

JYVÄSKYLÄN TYÖ- JA ELINKEINOTOIMISTON TOIMIALAKATSAUKSEN TULEVAISUUS

Anja Rein

Opinnäytetyö
Joulukuu 2010

Palveluliiketoiminnan koulutusohjelma
Matkailu-, ravitsemis- ja talousala





Tekijä(t) REIN, Anja	Julkaisun laji Opinnäytetyö	Päivämäärä 30.12.2010
	Sivumäärä 42	Julkaisun kieli suomi
	Luottamuksellisuus () saakka	Verkojulkaisulupa myönnetty (X)
Työn nimi JYVÄSKYLÄN TYÖ- JA ELINKEINOTOIMISTON TOIMIALAKATSAUKSEN TULEVAISUUS		
Koulutusohjelma Palveluliiketoiminnan koulutusohjelma		
Työn ohjaaja(t) PELTOLA, Sari-Maarit		
Toimeksiantaja(t)		
Tiivistelmä <p>Tämä opinnäytetyö on Jyväskylän työ- ja elinkeinotoimiston toimialakatsauksen kehittämishanke. Jyväskylän työ- ja elinkeinotoimiston toimialakatsausta on tehty vajaa kymmenen vuotta, ja tarkoituksena on ollut palvella työnhakija- ja työntäjä-asiakkaita paremmin vaikeina työttömyyden hetkinä varsinkin 2000-luvun alussa. Toimialakatsaus sisältää tällä hetkellä ammattialakohtaisia tietoja työttömien määrästä, koulutuksista ja työpaikkojen tilanteesta. Tämän hetkisen talouden taantuman aikana on kuitenkin havaittu sen toimimattomuus. Toimialakatsaus on ollut liian laaja, vaikeasti hallittavissa, ja julkaisurytmi on ollut liian hidas, jotta sitä voisi käyttää päivittäisessä asiakaspalvelussa. Tavoitteena oli löytää ratkaisu toimialakatsauksen tavoitteisiin, ilmestymiseen, vastuisiin ja tarpeellisuuteen.</p> <p>Opinnäytetyön aluksi käsitellään teoriapohjana Suomen sekä Keski-Suomen toimiala- ja työllisyyskatsauksia ja työllisyystilastoja myös Euroopan tasolla. Lisäksi tarkastellaan työmarkkina-signaaleja ja niiden liittämistä työ- ja elinkeinotoimiston monipuolisiin työvälineisiin sekä toimintaympäristöä Bronfenbrennerin kehien avulla. Lisäpohjaa antavat myös heikot signaalit, ennakointi ja työvoiman tulevaisuus. Tutkimusmenetelmäksi valittiin kuuden henkilön avoin keskustelumuotoinen teemahaastattelu, jossa selvitettiin toimialakatsauksen tämän hetkistä tilannetta ja tulevaisuuden tarpeita. Haastattelun tulokset on koottu yhteenvedona PVA-taulukoksi.</p> <p>Ratkaisuna opinnäytetyössä päädyttiin esittämään uudenlaista Jyväskylän työ- ja elinkeinotoimiston toimialakatsauksen vuosikelloa, josta löytyvät ilmestymisaikataulu ja vastuut. Pohdinnassa kuitenkin tuodaan esille myös pelko siitä, mitä 9.3.2011 voimaan tuleva Työ- ja elinkeinoministeriön ohjeiden mukainen Jyväskylän työ- ja elinkeinotoimiston uusi toimintamalli aiheuttaa uudenlaisen toimialakatsauksen vuosikellon tulevaisuudelle. Onko tulevaisuutta ollenkaan vai tuleeko käyttöön uusi yllättäjä Keski-Suomen ammattibarometri?</p>		
Avainsanat (asiasanat) toimialakatsaus, työ- ja elinkeinotoimisto, heikot signaalit, ennakointi, työllisyys, työttömyys		
Muut tiedot		



Author(s) REIN, Anja	Type of publication Bachelor's / Master's Thesis	Date 30122010
	Pages 42	Language Finnish
	Confidential () Until	Permission for web publication (X)
Title THE FUTURE OF THE INDUSTRY REVIEW IN THE JYVÄSKYLÄ EMPLOYMENT AND ECONOMIC DEVELOPMENT OFFICE		
Degree Programme Master's Degree Programme in Hospitality Management		
Tutor(s) PELTOLA, Sari-Maarit		
Assigned by		
Abstract <p>This thesis is a developmental project of the Jyväskylä Employment and Economic Office Industry Review. The Industry Review was started almost ten years ago, and it was designed to better serve job seekers and employer clients at difficult times of unemployment, especially in the year 2000. The Industry Review currently contains information on the number of unemployed people, training and the employment situation by profession. The current economic downturn has, however, shown how defective the review is. It was too comprehensive, difficult to control and not published often enough to be used in daily customer service. The aim was to find a solution to the objectives, appearance, responsibilities and importance of the Industry Review.</p> <p>The theoretical frame of reference deals with the industry and employment reports on both Central Finland and the whole of Finland and employment statistics on the European level. It also examines the social signals and their integration into the versatile tools of the Employment and Economic Development Office, and the operational environment using Bronfenbrenner's theory. More basic information is provided by weak signals and the anticipation of the future workforce. The research was conducted using six shaped open debate interviews about the current status needs of the Industry Review. The results of the interview were summarized as a PVA-table.</p> <p>As a conclusion, the author suggests a new annual plan for the Jyväskylä Employment and Economic Office Industry Review including the publishing timetable and responsibilities. However, the discussion also highlights the fear of the potential effect on the new annual plan of the new operational model of the Jyväskylä Employment and Economic Office coming into effect on 9 March 2011. Is there a future at all or, surprisingly, will professional barometer be introduced in Central Finland?</p>		
Keywords Industry Review, Employment and Economic Development Office, weak signals, anticipation, employment, unemployment		
Miscellaneous		

SISÄLTÖ

1	JOHDANTO	4
2	TOIMIALA- JA TYÖLLISYYSKATSAUKSET	5
2.1	Erilaisia toimiala- ja työllisyyskatsauksia	5
2.2	Varsinais-Suomen ammattibarometri	7
2.3	Syyskuun 2010 Suomen työllisyyskatsaus	8
2.4	Euroopan työllisyystilanne.....	8
2.5	Jyväskylän työ- ja elinkeinotoimiston toimialakatsaus	9
2.5.1	Toimialakatsauksen tarkoitus ja tavoite	9
2.5.2	Ammattialakohtaiset tiedot	10
2.5.3	Ura-järjestelmän tilastot	10
3	TYÖMARKKINASIGNAALIT.....	11
3.1	Työmarkkinasignaalit ja niiden muutokset.....	11
3.2	Toimintaympäristö Bronfenbrennerin avulla	12
3.2.1	Mikrotaso	13
3.2.2	Mesotaso	14
3.2.3	Eksotaso.....	15
3.2.4	Makrotaso	16
3.3	Heikot signaalit	17
3.4	Ennakointi ja tulevaisuuden megatrendit.....	18
4	TYÖMARKKINASIGNAALIEN LIITTÄMINEN TYÖVÄLINEISIIN	20

	2
4.1 Työpaikat	20
4.2 Työvoimapolitiittiset toimenpiteet	21
4.2.1 Palkkatukipaikat	21
4.2.2 Työelämävalmennus- ja harjoittelupaikat	22
4.2.3 Työvoimapolitiittinen aikuiskoulutus	22
4.3 Työnhakijan omaehtoinen koulutus.....	23
4.4 Osaamiskartoitukset	23
4.5 Työnantajäkynnit	24
4.6 Muut palvelut	24
5 HAASTATTELUT.....	25
5.1 Haastattelun valinta tutkimusmenetelmäksi.....	25
5.2 Kohderyhmä ja haastattelun toteutus.....	26
5.3 Palvelujen vaikutuksen arviointi menetelmänä.....	27
5.4 Haastattelujen tulokset	28
5.5 Työmarkkinatietous raportin mahdollisuudet	30
5.6 Yhteenveto PVA-menetelmällä.....	30
5.6.1 Asiakas.....	31
5.6.1 Henkilöstö.....	31
5.6.1 Strategia	31
5.6.1 Imago.....	31
5.6.1 Talous	32

	3
5.6.1 Resurssit	32
5.6.1 Tulevaisuus	32
6 JOHTOPÄÄTÖKSET	33
6.1 Uusi toimialakatsaus	33
6.2 Vastuut	34
7 POHDINTA.....	35
LÄHTEET	38
LIITTEET	41
Liite 1. PVA-taulukko	41
KUVIOT	
KUVIO 1. Työttömyysasteet syyskuussa 2010 Eurostat:n mukaan.....	9
KUVIO 2. Jyväskylän TE-toimiston ammattialakohtaisen palvelun Bronfenbrennerin kehät.....	13
TAULUKOT	
TAULUKKO 1. Uuden toimialakatsauksen vuosikello.....	34

1 JOHDANTO

Opinnäytetyö on Jyväskylän työ- ja elinkeinotoimiston toimialakatsauksen kehittämishanke. Jyväskylän työ- ja elinkeinotoimisto (jäljempänä Jyväskylän TE-toimisto), entinen Jyväskylän Työvoimatoimisto, toimii Jyväskylässä elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskuksen (jäljempänä ELY-keskus) alaisuudessa. ELY-keskuksen toimintaa koordinoi Työ- ja elinkeinoministeriö (jäljempänä TEM), jossa asioita johtavat työministeri Anni Sinnemäki ja elinkeinoministeri Mauri Pekkarinen.

TEM:n perustehtävänä on vastata työnhakijoiden työllistymisestä ja työmarkkinoiden toiminnasta sekä alueellisesta kehittämisestä, innovaatiotoiminnasta ja yrittäjyydestä (Työ- ja elinkeinoministeriö 2010). 1.1.2010 perustettuja ELY-keskuksia on 15 kappaletta, ja niiden tehtävät on koottu entisten TE-keskusten, alueellisten ympäristökeskusten, tiepiirien, lääninhallitusten liikenne- ja sivistysosaston sekä Merenkulkulaitosten pohjalta. Osa tehtävistä siirtyi uusiin aluehallintovirastoihin (AVI). Alueellista työvoimapolitiikka hoitaa ELY-keskus. (Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus 2010.)

TE-toimistojen verkosto kattaa koko maan Hangosta Utsjoelle, ja toimipisteitä on noin 200. Jyväskylän TE-toimiston perustehtävänä on palvella henkilö- ja työnantaja-asiakkaita monipuolisen palveluvalikoiman avulla. Henkilöasiakkaille tarjotaan työnhakuun ja ammatilliseen kehittymiseen liittyviä palveluja sekä työllistymistä edistäviä tukipalveluja ja yrittäjyysneuvontaa. Työnantaja-asiakkaille tarjotaan rekrytointipalveluja, työyhteisön kehittämispalveluja sekä tukea henkilöstön vähentämistilanteissa. (Työ- ja elinkeinotoimisto 2010.)

TEM:n konsernistrategian missio on seuraava (Työ- ja elinkeinoministeriö 2010):

Olemme suomalaisen työ- ja elinkeinoelämän toimintaympäristön rakentaja. Tärkeimpänä tavoitteenamme on kestäväällä pohjalla oleva korkea työllisyys. Tavoitteeseen pääsemiseksi edistämme tuottavuutta, osaamista sekä talouden ja alueiden kansainvälistä kilpailukykyä.

Jyväskylän TE-toimiston toimialakatsausta on tehty vajaa kymmenen vuotta, ja tarkoituksena on ollut palvella työnhakija- ja työntäjä-asiakkaita paremmin vaikeina työttömyyden hetkinä varsinkin 2000-luvun alussa. Tämän hetkisen talouden taantumana aikana on kuitenkin havaittu sen toimimattomuus. Toimialakatsaus on ollut liian laaja ja vaikeasti hallittavissa, jotta sitä voisi käyttää päivittäisessä asiakaspalvelussa. Toimialakatsauksen julkaisurytmi on myös ollut liian hidaskoska viimeksi se on ilmestynyt reilu kaksivuotta sitten. Opinnäytetyössä käsitellään Jyväskylän TE-toimiston toimialakatsauksen tulevaisuutta lähinnä työmarkkinasignaalien ja työvälineiden avulla. Tavoitteena on löytää ratkaisu toimialakatsauksen tavoitteisiin, ilmestymiseen, vastuisiin ja tarpeellisuuteen.

Opinnäytetyön aluksi käsitellään teoriapohjana toimialakatsauksia Suomen tasolla ja työllisyystilastoja Euroopan tasolla, ja sen jälkeen keskitytään Jyväskylän TE-toimiston toimialakatsaukseen. Työssä tarkastellaan myös työmarkkinasignaaleja ja niiden liittämistä TE-toimiston työvälineisiin sekä heikkoja signaaleja, ennakoitua ja työvoiman tulevaisuutta. Haastattelut osiossa selvitetään toimialakatsauksen tämän hetkistä tilannetta ja tulevaisuuden tarpeita kuuden henkilön haastattelulla. Haastattelujen tulokset tulevat esille tekstissä olevissa lainauksissa sekä yhteenvetona liitteenä olevassa PVA-tilaukossa. Johtopäätökset osiossa selviää Jyväskylän TE-toimiston toimialakatsauksen tulevaisuus. Pohdinnassa ja johtopäätöksissä pureudutaan ongelman ratkaisuihin teoriapohjan avustuksella.

2 TOIMIALA- JA TYÖLLISYYSKATSAUKSET

2.1 Erilaisia toimiala- ja työllisyyskatsauksia

Tilastokeskuksen mukaan toimialakatsaus tarkoittaa artikkelia, joka helpottaa ja yhdistää suhdannetilastojen tarkastelua. Suhdannekehityksen kannalta keskeiset tilastotiedot on koottu toimialoittain katsauksiin, jotka sisältävät myös syvemmälle tilastoihin pureutuvaa analyysiä. Viralliset valtakunnalliset toimialakatsaukset julkaistaan Tilastokeskuksen, Finpron ja ETLAn toimesta vuosittain.

TEM julkaisee kuukausittain työllisyyskatsauksen, joka on työnvälitystilaston pohjalta laadittu katsaus työttömyyden, avointen työpaikkojen ja työvoimapolitiittisten toimenpiteiden, kuten koulutusten, tukipaikkojen ja vuorotteluvapaiden viimeaikaisesta kehityksestä. (Työllisyyskatsaus syyskuu 2010.)

Lisäksi TEM:n Toimialapalvelu julkaisee yhdessä ELY-keskusten, maa- ja metsätalousministeriön, Tekesin, Lapin Liiton, Finpron ja MEK:n kanssa toimialaraportin yritysten ja liiketoiminnan avaintoimista toimialoittain. Syksyllä 2010 julkaistiin 11 raporttia, joissa käsitellään eri toimialojen suhdannetilannetta ja kehitysnäkymiä. (Toimialaraporttien julkaisuajankohdat syksyllä 2010.)

Tilastokeskuksen verkkosivuilla julkaistaan kaupan, palvelujen, rakentamisen ja teollisuuden toimialakatsaukset neljännesvuosittain. Verkkosivuilta löytyy esimerkiksi 12.11.2010 julkaistu tieto, että ”Palvelualojen liikevaihto kasvoi 7,9 % kesä-elokuussa 2010”. (Äijö 2010.)

Tilastokeskuksen toimialakatsaus ja TEM:n työllisyyskatsaus selvittävät hyvin työttömyyden tilanteen koko maan sekä maakunnan tasolla. Yksittäiselle TE-toimistolle katsaukset ovat kuitenkin hyvin laajoja ja niiden tulkintaa sekä asiakkaiden ohjausta helpottaa toimiston oma toimialakatsaus.

Finpro on noin 500 suomalaisen yrityksen, Elinkeinoelämän Keskusliiton ja Suomen yrittäjien perustama yhdistys. Finpron markkina-asiantuntijat tekevät ympäri maailmaa toimialakatsauksia, jotka ovat ostettavissa tai maksuttomasti ladattavissa verkkosivulta. Sivuilta on maksuttomasti ladattavissa esimerkiksi Tsekin tasavallan autosektorin toimialakatsaus. Autosektori on merkittävä toimiala Tsekin tasavallassa. (Wilén 2008.)

Elinkeinoelämän tutkimuslaitos (ETLA) julkaisee kaksi kertaa vuodessa SUHDANNE-toimialakatsausta, jossa arvioidaan kansantalouden ja sen keskeisten sektoreiden nykytilaa ja tulevaisuutta. Toimialakatsaus antaa tukea yritysten taloudelliseen päätöksentekoon ja tarjoaa arvion kansantalouden tilanteesta ja tulevaisuuden näkymistä. Julkaisu on maksullinen, ja se ilmestyy maaliskuun ja syyskuun lopussa. (SUHDANNE - Suomen laajin talousennuste 2010.)

Elinkeinoelämän keskusliiton (EK) 4.11.2010 julkaiseman suhdannebarometrin mukaan suomalaiset yritykset odottavat talouden elpymisen jatkuvan hiljaiseen tahtiin. Teollisuuden ja rakentamisen aloilla odotukset ovat varovaisia, mutta palvelualoilla myönteisempiä. EK:n Suhdannebarometri kertoo melko kattavasti yksityisen yrityssektorin suhdanteista koko Suomessa. Lisäksi julkaisussa on mukana erilliset toimialakatsaukset palvelun ja teollisuuden päätoimialoille. (Suhdannebarometri 2010.)

Finpron, ETLA:n ja EK:n katsaukset ovat mielestäni tarkoitettu enemmänkin yritysten käyttöön, ja yksittäiselle työnhakijalle tai TE-toimistolle niistä on vähän apua.

Keski-Suomen ELY-keskus on julkaissut vuonna 2009 Kehittyvien työmarkkinoiden raportin vuosille 2009 - 2013. Raportissa todetaan, että Jyväskylän TE-toimiston kehittämisen painopisteenä tulisi olla työnhakija- ja työnantajapalvelut. Palvelujärjestelmää tulisi kehittää niin, että erilaiset asiakasryhmät saavat tarkoituksenmukaisen ja oikeaan aikaan annetun palvelun. (Toimivat työmarkkinat osaajia ja työpaikkoja Keski-Suomeen 2010.)

2.2 Varsinais-Suomen ammattibarometri

Turun työ- ja elinkeinotoimisto on julkaissut vuodesta 2009 alkaen ammattibarometria, joka perustuu arvioihin toimiston alueen keskeisten työelämän ammattialojen tulevaisuuden kysynnästä ja työvoiman saatavuudesta puoli vuotta eteenpäin. Turun TE-toimiston arvio perustuu siihen paikallisten työmarkkinoiden tuntemukseen, joka niille on kertynyt työnantajayhteistyön perusteella. Tärkeimpinä välineitä ovat työnvälitys, työnantajakäynnit sekä erillisten työvoima- ja koulutustarvehaastattelut.

Ammattibarometrin tiivistelmä sisältää yksinkertaisen listauksen ammateista, joiden osaajista Varsinais-Suomessa on tällä hetkellä tarvetta, ylitarjontaa tai pulaa ja joiden tarjonta on suunnilleen tasapainossa. Laajempi raportti sisältää yksityiskohtaisempia tietoja Varsinais-Suomen alueen eri TE-toimistojen ammattialakohtaisesta rekrytointitarpeesta puoli vuotta eteenpäin, arvion työmarkkinatilanteesta puolen vuoden kuluttua ja yhteenvedon työmarkkinatilanteen tulevaisuuden kehityksestä. Sen avulla voidaan tarkastella lähiaikojen ennustetta vaikkapa kunkin TE-toimiston osalta erikseen. (Varsinais-Suomen ammattibarometri 2010.)

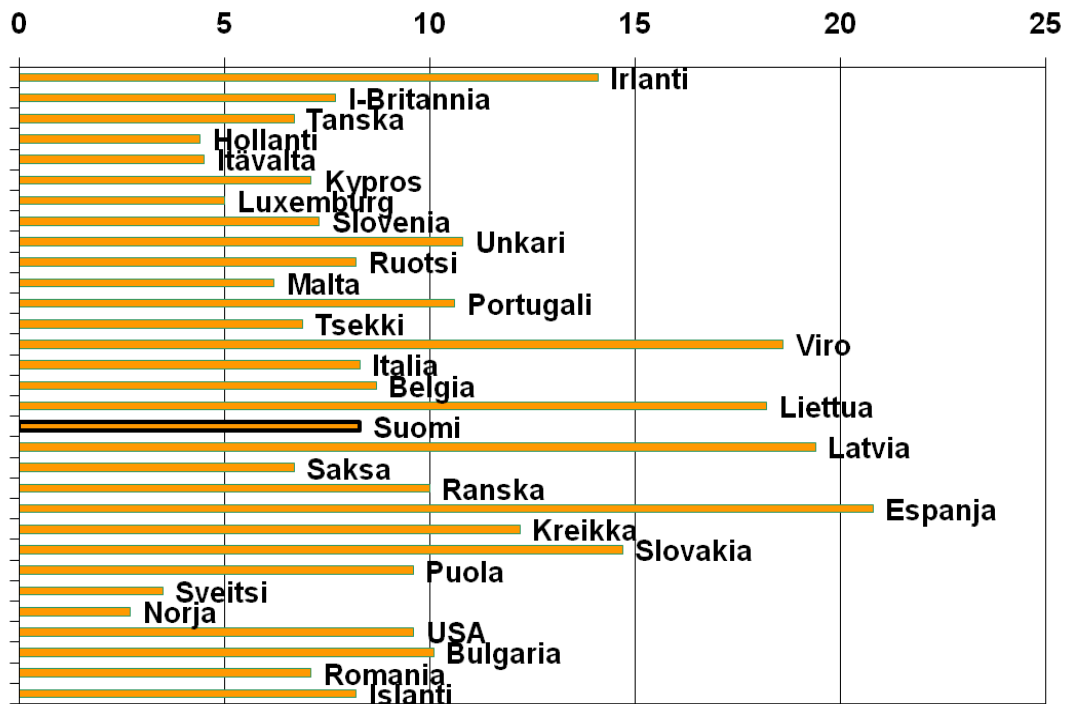
2.3 Syyskuun 2010 Suomen työllisyyskatsaus

TEM:n syyskuun 2010 työllisyyskatsauksen mukaan koko maan työttömyysprosentti oli 7,0. Syyskuussa koko maassa nuorisotyöttömyys väheni ja pitkäaikaistyöttömien määrä kasvoi. Keski-Suomen työttömyysprosentiksi kirjattiin 11,3, ja huonompi luku merkittiin maakunnista vain Pohjois-Karjalalle (13,1), Lapille (12,4) ja Kainuulle (11,8). Myös Keski-Suomessa havaittiin sama kehitys, eli pitkäaikaistyöttömien määrä kasvoi lähes 22 prosenttia syyskuuhun 2009 verrattuna. (Työllisyyskatsaus syyskuu 2010.)

2.4 Euroopan työllisyystilanne

Euroopan komission vuoden 2009 julkaisun mukaan EU:n työttömyysprosentti oli 7,0 % vuonna 2008. Espanjassa oli korkein työttömyysaste (11,3 %), Slovakialla seuraavaksi korkein (9,5 %) ja alhaisin Hollannissa, alle 3 %. Suomi oli vuoden 2008 tilastossa keskivaiheilla ja työttömyysaste oli 6,5 %. (Employment in Europa 2009.)

Kuviossa 1 on Euroopan sekä USA:n työllisyystilanne syyskuussa 2010 Eurostatin mukaan. Kahden vuoden aikana työttömyysaste on kasvanut kaikissa Euroopan maissa. Espanjan työttömyysaste on edelleen korkealla eli yli 20 %. Seuraavina ovat Latvia, Viro ja Liettua sekä Slovakia. Suomi on tilastossa edelleen keskivaiheella, mutta työttömyysprosentti on noussut noin 7,0 prosenttiin. Alhaisin työttömyysaste on edelleen Hollannissa ja Itävallassa, alle 4 prosenttia. (Turunen 2010.)



KUVIO 1. Työttömyysasteet syyskuussa 2010 Eurostat:n mukaan

2.5 Jyväskylän työ- ja elinkeinotoimiston toimialakatsaus

2.5.1 Toimialakatsauksen tarkoitus ja tavoite

Jyväskylän TE-toimiston toimialakatsauksen tarkoituksena on palvella työnhakijoita mahdollisimman oikeilla tiedoilla työmarkkinoiden ja koulutusalojen tilanteesta työmarkkinatilanteen mukaisesti. Tavoitteena on ohjata työnhakijoita oikeisiin ammatillisen kehittymisen palveluihin erilaisten työvälineiden avulla. Tärkeä apuväline tavoitteiden täyttymisessä ovat erilaiset työmarkkinasignaalit, joiden avulla jokaiselle työnhakijalle löytyy oikea reitti työelämään. Jyväskylän TE-toimiston toimialakatsauksen avulla on mahdollisuus saada selville eri alojen työmarkkinasignaaleja, heikkoja signaaleja, tulevaisuuden ennakoitua ja jopa piilotyöpaikkoja. Nämä kaikki osat alueet ovat suuressa arvossa työnhakijoiden asiakaspalvelussa ja ohjaamisessa.

2.5.2 Ammattialakohtaiset tiedot

Talouden taantuma sekä työ- ja elinkeinohallinnon uudistus ovat aiheuttaneet paineita uudistaa myös Jyväskylän TE-toimiston toimialakatsausta hyväksi työvälineeksi. Toimialakatsaus sisältää tällä hetkellä ammattialakohtaisia tietoja työttömien määrästä, koulutuksista ja työpaikkojen tilanteesta. Jyväskylän TE-toimiston työnhakijapalveluissa toimii tällä hetkellä kolme työtiimiä. Kaupan ja hallinnon työtiimin vastuulla ovat kaupan ja hallinnon alan työnhakijat kuten myyjät, opettajat ja toimistosihteerit. Hyvinvointialojen työtiimille kuuluvat mm. tarjoilijat, lähihoitajat ja sairaanhoitajat. Tekniikan alojen työtiimissä ovat esimerkiksi metalli-, kuljetus- ja rakennusala.

Asiakaspalvelun näkökulma on hyvin vahva tiimityöskentelyssä, ja työnvälitys korostuu entistä enemmän. Ammattialakohtainen neuvoja tuntee oman alansa työmarkkinatilanteen ja osaa ohjata työnhakija-asiakasta oikeisiin palveluihin. Tärkeimmäksi elementiksi nousee vahvasti suora työnvälitys yrityksen tarpeisiin. Neuvojalla on vahva yhteys ja ote alansa yrityksiin, ja siksi työnvälityksen rooli on suuri. Myös yhteydet oppilaitoksiin ja työvoimapolitiittisten koulutusten suunnittelu antavat neuvojalle pohjaa asiakastyöhön. Ammattitaitokartoituksen avulla voidaan selvittää työnhakija-asiakkaan puutteet työmarkkinoilla, ohjata sopivaan täydennyskoulutukseen ja sen avulla työllistymään yrityksen tarpeisiin. Ammattialakohtainen neuvonta toki asettaa korkeat vaatimukset myös neuvojan ammattitaidolle, mutta kun siitä on seurauksena työnhakijan työllistyminen, on neuvoja myös valmis kehittämään omaa ammattitaitoaan. Alkuvuonna 2011 Jyväskylän TE-toimiston organisaatio uudistuu, mutta toivottavasti tämä ei vaikuta työnhakijoiden ammattialakohtaiseen palveluun. (Pikkariainen 2010.)

2.5.3 Ura-järjestelmän tilastot

Ura on TE-toimistojen tietojärjestelmä, jossa käsitellään työnhakija- ja työnantaja-asiakkaiden tietoja sekä työpaikkatietoja. Samaa tietojärjestelmää käytetään kaikissa TE-toimistoissa ja samat asiakkaan tiedot ovat nähtävillä kaikille. Toimistokohtaiset merkitsemistavat Uraan saattavat vaihdella aiheuttaen välillä sekaannuksia hakijoiden tiedoissa ja ohjaamistavoissa. Urasta saadaan tilastotietoja ammattialakohtaisesti työttömien ja avoinna olevien työpaikkojen määrästä. Näitä tietoja käytetään toi-

mialakatsauksessa asiakkaan ohjaamiseksi työllistävälle alalle tai pois alalta, joka tarjoaa vähän työmahdollisuuksia.

3 TYÖMARKKINASIGNAALIT

3.1 Työmarkkinasignaalit ja niiden muutokset

Työmarkkinasignaalit ovat erilaisia signaaleja työmarkkinoiden tilanteesta. Työmarkkinoita voidaan tarkastella muiden markkinoiden tapaan kysynnän ja tarjonnan kautta. Työntekijät tekevät työtä, josta saavat korvaukseksi palkkaa, ja työntajille työ on yksi tuotannontekijä. Työmarkkinoiden tasapaino määrää työllisyyden, ja kun työn hakijoita on enemmän kuin työn tarjontaa, syntyy työttömyys. Työttömyydestä aiheutuu monia ongelmia, minkä vuoksi täystyöllisyys on ollut monen hallituksen ja muun tahon tavoitteena.

Jyväskylän seudun kehittämissyhtiö Jykes on valinnut seuraavat painoalueet erityisen kehittämisen kohteeksi: teknologiateollisuus, rakennus- ja puutuoteteollisuus, liikennelogiikka, hyvinvointiala, osaamisintensiiviset yrityspalvelut sekä kokous- ja tapahtumamatkailu. Näiden painipistealojen ja klustereiden toimintaa kehitetään sekä yritetään saada toimintaan myös perinteiset toimialat ylittäviä kehittämisenäkökuja. (Kehittyvät painopistealat ja klusterit 2010.)

Keski-Suomen liiton vuonna 2007 määrittämät kärkiklusterit eli elinkeinoelämän luontaiset vahvuudet ovat teknologiateollisuus, bioenergia ja nykyaikainen asuminen. Jyväskylän työmarkkinatilanne on vuosien 2009 -2010 aikana kuitenkin muuttunut suuresti. Päätös lopettaa Sappin tehdas (entinen Kankaan paperitehdas) vaikutti suuresti paperiteollisuuden tilanteeseen. Metso sekä Moventas ovat myös käyneet yt-neuvotteluja, jotka ovat johtaneet henkilöiden irtisanomisiin. ICT-alaan vaikutti Nokian toimipisteen lopettaminen. Myös ompelu- ja painotyötä tekevien yritysten, kuten Gummeruksen ja Valtion pukutehtaan lopettamiset ovat vaikuttaneet näiden alojen työttömyyteen. Palvelualoille välillinen vaikutus näkyy korkeana työttömyysprosenttina ja ostovoiman heikentymisenä. Vastaavasti positiivisia näkymiä ovat tuo-

neet uudet suuret kauppakeskushankkeet, kuten Palokan K-rauta ja uusi City-Market sekä Keljon kauppakeskuksen remontti. Myös Metson uudet tilaukset ovat tuoneet alihankkijoillekin lisätyötä. Opiskelijamäärien kasvaessa myös ammattikorkeakoulu ja ammattiopisto ovat rekrytoineet lisätyövoimaa. (Keski-Suomen kärkiklusterit 2007.)

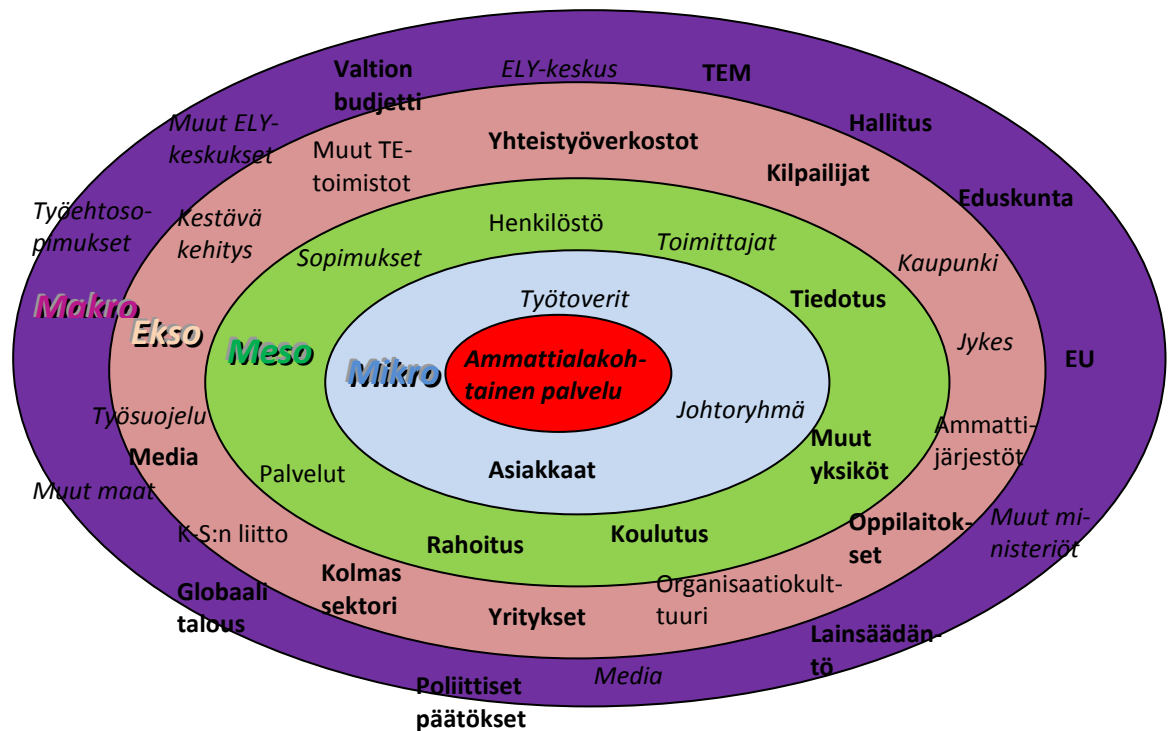
Työttömyyden määrään vaikuttaa suhdannevaihtelut ja usein myös globaali taloustilanne. Työttömien ja lomautettujen määrä taas vaikuttaa juuri TE-toimiston asiakaspalvelun sujuvuuteen ja palvelujonojen pituuteen. TEM:n ilmoituksen mukaan syyskuun 2010 työttömyys koko maassa on vähentynyt 0,3 % viime vuoden tilanteesta ja tällä hetkellä työttömyysaste on 7,0 %. Keski-Suomen työttömyysaste on 11,3 % ja Jyväskylän 12,1. Työttömyyden vaikutus suoraan suomalaisten käytettävissä oleva tuloon on korkean työttömyysasteen alueilla suuri. (Työllisyyskatsaus Keski-Suomi syyskuu 2010.)

3.2 Toimintaympäristö Bronfenbrennerin avulla

Työmarkkinoiden rakenne on muuttunut talouden taantumana myötä melkoisesti Keski-Suomen alueella, mikä on vaikuttanut myös Jyväskylän TE-toimiston toimintaympäristöön. Käsittelen Jyväskylän TE-toimiston ammattialakohtaisen palvelun toimintaympäristöä Bronfenbrennerin kehien avulla. Osa toimintaympäristöön liittyvistä asioista on saanut suuremman merkityksen ja ne olen merkinnyt vahvennuksella. Osa asioista on menettänyt merkitystään, ja ne olen merkinnyt kursivilla. Perustelen tekstissä, miksi merkitys on mielestäni vahvistunut tai menettänyt merkitystään. Muut toimintaympäristöön liittyvät asiat ovat mielestäni pysyneet ennallaan. Toimintaympäristön ymmärtäminen liittyy keskeisesti myös Jyväskylän TE-toimiston ammattialakohtaiseen palveluun ja toimialakatsauksen hyväksikäyttöön asiakaspalvelussa.

Bronfenbrennerin ekologisissa kehissä yksilö on aktiivinen toimija, ja ympäröivä yhteisö asettaa hänelle paineita, joihin tulee sopeutua. Yksilö ja ympäristö ovat jatkuvassa vuorovaikutuksessa keskenään, ja eläminen tapahtuu sosiaalisissa

yhteyksissä (Niemelä 2006, 33 - 34). Bronfenbrennerin kehässä ovat Kuviossa 1 olevat Jyväskylän TE-toimiston ammattialakohtaisen palvelun mikro-, meso-, ekso- ja makrotasot.



KUVIO 2. Jyväskylän TE-toimiston ammattialakohtaisen palvelun Bronfenbrennerin kehät

3.2.1 Mikrotaso

Mikrotasossa ovat yksilön lähin toimintaympäristö ja toiminnan sujumisen kannalta myös tärkein. Ytimenä on ammattialakohtainen palvelu ja siinä olevat työtoverit eli ns. sama pöytä. Lisäksi mikrotasolle kuuluvat asiakkaat, jotka voidaan jakaa työttömiin, työssä oleviin ja lomautettuihin. Jyväskylän TE-toimiston johtoryhmä kuuluu myös tälle tasolle. Asiakkaat ovat edelleen erittäin vahva ja tärkeä ryhmä, koska ilman heitä ja heidän tarpeitaan ammattialakohtainen palvelu ei olisi mahdollista eikä tarpeellista. Asiakkaiden eli työnhakijoiden osuus tulee tulevaisuudessa olemaan

vieläkin vahvempi ja tähän tarpeeseen voisi olla vastaus toimialakatsauksessa. Sen avulla voisi ohjata asiakkaita paremmin toimialakohtaisesti.

Vastaavasti työtovereiden vaikutuksen merkitys on muuttumassa, koska uusi toimintamalli tulee todennäköisesti muuttamaan ammattialakohtaisen palvelun periaatteita ja jakamaan työntekijät eri yksikköihin sekä eri esimiesten alaisuuteen. Uuden toimintamallin mukaisesti ammattialakohtaiset tiimit muodostuvat todennäköisesti kolmen eri yksikön työntekijöistä, mikä asettaa haasteita toiminnalle. Merkityksen muuttumisen vaara on suuri, jos eri yksiköissä olevat henkilöt halutaan saada tekemään yhteistyötä keskenään ja ohjaamaan asiakkaita erilaisiin TE-toimiston palveluihin.

Johtoryhmä muodostuu tällä hetkellä toimiston johtajasta, kahdesta apulaisjohtajasta ja suoraan johtajan alaisuudessa olevista yksiköiden päälliköistä. Työnvälityksen työkokouksen kokoonpanon muodostavat työnvälityksestä vastaava apulaisjohtajasta ja hänen alaisuudessaan olevat yksiköiden päälliköt. Johtoryhmän kokoonpanoa voitaisiin muuttaa laajemmaksi, jotta sen toimintaa pystyttäisiin kehittämään ja uudistamaan uuden toimintamallin myötä. Voisi kehitellä ajatusta, että olisi kenties uusi mahdollisuus, jos Jyväskylän TE-toimiston työnvälityksen työkokouksen ja johtoryhmän kokoonpanot yhdistettäisiin maaliskuusta 2011 alkaen, samaan aikaan kuin uusi toimintamalli otetaan käyttöön. Tällä tavalla ei enää tarvitsisi siirtää päätöksiä työkokouksen ja johtoryhmän välillä, vaan päätökset saataisiin nopeammin tehtyä ja tiedotettua koko organisaatiolle sujuvammin eikä johtoryhmän toiminnan merkitys muuttuisi.

3.2.2 Mesotaso

Mesotaso on ympäristö, johon kuuluu useita mikrotasoja. Näiden kaikkien tasojen yhteistyö laajentaa koko mikrotason mesotasolle. Tähän kuuluvat Jyväskylän TE-toimistossa muut yksiköt ja koko organisaatio. Lisäksi mesotasolla ovat toimittajat, rahoitus valtion budjetin kautta, sopimukset sekä palvelut. Mesotasolla ovat vahvistuneet rahoitus, koulutus, tiedotus ja muut yksiköt. Tähän ovat vaikuttaneet varsinkin valtion lisäbudjetin kautta nuorten työllistymiseen kohdennetut rahat, työttömän omaehtoisen koulutuksen lakimuutokset sekä Jyväskylän TE-toimiston parantunut tiedotus ja eri osastojen välinen yhteistyö. Lisäbudjetin avulla on saatu nuoria työllis-

tettyä palkkatuen avulla ja myös moni työtön työnhakija on aloittanut omaehtoisen opiskelun työttömyysturvalla. Uuden tulevan toimintamallin myötä TE-toimiston tiedotus ja osastojen välinen yhteistyö ovat mielestäni parantuneet. Merkitystään muuttaneita ovat toimittajat sekä sopimukset, mihin ovat vaikuttaneet toimittajien epävarmuus sekä sopimusten epäselvyys. Toimittajien epävarmuus johtaa myös usein epäselvyyksiin sopimuksissa, ja valitettavasti lakipykälät usein vaikuttavat myös TE-toimiston toimittajien valintaan ja sopimusten tekstiin. Toimittajien valintaan ja sopimukseen voisi kuitenkin kiinnittää enemmän huomiota.

3.2.3 Eksotas

Eksotasolla ovat yhteistyöverkostot, kuten oppilaitokset ja yritykset, Jyväskylän kaupunki, Jykes ja kilpailijat eli rekrytointifirmat. Lisäksi mukaan tulevat työsuojelu, paikallinen media, Keski-Suomen liitto, muut TE-toimistot sekä kolmannen sektorin toimijat kuten Työttömät ry, Katulähetys ja Sovatek. Eksotason kehällä ovat myös ammattijärjestöt ja kestävä kehitys. Eksotaso on erittäin tarpeellinen maakunnallisen yhteistyön tasolla ja sen kehittämisessä. Eksotason vahvistuneita ovat mielestäni yritykset, kolmas sektori, oppilaitokset, kilpailijat, yhteistyöverkostot sekä media. Varsinkin yhteistyö yritysten, kolmannen sektorin ja oppilaitosten kanssa on tuonut uusia työllistymisen mahdollisuuksia erilaisille työnhakijoille. Työllistymisen kannalta yhteistyö yritysten kanssa on erittäin tärkeää, sillä vain tällä tavalla pystytään tarjoamaan asiakkaille eli työnhakijoille uusia työmahdollisuuksia. Kolmannella sektorilla on tärkeä rooli pitkäaikaistyöttömien ja muidenkin hankalissa elämäntilanteissa olevien työllistämässä ainakin lyhytaikaisesti. Oppilaitosten rooli on edelleen hyvin tärkeä, ja varsinkin työttömän omaehtoinen koulutusmahdollisuus on nostanut roolia vielä tärkeämmäksi.

Merkitystään muuttaneita ovat Jykes, kaupunki, kestävä kehitys ja työsuojelu. Kestävän kehityksen ajatuksia pidetään usein liian vaikeina ja siksi ne ovat päässeet muuttamaan. Mielestäni Jyväskylän TE-toimiston johto ei kiinnitä tähän riittävästi huomiota. Vaikka hiilijalanjälkemme on ehkä jo liian suuri, tulostamme tai lähetämme postitse asiakkaalle kirjallisen kutsun, johon tulostuu lakitekstimuistutus, mitä tapahtuu, jos varattuna aikana jättää tulematta. Asian voisi hoitaa sähköisesti tai suullisesti. Myös työsuojelu on tässä samassa ryhmässä, vaikka korkean työttömyyden ja uuden

toimintamallin sisäänajon aikana tähän pitäisi kiinnittää erityisen paljon huomiota. Työsuojelupäällikkö ei ota tarpeeksi kantaa, vaikka henkilökunta on ylikuormitettu ja melkein työpaikkakiusaamistilanteita on esillä. Yhteistyö Jykesin ja kaupungin kanssa pitäisi olla paljon monimuotoisempaa ja toimistolla on tässä asiassa suurin rooli. Usein tulee esille asioita, joissa TE-toimiston rooli on ollut vahva, mutta julkisuudessa esille tulevat vain Jykes ja kaupunki.

3.2.4 Makrotaso

Mertasen mukaan makrotaso on kauimpana mikrosysteemistä, ja tälle kehällä kuuluvat esimerkiksi lainsäädäntö, EU ja muut maat (Mertanen 2010). Kehälle lukeutuu koko yhteiskunta kulttuureineen ja alakulttuureineen. Mukaan tulevat ELY-keskus, TEM, hallitus, eduskunta, valtion budjetti sekä poliittiset päätökset. Makrotaso on hyvin tärkeä koko globaalin kehityksen ja tietysti myös työttömyyden vähenemisen kannalta. Tällä tasolla vahvistuneita ovat mielestäni TEM, hallitus, eduskunta, EU, valtion budjetti, lainsäädäntö ja globaali talous. Vahvistumiseen vaikuttavat koko valtion kiinnostuminen työttömyyden torjunnasta sekä hiukan parantunut koko maailman talous. Lisäbudjeteissa on tullut tarpeeksi mahdollisuuksia torjua varsinkin nuorisotyöttömyyden kasvua. TEM:n lakimuutokset ovat myös vahvistaneet työttömyyden torjuntaa. Merkitystään muuttaneita ovat muut ministeriöt, muut maat ja muut ELY-keskukset sekä media ja työehtosopimukset. Merkkeinä muuttumisesta ovat heikko yhteistyö muiden toimijoiden kanssa sekä huono suhtautuminen mediaan ja varsinkin sosiaaliseen mediaan.

Taas palaamme toimiston johdon rooliin yhteistyössä muiden toimijoiden kanssa. Varmasti yhteistyötä on, mutta se pidetään taka-alalla ja henkilökunnalla ei ole siitä tietoa. Jos johto toisi asiat paremmin esille, vaikuttaisi se myös koko toimiston ilmapäiriin. Suhtautuminen sosiaaliseen mediaan on hiukan muuttunut, ja Jyväskylän TE-toimiston sivut löytyvät myös Facebookista. Silti suhtautuminen mediaan on yhä muuttanut merkitystään. Makrosysteemi on kaikkien muiden tasojen taustalla ja vaikuttaa niissä toimimiseen. Yhteiskunta ei ole aina samanlainen vaan muuttuu erilaisen tapahtumien vaikutuksesta. (Niemelä 2006, 34.)

3.3 Heikot signaalit

Heikot signaalit ovat hyvin vaikeasti selville saatavaa tietoa työmarkkinoista. Heikot signaalit, joita voidaan kutsua myös hiljaisiksi signaaleiksi, ovat keino saada selville tulevaisuuden skenaarioita. Heikkojen signaalin avulla pystytään ennakoimaan tietyn alan työvoiman tarve muutaman vuoden päähän ja myös tietyn alan ongelmat saada työvoimaa. Heikot eli hiljaiset signaalit ovat ilmiöitä, jotka tänä päivänä ovat jokseenkin merkityksettömiä, mutta joiden uskotaan olevan tulevaisuudessa merkittäviä muutoksen ajureita. Tärkeimmät heikot signaalit on mahdollista löytää työntäjä yhteistyön avulla henkilökohtaisella kontaktilla. Mannermaa toteaa, että heikot signaalit voivat vaikuttaa hyvin merkittävästi tulevaisuuden kehitykseen ja ne tulisi ottaa huomioon tulevaisuustyöskentelyssä (Mannermaa 2004, 28).

Tutkimus- ja kehittämistoiminnalla on mahdollista ennakoida tulevaisuuden heikkoja signaaleja. Salon mukaan tulevaisuuden kannalta tutkimus- ja kehittämishoelmia voidaan kuitenkin pitää hyvin haasteellisina ja tähän vaikuttavat monet asiat kuten tieteen ja teknologian kehityksen epävarmuudet, ohjelmien laajakantoisuus ja erilaisuus sekä asiantuntemuksen hajaantuneisuus (Salo 2003, 11-13).

Ehrström toteaa, että heikkojen signaalien metsästyksessä on vaikeinta pysyä ulkopuolisena eikä sekoittaa omia mielipiteitä mukaan. Helppointa on kysyä asiakkaiden mielipiteitä asioista, joita he mielellään kertovat. Hauskinta on jatkuva uuden oppiminen, perustasolla pystyy keskustelemaan alasta kuin alasta. Tärkeintä on objektiivisuus ja mielen pitäminen avoimena viime metreille asti. (Ehrström 2006, 142.)

Hiltunen käsittelee väitöskirjassaan heikkoja signaaleja organisaation tulevaisuusoppimisessa. Yritysten kannattaa saada koko henkilöstö seuraamaan, keräämään ja hyödyntämään oman toimialan heikkoja signaaleja, sillä henkilöstön motivointi on tärkeää. Kun henkilökunta pääsee osallistumaan ja ideoimaan on se hyvin palkitsevaa työn ja työssä viihtymisen näkökulmasta. Koska tulevaisuutta ei voi ennustaa, tulee pohtia erilaisia vaihtoehtoja eli jos nämä signaalit toteutuvat millainen trendi niistä voisi syntyä ja mitä se meihin vaikuttaisi. Heikkoihin signaaleihin yhdistetään yleensä ”hullut” keksinnöt ja myös politiikan sekä uskontojen piirissä ne tulevat esille. Väitöskirjan yksi tulos on nk. tulevaisuusmerkki-käsite, joka yhdistää heikkoihin signaaleihin

erilaisia ulottuvuuksia. Lisäksi väitöskirjan kyselytutkimuksen tuloksena Hiltunen sai selville, että henkilökohtaiset suhteet ovat tärkeitä heikkojen signaalien lähteitä. Hiltunen kehitti myös Tulevaisuusikkunan, jonka avulla työntekijät voivat helposti lähettää kameralla ottamiaan kuvia heikoista signaaleista. (Hiltunen 2010.) Mielestäni Jyväskylän TE-toimisto voisi ottaa vinkkiä Hiltusen kehittämästä Tulevaisuusikkunasta ja kehittää sen pohjalta oman ikkunan tulevaisuuden heikkojen signaalien löytämiseksi henkilökunnan avustuksella asiakkaiden hyödynnettäväksi.

3.4 Ennakointi ja tulevaisuuden megatrendit

Opetushallitus selvittää työelämän koulutustarvetta ennakointimenetelmällä, joka jakaantuu kahteen osaan. Ensimmäisessä osassa keskitytään työelämän tarpeisiin ja siinä ennakoidaan kuinka paljon ja millä tavalla koulutettua työvoimaa elinkeinoelämä tarvitsee. Siinä käsitellään työvoiman kysynnän muutosennusteita ja poistumarvioita. Toisessa osassa käsitellään työvoiman tarjontaa. Uutta työvoimaa tulee entien uusista nuorisoiäluokista, mutta työtön työvoima tuo oman lisänsä tähän tarjontaan. Työvoiman tarjontaan vaikuttaa myös työvoimaosuudet ja muuttoliike. Maan sisäinen muuttoliike vaikuttaa myös alueelliseen työvoimantarpeeseen. (Hanhijoki, Kantola, Karikorpi, Katajisto, Kimari & Savioja 2004, 48.)

Vaikka opetushallitus selvittää työelämän koulutustarpeet, on Jyväskylän seudulla ylitarjontaa esimerkiksi sähköasentajista, media-assistenteista ja opetusalan työntekijöistä. Muuttoliikekään ei pysty tätä ylitarjontaa purkamaan.

Keski-Suomen liiton ja ELY-keskuksen sekä Jyväskylän ammattikorkeakoulun, koulutuskuntayhtymän ja yliopiston ensimmäinen yhteinen ennakointifoorumi järjestettiin 2.11.2010. Foorumin aiheena oli, että mistä löytyvät työpaikat ja työntekijät vuonna 2020 sekä miten varmistetaan, että osaavaa työvoimaa löytyy tulevaisuudessa. Paneelikeskustelujen toimenpide-ehdotuksista nousi esille TE-toimiston vastuu työttömistä ja työnantajien tiedottamisesta koskien erilaisia työllistämisen mahdollisuuksia. Mielestäni Jyväskylän TE-toimiston toimialakatsauksella uudistamisen jälkeen voisi olla mahdollisuus parantaa molempia asioita. (Ennakointifoorumi 2010.)

Lindénin mukaan globaalien tulevaisuuden megatrendien syvälinen ymmärrys asiakasta syntyy kun huolellisesti analysoi asiakasta sekä brändiä ja myös ympärillä olevan ympäristön kulttuuria. Lisäksi Lindén toteaa, että kun näiden kolmen asiaa yhteydet löydetään, saadaan selvillä ketkä palvelua käyttävät ja miksi sekä millä asioilla asiakasta voi parhaiten lähestyä. (Globaalit megatrendit 2007.) On melko vaikeaa mielestäni yhdistää kuluttamisen globaaleja megatrendejä Jyväskylän TE-toimistoon, toimialakatsaukseen ja työnhakijoihin, mutta silti Lindénin ajatuksissa on mukana myös totuutta. TE-toimistokin voisi miettiä mielestäni megatrendejä ja asiakasta. Mielestäni tarkemmin miettimällä asiakkaan tarpeita TE-toimisto voisi tarjota parempia palveluita sekä ottaa huomioon myös toimintaympäristön tarjoamat mahdollisuudet. Tällä tavalla saadaan yhteen Lindénin esille tuomat kolmen asiaa yhteydet.

EVA:n raportin mukaan Suomen työmarkkinoilla on jo alkanut muutos ja se kestää vuoden 2020 loppuun asti. Tämä muutoksen mukaan työmarkkinoilta lähtee enemmän työntekijöitä kuin mitä sinne tulee tilalle. Muutos ei riipu vain ikäluokkien suuruudesta, vaan siihen vaikuttaa myös työttömyys, työssä olevien työkyky ja motivaatio, eläkkeelle siirtymisen ajankohta, opiskelujen pituus ja muuttoliikkeen virtaukset. Suomen työelämän visio pitää sisällään innovaatioita kilpailuetuna, uudenlaisia osaamisvaatimuksia, osallisuuden kautta työhyvinvointia sekä työntekijä- ja työantajälähtöisiä joustoja. (EVA Raportti 2010.) Mielestäni EVA:n raportin tulevaisuuden työelämän visioihin olisi mahdollista ottaa kantaa myös TE-toimiston tasolla. Hakijoita voisi ohjata enemmän osaamisen kehittämisen sekä työelämätaitojen parantamisen kautta avoimille työmarkkinoille.

Työministeriön vuonna 2007 tekemän työpoliittisen tutkimuksen mukaan keskeinen osa työvoiman saatavuuden turvaamisessa on osaamisen kehittäminen koulutuksen avulla ja nuorisosaasteen koulutuksen järjestäminen niin, että koulutuksella voidaan vastata työelämän haasteisiin. Työttömien työnhakijoiden kohdalla tärkeänä väylänä on esimerkiksi työvoimapolitiittinen koulutus. Aktiivinen työvoimapolitiikka on säilyttänyt keskeisen asemansa työmarkkinoiden toimivuuden parannusehdotuksissa. Aktiivisella työvoimapolitiikalla vaikutetaan työvoiman mahdollisuuksiin avoimilla työmarkkinoilla sekä työttömyysturvaan. Alueellisen näkökulman mukaan ottaminen tuo esiin asian, että työmarkkinoiden tila riippuu siitä, miten tuotanto sijoittuu Suomen eri maanosiin ja kuinka kattavasti taloudellinen toimeliaisuus tulee esille. Lähi-

alueiden kehitys 15-20 vuoden aikajanaalla muuttaa Suomen talouden reunaehdoja. (Työvoima 2025.)

Nämä kaikki edellä mainitut asiat osoittavat, että ennakointi ja tulevaisuuden megatrendien hyödyntäminen on erittäin tärkeää koulutuksen lisäämisessä ja oikein kohdentamisessa, työpaikkojen löytymisessä sekä työttömyyden vähentämisessä. Näihin voisi olla hyötyä tulevaisuudessa toimialakatsauksesta.

4 TYÖMARKKINASIGNAALIEN LIITTÄMINEN TYÖVÄLINEISIIN

4.1 Työpaikat

Tilastokeskuksen mukaan avoimia työpaikkoja oli vuoden 2010 kolmannella neljänneksellä 36 900 eli 19 prosenttia enemmän kuin vuotta aiemmin. Kolmannen neljänneksen mittausajankohta oli 1. syyskuuta. (Martikainen 2010.) Työpaikkojen lisääntyminen merkitsee myös työnhakijoiden parantuneita mahdollisuuksia työllistymiseen. Työnhakijoiden ohjaaminen työpaikkojen etsimiseen ei ole pelkästään Työ- ja elinkeinotoimiston Avoimet työpaikat -sivujen käyttämistä, vaan suorat yhteydenotot työnantajiin on melkein parempi keino työllistyä. Myös erilaiset rekrytointiyrietykset, yritysten omat Internet-sivut ja muut työpaikkojen avoimet Internet-sivut ovat käytökelpoisia. Valtion avoimet työpaikat löytyvät www.valtiolle.fi -sivun kautta sekä muut työpaikat esimerkiksi www.monster.fi -sivun kautta ja molempien kautta on uusi työ mahdollista löytää. Usein ongelmana on saada työnhakija ja työpaikka kohtaamaan. Kun työvoimaneuvoja kohtaa sopivan työtä vailla olevan työnhakijan ja hän myös tietää sopivan työnantajan, on hänellä mahdollisuus työvälitykseen eli saada nämä kaksi tahoa kohtaamaan. Viimeisen päätöksen eli palkkaamisen tekee tietysti työnantaja. Piilotyöpaikkojen saaminen selville ja tiettyjen alojen positiiviset työmarkkinasignaalit helpottavat työnhakijoiden työllistymistä.

Kaikista työpaikoista jopa noin 70 % on piilotyöpaikkoja. Nämä työpaikat eivät tule milloinkaan avoimille työpaikkamarkkinoille, vaan työllistyminen tapahtuu suorien kontaktien kautta. Piilotyöpaikka on työpaikka, johon ei ole vielä ehditty tai ei ehkä

aiotakaan hakea henkilöä julkisen työnpaikkahaun kautta. Monissa yrityksissä työpaikka täytetään, kun paikkaan sopiva henkilö ottaa yhteyttä tai ilmestyy ovelle ja kysyy työtä. Talousuutiset on yleensä paras paikka löytää piilotyöpaikkoja, ja työmahdollisuudet ovat usein vain mainintana uutisen rivien välissä. Yritykset panevat sanan kiertämään myös henkilökunnan kautta ja hyödyntävät tällä tavalla puskardiota. Tällä tavalla toivotaan löytyvän nopeasti sopivia tyyppisiä ja rekrytointiin ei mene aikaa eikä kustannuksia. Mielestäni piilotyöpaikat ovat erittäin hyvä työllistymisen tapa sekä työnhakijalle että työnantajalle. Jyväskylän TE-toimiston toimialakatsauksen tavoitteena on löytää helpommin eri alojen piilotyöpaikat. (Pikkarainen 2010.)

4.2 Työvoimapolitiittiset toimenpiteet

Työ- ja elinkeinohallinto pyrkii parantamaan työmarkkinoiden toimivuutta ja tehostamaan erilaisilla aktiivisilla toimenpiteillä työnsaantia työttömyyden passivoinnin sijaan. Työvoimapolitiittisilla toimenpiteillä pyritään korjaamaan myös alueellisia työttömyyseroja.

4.2.1 Palkkatukipaikat

Palkkatuki on työnantajalle kohdennettu raha työttömän työnhakijan palkkaamiseen. Työtön työnhakija voidaan palkata yksityiselle sektorille, kuntiin, kuntayhtymiin ja valtion virastoihin tai laitoksiin. Palkkatuella tuetaan työntantajaa työllistämään työtön työnhakija määräaikaiseen tai vakituiseen työsuhteeseen. Tuen määrä ja maksuaika vaihtelee työttömän työnhakijan työttömyyden keston mukaan. Alhaisin tuki on noin 551 euroa kuukaudessa, ja sitä maksetaan maksimissaan kuuden kuukauden ajan. Alle 25-vuotiaan nuoren voi palkata määräaikaiseen työsuhteeseen ilman työttömyyden kestoja, mutta muilta työnhakijoilta vaaditaan kuuden kuukauden yhdenjaksoinen työttömyys, ja ehtona on myös vakituisen työsuhteen teko. Jos työttömyys pitkittyy yli vuoden, tuen määrä voi nousta noin 827 euroon. Kun työttömyysaika on yli kaksi vuotta, tuen määrä on hiukan yli 1 000 euroa ja sitä maksetaan maksimissaan kaksi vuotta. Ensimmäinen vuosi on korkeimmalla korotetulla yli tuhannen euron tuella ja toinen vuosi 551 euron perusteella. Ainoa heikko kohta palkkatuessa

on, että työnantajalla ei ole velvollisuutta palkata työtöntä työnhakijaa tuen päättymisen jälkeen vakituiseen työsuhteeseen. Pitkäaikaisempaan työhön ei siis ole mahdollisuutta, eikä palkkatuella ole yleensä työsuhteen jatkumoa. Palkkatuella ei ole myöskään mahdollisuutta vähentää pitkäaikaistyöttömyyttä. (Työ- ja elinkeinotoimisto 2010.)

4.2.2 Työelämävalmennus- ja harjoittelupaikat

Ilman ammatillista koulutusta oleva nuori Kelan työmarkkinatuen saaja voidaan ohjata työharjoitteluun työpaikalle, jotta hän saisi tuntumaa ja oppia työelämästä. Työelämävalmennus on taas ammatillisen koulutuksen suorittaneille tai yli 25-vuotiaille tarkoitettu vastaava työvoimapolitiittinen toimenpide. Työelämävalmennus tukee työelämään paluuta esimerkiksi äitiysloman jälkeen sekä vahvistaa sijoittumista ja ammattitaidon kehittymistä. Samalla työnantajalla voi olla korkeintaan 6 kuukautta ja yhteensä 12 kuukautta työnhakijaa kohden. Työelämävalmennus- ja harjoittelupaikasta työnantajalle ei ole palkkakuluja ja sopiva paikka voi löytyä yksityiseltä sektorilta, kunnista, kuntayhtymistä ja valtion virastoista tai laitoksista. Työelämävalmennus- tai harjoittelu on mielestäni erittäin hyvä paikka nuorelle tai ammatinvaihtajalle lyhyeen tutustumiseen haluamaansa alan ammattiin. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2010.)

4.2.3 Työvoimapolitiittinen aikuiskoulutus

Työvoimapolitiittinen aikuiskoulutus (jäljempänä työvoimakoulutus) on työ- ja elinkeinohallinnon kustantamaa koulutusta. Koulutus on suunniteltu työttömille työnhakijoille sekä työttömyysuhan alaisille henkilöille, mutta myös työssä olevat voivat niihin hakea. Tavoitteena on ammattitaidon parantaminen työelämän muuttuviin tehtäviin ja koulutus on tarkoitettu pääsääntöisesti yli 20-vuotiaille. Koulutukset hankkii ELY-keskus tarjouskilpailun perusteella kaksi kertaa vuodessa ja koulutuksien opiskelijavallinat tekee TE-toimisto yhteistyössä kouluttajan kanssa. Työvoimakoulusta voivat tarjota ammatilliset aikuiskoulutuskeskukset, ammatilliset oppilaitokset, korkeakoulu ja yksityiset koulutuksen järjestäjät. Koulutuksissa voidaan suorittaa ammatillisia perustutkintoja, ammattitutkintoja ja erikoisammattitutkintoja sekä näiden osatutkintoja. Lisäksi mukana on ohjaavia koulutuksia, kuten eri ammatteihin tutustumisia sekä omia kursseja nuorille ja maahanmuuttajille. Työttömät työnhakijat saavat koulutuksen aikana normaalia työttömyyspäivärahaa sekä 9 tai 18 euron ylläpitokor-

vausta arkipäiviltä. Lisäksi vuosittain on haussa myös kapasiteetti-ostoihin perustuva koulusta sekä rekrytointi-koulutusta. Kapasiteetti-ostossa tietty kouluttaja hoitaa esimerkiksi autoalan koko vuoden koulutukset eli noin 3000 opiskelijatyöpäivää. Rekrytointi-koulutus on tarkoitettu tietyn työnantajan tai työnantajien täsmällisiin työvoimatarpeisiin. Työvoimakoulutuksesta ei yleensä ole ollenkaan haittaa työnhaussa vaan enemmänkin etua, sillä jokaiseen koulutukseen sisältyy myös harjoittelujakso yrityksessä. Useissa tapauksissa tämä harjoittelu johtaa myös työllistymiseen. Mielestäni työvoimakoulutus on erittäin hyvä työnhakijan osaamisen päivittämismuoto ja mahdollisuus työllistymiseen on todella hyvä. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2010.)

4.3 Työnhakijan omaehtoinen koulutus

Työttömän työnhakijan omaehtoinen koulutus tuli mahdolliseksi vuoden 2010 alusta lukien. Lain perusteella työtön työnhakija voi hakea myös muuhun koulutukseen kuin työvoimakoulutukseen ja hänen on mahdollista saada kahden vuoden ajan kokopäivätoimiseen opiskeluun normaalia työttömyysturvaa ja 9 tai 18 euron ylläpitokorvausta arkipäiviltä. Koulutuksen täytyy olla TE-toimiston hyväksymää ja lähinnä koulutuksia on puollettu Jyväskylän TE-toimistossa rekrytoiville aloilla sekä kesken olevien koulutusten loppuun viemiseksi. (Työ- ja elinkeinotoimisto 2010.)

Huhtikuun 2010 loppuun mennessä yli 3000 työtöntä oli aloittanut opinnot omaehtoisesta koulutuksesta (Tolkki 2010). Mielestäni tämä uudistus on tuonut vain positiivisia uusia mahdollisuuksia työllistymiseen ja tämä kohdentaa työttömiä työnhakijoita työllistävälle aloille ja innostaa monen työnhakijan viemään kesken jääneet opinnot tutkintoon asti.

4.4 Osaamiskartoitukset

Osaamiskartoituksella selvitetään työttömän työnhakijan kompetenssit työmarkkinoilla sekä mahdolliset havaitut puutteet. Työnhakijan osaamista verrataan työpäivällä olevaan käytäntöön, työelämä tietouteen ja ammatissa selviytymiseen. Tämä pohjalta voidaan helposti ohjata työnhakija koulutukseen ja sen kautta mahdolliseen työllistymiseen. Pitkä työttömyysjakso saattaa aiheuttaa ammatillisen osaamisen

puutteita, jotka tulevat helposti esille kartoituksen avulla. Kyseessä on todella hyvä asia, jos TE-toimisto saa kohdennettua työnhakijoita osaamisvajeen ja sen korjaamisen kautta työmarkkinoille ja vielä lisäksi työvoimakoulutuksen kautta. (Takanen 2010.)

4.5 Työnantajakäynnit

Työnantajakäyntien avulla saa hyvän kuvan tämän hetkisestä työmarkkinoiden tilanteesta ja ne tuovat esille millä alalla tarvitaan tällä hetkellä työvoimaa. Jyväskylän TE-toimistossa työnantajakäyntien ja ammattialakohtaisen yksikön työvoimaneuvojat tekevät työnantajakäyntejä työnantajien luokse. Käynneillä saatavaa tietoa voidaan käyttää työvoimakoulutusten suunnitteluun ja työnhakijoiden ohjaamiseen sopiviin työpaikkoihin. Työnantajakäyntien avulla TE-toimistot voivat myös samalla markkinoida erilaisia ja monipuolisia palveluitaan työnantajille. Työnantajakäynnit ovat hyväksi havaittu tapa selvittää piilotyöpaikkojen määrää ja työnantaja-asiakkaiden tarpeita. (Pikkarainen 2010.)

4.6 Muut palvelut

Ammatinvalinta ja urasuunnittelu auttavat työttömiä sekä työssä olevia työnhakijoita ammatillisen tulevaisuuden pohdinnassa. Ohjauskeskustelussa selvitetään työelämään liittyviä odotuksia ja kiinnostuksia sekä käydään läpi aiempaa koulutustaustaa, työkokemusta ja elämäntilannetta. Tarpeen mukaan arvioidaan myös terveydellisten ongelmien ja taustojen merkitystä ammatillisen tilanteen ja suunnittelun kannalta. Ammatinvalintapsykologi auttaa tunnistamaan omat vahvuudet ja ammatilliset soveltuvuudet, joiden avulla ryhdytään etsimään sopivaa koulutus- tai työpaikkaa. (Heinonen 2010.)

Ammatillisen kuntoutuksen apua tarvitaan, kun vamma tai sairaus heikentää työ- ja toimintakykyä nykyisessä ammatissa. Kuntoutussuunnittelun avuksi kuntoutusneuvojat tarvittaessa järjestävät tutkimuksia ja työ- tai koulutuskokeiluja. Yleensä tarvitaan myös lääkärinlausunto terveydentilan toteamiseksi. (Ammatillisen kuntoutuksen esite 2010.)

Työnhakukeskus on työnhakijan ja työnantajan kohtaamispaikka. Työnhakukeskus neuvoo työnhaussa, työpaikkojen ja varsinkin piilotyöpaikkojen löytämisessä, hakemusten ja ansioluetteloiden laatimisessa sekä sähköisten palveluiden käytössä. Työnhakua varten Työnhakukeskuksesta löytyvät tietokoneet, tulostimet, nettiyhteys, skanneri ja digitaalinen kamera. Työnhakukeskus järjestää rekrytointitapahtumia, työpaikkamessuja ja työnhakuvalmennuksia. (Työnhakukeskus 2010.)

Työnvälityksen apuna on myös EURES - Eurooppalainen ammatillisen liikkuvuuden portaali, josta löytyvät työpaikka- ja hakijapankki sekä tietokannat eri maiden työ- ja elinoloista ja alueellisista työmarkkinoista lähinnä Euroopan alueelta. EURES-neuvojat kertovat työnhakijoille tietoa eurooppalaisista työmarkkinoista: avoimista työpaikoista, työ- ja elinoloista sekä työntekijän oikeuksista ja velvollisuuksista. Työtön työnhakija voi lähteä kolmeksi kuukaudeksi työnhakuun Euroopan alueelle suomalaisella työttömyysturvalla, kunhan ilmoittaa lähdöstään etukäteen ja ilmoittautuu välittömästi maahan saapumisen jälkeen kohdemaan työvoimaviranomaiselle. (Turunen 2010.)

Kaikki nämä palvelut mielestäni osoittavat, että Jyväskylän TE-toimisto toimii monipuolisina työnvälittäjänä sekä työnhakija-asiakkaiden ja työntantaja-asiakkaiden kohtaamispaikkana.

5 HAASTATTELUT

5.1 Haastattelun valinta tutkimusmenetelmäksi

Opinnäytetyö on Jyväskylän TE-toimiston toimialakatsauksen kehittämishanke, joten mukaan ei valittu tutkimusta, vaan mielestäni kehittämisideat saisi paremmin esille haastattelun avulla. Haastattelu on ennakolta suunniteltu vuorovaikutteinen tilanne, jonka avulla saadaan tutkimuksessa selville tietoja haastateltavan asenteista ja kokemuksista. Haastattelut jaetaan lomake-, teema- ja avoimiin haastatteluihin ja ne voidaan toteuttaa yksilö-, pari- tai ryhmähaastatteluina. Keskustelunomaisessa haastattelussa taas keskustellaan vapaammin ilman että toinen aina esittää kysymyksiä ja

toinen vastaa. Myös yhdistettynä muihin tutkimusmenetelmiin, haastatteluihin saadaan monimuotoisuutta. Tutkimusmenetelmänä haastattelu on kuitenkin enemmän tai vähemmän suunniteltua. Haastattelun vahvuuksia on juostavuus ja suora vuorovaikutteinen tilanne haastateltavaan. Tilanteen onnistumisen haasteet liittyvät taas haastattelukysymyksiin ja haastattelijan taitoihin. (Vuorela 2005.)

Vaihtoehtoina olisi ollut myös kvalitatiivisen tai kvantitatiivisen kyselyn tai havainnoin valinta tutkimusmenetelmäksi. Kvalitatiivisen eli laadullisen tutkimuksen tutkimusjoukkoon olisi pitänyt valita koko Jyväskylän TE-toimiston henkilökunta noin 120 henkilöä, jotta tuloksesta olisi saanut todellisen. Todennäköisesti tutkimuksen toteutusta olisi mielestäni heikentänyt liian pieni vastausmäärä ja tämän johdosta epätoolliset tulokset. Kvantitatiivisen eli määrällisen tutkimuksen ja havainnointitutkimuksen tekeminen ei olisi tämän aiheen mukaan ollut mielestäni mahdollista, koska kyseessä on kehittämishanke.

5.2 Kohderyhmä ja haastattelun toteutus

Haastatteluiden kohderyhmänä oli kuusi henkilöä, jotka valittiin Jyväskylän TE-toimiston henkilöstön joukosta satunnaisesti. Valintakriteerinä oli, että henkilöt ovat eri osastoilta, he ovat tekemisissä eri alojen työnhakijoiden kanssa ja heillä on pitkä, yli kymmenen vuoden, työhallinnon työkokemus. Henkilöistä yksi oli esimiestason tehtävissä. Yksi henkilö vastasi lisäkysymykseen toimialakatsauksen yhdistämisestä Jyväskylän TE-toimiston työmarkkinatietousraporttiin. Lisäksi esimiestason henkilö vastasi kysymykseen yleisistä toimintatavoista toimialakatsauksen suhteen ja TE-toimiston työvälaineistä sekä kaksi henkilöä vastasi kysymykseen TE-toimiston työvälaineistä. Toteutus oli avoin keskustelumuotoinen teemahaastattelu, jossa tavoitteena oli päästä lähemmäksi haastateltavan ajatuksia ja tunteita toimialakatsauksen tulevaisuudesta. Haastatteluiden tavoitteena oli selvittää Jyväskylän TE-toimiston toimialakatsauksen tämän hetken tilaa, kehittämisajatuksia ja tulevaisuutta. Tavoitteena oli lisäksi selvittää onko toimialakatsausta hyötyä työnhakijoiden ohjaamisessa vai onko toimialakatsaus turha ja käyttämätön asiakirja.

5.3 Palvelujen vaikutuksen arviointi menetelmänä

PVA-menetelmän näkökulmiksi valittiin tärkeimmät TE-toimiston toimialakatsaukseen vaikuttavat seitsemän asiaa, joilla jokaisella oli kaksi toimialakatsaukseen tai sen tekemiseen liittyvää alakohtaa:

- Asiakas
 - tietomäärä ja ohjaus
- Henkilöstö
 - tiedot ja työmäärä
- Strategia
 - vaikuttavuus ja toiminta
- Imago
 - kilpailutilanne ja palvelu
- Talous
 - kulut ja työaika
- Resurssit
 - henkilökunta ja työmäärä
- Tulevaisuus
 - nykyaikaisuus ja visio

Vaihtoehtoja valittiin neljä, ja jokaisella oli vaikutus toimialakatsauksen ilmestymiseen ja tulevaisuuteen:

- V0 - tämän hetken tilanne
 - Ilmestyminen kerran vuodessa paperisena ja toimitetaan pyynnöstä henkilökunnalle.
- V1 - lopetus
 - Ilmestymisestä luovutaan kokonaan.
- V2 - uudistettu
 - Ilmestyminen kaksi kertaa vuodessa ja julkaistaan sähköpostilla koko henkilökunnalle.

- V3 - nykyaikaisin ja kehittynein
 - Ilmestyminen kerran vuodessa ja kaksi kertaa vuodessa päivitys - tiedot löytyisivät jokaisen virkailijan tietokoneen työpöydällä olevista kuvakkeista.

Haastatteluiden yhteenveto on liitteenä olevassa PVA-tilauksessa. Palvelujen vaikutuksen arviointi-menetelmä on osoittanut, että on tärkeää ottaa huomioon erilaisia näkökulmia Jyväskylän työ- ja elinkeinotoimiston työnhakijoiden asiakaspalvelussa ja toimialakatsauksen kehittämisessä. PVA:sta voimme ottaa opiksi sen, että vaihtoehdot ja näkökulmat täytyy miettiä hyvin tarkasti ja huolellisesti. PVA kuitenkin soveltuu joustavuutensa vuoksi menetelmänä hyvinkin erilaisten asioiden tarkasteluun ja arviointiin (Mertanen, Mikkonen & Nurminen 2010, 20). Jyväskylän TE-toimiston arvot Vaikuttavuus, Asiantuntijuus, Asiakslähtöisyys ja Kumppanuus tulisivat parhaiten esille vaihtoehdossa 3 ja se tukisi myös tulevaisuuden visiota. Mutta kuinka pysyimme arvioimme toimialakatsauksen todellista vaikuttavuutta, käytettävyyttä ja totuudenmukaisuutta suhteutettuna sen tekemiseen käytettyyn aikaan.

5.4 Haastattelujen tulokset

Haastattelulla selvitettiin toimialakatsauksen käyttöä, tarvetta ja nykytilannetta sekä tulevaisuuden toiveita avoimen keskustelumuotoisen teemahaastattelun avulla.

Haastattelun tavoitteena oli selvittää kuinka tunnettu Jyväskylän TE-toimiston toimialakatsaus on, minkälaisia muutoksia toimialakatsauksen sisältöön ilmenee ja mikä olisi hyvä katsauksen julkaisupaikka- ja aikataulu. Tärkeä asia oli myös toimialakatsauksen tulevaisuus.

Heinosen mukaan toimialakatsauksesta saa tietoa hyvin eri alojen tilanteesta. Oleellisia ovat ilmiöt, ennakointi ja työmarkkinasignaalit.

Toimialakatsauksessa luonnehditaan erilaisia ilmiöitä, joillakin aloilla menee huonommin ja joillakin paremmin. Nämä ovat tärkeää tietoa työpaikkojen tilanteesta. Ennustettavuus on myös tärkeää eli työpaikan saanti suhteessa omaan alaan.

Heinonen toteaa myös, että alakohtaiset liian laajat tiedot voisi karsia pois ja keskittyä vain ydintietoihin. Toimialakatsauksen alussa kannattaisi olla myös sisällysluette-

lo, josta selviäisi helposti, mitä katsaus sisältää. Lisäksi lyhyelle yhteenvedolle olisi käyttöä. (Heinonen 2010.)

Haikaraisen mielestä toimialakatsaus ei ole ollenkaan tuttu työväline, mutta siitä voisi olla hyötyä uusien virkailijoiden perehdytyksessä.

Toimialakatsaus ei ole tuttu, olen sen kyllä nähnyt, mutta sitä ei ole ollenkaan käsitelty yksikössä. Siitä voisi kuitenkin olla hyötyä uusien virkailijoiden perehdytyksessä. Voisi siitä myös itse saada hyötyä nuorten ohjaamiseen oikealle alalle.

Toimialakatsauksessa hyvää ovat eri alojen arviot työpaikoista ja niiden sen hetkisestä tilanteesta. Jokaisessa yksikössä pitäisi käydä juuri ilmestyneen katsauksen sisältö läpi esimiehen johdolla. Turhaa ovat eri alojen tilastotiedot. (Haikarainen 2010.)

Heinänen kertoo, että toimialakatsaus on tuttu ja sitä on tullut käytetty paljon työvälineenä sen viimeksi ilmestyttyä vuonna 2008.

Katsauksessa on hyödyllistä tietoa, koska itse niitä ei ehdi keräämään kasaan. Toimialakatsaus on kuitenkin tällä hetkellä liian pitkä ja raskas päivittäiseen käyttöön asiakastyössä. Sitä voisi ehkä käyttää uusien virkailijoiden perehdytykseen.

Heinäsen mukaan toimialakatsauksessa tulisi kuitenkin olla vain pääasiat. Esimerkiksi yleisesittelyt tiimeistä ovat turhia ja tekevät toimialakatsauksesta raskaan. Toimialakatsausta voisi käyttää uusien työvoimaneuvojien perehdytyksessä. (Heinänen 2010.)

Takasen mukaan hän on ollut tekemässä toimialakatsausta 2 - 3 kertaa kymmenen vuoden aikana. Hän kuitenkin epäilee sen tarpeellisuutta tämän päivän työssä.

Onko toimialakatsausta tarpeen tehdä näillä resursseilla? Kuinka paljon sitä oikeasti käytetään? Voiko sen tekemiseen käyttää asiakaspalveluaikaa?

Takanen kuitenkin toteaa, että toimialakatsauksessa on hyvää tietoa kerran luettavaksi, mutta muuten tiedot ovat melko heikkoja ja musta tuntuu - tietoa on ehdottomasti liikaa. (Takanen 2010.)

Pikkarainen toteaa, että toimialakatsaus on työmarkkinaosaamisen käsikirja, josta saadaan tietoa asiakaspalvelutilanteeseen työmarkkinanäkymistä.

Toimialakatsauksen tulisi ilmestyä kaksi kertaa vuodessa, toinen olisi perusversio ja toinen siihen pienempi päivitys. Jakelukanavana voisi olla talon sisäinen sähköinen tiedotuslehti. Ehdottomasti toimialakatsauksen pitäisi olla hyvä työväline.

Katsauksessa tulisi olla lisää ennakointia sekä hiljaista tietoa. Pikkaraisen mukaan Kotti- sekä Yritysharava-hankkeista voisi saada hyvää lisätietoa näihin asioihin. Toimialakatsauksesta voisi kuitenkin karsia asiakasmäärien tilastotietoja. Katsauksessa hyvää ovat kuitenkin ammattikohtaiset vaatimustiedot. Pikkaraisen mielestä toimialakatsaus on hyvä, mutta raskas työväline koko talon käyttöön. (Pikkarainen 2010.)

5.5 Työmarkkinatietous raportin mahdollisuudet

Työmarkkinatietousraportti on ilmestynyt vielä keväällä 2010 kuukausittain Jyväskylän TE-toimiston työntantajyksikön toimesta. Se sisältää tietoa Keski-Suomen alueen eri työnantajien irtisanomistilanteista ja työpaikoista. Lisäksi siinä on graafisesti tietoa alueen ammattialakohtaisista työpaikkojen määrästä kuukausittain.

Lustigin mukaan toimialakatsaus on tuttu asiakirja, ja siinä on tietoa sekä ajallisia asioita paljon.

Toimialakatsauksesta voisi jättää projektit ja poolit pois sekä osittain myös yksityiskohtaiset koulutustiedot. Ilmestyminen voisi olla vähintään kerran vuodessa, ehkä myös kaksi. Kannattaisi myös selvittää toimialakatsauksen ja työmarkkinatietousraportin yhdistämisen mahdollisuuksia.

Ajatuksena voisi olla toimialakatsauksen julkaiseminen useamman kerran vuodessa ja jopa yhdistäminen kuukausittaiseen työmarkkinatietousraporttiin. Lustig toteaa, että katsauksessa on paljon hyvää tietoa koko talon käyttöön. (Lustig 2010.)

5.6 Yhteenveto PVA-menetelmällä

PVA:n yhteenvetona voidaan todeta, että jokaisen vaihtoehdon näkökulmat ovat melko erilaisia. Alla on jokainen näkökulma erikseen selvitettyinä vaihtoehdoittain.

5.6.1 Asiakas

Asiakkaan näkökulma on erittäin tärkeä, ja siitä tarkasteltiin työnhaun tietomäärää ja asiakkaan ohjausta. Selkeästi asiakkaan työnhaun tietomäärä ja ohjaus huononevat, jos toimialakatsaus lopetetaan kokonaan. Kun toimialakatsausta uudistetaan, ne paranevat, ja paras vaihtoehto asiakasnäkökulmasta olisi vaihtoehto 3. Siinä työnhaun tietomäärä, kuten ennustettavuus sekä ohjauksen vaikuttavuus paranisivat.

5.6.1 Henkilöstö

Henkilöstön näkökulmaan otettiin tarkasteluun työnhaun ohjaukseen liittyvät tiedot ja siihen käytettävä työmäärä. Henkilöstön suhteen tiedot ja työmäärä muuttuisivat samalla tavalla kuin asiakasnäkökulmassa. Jos toimialakatsaus lopetettaisiin, henkilöstön työnhaun tiedot huononisivat ja työmäärä kasvaisi, koska jokainen työntekijä joutuisi nämä tiedot itse hankkimaan. Muuten emme voisi puhua ohjauksellisesta työnhausta. Jos toimialakatsausta uudistettaisiin, päästäisiin jo parempiin tuloksiin, mutta parhaimman tuloksen antaisi toimialakatsauksen kehittäminen nykyaikaisempaan ja käytettävyydeltään parempaan suuntaan. Tästä olisi merkinä toimialakatsauksen löytyminen jokainen työntekijän tietokoneen työpöydältä, kuten sähköposti ja Office-ohjelmat tällä hetkellä.

5.6.1 Strategia

Strategia sisälsi myös johdon näkökulman, ja siinä selvitettiin vaikuttavuutta sekä toimintaa. Strategian mukaisesti Jyväskylän TE-toimiston ohjauksen vaikuttavuuteen ja toimintaan vaihtoehdoilla 0, 1 ja 2 ei ole suurta vaikutusta, koska tällä hetkellä toimialakatsaus ei kenties ole johdon mielestä tarpeeksi tärkeä asiakirja. Siihen esimerkiksi ei saisi ollenkaan käyttää työaikaakaan vaan kaikki pitäisi tehdä oman tärkeämmän työn ohella. Myönteinen vaikutus nousee esille vaihtoehdossa 3, koska se ohjaa TE-toimiston toimintaa ja vaikuttavuutta nykyaikaisempaan suuntaan.

5.6.1 Imago

Imagossa tarkasteltiin kilpailutilannetta ja palvelun laatua. Tämän näkökulman tilanne noudattaa hyvin paljon asiakkaan ja henkilöstön näkökulmaa. Palvelu ja kilpailutilanne varsinkin rekrytointifirmoja vastaan huononevat, jos toimialakatsaus kokonaan

lopetetaan. Jos toimialakatsausta uudistetaan, ollaan kulkemassa parempaan suuntaan. Parhaimman tuloksen ja kilpailuvaltin mielestäni antaa toimialakatsauksen kehittäminen tuloksellisempaan suuntaan.

5.6.1 Talous

Talouden näkökulmassa olivat mukana henkilökunnan arvioitujen palkkakulujen määrä ja työaika. Vaihtoehto 1 on talouden suhteen paras, koska siinä henkilökunnan työaika säästyy muuhun työhön, kun toimialakatsausta ei enää tarvitse tehdä. Tämä myös johtaa palkkakulujen säästöön eli sama aika käytetään muuhun työhön. Vaihtoehdoissa 2 ja 3 talous asiat menevät huonompaan suuntaan. Vaihtoehto 2 vaatii enemmän työaika, koska toimialakatsausta täytyisi uudistaa, mikä johtaa työajan siirtoon muusta työstä toimialakatsauksen tekemiseen. Varsinkin vaihtoehto 3 vaatii alkuvaiheessa paljon lisää työaika, mikä johtaa kulujen siirtoon muusta työstä toimialakatsauksen pariin. Vaihtoehdon 3 alkuvaiheessa tehdään isompi toimialakatsauksen päivitys sekä kuvakkeet tietokoneen työpöydälle, mihin menee enemmän työaika ja kuluja. Tämä vaihtoehto vaatii myös yhteistyötä tietotekniikan tukiosaston kanssa. Myöhemmin kulut ja työaika kuitenkin tasaantuvat, koska tietokoneen työpöydän kuvakkeita ei enää tarvitse tehdä ja toimialakatsauksen päivitykseen ei mene niin paljon työaika eikä tule niin paljon kuluja.

5.6.1 Resurssit

Resurssien näkökulmassa olivat mukana henkilökunta ja työmäärä. Resurssit noudattavat hyvin paljon talouden näkökulmaa. Jos toimialakatsaus kokoaan lopetetaan, työaika voidaan kohdentaa muuhun työhön ja paineita uusien henkilöiden palkkaamiseen ei ole. Jos toimialakatsausta uudistetaan ja kehitetään, vaativat molemmat vaihtoehdot henkilökunnalta työaika muusta työstä, ja varsinkin alkuvaiheessa täytyisi miettiä myös uuden henkilön rekrytointia tai ainakin työmäärän uudelleen kohdentamista esimerkiksi tietotekniikan tukiosastolta.

5.6.1 Tulevaisuus

Tulevaisuuden näkökulmassa olivat mukana nykyaikaisuus ja visio. Vaihtoehdoissa 0 ja 2 nämä vaihtoehdot pysyvät ennallaan, sillä ne eivät ole nykyaikaa eivätkä toteuta

Jyväskylän TE-toimiston visiota. Vaihtoehto 1 vie näitä molempia huonompaan suuntaan eli nykyaikaisuus vähenee ja visio ei toteudu. Tähänkin näkökulmaan parhaiten sopisi vaihtoehto 3, sillä se olisi nykyaikainen ja sen avulla voisi toteuttaa Jyväskylän TE-toimiston visiota nykyaikaisesta, asiakaslähtöisestä ja vaikuttavasta verkostotoimijasta työnvälittäjänä.

Yhteenvetona haastatteluista selvisi, että Jyväskylän TE-toimiston toimialakatsaus on viiden vastaajan mielestä tarpeellinen. Vain yksi vastaaja kommentoi, että toimialakatsaus on ehkä turhake ja sen tekemiseen käytetty työaika on hukkaan heitettyä. Kaikkien vastaajien mielestä toimialakatsauksen tulee ilmestyä sähköisesti ja vähintään kaksi kertaa vuodessa. Myös uusien työvoimaneuvojen perehdytyksessä nähtiin toimialakatsauksesta olevan hyötyä. Yhteenveto haastatteluista on koottu liitteenä olevaan PVA-tauluksoon. Taulukossa on seitsemän erilaista näkökulmaa alakohtineen ja neljä erilaista vaihtoehtoa sekä neljällä eri värillä erotettuna eri vastauksien lukumäärät. Vaihtoehto 3 oli haastateltavien mielestä myönteisin ja toteutettavin.

6 JOHTOPÄÄTÖKSET

6.1 Uusi toimialakatsaus

Uuden toimialakatsauksen vuosikello löytyy taulukosta 1. Ilmestyminen olisi kaksi kertaa vuodessa, toukokuussa ja marraskuussa. Toukokuussa ilmestyisi iso versio, jossa olisi ammattialakohtaisesti tiedot ilman tiimejä ja pooleja. Tiedon kokoamiseen ja yhteenvetoon käytettäisiin työaika ammattialakohtaisesti, mutta teksti pyrittäisiin kuitenkin saamaan yhdenmukaiseksi. Uran tilastotiedot jäisivät kokonaan pois ja tilalle tulisi tieto, missä ammattialalla on paljon työttömiä tai vastaavasti paljon työtä tarjolla tai jos tilanne on stabiili. Myös laajat tiimikohtaiset selvitykset sekä koulutus-tiedot jäisivät pois. Ne lisättäisiin lyhyempänä versiona ammattialakohtaisesti. Mukaan otettaisiin myös työntajatietoja, mikä mahdollistaisi piilotyöpaikkojen selville saamisen. Marraskuussa ilmestyisi päivitetty versio, jossa olisi lyhyesti tiedot ammattialoittain työpaikkojen ja työttömien tilanteesta.

Jakelukanavana toimisi minifoorumin verkkolevy, ja tieto uuden toimialakatsauksen ilmestymisestä lähetettäisiin kaikille sähköpostilla. Lisäksi kaikille lähetettäisiin ohjeet, kuinka toimialakatsauksen voi jokainen lisätä oman tietokoneen työpöydälle. Toimialakatsauksen ilmestymisestä pidettäisiin yhteinen aamutunti touko- ja marraskuussa. Tämän lisäksi yksiköissä asiaa käsiteltäisiin omissa viikkopalavereissa. Tarvittaessa näihin palavereihin voisi osallistua myös vastuullinen työvoimaneuvoja tai yksikön päällikkö. Toimialakatsaus pitäisi olla kaikkien helposti saatavilla jokapäiväisessä asiakastyössä.

6.2 Vastuut

Vastuullisina henkilöinä olisivat yksikön päällikkö sekä yksi ammattialakohtainen työvoimaneuvoja. Lisäksi muut työnhakija- ja työnantajaosaston työvoimaneuvojat ammattialakohtaisesti kokoaisivat tietoja vastuullisille henkilöille. Yksikön päällikön vastuulla olisivat ammattikohtaisesti tiedot siitä, millä aloilla on työtä tarjolla ja millä aloilla on työttömyyttä. Vastuullisen työvoimaneuvojan vastuulla olisivat tekstin yhdenmukaisuus ja selkeys.

TAULUKKO 1. Uuden toimialakatsauksen vuosikello

Tehtävä	Deadline päivämäärä	Vastuuhenkilöt
Tiedon kokoaminen ammattialoittain	28.2.2011	Ammattialakohtaiset työvoimaneuvojat
Tiedon kokoaminen yhteen	31.3.2011	Yksikön päällikkö ja vastuullinen työvoimaneuvoja
Tietojen tarkistaminen ammattialoittain <ul style="list-style-type: none"> ▪ työpaikkojen tiedot ▪ työttömien tiedot ▪ koulutustiedot 	30.4.2011	Vastuullinen työvoimaneuvoja

<ul style="list-style-type: none"> ▪ työnantajatiedot 		
Toimialakatsaus iso versio ilmestyy	31.5.2011	Yksikön päällikkö
Ohjeet kuvakkeen laittamisesta työpöydälle	31.5.2011	Vastuullinen työvoimaneuvoja
Toimialakatsauksen aamutunti	31.5.2011	Yksikön päällikkö ja vastuullinen työvoimaneuvoja
Tietojen kerääminen ja päivittäminen ammattialoittain <ul style="list-style-type: none"> ▪ työpaikkoja on ▪ työttömiä liikaa ▪ stabiili tilanne 	30.8.2011	Vastuullinen työvoimaneuvoja
Tietojen tarkistaminen	30.10.2011	Yksikön päällikkö ja vastuullinen työvoimaneuvoja
Toimialakatsauksen päivitysversio ilmestyy	30.11.2011	Yksikön päällikkö
Toimialakatsauksen aamutunti	30.11.2011	Yksikön päällikkö ja vastuullinen työvoimaneuvoja
Ohjeet kuvakkeen laittamisesta työpöydälle	30.11.2011	Vastuullinen työvoimaneuvoja

7 POHDINTA

Opinnäytetyön tavoitteena on ollut kehittää ja löytää ratkaisu Jyväskylän TE-toimiston toimialakatsauksen tulevaisuuteen eli tavoitteisiin, ilmestymiseen, vastui-

siin ja tarpeellisuuteen. Suomessa ilmestyy useita toimiala- ja työllisyyskatsauksia sekä -tilastoja, joista tärkeimpänä on TEM:n kuukausittain ilmestyvä Työllisyystilasto. Keski-Suomen maakunnan tasolla löytyy tietoa ELY-keskuksen ja Jykesin avulla. Myös euroopanlaajuisesti on selvillä maakohtainen työttömyysaste Eurostatin avulla. Turun TE-toimisto on kehittänyt Varsinais-Suomen ammattibarometrin, josta löytyisi hyviä kehittämisideoita myös muiden TE-toimistojen käyttöön.

Selvää on, että tämän hetkessä talouden taantuman tilassa ala- ja aluekohtaiselle toimialakatsaukselle on tarvetta ja mielestäni tässä työssä olen tullut samaan lopputulokseen. Tutkimusmenetelmäksi valitsin avoimen keskustelutyyppisen kuuden henkilön teemahaastattelun, jonka tavoitteena oli selvittää haastateltavien mielipiteitä toimialakatsauksen tulevaisuudesta. PVA-menetelmällä tehty yhteenveto haastatteluista puoltaa, että toimialakatsaukselle on tarvetta sen kehittämisen jälkeen. Paremmat tutkimustulokset olisin kuitenkin mielestäni saanut, jos olisin ottanut mukaan koko TE-toimiston henkilökunnan ja tehnyt kaikille sähköisen kyselyn esimerkiksi sähköpostilla. Työmarkkinoiden erilaiset signaalit, toimintaympäristön monimuotoisuus ja heikkojen signaalien ennakointi antavat erinomaisia vinkkejä TE-toimiston työvälineiden tehokkaaseen käyttöön. Myös työvoimapolitiittinen Työvoimaraaportti ja EVAn Raaportti sekä tulevaisuuden megatrendit antavat tietoja, että TE-toimistolla on tälläkin hetkellä sopivia työvälineitä, mutta niiden käyttöä pitäisi tehostaa esimerkiksi toimialakatsauksen avulla. Johtopäätöksenä voin todeta, että Jyväskylän TE-toimiston toimialakatsauksen kehittämiseen on ollut tarvetta. Kehittämistyön lopputuloksena olen kehittänyt uuden toimialakatsauksen vuosikellon, josta löytyy ilmestymisaikataulut, vastuut ja sisällöt taulukosta 1.

Lähdemateriaalina käytin lähinnä Internetin kautta löytyvää aineistoa ja tällaiseen aineistoon täytyy aina suhteutua hiukan varauksellisesti ja en ole kovinkaan tyytyväinen omasta mielestäni tulokseen, jonka sain aikaan tästä materiaalista. Lähinnä raaportit, katsaukset ja muut tutkimukset olivat kuitenkin tukena, että Jyväskylän TE-toimiston toimialakatsauksen kehittämiseksi oli tarvetta. Mielestäni olen myös liian lähellä vanhaa toimialakatsausta ja uudistetun toimialakatsauksen vuosikello on ehkä jo vanhentunut ennen ilmestymistään. Olisiko kuitenkin parempi siirtyä suoraan Keski-Suomen ammattibarometriin Varsinais-Suomen mallin mukaisesti, josta olen jo

kuullut Jyväskylän TE-toimiston johtajan mainitsevan vuoden 2011 toiminnan tavoitteena.

Haasteena on TEM:n ohjeiden mukaisesti toteutettava uusi toimintamalli eli asiakassegmentointiin perustuva toiminta Jyväskylän TE-toimistossa 9.3.2011 alkaen. Tulevaisuus näyttää, että säilykö ammattialakohtaisuus ja alakohtainen työmarkkinatietous ollenkaan uudessa toimintamallissa. Vastauksena näen kuitenkin uudistetun toimialakatsauksen käyttöönoton. Selvää on, että se vaatii eri yksikköjen välistä yhteistyötä ja työajan antamista toimialakatsaukseen tekemiseen osallistuville työvoimaneuvojille. Uudistettua toimialakatsausta ei tehdä perinteisen asiakaspalvelun sivussa, vaan se vaatii oman tehokkaan työaikansa.

Toivon, että tavoitteena on kehittää Jyväskylän TE-toimiston toimialakatsausta vielä edelleen ja tehdä siitä vanhan toimialakatsauksen, työnantajayksikön työmarkkinatietousraportin ja Varsinais-Suomen ammattibarometrin yhdistelmä eli esimerkiksi Keski-Suomen ammattibarometrikatsaus, joka olisi hyvä työväline kaikille TE-toimiston työntekijöille. Jatkotutkimuksena voisi olla Keski-Suomen ammattibarometrikatsauksen kehittäminen entistä enemmän toimintaympäristön suuntaan ja yhteydet esimerkiksi työnantaja-asiakkaisiin voisi saada aivan uuden näkökulman. Lisäksi Keski-Suomen ammattibarometrikatsausta voisi edelleen kehittää ja jalostaa sähköiseen sekä tietotekniseen suuntaan. Suorat tietotekniset yhteydet TE-toimistojen Ura-tietojärjestelmän eri alojen työttömien määrästä, mol.fi-sivujen eri alojen työpaikkojen määrästä ja oppilaitosten eri ammattien valmistuvien määrästä voisivat saada aikaan täysin sähköisen tulevaisuuden Keski-Suomen ammattibarometrikatsauksen. Tämän ammattibarometrikatsauksen vastuuhenkilönä voisi olla yksi täysin vain tähän tehtävään keskittynyt työvoimaneuvoja.

Toivottavasti uudenlainen, tässä opinnäytetyössä kehitetty Jyväskylän TE-toimiston toimialakatsaus tai vielä visionäärisempi Keski-Suomen ammattibarometrikatsaus saadaan tehokkaaseen toimintaan ja otetaan käyttöön vuoden 2011 aikana varsinkin uuden toimintamallin mukaisten yksiköiden ammattialakohtaisissa tiimeissä ja myös muissa yksiköissä. Tämä vaatii kuitenkin myös TE-toimiston johdon hyväksynnän, jotta uudistetun katsauksen tekemiseen saadaan myös resursseja ja työaika.

LÄHTEET

Ammatillisen kuntoutuksen esite 2010. Jyväskylän työ- ja elinkeinotoimisto.

Employment in Europa 2009. European Commission. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

Ennakointifoorumi 2.11.2010. Viitattu 10.10.2010.

<https://webapps.jyu.fi/wiki/display/ksennakoi/Ennakointifoorumi+2.11.2010>.

Euroopan tilastot 2010. Viitattu 10.10.2010.

<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/eurostat/home/>.

EVA Raportti. Alasoini T. 2010. Mainettaan parempi työ. Kymmenen väitettä työelämästä. Viitattu 6.12.2010. http://www.eva.fi/wp-content/uploads/2010/11/mainettaan_parempi_tyo1.pdf.

Globaalit megatrendit 2007. Viitattu 6.12.2010.

<http://www.dagmar.fi/tieto/uutiset/arkisto/default.aspx?NewsItemID=0f4f94f3-303e-4804-bd0a-f9d3ccb2fdc7>

Haikarainen, J. 2010. Työvoimaneuvoja. Jyväskylän työ- ja elinkeinotoimisto. Haastattelu 19.5.2010.

Hanhijoki, I., Kantola, S., Karikorpi, M., Katajisto, J., Kimari, M. & Savioja, H. 2004. Koulutus ja työvoiman kysyntä 2015. Valtakunnallisia ja alueellisia laskelmia. Helsinki: Opetushallitus.

Heinonen, T. 2010. Ammatinvalintapsykologi. Jyväskylän työ- ja elinkeinotoimisto. Haastattelu 6.5.2010.

Heinänen, P. 2010. Työvoimaneuvoja. Jyväskylän työ- ja elinkeinotoimisto. Haastattelu 24.5.2010.

Hiltunen, E. 2010. Weak signals in Organizational Futures Learning. Helsinki: Helsinki School of Economics.

Kehittyvät painopistealat ja klusterit 2010. Jyväskylän seudun kehittämissyhtiö Jykes Oy. Viitattu 21.9.2010. http://www.jykes.fi/kehittyvat_painopistealat_ja_klusterit/.

Keski-Suomen kärkiklusterit 2007. Keski-Suomen liitto 2007. Viitattu 21.9.2010.

[Http://www.keskisuomi.fi/fin/suunnittelu_ja_kehittaminen/keski-suomen_karkiklusterit/index.php?id=259](http://www.keskisuomi.fi/fin/suunnittelu_ja_kehittaminen/keski-suomen_karkiklusterit/index.php?id=259).

Lustig, J. 2010. Työvoimaneuvoja. Jyväskylän työ- ja elinkeinotoimisto. Haastattelu 31.5.2010.

Mannermaa, M. 2004. Tulevaisuuden megatrendit ja heikot signaalit. Virtuaali amk-seminaari 10.11.2004. Viitattu 10.10.2010.

http://www2.amk.fi/seminaari/esitys_MMannermaa.pdf.

Martikainen, J. 2010. Avoimia työpaikkoja kolmannella neljänneksellä enemmän kuin vuosi sitten. Tilastokeskuksen tilasto julkaistu 10.11.2010. Viitattu 21.11.2010. http://www.stat.fi/til/atp/2010/03/atp_2010_03_2010-11-10_tie_001_fi.html.

Mertanen, E. 2010. Luentomateriaali 10.-11.5.2010.

Mertanen, E., Nurminen, A. & Mikkonen, A.(toim.). 2010. Oppimista kehittämässä. Ylempi ammattikorkeakoulututkinto matkailu-, ravitsemis- ja talousalalla. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Pikkarainen, M. Yksikönpäällikkö. Jyväskylän työ- ja elinkeinotoimisto. Haastattelu 26.5.2010.

Salo, A. 2003. Ennakointi ja tulevaisuuskuvat tutkimus- ja kehittämissuunnitelmissa. Kauppa- ja teollisuusministeriön tutkimuksia ja raportteja 18/2003. Helsinki: Kauppa- ja teollisuusministeriön Teknologiaosasto.

Silvan, S. (toim.) 2006. Valppaus on valttia. Heikot signaalit löytyvät läheltä. Helsinki: Talentum.

SUHDANNE - Suomen laajin talousennuste 2010. Elinkeinoelämän tutkimuslaitos. Viitattu 21.9.2010. <http://www.etla.fi/index.php?did=57>.

Suhdannebarometri 2010 4.11.2010. Elinkeinoelämänkeskusliitto. Viitattu 21.11.2010. <http://www.ek.fi/www/fi/talous/suhdannetiedustelut/suhdannebarometri.php>.

Takanen, R. Työvoimaneuvoja. Jyväskylän työ- ja elinkeinotoimisto. Haastattelu 26.5.2010.

Toimialaraporttien julkaisuajankohdat syksyllä 2010. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu 17.9.2010. Viitattu 21.9.2010. http://www.tem.fi/?89508_m=100428&s=2468.

Toimivat työmarkkinat osaajia ja työpaikkoja Keski-Suomeen 2010. Kehittämissuunnitelma 2009-2013. Viitattu 10.10.2010. <http://www.ely-keskus.fi/fi/ELYkeskukset/KeskiSuomenELY/Maaseutuelinkeinojajalatalous/maaseutuohjelma%20ja%20maaseutustrategia/Documents/Toimivat%20työmarkkinat%20kehittämissuunnitelma%202009%20-%202013.pdf>.

Tolkki, K. 2010. Tuhannet työttömät innostuivat opiskelemaan. YLE:n uutiset 24.5.2010. Viitattu 21.9.2010. http://yle.fi/uutiset/kotimaa/2010/05/tuhannet_tyottomat_innostuivat_opiskelemaan_1701591.html?origin=rss.

Turunen, M. 2010. EURES-neuvoja. Jyväskylän työ- ja elinkeinotoimisto. Haastattelu 15.9.2010.

Työ- ja elinkeinoministeriö 2010. Työ. Työnvälitystilasto. Määritelmät, taulukot ja kuvat. Työvoimapolitiittiset toimenpiteet. Viitattu 21.11.2010.

<http://www.tem.fi/index.phtml?s=2623>.

Työ- ja elinkeinotoimisto 2010. Koulutus ja ammatinvalinta. Omaehtoinen koulutus työttömyysetuudella tuettuna. Viitattu 21.11.2010.

http://www.mol.fi/mol/fi/03_koulutus_ura/05_omaehtoinen_opiskelu/index.jsp.

Työ- ja elinkeinotoimisto. Työntajan palvelut. Palkkatuki ja muut tuet. Palkkatuki. Viitattu 21.11.2010.

http://www.mol.fi/mol/fi/01_tyonantajat/06_2rekrytoinnin_tuki/02_palkkatuki/index.jsp.

Työllisyyskatsaus Keski-Suomi syyskuu 2010. Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus Keski-Suomi. Viitattu 21.11.2010. <http://www.ely-keskus.fi/fi/ELYkeskukset/KeskiSuomenELY/Tyovoimajatvollisyys/tyollisyyskatsaus>.

Työllisyyskatsaus syyskuu 2010. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu 26.10.2010. Viitattu 21.11.2010. <http://www.tem.fi/tyollisyyskatsaus>.

Työnhakukeskuksen esite 2010. Jyväskylän työ- ja elinkeinotoimisto.

Työvoima 2025. Työpoliittinen tutkimus. 2007. Työministeriö.

http://www.mol.fi/mol/fi/99_pdf/fi/06_tyoministerio/06_julkaisut/06_tutkimus/tpt325.pdf.

Varsinais-Suomen ammattibarometri 2010. Turun työ- ja elinkeinotoimisto. Viitattu 8.10.2010. <http://www.turun-toimisto.fi/index.php?pageid=450&action=shownews>.

Vuorela, S. 2005. Haastattelumenetelmät. Viitattu 6.12.2010.

<http://www.cs.uta.fi/usabsem/luvut/3-Vuorela.pdf>.

Wilén, J. 2008. Toimialakatsaus-Tsekin tasavalta: Autosektori. Finpro 3.10.2008. Viitattu 21.9.2010. <http://www.finpro.fi/fi-FI/About+Finpro/Publications/Market+and+Industry+Reports/Tsekin+tasavalta+Auto>

[sektori.htm](http://www.finpro.fi/fi-FI/About+Finpro/Publications/Market+and+Industry+Reports/Tsekin+tasavalta+Auto/sektori.htm).

Äijö, K. 2010. Palvelualojen liikevaihto kasvoi 6,4 prosenttia huhti-kesäkuussa. Tilastokeskuksen julkaisu 12.11.2010. Viitattu 21.11.2010.

http://www.stat.fi/til/plv/2010/08/plv_2010_08_2010-11-12_tie_001_fi.html.

LIITTEET

Liite 1. PVA-taulukko

vihreä teksti = ekstra-myönteinen asia

sininen teksti = myönteinen asia

punainen teksti = kielteinen asia

musta teksti = asia ei muutu, neutraali

Vaihtoehdot →	VE0	VE1	VE2	VE3
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ normaali ▪ 1 krt/v ▪ paperilla 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ lopetus 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ uudistettu ▪ 2 krt/v ▪ sähköpostilla 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ kehitetty ▪ 1 krt/v -> iso päivitys ▪ 2 krt/v -> pieni päivitys ▪ työpöydälle kuvakkeet
Näkökulmat ↓				
<i>Asiakas</i> ⇒ tietomäärä ⇒ ohjaus	<ul style="list-style-type: none"> ▪ tietomäärä ennallaan ▪ ohjaus ennallaan 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ tietomäärä huononee ▪ ohjaus vähenee 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ tietomäärä paranee ▪ ohjaus paranee 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ tietomäärä paranee paljon ▪ ohjaus paranee paljon
<i>Henkilöstö</i> ⇒ tiedot ⇒ työmäärä	<ul style="list-style-type: none"> ▪ tiedot ennallaan ▪ työmäärä ennallaan 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ tiedot huononevat ▪ työmäärä kasvaa 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ tiedot paranevat ▪ työmäärä vähenee 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ tiedot paranevat paljon ▪ työmäärä vähenee paljon
<i>Strategia</i> ⇒ vaikuttavuus	<ul style="list-style-type: none"> ▪ vaikuttavuus ennallaan ▪ toiminta 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ vaikuttavuus ennallaan ▪ toiminta 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ vaikuttavuus ennallaan ▪ toiminta 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ vaikuttavuus paranee ▪ toiminta

⇒ <i>toiminta</i>	ennallaan	ennallaan	ennallaan	paranee
<i>Imago</i> ⇒ <i>kilpailutilanne</i> ⇒ <i>palvelu</i>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ kilpailutilanne ennallaan ▪ palvelu ennallaan 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ kilpailutilanne huononee ▪ palvelu huononee 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ kilpailutilanne paranee ▪ palvelu paranee 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ kilpailutilanne paranee paljon ▪ palvelu paranee paljon
<i>Talous</i> ⇒ <i>kulut</i> ⇒ <i>työaika</i>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ kulut ennallaan ▪ työaika ennallaan 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ kulut vähenevät ▪ työaika säästyy 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ kulut kasvaa ▪ työaika kuluu 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ kulut kasvaa ▪ työaika kuluu
<i>Resurssit</i> ⇒ <i>henkilökunta</i> ⇒ <i>työmäärä</i>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ henkilökunta ennallaan ▪ työmäärä ennallaan 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ henkilökunta säästyy ▪ työmäärää säästyy 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ henkilökunta kuluu ▪ työmäärää kuluu 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ henkilökunta kuluu ▪ työmäärää kuluu
<i>Tulevaisuus</i> ⇒ <i>nykyaikaisuus</i> ⇒ <i>visio</i>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ nykyaikaisuus ennallaan ▪ vision tila ennallaan 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ nykyaikaisuus vähenee ▪ vision tila huononee 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ nykyaikaisuus ennallaan ▪ vision tila ennallaan 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ nykyaikaisuus lisääntyy ▪ vision tila paranee paljon
YHTEENSÄ	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 7 x neutraali 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 2 x myönteinen ▪ 4 x kielteinen ▪ 1 x neutraali 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 3 x myönteinen ▪ 2 x kielteinen ▪ 2 x neutraali 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 4 x ekstramyönteinen ▪ 1 x myönteinen ▪ 2 x kielteinen