

OSAAMISEN KEHITTÄMINEN YRITYSKLUSTEREISSA

VINKKEJÄ KLUSTERIVETÄJILLE



TECHNOPOLIS



OSAO



Osaamisen kehittäminen yritysklustereissa

Keskeiset kysymykset:

- » **Minkälaisia osaamistarpeita** klustereissa on nykyhetkellä ja tulevaisuudessa?
- » Miten hyvin alueella oleva **osaaminen vastaa klustereiden tarpeisiin?**
- » Millä tavoin klustereissa tuotetaan **tietoa osaamistarpeista** ja millä tavoin osaamistarpeita **ennakoidaan?**
- » Miten osaamistarpeiden ennakointia voisi klustereissa **kehittää?**



Euroopan unionin
osarahoittama



MDI
Part of FCG.

Herättelyä ekosysteemin toimijoille

| | Lyhyen aikavälin osaamistarpeet - kysymykset | Pidemmän aikavälin osaamistarpeet -kysymykset | Jatkuvan oppimisen ja osaamisen kehittämisen toimintatavat ja kehittämistarpeet kysymykset |
|---|---|---|---|
| Klusterin yritykset ja vetäjät | <ul style="list-style-type: none"> - Minkälaisia osaamistarpeita yrityksissä ja yritysklusterissa on tällä hetkellä? - Onko yritysklusterissa osaajapulaa vai löydetäänkö tehtäviin tarvittavaa osaamista? - Tuleeko osaamistarpeisiin muutoksia seuraavan 1-2 vuoden aikana? Jos tulee, niin millaisia? - Arvioitko, että osaamistarpeisiin on seuraavan 1-2 vuoden aikana saatavissa osaavaa työvoimaa? | <ul style="list-style-type: none"> - Minkälaisia osaamistarpeita yritysklusterissa on seuraavan 3-10 vuoden aikana? - Arvioitko, että osaamistarpeisiin on seuraavan 3-10 vuoden aikana saatavissa osaavaa työvoimaa? | <ul style="list-style-type: none"> - Miten yritysklusterissa ja sen yrityksissä toteutetaan jatkuvaa oppimista ja osaamisen kehittämistä nykyhetkellä? Tehdäänkö klusterissa asiaan liittyen yhteistyötä? - Miten tulevaisuuden osaamistarpeita ennakoidaan yritysklusterissa? Tehdäänkö asiaan liittyen yhteistyötä? - Minkälaista yhteistyötä klusterissa tehdään alueen koulutusorganisaatioiden ja Business Oulun sekä muiden tahojen kanssa? - Mikä jatkuvassa oppimisessa ja osaamisen kehittämisessä on klusterissa nykyhetkellä: a) toimivaa, b) missä asioissa on haasteita? - Miten osaamisen kehittämistä ja jatkuvaa oppimista tulisi jatkossa kehittää klusterissa? |
| Asiantuntijat (esim. OIA-kärkiohjelmavetäjät, asiakkuuspäälliköt, toimialavastaavat) | <ul style="list-style-type: none"> - Minkälaisia osaamistarpeita ja niiden kapeikkoja tunnistaat kärkiohjelmiin kytkeytyvissä klustereissa nykyhetkellä? - Minkälaisia osaamistarpeita ja osaamistarpeiden haasteita arvioit näissä klustereissa olevan seuraavan 1-2 vuoden aikana? | <ul style="list-style-type: none"> - Minkälaisia osaamistarpeita ja osaamistarpeiden haasteita arvioit näissä klustereissa olevan seuraavan 3-10 vuoden aikana? - Arvioitko, että osaamistarpeisiin on seuraavan 3-10 vuoden aikana saatavissa osaavaa työvoimaa? | <ul style="list-style-type: none"> - Minkälaista yhteistyötä kärkihankkeessa tehdään yritysklustereiden kanssa jatkuvaan oppimiseen, osaamisen kehittämiseen ja osaamistarpeiden ennakkointiin liittyen ja minkälaista tukea klustereille asiassa annetaan? Miten yhteistyö toimii ja onko tuki vaikuttavaa, miksi näin on? - Mikä jatkuvassa oppimisessa ja osaamisen kehittämisessä on klustereissa nykyhetkellä: a) toimivaa, b) missä asioissa on haasteita? - Miten osaamisen kehittämistä, osaamistarpeiden ennakkointia ja jatkuvaa oppimista tulisi jatkossa kehittää klusterissa ja OIA:n kärkihankkeissa? |
| Tutkimus- ja koulutus-organisaatiot | <ul style="list-style-type: none"> - Minkälaisia osaamistarpeita ja niiden kapeikkoja tunnistaat kärkiohjelmien teemoissa klustereissa nykyhetkellä alueella? - Miten arvioit seuraavan 1-2 vuoden aikana osaamistarpeiden kehittyvän kärkihankkeiden/klustereiden edustamalla teemaaloilla? - Löytyykö alueelta seuraavan 1-2 vuoden aikana osaavaa työvoimaa edellisen kysymyksen osaamistarpeisiin? | <ul style="list-style-type: none"> - Miten arvioit seuraan 3-10 vuoden aikana osaamistarpeiden kehittyvän kärkihankkeiden/klustereiden edustamalla toimialoilla? - Löytyykö alueelta seuraavan 3-10 vuoden aikana osaavaa työvoimaa edellisen kysymyksen osaamistarpeisiin? | <ul style="list-style-type: none"> - Minkälaista yhteistyötä teette jatkuvan oppimisen ja osaamisen kehittämisen suhteen OIA kärkihankkeiden ja yritysklustereiden kanssa? - Mikä jatkuvassa oppimisessa ja osaamisen kehittämisessä on kärkihankkeissa/klustereissa nykyhetkellä: a) toimivaa, b) missä asioissa on haasteita? - Miten yritysten osaamistarpeiden ennakkointia voitaisiin kehittää alueella? - Minkälaista osaamistarpeiden ennakkointityötä organisaationne tekee? Minkälaista yhteistyötä asiassa teette muiden organisaatioiden kanssa? Miten yhteistyötä voitaisiin kehittää? |

Osaamistarpeiden selvittäminen yrityksiltä

- Kysymyspatteristo

Taustakysymys

1. Arvioi kuinka vahvasti yrityksenne on osallistunut ja ollut mukana *X-klusterin* toiminnassa?

- Erittäin vahvasti
- Jokseenkin vahvasti
- Ei kovin vahvasti
- Ei lainkaan
- En osaa sanoa

2. Minkätyyppistä toimintaa organisaationne tekee? Voit valita useamman. (esimerkkinä Rakennusklusterin vastausvaihtoehdot)

- Talonrakennus
- Tuoteteollisuus
- Rakennusmateriaalin valmistus
- Infrarakentaminen
- Pintatoimiala
- Tekninen urakointi
- Rakennussuunnittelu
- Koulutus
- Jokin muu, mikä? _____

3. Kuvailkaa lyhyesti minkälaista osaamista yrityksenne tarvitsee nykyhetkellä? _____

Osaavan työvoiman saatavuus yrityksessä

4. Onko yrityksellänne ollut ongelmia osaavan työvoiman saatavuuden suhteen?

- Kyllä, merkittävästi
- Jonkin verran
- Vähän
- Ei lainkaan

5. Millä keinoin yrityksenne toimii osaavan työvoiman saamiseksi? Voit valita useamman.

- Rekrytoimme itsenäisesti omia kanavia pitkin
- Hyödynnämme rekryfirmoja
- Julkisen työnvälityksen kautta
- Yhteistyössä alueen koulutusorganisaatioiden kanssa
- *X-klusterin* palveluja hyödyntämällä
- Muu keino, mikä? _____

6. Millä tavoin arvioitte yrityksenne osaamistarpeiden kehittyvän seuraavan 1-2 vuoden aikana?

- Muutoksia tulee merkittävästi
- Muutoksia tulee jonkin verran
- Muutoksia ei ole tulossa
- En osaa sanoa



Euroopan unionin
osarahoittama



MDI
Part of FCG.

Osaamisen kehittäminen yrityksissä ja klusterissa

7. Millä tavoin yrityksenne kehittää itsenäisesti työntekijöiden osaamista? Voit valita useamman.

- itse työn tekeminen opettaa riittävästi
- yrityksessä on prosessit ja vastuuhenkilöt jatkuvaan osaamisen kehittämiseen
- hankimme ulkoisia koulutuspalveluita,
- työntekijät hankkivat itse koulutusta
- emme mitenkään
- jokin muu, mikä?
- en osaa sanoa

8. Tehdäänkö *X-klusterissa* yhteistyötä osaamistarpeiden kartoittamiseen ja ennakointiin liittyen?

- Kyllä
- Ei

Kehittämistarpeet osaamisen kehittämiseen ja osaavan työvoiman saatavuuteen liittyen

9. Tulisiko osaamistarpeisiin vastaamiseen ja osaamistarpeiden ennakointiin liittyvää yhteistä toimintaa kehittää *X-klusterissa*?

- Kyllä
- Ei

10. Kuvailkaa miten osaamistarpeisiin vastaamiseen ja ennakointiin liittyvää yhteistyötä tulisi kehittää *X-klusterissa*? _____

Hyvät ja hyödylliset käytännöt ja toimintatavat klusterissa

11. Minkälaisia hyviä ja hyödyllisiä toimintakäytäntöjä, palveluita tms. tunnistatte *X-klusterin* toiminnassa (yleisesti, ei vain osaamisen kehittämisen teemaan ja työvoiman saatavuuteen liittyen)? _____



Euroopan unionin
osarahoittama



MDI
Part of FCG.

Tietolähteiden hyödyntäminen



Tilastotiedot klustereiden jatkuvan oppimisen ja osaamisen kehittämisen tukena

- » Tarkastelussa kootaan yhteen **ehdotuksia** siitä, miten eri tietolähteet ja eri tilastot voisivat toimia klustereiden jatkuvan oppimisen ja osaamisen kehittämisen tukena.
- » Tarkoitus on, että ehdotukset voidaan kytkeä jatkuvan oppimisen ja osaamisen kehittämisen toimintamallin osaksi.
- » Tietolähteet eivät useinkaan osu suoraan klustereiden tarpeisiin. Keskeistä on myös, että erityyppiset klusterit voivat ottaa hyödyntää koonnista tietolähteitä omiin tarpeisiinsa
- » Tavoitteena on yleisesti lisätä **hyödyntämisymmärrystä** eri tietolähteistä ja mahdollistaa niiden hyödyntäminen kootusti.



Euroopan unionin
osarahoittama



MDI
Part of FCG.

Keskeisiä alueellisen ennakoitiedon tietolähteitä

| Tietolähde | Taso | Aikajänne |
|---|---|----------------------------|
| Työvoimabarometri https://tyovoimabarometri.fi/ -sivustolle kootut tiedot ammasteista luokiteltuna ylitarjonta-, tasapaino- ja pula-ammasteihin. Asiantuntija-arviot alueen ammattien kysynnän ja tarjonnan näkymistä. | Alueet ja koko maa | Lyhyt aikaväli |
| Alueelliset kehitysnäkymät. Julkaisu, jossa plus-miinus arviot kehityksen suunnasta alueittain. Alueista myös laadulliset analyysit em. teemoista. Asiantuntija-arviot maakuntien ja seutukuntien nykytilasta ja lähitulevaisuudesta elinkeinoelämän, työttömyyden ja työvoiman saatavuuden suhteen. https://tem.fi/alueelliset-kehitysnakymat | Seudut, alueet ja koko maa | Nykyhetki, + 6 kk ja 12 kk |
| TEM, Työmarkkinatori, Työvoiman saatavuus ja kohtaanto Työvoiman saatavuus ja kohtaanto -raportilla voi tutustua eri toimialojen ja ammattien työmarkkinatilanteen kehitykseen maakuntatasolla. Raportti yhdistää tietoa eri ammattiryhmien työllisyydestä, työttömyydestä, työvoimasta, avoimista työpaikoista ja palkoista. Tiedot ovat peräisin työ- ja elinkeinoministeriön työvälitystilastoista, Tilastokeskuksen työssäkäyntitilastoista, Avoimet työpaikat -tilastosta, Palkkarakenne-tilastosta sekä Tulorekisterin Palkat ja palkkiot -tilastosta. Raportti sisältää eri rekistereistä yhdisteltyjä tietoja vuoden 2014 heinäkuusta alkaen. | Valtakunnalliset ja alueelliset näkymät | Lyhyt aikaväli |
| Jotpa osaamistarve-kompassi Palvelu tarjoaa luotettavaa ja ajantasaista tietoa tulevaisuudessa tarvittavasta osaamisesta jatkuvan oppimisen näkökulmasta. Lisäksi se yhdistää alueellista ja valtakunnallista tietoa osaamisen ja työvoiman kohtaannosta. | Valtakunnalliset ja alueelliset näkymät | Lyhyt ja pitkä aikaväli |
| ForeAmmatti (maksullinen) www.foreammatti.fi -verkkopalveluun kootut ennusteet ammattien kysynnästä. Lisäksi tietopalvelussa laajasti tietoa ammasteista ja niissä vaadittavasta osaamisesta. Ennusteet alueittain ja ammasteittain pohjautuen mm. eläköitymiseen, koulutustarjontaan, ammattisiirtymiin. | Alueet ja koko maa | Lyhyt aikaväli |
| Pk-yritysbarometri Pk-yritysbarometri kuvaa pienten ja keskisuurten yritysten toimintaa ja taloudellista toimintaympäristöä (kaksi kertaa vuodessa). Alueraporteissa kehitystä verrataan erityisesti kyseisen alueen yritysten ja koko maan välillä. | Valtakunnalliset ja alueelliset raportit. | Lyhyt aikaväli |

Keskeisiä muita ennakoititiedon tietolähteitä

| Tietolähde | Taso | Aikajänne |
|---|---|---|
| Kansallinen ennakoitityö https://vnk.fi/ennakointi Kansallinen ennakoitiverkosto (KEV) – Tieto käyttöön https://vnk.fi/ennakointi | Koko maa | Pitkä aikaväli |
| Opetushallitus ennakoi osaamis- ja koulutustarpeita yhdessä sidosryhmiensä kanssa. Ennakoinnilla pyritään selvittämään, minkälaista osaamista työelämä tulevaisuudessa tarvitsee. Lisäksi selvitetään sitä, kuinka paljon ja minkälaista koulutusta tarvitaan. https://www.oph.fi/fi/ennakointi OPH tuottaa, raportoi ja analysoi koulutukseen ja kansainvälisyyteen liittyviä tilastoja. https://www.oph.fi/fi/tilastot-ja-julkaisut/tilastot | Koko maa | Historiatietoja ja ennustetietoja pitkälle aikavälille. |
| Sitra Megatrendit https://www.sitra.fi/aiheet/megatrendit/ | Koko maa | Pitkä aikaväli |
| OEF-ennakoitiprosessi. Osaamisen ennakoitifoorumia (OEF) https://www.oph.fi/fi/palvelut/osaamisen-ennakoitifoorumia-oen Yhdistetty aikaisemman ennakoititiedon koonnin, asiantuntijanäkemyksen, ennakoitiasiiantuntijoiden tuottaman tiedon ennakoitiprosessi, jossa on hyödynnetty mm. eDelfoi-kyselyä (megatrendit, trendit, signaalit), skenaariomallinnusta, toimiala- ja tehtävä rakenne-ennakoitinta, poistumaennusteita, toimialojen tehtävätasojen koulutus rakenne-ennakoitinta, toimialasiirtymien ennakoitinta, koulutuksen tehokkuus ja vaikuttavuusparametreja ja ikäluokkaennusteita. | Koko maa | Keskipitkä ja pitkä aikaväli |
| Vipunen on opetushallinnon tilastopalvelu, jonka sisällöstä vastaavat yhdessä opetus- ja kulttuuriministeriö ja Opetushallitus. Tilastot perustuvat pääosin Tilastokeskuksen, opetus- ja kulttuuriministeriön ja Opetushallituksen keräämiin tietoihin ja rekistereihin. Palvelusta löytyy tilasto- ja indikaattoritietoa eri sektoreiden koulutuksesta ja koulutuksen jälkeisestä sijoittumisesta, korkeakouluissa tehdystä tutkimuksesta sekä väestön koulutus rakenteesta ja opiskelijoiden sosioekonomisesta taustasta. https://www.oph.fi/fi/tilastot/tilastopalvelu-vipunen | Alue ja -oppilatuksittain sekä koulutusaloittain. Kaikilta koulutussektoreilta: esi- ja perusopetus, lukio, ammatillinen koulutus sekä korkeakoulutus | Historiatietoja. |
| Ammatillisen koulutuksen opiskelijapalautekyselyt (raportointi Vipusessa): kolme valtakunnallista palautekyselyä, joiden sisältö on yhteinen kaikille opiskelijoille ja tutkinnoille / Vaikuttavuus-osiosta saadaan määrällistä arviointitietoa tutkinnon tuottamasta osaamisesta. https://wiki.eduuni.fi/display/CscArvo/Kyselyiden+raportointi | Koko maa | Historiatietoja. |



Euroopan unionin osarahoittama



MDI
Part of FCG.

Keskeisiä muita tietolähteitä

| Tietolähde | Taso | Aikajänne |
|--|--|------------------------------------|
| Työ- ja elinkeinoministeriön lyhyen aikavälin työmarkkinaennuste. Työmarkkinaennuste tuotetaan kaksi kertaa vuodessa. Ennustehorisontti on noin kaksi vuotta eteenpäin. Ennuste julkaistaan sähköisesti TEM analyysejä -sarjassa TEM:n verkkosivuilla | Koko maa | Lyhyt, noin kaksi vuotta eteenpäin |
| ENKO-rakenne-ennakointi ja toimialaennusteet. Ennakointitieto on tilattu tutkijoilta. Tiedon tuottajina olleet VATT, VTT ja nyt PTT ja Merit Economics. Tilaajakonsortiossa TEM, OKM, VM, OPH. Skenaario-oletuksia käsitelty työpajoissa ja esimerkiksi TKE-neuvossa. Samoin tuloksia esitelty laajasti eri sidosryhmille. Tulokset julkaistu kyseisten tutkimuslaitosten julkaisusarjoissa. | Koko maa Ajoittain myös alueennakointia | Pitkä, vuoteen 2030/2040 jopa 2050 |
| ETLA / ETLA toimialaennusteet ja suhdannenäkymät. https://www.etla.fi/ennusteet/ | Koko maa / verrokki-maat | 1-10 vuotta |
| Business Finland / Team Finland. Tapauskohtaista ennakointitietoa eri aloilta. Future Watch -tilaisuudet | | |



Euroopan unionin
osarahoittama



MDI
Part of FCG.

Ennakoinnin digitaaliset tietopalvelut ja niiden kohderyhmät

| Osaamistarvekompassi (2023) | Työvoiman saatavuus ja kohtaanto (2023) | Työvoimabarometri (2023) | OPH:n ja OEF:n kohtaanto-tarkastelu (2023) | JOD (valmistuu 2025) |
|--|---|---|--|---|
| Ennakointitietopalvelu jatkuvan oppimisen ennakointiin kehittämiseen. Tietoa ja analyysejä lähitulevaisuuden osaamistarpeista. | Työllisyyspalveluiden kohdentamista tukeva tietopalvelu | Lyhyen aikavälin ennakoitietoa alueellisten työvoima- ja osaamistarpeiden kehityksestä | 1) Pitkän aikavälin työvoima-, koulutus- ja osaamistarpeiden ennakoitietoa 2) Keskipitkän aikavälin työvoiman kysynnän ja tarjonnan kohtaannon sekä osaamistarpeiden tietopalvelu | Yksilöiden koulutus- ja uravalintoja, osaamisen ylläpitoa ja kehittämistä tukeva tietopalvelu |
| Kohderyhmä erityisesti jatkuvan oppimisen koulutustoimijat sekä työikäisille suunnattujen tieto-, neuvonta- ja ohjauspalveluiden asiantuntijat | Kohderyhmä erityisesti työvoimahallinnon viranomaiset | Kohderyhmä erityisesti yksilöt, työnantajat sekä oppilaitokset ja koulutusten järjestäjät | Kohderyhmä erityisesti OKM, OPH, koulutustoimijat, työnantajat ja oppilaanohjaajat | Kohderyhmä erityisesti yksilöt, koulutuksen kehittäjät ja ohjaajat |



Euroopan unionin osarahoittama



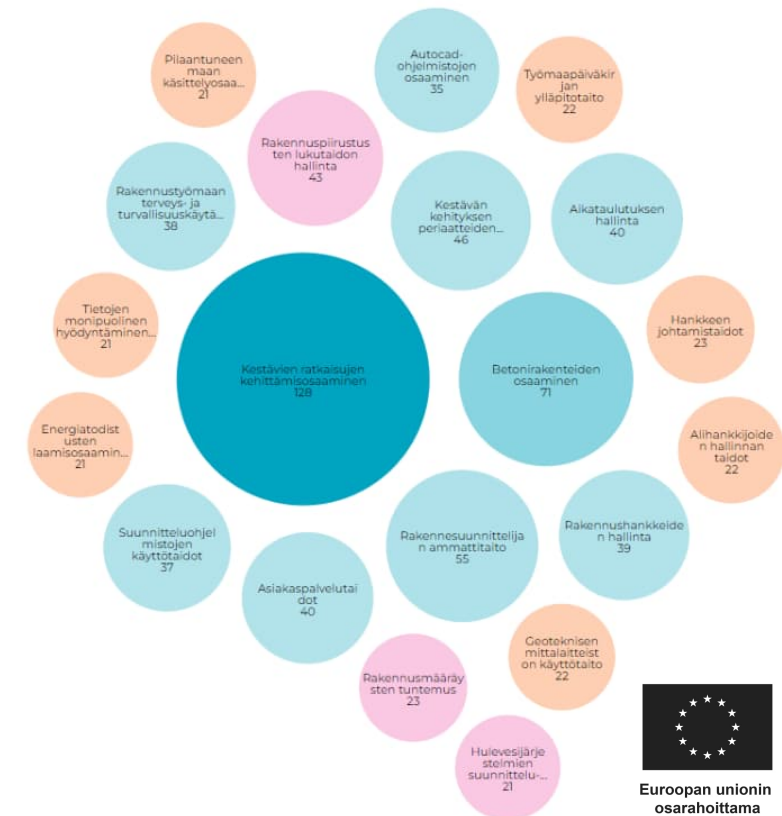
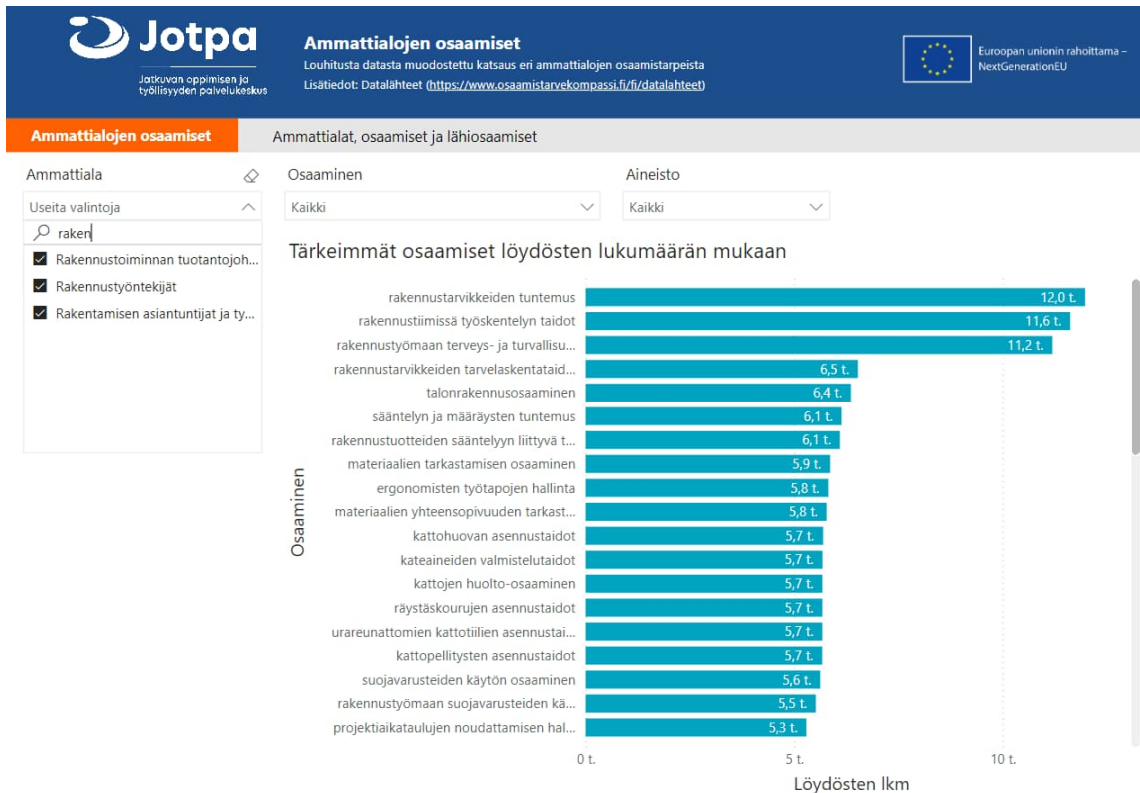
MDI
Part of FCG.

Esimerkkejä tietoaineistojen käytöstä



Osaamistarpeet jatkossa

JOTPA:n osaamistarvekompassista löytyy rakentamisen alaa koskien esim. kolme keskeistä ammattialaa, joiden osaamistarpeita on lueteltu tarkemmin (Rakennustoiminnan tuotantojohtajat ja asiantuntijat; Rakennustyöntekijät; Rakentamisen asiantuntijat ja työnjohtajat). **Vasemmassa kuviossa on näiden ammattialojen keskeisimmät osaamistarpeet. Oikealla kuviossa on esimerkkinä rakentamisen asiantuntijoiden ja työnjohtajien osaamisen yleiskuva.**



Lähde: <https://www.osaamistarvekompassi.fi/fi/analyysit/osaamiset-ammattialoittain-2024>



Työmarkkinatori, Työvoiman saatavuus ja kohtaanto

<https://tyomarkkinatori.fi/teemasivut/tyovoiman-saatavuus-ja-kohtaanto>

Tiedon
aluetaso

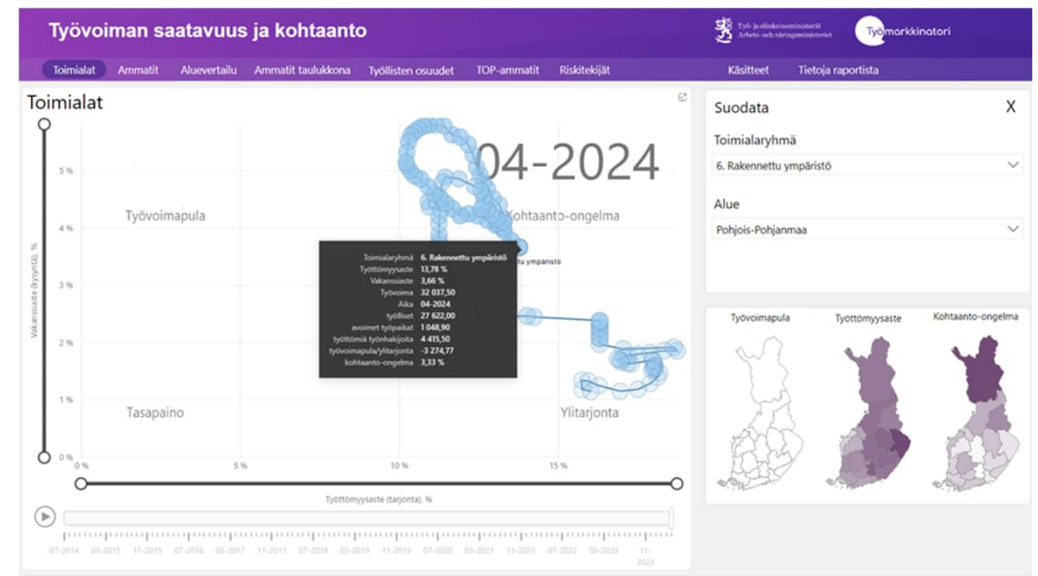
Aikajänne

Työvoiman saatavuus ja kohtaanto -raportilla voi tutustua eri toimialojen ja ammattien työmarkkinatilanteen kehitykseen maakuntatasolla. Raportti yhdistää tietoa eri ammattiryhmien työllisyydestä, työttömyydestä, työvoimasta, avoimista työpaikoista ja palkoista. Raportti sisältää eri rekistereistä yhdisteltyjä tietoja vuoden 2014 heinäkuusta alkaen.

Valtakun-
nalliset ja
alueelliset
näkyvät

Lyhyt aikaväli

Kansallisen tilannekuvan perustella rakennusala ei kuulu aloihin, joilla on tällä hetkellä ja lyhyellä aikavälillä selkeä työvoimapula tai kohtaanto-ongelma. Pohjois-Pohjanmaalla 2020-luvun alkupuolella alan kärsi selkeämmin työvoimapulasta, mutta tilanne on alan yleisen kehityksen johdosta helpottanut jonkin verran. **Pohjois-Pohjanmaalla ei näy rakennusalan näkökulmasta erityisen selvää ammattiryhmittäistä työvoimapulaa, mutta sen sijaan kohtaantohaasteita on jonkin verran.** Esim. rakennustyöntekijöiden, hitsaajien, kattoasentajien ja betonirakentajien ja raudoittajien osalta on tunnistettavissa kohtaanto-ongelmia. Työvoimapulaa on jonkin verran teollisuuden työntekijöissä. Koko Suomen osalta ammattiryhmien näkökulmasta selkein työvoimapula ja samalla kohtaanto-ongelma on selvästi ammatillisen koulutuksen työntekijöistä ja suorittavista työntekijöistä. Esim. rakennusalan avustavista työntekijöistä, maa- ja vesirakentamisen avustavista työntekijöistä ja muista rakennustyöntekijöistä. Tarkasteltaessa laajemmin teknologia- ja prosessiteollisuuden näkökulmasta esimerkiksi prosessityöntekijöistä, konehiojista, kokoonpanotyöntekijöistä, hitsaajista.



Työvoimabarometri

<https://tyovoimabarometri.fi/>

Sivustolle on koottu tiedot ammasteista luokiteltuna ylitarjonta-, tasapaino- ja pula-ammatteihin. Asiantuntija-arviot alueen ammattien kysynnän ja tarjonnan näkymistä.

Tiedon
aluetaso

Aikajänne

Alueet ja
koko maa

Lyhyt aikaväli

Vuoden 2024 kehitysnäkymät: Pohjois-Pohjanmaa

Taluskasvu hiipuu ja työttömien määrä kasvaa alueella. **Isoimmat pudotukset on koettu teollisuudessa ja rakentamisessa**, mutta alojen sisällä on yrityskohtaisia eroja. Maakunnan konkurssimäärissä on nousua. Talouden näkymät ensi vuodelle ovat vaikeat. Viimeistään vuonna 2025 kasvun odotetaan alkavan. Lomautuksia ja työsuhteiden päättymisiä on odotettavissa. Osaavasta työvoimasta halutaan pitää kiinni. Vaikka työvoimaa vapautuu, ei määrä riitä paikkaamaan tekijäpulaa.

Teollisuusyritysten kokonaisliikevaihto on vähentynyt ja useissa yrityksissä tilauksia saadaan aiempaa vähemmin. Vihreän siirtymän, kiertotalouden ja fossiilittoman energian hankkeita nousee runsaasti. Kaikkialle ulottuva digitalisoituminen edistää ICT-klusterin menestystä ja yritysten liikevaihto kasvaa. **Rakennusalan yritysten kokonaisliikevaihto on ollut laskussa pitkään. Rakennusyrityksiä on talousvaikeuksissa ja työttömyys kasvaa.** Yksityisillä palvelualoilla (esim. kauppa, matkailu, yksityiset hoiva-alat) näkymät ovat suotuisat, vaikka kuluttajat harkitsevat tarkasti ostojaan.

Avoimia työpaikkoja on yhä hyvin tarjolla, vaikka paikkamäärä vähentynyt. Tekijäpula kohdistuu samoille aloille kuin aiemmin. **Työvoimapulaa on rakentamisen**, terveys-, hoiva- ja sosiaalipalvelujen, metalli- ja konepajateollisuuden, varhaiskasvatuksen, ICT:n, ravitsemisen, kuljetuksen, kone- ja laitekorjauksen ja taloushallinnon aloilla.

Pohjois-Pohjanmaa

Huhtikuu 2024

| | |
|-------------------|---------|
| Avoimet työpaikat | 4 583 |
| Työlliset | 167 599 |
| Työttömät | 21 639 |

Tilanne

**Työvoiman
ylitarjonta**

Aste

Vakava



Euroopan unionin
osarahoittama



MDI
Part of FCG.

Opetushallinnon tilastopalvelu

OSAAMISTARPEET

TYÖVOIMAN KOULUTUSTARPEET

TYÖVOIMAN KOHTAANTO

TUTKINTOENNUSTE

[Ennakointi](#) > Osaamistarpeet

Osaamistarpeet

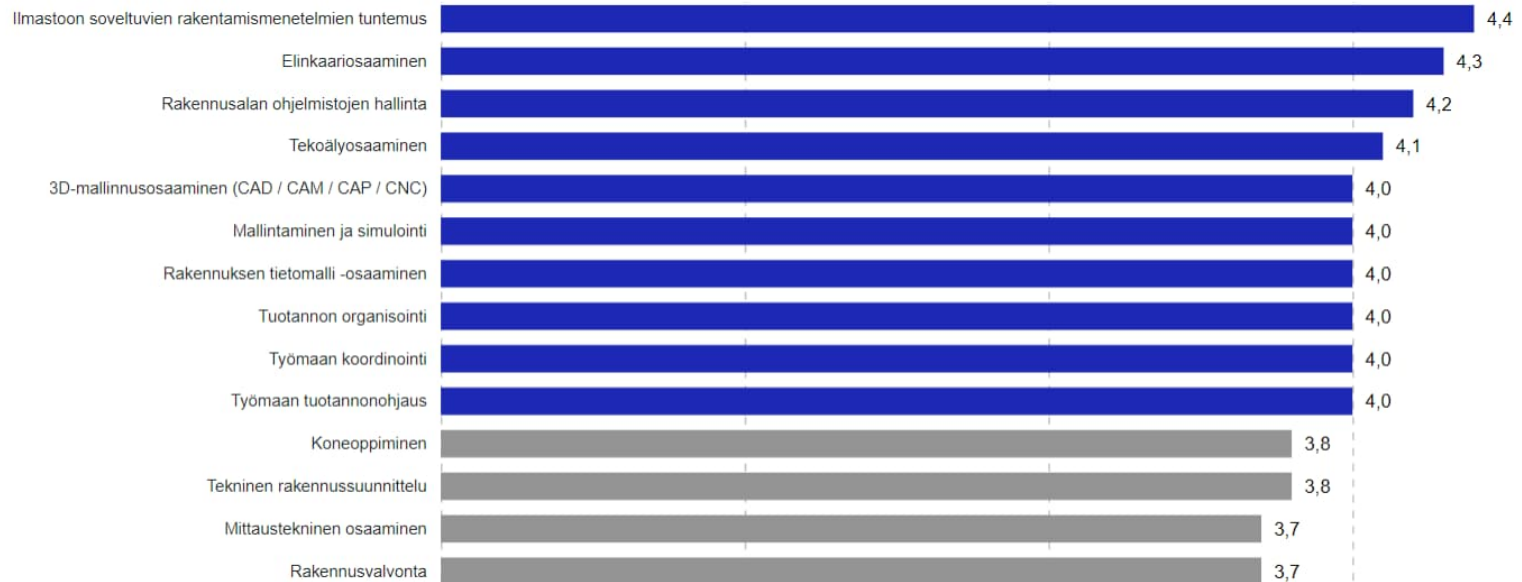
Raportissa ennakoitaan ammattialakohtaisten osaamisten tarpeen muutosta vuoteen 2030. Muutosta arvioidaan asteikolla 1–5, jossa 1 = vähenee huomattavasti, 5 = kasvaa huomattavasti. Arviot perustuvat Osaamisen ennakointifoorumin (OEF) osaamistarvekyselyyn, jossa on mukana 130 ammattialaa. Raportissa julkaistaan vain vähintään viisi arviota saaneet ammattialat.


Tarkastelussa hyödynnetään OEF-osaamis- ja ammattialaluokitusta, joka pohjautuu mm. ESCO-luokitukseen [Tietoa ESCO | Esco \(europa.eu\)](#)

Ammattialakohtaisella osaamisella viitataan sellaisiin tietoihin, taitoihin, arvoihin ja asentaisiin, jotka ovat keskeisiä ammatin harjoittamiselle ja joiden tarve esiintyy pääosin vain kyseisen alan tehtävissä.

Ladattavassa tiedostossa esitetään yksityiskohtaisempi ennakointitulos.

[Lataa tiedosto](#)



A close-up photograph of a light-colored woven basket filled with numerous white and red boxes and cards. The boxes and cards prominently feature the OIU logo, which consists of the letters 'oiu' in a stylized font with orange and black dots above the 'i'. Below the logo, the text 'OULU INNOVATION ALLIANCE' is visible. Some boxes also display the website 'oulinnovationalliance.fi'. The background is softly blurred, focusing attention on the items in the basket.

**Yleinen
toimintamalli
klustereille
osaamisen
kehittämiseen ja
osaavan työvoiman
saatavuuden
varmistamiseen**

Osaaminen klusteritoiminnan ytimeen

Onko osaamisen kehittäminen ja osaavan työvoiman saatavuus yritysklusterille tärkeää? Alla muutamia vinkkejä siihen, miten klusteri voisi asiaa tukea.

- 1. Vahvistetaan** osaamisen kehittämisen, jatkuvan oppimisen ja osaavan työvoiman saatavuuden **teeman asemaa klusterissa** ja sen toiminnan tavoitteissa. Kirjataan asioiden edistäminen selkeästi klusterin tavoitteisiin. Asetetaan tavoitetila asiaan liittyen. Tällä varmistetaan, että toimintamalli ja teema saa riittävän painoarvon klusterin toiminnassa ja toisaalta toimijajoukko ymmärtää asian tärkeyden.
- 2.** Nimetään teemaa aktiivisesti edistävä **tiimi/jaosto**. Tämän vastuulla on toimintamallin toimeenpano, koordinaatio ja johtaminen sekä toiminnan suuntaaminen.
- 3.** Toiminnan aluksi on tärkeää määrittää se, **minkätyypeistä ja minkätasoista tietoa** osaamistarpeista ja osaavasta työvoimasta tulisi tuottaa (ammattiluokitus, toimiala, tarkempi yksityiskohtainen osaaminen tms.) sekä **miten ja mistä tieto tuotetaan**. Tämän pohjalta tarkoituksenmukainen tiedon keruu voidaan järjestää.



Euroopan unionin
osarahoittama



MDI
Part of FCG.

4. Klusterissa on tärkeää alkaa kehittämään **yritysvalmennusten ja koulutusten järjestämistä yritysten osaamisen suunnittelun, ennakoinnin ja osaamisen hankinnan kyvykkyyden kehittämiseen**. Lähtökohtana toimivuudelle on yritysten oman kyvykkyyden kehittyminen teemaan liittyen.

5. Tiedon keruu ja kokoaminen osaamistarpeista tulisi järjestää eri aikaväleiltä (nykyhetki, 1-2 vuotta eteenpäin, 3-10 vuotta tulevaisuuteen).

- **Tieto yrityksiltä** voidaan kerätä kyselyllä, tiedon raportoimisen alustan avulla tai esim. tilaisuuksien yhteydessä (1-2 kertaa vuodessa). Kyselyssä voi hyödyntää tässä raportissa esitettyjä kysymyksiä.

- Lisäksi järjestetään tarpeellisen **tiedon keruu muista lähteistä**. **Koulutusorganisaatiolta** tietoa olisi järkevä kerätä mm. keskusteluissa ja haastatteluissa koulutusorganisaatiolta tietyllä kysymyspatteristolla (1 kerta vuodessa). Kysymyspatteristossa voidaan hyödyntää tämän raportin kysymyksiä ja näkökulmia.

- **Muita tietolähteitä** löytyy paljon (alueelliset, valtakunnalliset, toimialakohtaiset jne.) (1-2 kertaa vuodessa). Näiden suhteen on **tärkeää tehdä rajauksia**, mistä tietoa kannattaa hankkia. Raportista löytyy listausta mahdollisista lähteistä ja niiden hyödyntämismahdollisuuksista.

6. Tiedon keruun jälkeen **tieto olisi tarkoituksenmukaista koota yhteisesti käytössä olevalle alustalle**. Tietoa on syytä tätä ennen **jalostaa ja koota tarkoituksenmukainen** ja hyödyllinen tieto alustalle. Kyseinen alusta voisi olla esimerkiksi nettisivut.

7. Aiemmin kerätyn tiedon lisäksi klusterissa olisi tarkoituksenmukaista olla myös yhteinen eri klusteritoimijoiden **ennakointifoorumi**. Tässä tuotettaisiin laajemmin tietoa miten seuraavan 5-10 vuoden aikana nähtävissä olevat ja ennustetut **toimintaympäristön kehitystekijät vaikuttavat alan kehitykseen** ja sitä kautta osaamistarpeisiin. Ennakointifoorumissa olisi hyvä olla laajemmin keskeisiä klusteritoimijoita sekä ulkopuolisia asiantuntijoita. Foorumin tulokset olisi myös koottava yhteiselle tietoalustalle.

8. Jatkuvana toimintana klusterissa on syytä seurata ja **kehittää tiedon keräämistä ja tiedon keruun ja analysoinnin menetelmiä** sekä seurata olisiko uusia lähteistä, joista tietoa voisi kerätä. On huomioitava kuitenkin tiedon tuottamisessa on säilytettävä sama systematiikka, jotta tieto on vertailukelpoista aiemman tiedon kanssa.

9. Kun tieto on sopivassa muodossa ja sopivilta osin koottu ja jalostettu, on klusterissa syytä muodostaa kerätyn tiedon perusteella klusterissa **yhteisiä tulkintoja osaamistarpeiden ja työvoiman saatavuudesta**.



Euroopan unionin
osarahoittama



MDI
Part of FCG.

10. Yhteisten tulkintojen muodostamisen jälkeen on syytä pohtia ja muodostaa **yhteinen käsitys, minkälaisia toimia tarvitaan** osaamisen kehittämiseksi ja osaavan työvoiman saatavuuden varmistamiseksi tarvitaan.

11. Tiedon ja tulkintojen pohjalta varsinainen vaikuttamistyö voi pitää sisällään monenlaisia asioita. Osin kyse on asioista joita klusteri voi vaikuttaa suoraan ja osin välillisesti. Klusterissa voidaan vaikuttaa **alueilla järjestettävään koulutukseen erityisesti niiden suunnitteluun** ja toteutukseen osaamistarpeiden mukaisesti. **Lyhyet tutkintoon johtamattomat** ja työelämän osaamistarpeisiin vastaavat nopeat **täydennys- ja lisäkoulutukset** voitaisiin pyrkiä järjestämään erilaisten koulutusorganisaatioiden kanssa ja yhteistyössä mm. TE viranomaisten kanssa. Lisäksi syytä on yhdessä yliopiston, ammattikorkeakoulun ja ammattioppilaitoksen kanssa vaikuttaa pidemmällä aikavälillä **tutkintokoulutusten osuvuuteen**. Tärkeää on myös suunnitella ja järjestää **rahoitus** koulutuksiin ja osaamisen kehittämisen toimiin.

12. Klusteri voi tukea yrityksiä myös niiden **työntekijöiden ohjaamisessa koulutuksiin** sekä varmistaa **tiedottamisella**, minkälaisia koulutuksia järjestetään.

13. Klusterin on myös syytä tuottaa tietoa ja vaikuttaa alueelliseen päätöksen tekoon sekä toteuttaa **edunvalvontaa** alueellisesti ja kansallisesti osaavan työvoiman saatavuuden varmistamisessa.



Euroopan unionin
osarahoittama



MDI
Part of FCG.

14. Klusterissa voidaan viestiä tietoa osaamistarpeista ja tarvittavasta työvoimasta myös alueen ulkopuolelle yhdessä BusinessOulun ja muiden relevanttien toimijoiden kanssa. Mikäli työvoiman tarve kasvaa, pohditaan millä keinoilla/tulokulmilla alueelle voidaan **houkutella lisätyövoimaa**. Klusterissa voidaan vaikuttaa myös Oulun alueen **brändin** kehittämiseen klusterin näkökulmasta.

15. Lisäksi **viestintää** on syytä toteuttaa myös Oulun alueen **nuorille** alan koulutus- ja työmahdollisuuksista.

16. Yhteistyössä klusteriyritysten ja koulutusorganisaatioiden kanssa voitaisiin kehittää myös **opintopolkuja opinnoista töihin** ja mahdollistaa opiskelijoille näitä polkuja.



Euroopan unionin
osarahoittama



MDI
Part of FCG.

Toimintamalli

