ÄÄNEKOSKI
Tulevaisuus asuu täällä

POHJOISEN KESKI-SUOMEN TYÖLLISYYSALUE OSAVUOSIKATSAUS Q2/2026 (1.4.-30.6.2026)

”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.

Vuoden 2026 toisella kvartaalilla jatketiin aktiivista kehittämistä. Sisäisen toiminnan vahvistamisessa otetiin uusia askelia Lean ajatuksen oppimisessa ja oman työn kehittämisessä Lennu -valmennuksen avulla. Valmennus kestää koko vuoden. Henkilöstön palaute valmennuksesta on ollut positiivista. Asiakasmäärä on kasvanut toisella kvartaalilla ja siihen on pyritty vastaamaan asiakassalkkujen läpikäynnillä, asiakasmäärän jakamisella, asiakaspriorisoinnilla ja selvittämään syksylle tarvittavien määräaikaisten työntekijöiden rekrytointimahdollisuuksia. Edelleen painopiste oli sisäisen toiminnan vahvistamisessa ja työn sujuvoittamisessa, mikä rakentaa pohjaa tulevalle toiminnalle. Strateginen työllisyysalueen ohjelma hyväksyttiin toukokuussa lautakunnan kokouksessa.

Työllisyystilanne ja ajankohtaiset ilmiöt

Kesäkuun 2026 lopussa Keski-Suomessa oli yhteensä 20 087 työtöntä työnhakijaa, mikä on noin 9,3 % enemmän kuin vuotta aiemmin. Pohjoisen Keski-Suomen työllisyysalueella oli kesäkuun 2026 lopussa yhteensä 4440 työtöntä työnhakijaa, mikä on noin 4,7 % enemmän kuin vuotta aikaisemmin. Pohjoisen Keski-Suomen työllisyysalueella työttömyysaste vaihtelee merkittävästi kunnittain. Korkeimmat luvut olivat kesäkuun lopussa Äänekoskella (16,4 %) ja Saarijärvellä (16,4 %), kun taas esimerkiksi Hankasalmen (13,5 %), Kinnulan (13,6 %), Kyyjärven (11,6 %), Laukaan (12,6 %) ja Uuraisten (11 %) työttömyys on pysynyt reilusti maakunnan keskiarvoa (15,7 %) alempana. Positiivisia merkkejä on havaittavissa työttömyyden kehittymisessä, sillä työllisyysalueen kunnista Äänekoskella, Kinnulassa ja Kivijärvellä työttömyysprosentti on laskenut vuoden takaisesta. Näiden lisäksi useammassa kunnassa työttömyysprosentti on kasvanut hyvin maltillisesti tai pysytellyt samassa.

Pitkäaikaistyöttömyys ja nuorisotyöttömyys pysyvät edelleen keskeisinä haasteina. Nuorisotyöttömyyden vähentämiseksi kuntayhteistyötä on tiivistetty. Työllisyysalue on organisoinut työpajoja, joissa nuorten parissa työskentelevät henkilöt, sekä työllisyysalueelta että kunnista, ovat päässet jakamaan ajatuksia nuorten tilanteesta. Työpajoissa on sovittu yhteisistä toimista, joiden avulla nuorten palveluita työllistymisen tueksi pyritään kehittämään. Helmikuussa käyttöön otettua nuorten työllistymisseteliä myönnettiin kesäkuun loppuun mennessä 12 kappaletta, ja jokaiselle virkapaikalle nimettiin nuorten työllistymisasiantuntija vahvistamaan palvelujen kohdentamista.

Muutosturvatilanteiden tilanteiden hoito on vakiintunut selkeiksi toimintamalleiksi. Alkuvuoden aikana on kirjattu 35 uutta muutosturvatilannetta, ja yhteistyö kuntien kanssa on ollut aktiivista ennakoinnissa ja työnantajien tilanteiden hoidossa.

Työnantaja- ja yrityskäynnit ovat tuoneet esiin myös piilotyöpaikkoja, mikä korostaa aktiivisen työnantajayhteistyön merkitystä työllistymisen edistämisessä. Kesäkuun 2026 loppuun mennessä on oltu yhteydessä yhteensä 288 eri työnantajaan.

Talous ja kustannusseuranta

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

- Yhteisten yleisten kustannusten toteuma on 2,27 miljoonaa euroa (noin 48,5 % koko vuoden budjetista).
- Aiheuttamisperiaatteen mukaisten kustannusten toteuma on 0,95 miljoonaa euroa (noin 30 % 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:**
  Q1: työttömyysaste on parantunut maaliskuun aikana suhteessa alkuvuoteen.
  Q2: työttömyysasteen puolivuosikeskiarvo korkeampi kuin 2025, mutta ero kaventunut ensimmäisen kvartaalin jälkeen**.**
  Q3:
  Q4:
- **Työnantajayhteistyön ja muutosturvan vahvistaminen:**
  Q1: muutosturvatilanteiden ja + 55 muutosturvakoulutusten prosessia on sujuvoitettu alkuvuonna kasvavan asiakasmäärän vuoksi**.**

Q2: Nuorten työllistymissetelin käyttöönoton vahvistaminen ja markkinointia lisättiin työnantajien suuntaan nuorten työllistymisen edistämiseksi.
Q3:
Q4

- **Joustavien ja työelämälähtöisten koulutusratkaisujen kehittäminen:**
  Q1: Verkkis-verkkovalmennus on otettu laajemmin käyttöön osana valmennuspalvelua.
  Q2: Järjestetty 3 asiakasraatia työnhakijoille ja kunnille tilaisuus koulutustarpeiden selvittämiseksi.
  Q3:
  Q4:

Kestävä ympäristö

- **Oikea-aikaisten ja vaikuttavien palvelujen varmistaminen:**
  Q1: henkilöasiakaspalvelun yhtenäinen asiakaspriorisointi mahdollistaa palveluiden kohdentamisen asiakastarpeen pohjalta. Alkuvuoden aikana allekirjoitettu Poke-sopimus tarjoaa laajalti työnhakija-asiakkaille erilaisia kortti- ja työvoimakoulutuksia.
  Q2: Ennakointitoimet kevään asiakasruuhkatilanteisiin esti ruuhkatilanteen syntymisen.
  Q3:
  Q4:

- **Tiedolla johtamisen vahvistaminen:**
  Q1: 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.
  Q2: Tiedolla johtamisen työkalut vakiintuneet käyttöön työllisyystilanteen seuraamiseen. Työllisyysalue vahvasti mukana valtakunnallisessa kehitystyössä.
  Q3:
  Q4:

Hyvä elämä

- **Paikallisuuden ja lähipalveluiden vahvistaminen:**
  Q1: kasvokkaista lähipalvelua on jatkettu ja paikallista yhteistyötä kuntien kanssa vahvistettu osallistumalla mm. kuntien omiin työllisyyden työryhmiin.
  Q2: Asiakasraateja järjestetty työnhakijoiden osallisuuden tukemiseksi.
  Q3:
  Q4:

- **Henkilöstön hyvinvoinnin ja osaamisen vahvistaminen:**
  Q1: 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.
  Q2: Henkilöstön Lennu -valmennus aloitettu. Tarkoituksena vahvistaa henkilöstön

osaamista ja oman työn hallintaa Lean ajatteluun nojaten.
Q3:
Q4:

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 työllistymissetelin myöntämiseen 332 239 euroa.
- **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.

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

- **Ylialueellinen yhteiskehittäminen:** Työllisyysalue on ollut vahvasti mukana kehittämässä valtakunnallisia tietojärjestelmiä. Tavoitteena sujuvoittaa viranomaistyötä ja nostaa esiin monikuntaisten työllisyysalueiden haasteita.
- **Valtakunnallinen vaikuttaminen:** Työllisyysalue on saanut kiitosta aktiivisesta ja huolellisesta lausuntopyyntöihin vastaamisesta.
- **Nuorten työllistyminen:** käynnistetty nuorten haastavaan työllisyystilanteeseen liittyvät toimet yhteistyössä sopimuskuntien kanssa (järjestetty kaksi yhteistätilaisuutta asian liittyen). Nuorten työllistymissetelin käyttöönotto, kesäkuun loppuun mennessä myönnetty 12 työllistymisseteliä.
- **Työnhakijoiden osallisuuden tukeminen:** järjestetty yhteistyössä Jalava-hankkeen kanssa kolme asiakasraatia työnhakijoille Saarijärvellä, Laukaassa ja Äänekoskella. Viitasaaren tilaisuuteen ei saatu osallistujia.

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

ÄÄNEKOSKI
Tulevaisuus asuu täällä

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 työhyvinvoinnintilan 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.

Toisen kvartaalin aikana aloitettiin Lennu-valmennus, joka tukee henkilöstön oman työn kehittämistä. Lisäksi otettiin käyttöön henkilöstön pulssikysely ja pulssikyselyjen pohjalta nostetaan kuukausittainen kehittämistoimenpide.

Q2 kehittämistoimenpiteet Pulssi-kyselyn pohjalta:
1. 30.3-30.4.2026, kehittämistoimenpide liittyy viestintää: Kehitetään edelleen työllisyysalueen sharepoint -työtilaa eli Poksia sekä jatkossa tärkeät viestit kirjataan Poksiin.

2. 30.4-30.5.2026, kehittämistoimenpide liittyy edelleen viestintään: Yhteisten viestinnällisten pelisääntöjen luominen osana Äänekosken kaupungin viestintäohjetta. Johtotiimissä on sovittu työryhmän perustamisesta, jonka koolle kutsumisesta vastaa Elina Vepsäläinen. Työryhmä esittelee työyhteisön pelisäännöt työllisyysalueen laajalle johtotiimille 01.09.2026 kokouksessa.

3. 30.5-30.6.2026, kehittämistoimenpide liittyy työn arvostamiseen: Syksyllä 2026 tavoitekeskustelujen lisäksi jokaisen työntekijän kanssa käydään vähintään yksi lyhyempi kahdenkeskinen keskustelu.

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 työllistymissetelin käyttöä lisätään ja muutosturvatilanteiden ennakointia kehitetään.

Loppuvuoden painopisteet ovat:

- Työnvälityksen nostaminen työn keskiöön

- 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.