

POHJOISEN KESKI-SUOMEN TYÖLLISYYSALUE OSAVUOSIKATSAUS Q1/2026 (1.1.-31.3.2026)

"Aina askel edellä! Tehdään työstä tärkeä!"

Toiminnan kokonaiskuva ja alkuvuoden tilannekuva

Vuoden 2026 ensimmäinen kvartaali käynnistyi aktiivisessa kehittämisen hengessä. Painopiste oli sisäisen toiminnan vahvistamisessa ja työn sujuvoittamisessa, mikä rakentaa pohjaa tulevalle toiminnalle. Esihenkilömuutokset ja johtajan vaihtuminen vaikuttivat johtamiskulttuuriin, mutta organisaatio sopeutui väliaikaisiin muutoksiin hyvin.

Kehittämistyössä edettiin suunnitelmallisesti: tiedolla johtamisen työkaluja otettiin käyttöön, prosesseja kuvattiin ja Poksi-työtila vakiintui osaksi arkea. Muutosturvatilanteet ja kasvaneet asiakasmäärät lisäsivät painetta, mutta paransivat asiakastyön priorisointia. Kvartaalin aikana käynnistettiin strategisen toimenpideohjelman valmistelu.

Työllisyystilanne ja ajankohtaiset ilmiöt

Maaliskuun 2026 lopussa Keski-Suomessa oli yhteensä noin 19 447 työtöntä työnhakijaa, mikä on noin 11,9 % enemmän kuin vuotta aiemmin. Pohjoisen Keski-Suomen työllisyysalueella oli maaliskuun 2026 lopussa yhteensä 4567 työtöntä työnhakijaa, mikä on noin 7,6 % enemmän kuin vuotta aikaisemmin. Pohjoisen Keski-Suomen työllisyysalueella työttömyysaste vaihtelee merkittävästi kunnittain. Korkeimmat luvut ovat Kivijärvellä (17 %) ja Saarijärvellä (17,5 %), kun taas esimerkiksi Hankasalmen (13,1 %), Kinnulan (13,6 %), Kyyjärven (11,6 %), Laukaan (12,4 %) ja Uuraisten (11,2 %) työttömyys on pysynyt maakunnan keskiarvoa (13,7 %) alempana.

Pitkäaikaistyöttömyys ja nuorisotyöttömyys pysyvät keskeisinä haasteina. Nuorisotyöttömyyden vähentämiseksi kuntayhteistyötä on tiivistetty. Helmikuussa käyttöön otettua nuorten työllistymiseteliä myönnettiin maaliskuun loppuun mennessä viisi, ja jokaiselle virkapaikalle nimettiin nuorten työllistymisasiantuntija vahvistamaan palvelujen kohdentamista.

Muutosturvatilanteet ovat jatkuneet vilkkaina, mutta niiden hoito on vakiintunut selkeiksi toimintamalleiksi. Alkuvuonna kirjattiin 30 uutta tapausta, ja yhteistyö kuntien kanssa on ollut aktiivista ennakkoinnissa ja hoidossa. Työnantaja- ja yrityskäynnit ovat tuoneet esiin myös piilotyöpaikkoja, mikä korostaa aktiivisen työnantajayhteistyön merkitystä työllistymisen edistämisessä.

Talous ja kustannusseuranta

Työllisyysalueen vuosibudjetti 7,83 miljoonaa euroa on kolmannen neljänneksen lopussa toteutunut ennakoidusti.

- Yhteisten yleisten kustannusten toteuma on 1,0 miljoonaa euroa (22,2 % koko vuoden budjetista).
- Aiheuttamisperiaatteen mukaisten kustannusten toteuma on 0,3 miljoonaa euroa (12 % koko vuoden budjetista).

Talous on kokonaisuutena pysynyt hallinnassa, vaikka kuntakohtaiset erot aiheuttavat edelleen seurantatarvetta. Suurin haaste liittyy siihen, että palveluiden käyttöä ei voida sitoa asiakkaan kotikuntaan, mikä vaatii tarkkaa kustannusten seurantaa ja ennakointia.

Keskeiset kehittämissuunnat ja tulokset

Vaikuttavat elinkeinot

- **Työn ja tekijän kohtaannon parantaminen:** työttömyysaste on parantunut maaliskuun aikana suhteessa alkuvuoteen.
- **Työnantajayhteistyön ja muutosturvan vahvistaminen:** muutosturvatilanteiden ja + 55 muutosturvakoulutusten prosessia on sujuvoitettu alkuvuonna kasvavan asiakasmäärän vuoksi.
- **Joustavien ja työelämälähtöisten koulutusratkaisujen kehittäminen:** Verkkis-verkkovalmennus on otettu laajemmin käyttöön osana valmennuspalvelua.

Kestävä ympäristö

- **Oikea-aikaisten ja vaikuttavien palvelujen varmistaminen:** henkilöasiakaspalvelun yhtenäinen asiakaspriorisointi mahdollistaa palveluiden kohdentamisen asiakastarpeen pohjalta. Alkuvuoden aikana allekirjoitettu Poke-sopimus tarjoaa laajalti työnhakija-asiakkaille erilaisia kortti- ja työvoimakoulutuksia.
- **Tiedolla johtamisen vahvistaminen:** Ensimmäiset tiedolla johtamisen aineistot on saatu 1. kvartaalin aikana käyttöön Jyväskylän kaupungin yhteistyösopimuksen myötä. Myös asiantuntijaraportit on saatu käyttöön, mutta asiantuntijaraportin käyttöönotto ja toimeenpano jää elokuulle järjestelmähankintojen ja käyttöoikeuksien kehittämisen vuoksi.

Hyvä elämä

- **Paikallisuuden ja lähipalveluiden vahvistaminen:** kasvokkaista lähipalvelua on jatkettu ja paikallista yhteistyötä kuntien kanssa vahvistettu osallistumalla mm. kuntien omiin työllisyyden työryhmiin.

- **Henkilöstön hyvinvoinnin ja osaamisen vahvistaminen:** Pulssikysely on saatu käyttöön, joka mahdollistaa nopean reagoinnin henkilöstön hyvinvoinnin tilassa tapahtuviin muutoksiin. Samoin myös henkilöstön Poksi -Sharepoint työtila otettiin käyttöön alkuvuoden aikana tiedonhallintaa parantamaan.

Ilmiöteot ja vaikuttavuus

Ensimmäisen kvartaalin aikana on tehty useita konkreettisia ilmiötekoja, joilla on vahvistettu työllisyysalueen vaikuttavuutta ja kehitetty palveluita vastaamaan alueen muuttuviin tarpeisiin:

- **Asiakaspalvelun priorisointi:** Henkilöasiakaspalvelun asiakassalkkujen läpikäynti ja asiakkaiden priorisointi/jakaminen uudelleen asiakkaan palvelutarpeen pohjalta.
- **Sisäisen viestinnän ja tiedottamisen kehittäminen:** Työllisyysalueella on otettu sisäiseen käyttöön Poksi -Sharepoint työtila, jonne siirretään pikkuhiljaa suurinosa Teams-kanavilla olevasta aineistosta.
- **Nuorten työllistäminen:** Työllisyysalueelle saatiin valtionavustusta nuorten työllistymisasetelin myöntämiseen 332 239 euroa. Ensimmäiset 5 seteliä on myönnetty 1. kvartaalin aikana työnantajille.
- **Työnantajayhteistyö:** Edelleenkin proaktiiviset yhteydenotot työnantajin tuottaa runsaasti ehdokashakupaikkoja työllistymisen mahdollistamiseksi.
- **Tiedolla johtamisen vahvistaminen:** Saatu ensimmäiset Power BI -raportit päätöksenteon ja resurssien kohdentamisen tueksi. Tämä parantaa toiminnan läpinäkyvyyttä ja auttaa tunnistamaan vaikuttavimmat palvelut.

Vaikuttavuuden kannalta keskeistä on, että työllisyysalueen toimet ovat alkaneet näkyä asiakastyön tuloksissa: päättäneitä työnhakuja on enemmän kuin alkaneita työnhakuja ja asiakkaiden palveluun pääsy on nopeutunut.

Henkilöstö ja työhyvinvointi

Työllisyysalueen henkilöstö on siirtynyt kuntien palveluksesta työllisyysalueen organisaatioon vuoden 2025 alussa. Henkilöstörakenne on kokonaisuutena vakiintunut, mutta toiminnan käynnistyminen ja yhteisten käytäntöjen luominen ovat vaatineet paljon sisäistä työtä ja vuoropuhelua, joka jatkuu edelleen.

Työhyvinvointikysely toteutettiin alkuvuonna. Siinä esille nousi kehittämistarvetta tiedottamisessa ja yhteisten toimintatapojen kehittämisessä sekä esihenkilöiltä toivottiin enemmän aikaa työntekijöiden tukemiseen. Työhyvinvointikyselyssä työllisyysalueen NPS oli -7, joten jatkossa Äänekosken kaupungin työnantajankuvan parantaminen työllisyysalueella on tärkeää. Henkilöstön työhyvinvointitilan seurantaan jatketaan maaliskuussa avautuneen henkilöstön Pulssi-kyselyn avulla.

Ensimmäisen kvartaalin aikana kilpailutettiin Lennu-valmennus eli lean-koulutus henkilöstölle ja teemalliset työnohjausryhmät. Briljantit Oy tulee tuottamaan ko. palvelun työllisyysalueelle vuoden 2026 aikana.

Yhteenveto ja seuraavat askeleet

Loppuvuonna tavoitteena on hillitä työttömyyden kasvua ja vähentää erityisesti pitkäaikais- ja nuorisotyöttömyyttä. Tiedolla johtamista hyödynnetään systemaattisemmin, palveluja kohdennetaan vaikuttavasti ja työnantajayhteistyötä vahvistetaan. Nuorten työllistymisasetelin käyttöä lisätään ja muutosturvatilanteiden ennakointia kehitetään.

Loppuvuoden painopisteet ovat:

- Tiedolla johtamisen työkalujen laajentaminen ja raportoinnin käyttöönotto
- Prosessien kehittäminen ja kuvaaminen
- Palveluiden vaikuttavuuden mittareiden kehittäminen
- Työnantajayhteistyön vahvistaminen
- Henkilöstön osaamisen ja työhyvinvoinnin tukeminen sekä Pulssi-kyselyn hyödyntäminen ja kehittäminen
- Vuoden 2027 toiminnan ja talouden suunnittelu

Painopisteitä ovat tiedolla johtamisen vahvistaminen, prosessien vakiinnuttaminen, vaikuttavuuden mittarointi, työnantajayhteistyö sekä henkilöstön osaaminen ja työhyvinvointi. Tavoitteena on sujuva, vaikuttava ja asiakaslähtöinen työllisyydenhoidon malli.