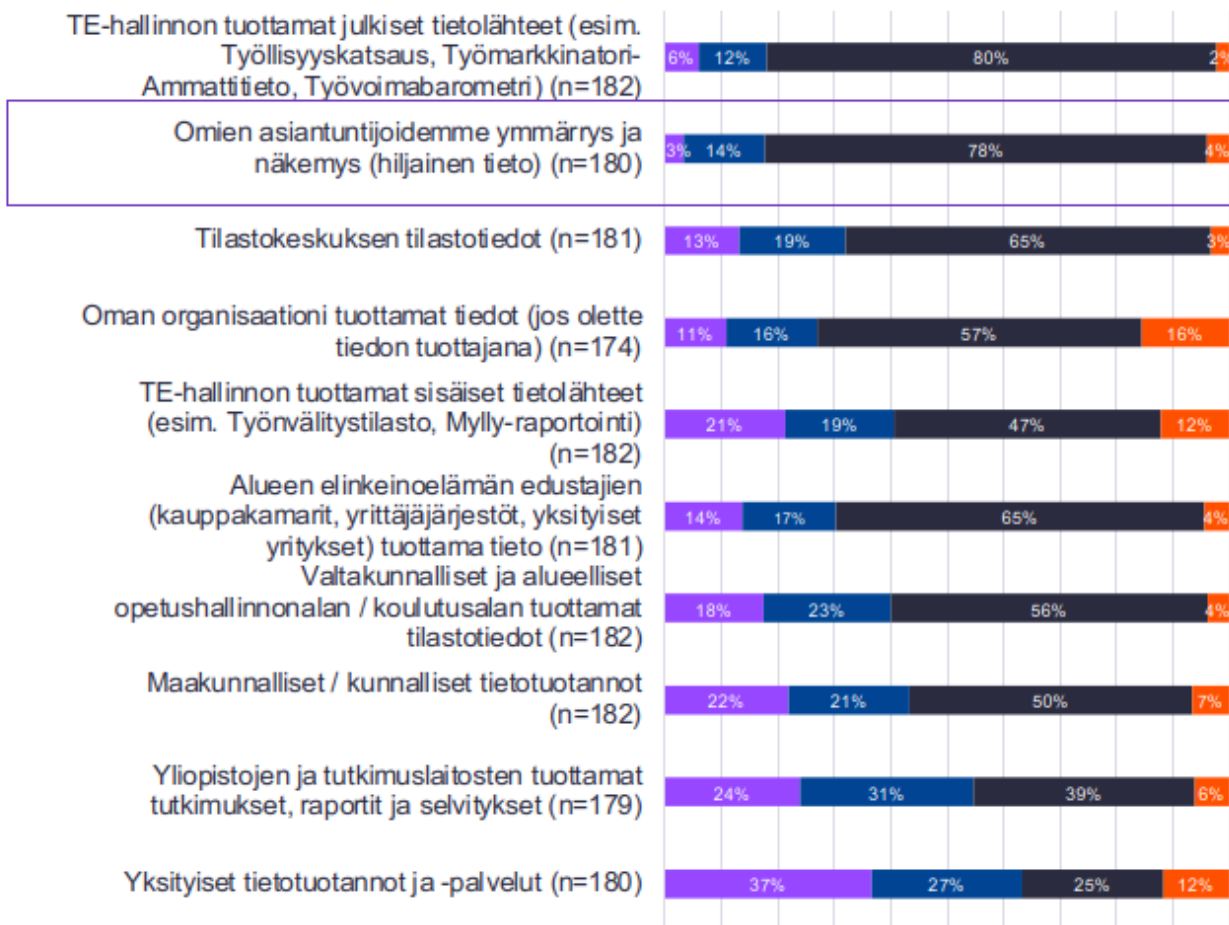


Kohtaantoon liittyvät tiedolla johtamisen käytännöt verkostoissa

- Kohtaannon tiedolla johtamiseen liittyvää osaamista jaetaan ja kehitetään verkostoissa jonkin verran. Puolet vastaajista oli samaa mieltä siitä, että osaamista jaetaan ja kehitetään vastaajan verkostoissa.
- Kohtaantoon liittyvää tiedolla johtamisen toimintatapojen määrittelyä ja niiden arviointia tehdään vähemmän ja niiden arviointi koetaan haastavaksi: 17 prosenttia vastaajista ei osannut arvioida lainkaan kohtaantoon liittyviä tiedolla johtamisen toimintatapoja.



Millä tietolähteillä on alueellisessa kohtaantoon liittyvässä tiedolla johtamisessa mielestänne suurin merkitys? (n=174-182)



■ 1 = erittäin vähäinen merkitys ja 2 ■ 3 ■ 4 ja 5 = erittäin suuri merkitys ■ En osaa sanoa

Kohtaantoon liittyvän tiedolla johtamisen tietolähteiden merkitys

- Alueellisessa kohtaantoon liittyvässä tiedolla johtamisessa suurin merkitys koettiin olevan TE-hallinnon tuottamilla julkisilla tietolähteillä: 80 prosenttia vastaajista koki esimerkiksi Työllisyyskatsauksella, Työmarkkinatori-Ammattitiedolla ja Työvoimabarometrilla olevan suuri merkitys kohtaantoon liittyvässä tiedolla johtamisessa. Vastausta on syytä tulkita suhteessa kyselyn vastaajajoukkoon, jossa TE-palveluissa työskentelevien osuus korostuu.
- Organisaatioiden omien asiantuntijoiden ymmärrys ja näkemys eli hiljainen tieto nousi esiin merkityksellisenä kohtaantoon liittyvän tiedolla johtamisen tietolähteenä. Yhteensä 78 prosenttia vastaajista koki hiljaisen tiedon merkityksen suureksi.

Kohtaannon tiedolla johtamisen tilannekuva – selvitys



Selvityksen tekijöiden näkökulmasta on tunnistettu tunnistaneet **neljä mahdollista teemaa (alustavat, luonnos)**, joita kehittämällä kohtaantotiedolla johtaminen edistyisi:

1. Asiantuntijatiedon / hiljaisen tiedon merkityksen tunnistaminen.
2. Alueelliset kohtaantotiedolla johtamisen teemapäivät.
3. Tilastoinnin ja tiedonsiirron haasteiden alueellinen tulkinta.
4. Lyhyen tähtäimen ennakoivan näkökulman luominen vuorovaikutuksessa eri toimijoiden kanssa.

Muita huomioita: vastaajat toimivat eri verkostoissa mutta tiedon liikkuvuus verkostoissa haasteellista, verkostojen kokoonpanot / jäsenten roolit, tietoisuus paikallisista verkostoista, tämän hetkiset toimintaympäristö haasteet ym.



Tervetuloa Kohtaannon tiedolla johtamisen tilannekuva –loppuraportin webinaariin!

Aika: Tiistai 14.5.2024

klo 9.30–11.00

Paikka: Teams (avoin kaikille).
Tapahtumasivu ja osallistumislinkki:
[Webinaari: Kohtaannon tiedolla johtamisen tilannekuva – loppuraportin esittely - Tulevaisuuden työmarkkinat - ELY-keskus](#)

Kohtaanto ja tiedolla johtaminen: Tieto, Tulkinta ja Toiminta (Mukailtu: [Etiäinen-hanke Kymenlaakso](#))



Aikajänne ja tarpeet Kohtaanto-teemaan	Toimintamallin vaiheet			Näkökulmat ja huomiot:
	1. Data ja tieto	2. Tulkinta	3. Toiminta	
Ad Hoc / Välitön (rajatumpi tarve)	Millainen data ja tieto vastaa tarpeeseen tai tuo lisäarvoa?	Miten tulkitsemme tietoa? Kuka / ketkä tulkitsee?	Mitä ja miten raportoimme ja viestimme?	<ul style="list-style-type: none"> • Aluetasot / valtakunnallisuus • Toimiala / ammattiryhmät • Työnhakija-/väestöryhmät, työnantajat ja yritykset, • Toimijat: Organisaatio, verkosto, hanke,.. • Toimijoiden tehtävät, oikeudet, vastuunjako, • Resurssit, osaaminen,
Nykytilanne / tilannekuva (laajempi)	Mistä tieto saadaan? Onko saatavilla tai tuotettava/hankittava?	Miten tunnistamme lisäarvoa tuottavan tiedon?	Miten tieto ja tunnistetut tarpeet viedään päätöksentekoon?	
Ennakointi: Lyhyt aikajänne (1-3v)	Millaisin välinein ja menetelmin?	Millaisia päätelmiä teemme tiedosta toimenpiteiden ja/tai uusien tarpeiden osalta?	Mihin suunnataan toimenpiteitä ja resursseja?	
Ennakointi: Keskipitkä / pitkä aikaväli (yli 3v)				



Kohtaantofoorumit

- ❖ Ympäri Suomen järjestettäviä alueellisia avoimen vuoropuhelun ja vaikuttamisen alustoja työllisyyden parissa toimiville tahoille (julkinen, yksityinen, kolmas sektori).
- ❖ Paikkoja alueelliselle keskustelulle, yhteiskehittämiselle, kohtaantotiedon jakamiselle, sekä työllisyyden kipupisteiden tunnistamiselle.
- ❖ Kohtaantofoorumeita järjestetään alueittain ja teemat määrittyvät tarvelähtöisesti.
- ❖ Teemoja vuodelle 2024, mm:
 - Kohtaanto-aihepiiri ja kohtaannon tiedolla johtaminen
 - PPP-yhteistyö (Public-Private-Partnership)
 - KV-rekrytointi

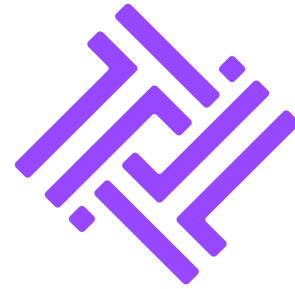


Keskustellaan:

Millaisia ajatuksia alustus herätti?

- Miten kohtaannon tiedolla johtamista tulisi edistää Pohjois-Pohjanmaalla?
 - Työllisyysaluetaso
 - Maakunnan taso
 - Ylimaakunnallinen/valtakunnallinen
- Mikä on jo hyvää ja toimivaa, tietävätkö toimijat toistensa tekemisistä koskien tietotuotantoa ja tiedon hyödyntämistä?





Kiitos

Seuraa toimintaamme [LinkedInissä](#) ja [verkkosivuillamme!](#)



**Tulevaisuuden
työmarkkinat**



Elinkeino-, liikenne- ja
ympäristökeskus



**Euroopan unionin
osarahoittama**