

KESKI-SUOMI ENNAKOI



Kuka tekee Keski-Suomen duunit vuonna 2020?

Ennakointifoorumin 2.11.2010 yhteenveto

17.11.2010

Lukijalle

Tämä on yhteenvedo 2.11.2010 Jyväskylän Paviljongissa järjestetyn ”Kuka tekee Keski-Suomen duunit vuonna 2020?” – ennakoitifoorumista. Yhteenvedoon on koottu ennakoitifoorumin aikana tuotettu materiaali sekä ZEF-tiedonkeruujärjestelmällä toteutetun palautekyselyn tulokset. Seija Kiiskilä Keski-Suomi ennakoi – hankkeesta ja Anu Huotari Keski-Suomen liitosta vastasivat yhteenvedon koonnista.

Ennakoitifoorumi järjestettiin osana Keski-Suomen yhteistä alueellista ennakoitiprosessia. Foorumin teemana oli osaavan työvoiman saatavuuden haasteet. Foorumin tavoitteena on jatkossakin vahvistaa yhteistä näkemystä maakunnan tilasta ja tulevaisuudesta sekä tarjota paikka keskustella ja tulkita yhdessä maakunnan tulevaisuuden kannalta merkittäviä ilmiöitä, kannanottoja, barometrejä ja tutkimustuloksia. Foorumin suunnittelusta vastasi *Keski-Suomi ennakoi* -hanke.

Ennakoitifoorumi aloitettiin aamupäivän yhteisellä ”pyöreän pöydän”-paneelikeskustelulla. Panelisteina olivat johtaja **Hannu Salminen** (Jyväskylän koulutuskuntayhtymä), professori **Jaakko Pehkonen** (Jyväskylän yliopisto), varapäätoimittaja **Inkeri Pasanen** (Keski-suomalainen), tutkimusprofessori **Kirsi Pohjola** (Itä-Suomen yliopisto), johtaja **Mikael Palola** (perusturvaliikelaitos Saarikka), liiketoimintajohtaja **Marko Penttinen** (Komas) ja Euroopan parlamentin jäsen **Sirpa Pietikäinen**. Foorumin vetäjänä toimi **Olli-Pekka Juoperi** (Humap Oy). Yleisöllä oli mahdollisuus lähettää tekstiviesteillä kysymyksiä ja kommentteja panelisteille. Paikalla oli lisäksi neljän keskisuomalaisen nuoren muodostama ns. Talent-tuomaristo, joka pystyi kommentoimaan keskustelua.

Ennakoitifoorumi jatkui iltapäivällä teemakeskusteluilla, joissa osaavan työvoiman saatavuutta pohdittiin nuorten, työttömien, ulkomaalaisen työvoiman ja aikuisohjauksen näkökulmista. Teemakeskustelut toteutettiin kaksivaiheisina työpajoina siten, että kussakin teemaryhmässä pohdittiin ensin SWOT-analyysin pohjalta teemaan liittyviä vahvuuksia, heikkouksia, mahdollisuuksia ja uhkia ja tarvittavia toimenpiteitä.

Ennakoitifoorumin aamupäivän ”pyöreän pöydän”-paneelikeskusteluun osallistui noin 150 henkilöä ja iltapäivän teemakeskusteluihin noin 90 henkilöä. Iltapäivän teemakeskustelujen päätteeksi järjestetyssä yhteenvedossa oli läsnä noin 60 henkilöä.

Yhteenvedossa esitellään ensin osallistuneille lähetetty palautekysely ja tiivistelmä palautteiden sisällöstä. Pyöreän pöydän keskustelusta käydään läpi palautekyselyn tulokset ja paneelikeskustelun aikana lähetettyjen tekstiviestien sisältö. Teemakeskusteluista esitellään palautekyselyn tulosten lisäksi keskustelujen toteutustapa, SWOT-taulukot ja laaditut toimenpide-ehdotukset. Mukana on myös jokaisesta teemakeskustelusta tehty keskustelun laadun mittausta, jonka Humap Oy toteutti. Lopuksi kerrotaan siitä, miten alueellisen ennakoitiprosessin rakentaminen jatkuu Keski-Suomessa.



Sisältö

Tiivistelmä palautteista	4
1 PYÖREÄN PÖYDÄN – PANEELIKESKUSTELU	5
1.2 Tekstiviestit.....	7
2 TEEMAKESKUSTELUT	10
2.1 Nuorten tie peruskoulusta jatko-opintoihin!.....	11
2.2 Työttömät työvoimaresurssina!.....	13
2.3 Ulkomaalainen työvoima osaamisen ja innovaatioiden lähteenä!	16
2.4 Aikuisille neuvontaa ja ohjausta työelämän muuttuvissa tilanteissa!	18
3 ENNAKOIVA TYÖOTE	20
4 ENNAKOINTIPROSESSIN RAKENTAMINEN KESKI-SUOMESSA	22

Tiivistelmä palautteista

Palautteissa kiiteltiin rohkeaa kokeilua eri tavoin järjestetystä seminaarista ("hiomalla timantit syntyvät"), joka teki päivästä monipuolisen ja innostavan. Tämän kaltaista yhteistä tulevaisuussuuntautunutta keskustelua kaivataan lisää: erilaisia pyöreän pöydän kokoonpanoja ja niistä uutisointia, jotta "yhteisesti kylillä ja kujilla keskusteltaisiin asioista".

Osallistujamäärää pidettiin hyvänä ja ilahduttiin siitä, että mukana oli aiemmin tuntemattomia osallistujia. Osallistujiin kaivattiin kuitenkin yrittäjiä ja kunnallisia päättäjiä.

Jaakko Pehkosen avauspuheenvuoroa kiitettiin ja harmiteltiin, että siinä esiin nostettuun kriittisyyteen ei pyöreän pöydän keskustelussa tartuttu. Kaiken kaikkiaan "pyöreän pöydän" keskustelun todettiin jääneen kevyeksi, yleisen tason keskusteluksi. Tulevaisuustutkijoita kaivattiin mukaan. Erityisenä kohokohtana nousi esille Sirpa Pietikäisen osallistuminen ja kiteyttävä loppupuheenvuoro.

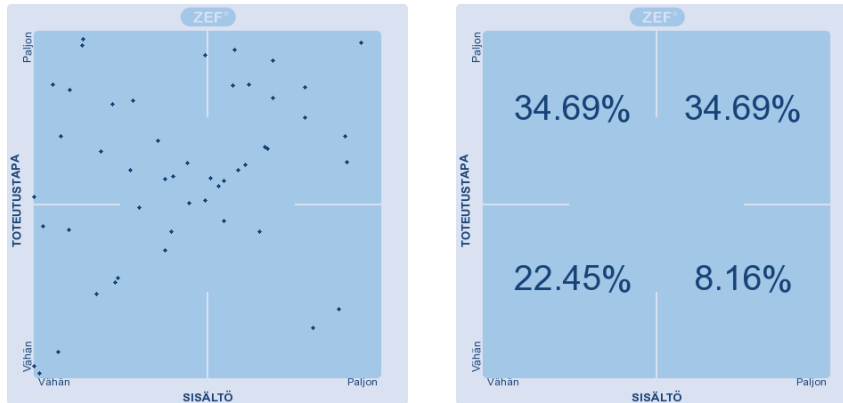
Nuorten näkökulman tuominen ennakointiin nähtiin hyvänä ja nuorten Talent-tuomareiden rohkeus sai kiitosta, vaikka tuomariston rooli jäikin vaatimattomaksi.

Iltapäivän teemakeskustelut toimivat pääosin sekä sisällöllisesti että työtapana palautteiden mukaan. Joiltakin osin valmisteluun olisi pitänyt kiinnittää enemmän huomiota. Kiitosta tuli toteutetulle keskustelun laadun mittaukselle teemaryhmissä.

Loppukoontia ja teemakeskustelujen analysointia pidettiin hyvänä. Ennakointiprosessin jatkuvuus tuli esille.

1 PYÖREÄN PÖYDÄN – PANEELIKESKUSTELU

Pyöreän pöydän – keskustelua koskevaan kysymykseen vastasi 52 henkilöä. Alla olevissa kuvissa vastausten jakautuminen nelikenttään yksittäin ja prosenttiosuuksina.



Kysymys: Saitko keskustelusta uusia ennakoivia ajatuksia ja ideoita? Toteutustapa: Tukiko toteutustapa vuorovaikutteisuutta ja yhteisen ymmärryksen luomista?

Yli puolet vastaajista (56 %) katsoi, että pyöreän pöydän -keskustelu antoi sisällöllisesti vain vähän uusia ennakoivia ajatuksia ja ideoita. Suurin osa vastaajista piti kuitenkin paneelikeskustelun toteutustapaa yhteisen ymmärryksen luomista tukevana. Vain hieman yli kolmannes vastaajista piti pyöreän pöydän keskustelua sekä sisällöltään että toteutustavaltaan onnistuneena.

”Pyöreän pöydän”-keskustelun sisällölliseen antiin suhtauduttiin kahtalaisesti:

”Keskustelussa otettiin hyvin kantaa hankaliin asioihin. Vahvasti perusajatuksia: tehdään asiat yksinkertaisiksi ja tehdään - ei jäädä pähkäilemään. Antoi ideoita esim. tutustua tarkemmin tuoreisiin dokumentteihin, kuten nuorisobarometri ja innovaatiostrategia. Luovan alan pureskelu vei ajattelua eteenpäin.”

”Keskustelu pyöri tuttujen, tavanomaisten kysymysten parissa, ei tuottanut ahaa-ajatuksia ja käytettiin liikaa perinteistä jargonia. Uudet, rajoja rikkovat mielipiteet ja näkemykset puuttuivat. Ei tullut syvällisempää tietoa asioista. Seminaarin otsikkoon vastattiin epäsuorasti ja kierrellen, mutta kannustavaa oli kuulla kuinka monella taholla tulevaisuutta tehdään ja pohditaan. Keskustelussa olisi voinut katsoa myös tulevaisuudesta nykypäivään.”

Paneelikeskustelun toteutustavan ideoita pidettiin hyvänä. Palautteissa nostettiin kuitenkin esille, etteivät panelistit täysin onnistuneet herättämään uusia ajatuksia. Myös vuorovaikutusta panelistien, yleisön ja Talent-tuomariston välille olisi toivottu enemmän.

”Hyvä, yleisöä aktivoiva, interaktiivisuuden mahdollistaja, uudenlainen, Talent-tuomarit hyvä idea. Hieno pyöreän pöydän keskustelun toteutustapa.”

”Pyöreän pöydän keskustelu oli mielenkiintoinen hyvien osallistujiensa kautta. Sirpa Pietikäisen ajatukset paneelikeskustelussa hyviä ja hänellä oli tavoite kirkas.”

”Kaikki paneelissa olijat eivät olleet sisäistäneet omaa rooliaan ennakkoon. Vääriä henkilöitä ja liian paljon. Sisällöltään vain Pehkonen uskalsi provosoida!” - toisaalta liiasta provosoinnista varoitettiin.

”Talent-tuomareiden mukana olo oli ajatuksellisesti oikean suuntainen, mutta vuorovaikutteisuutta lisää nuorten ja panelistien välille kaivattiin. Tuomareiden olisi pitänyt olla ärhäkempiä ja heille olisi voinut tarjota enemmän tilaa. Pyöreän pöydän Talent-raati ei toiminut. Olisi ollut hyvä idea jos me kuulijat olisimme olleet nuoria. Mutta nyt täysin turhaa kikkailua.”

Kommenteissa ehdotettiin erilaisia keinoja parantaa paneelikeskustelun sisällöllistä antia paremmalla ennakoivalla valmistautumisella ja keskustelunaiheen tarkemmalla rajaamisella.

”Pyöreän pöydän keskustelijoiden valmistauduttava etukäteen, jotta keskustelu ei olisi vain itsestäänselvyyksiä.”

”Oliko pyöreän pöydän keskusteluaihe liian laaja? Olisiko pitänyt pureutua yhteen teemaan ja myllyttää sitä?”

”Oliko yleisössä vika, emmekö osanneet kysyä riittävän raflaavia kysymyksiä? Vai löytyikö vika keskustelun juonnosta ja puhujista: ei riittävästi vastakkainasettelua?”

”Seuraavan kerran enemmän tulevaisuusravistelua alkupaloiksi.”

Paneelikeskustelun toteutustavan kehittämisessä nähtiin erityisesti, että yleisön lähettämiä tekstiviestejä tulisi käyttää paremmin keskustelun johdattamisessa esimerkiksi teemoittelun avulla:

”Pyöreän pöydän keskustelun ja tekstiviestien lähettämisen suhteen jatkossa vielä selkeämpi ohjeistus kaikessa rauhassa. Nyt en heti päässyt kiinni asiaan.”

”Myös yleisöltä kysytyä olisi voinut teemoittaa, jolloin olisi päästy syvemmälle keskeisiin ilmiöihin.”

”Jos keskustelulle varataan vähän pidempi aika, niin keskustelun voisi teemoittaa ja tekstiviestien lähettämiseksi voisi varata esim. lyhyt aika kunkin teeman suhteen, näin kysymykset ja kommentit tukisivat paremmin keskustelua.”

Avoimissa palautteissa nousi jälleen esille se, että ideana toteutustapa oli hyvänä, mutta että toteutuksessa ei aivan onnistuttu. Tämän lisäksi mainittiin keskustelun alkuvaiheen ongelmat tekniikassa, Talent-tuomariston ärhäkkyys puute sekä se, että yleisön lähettämät tekstiviestit veivät osallistujien huomion pois itse keskustelusta. Lisäksi se, ettei yleisön lähettämiä tekstiviestejä hyödynnetty tarpeeksi hyvin keskustelussa mainittiin uudelleen.

Paneelikeskustelua koskevien palautteiden pohjalta jatkossa on kiinnitettävä huomiota ennen kaikkea sisällöllisen annin parantamiseen. Yleisön lähettämien tekstiviestien teemoittelun lisäksi panelistien

ohjeistusta on terävöitettävä. Myös paneelikeskustelun aiheen rajaamisella teemakeskustelujen tapaan sisällöllistä antia voidaan parantaa. Nuorten ääntä ennakointifoorumissa voidaan vahvistaa ottamalla nuoret mukaan itse paneelikeskusteluun, paremmalla etukäteisohjeistuksella ja esimerkiksi antamalla nuorten esittää tilaisuudessa valmisteltu puheenvuoro.

1.2 Tekstiviestit

Yleisö lähetti pyöreän pöydän – keskustelun aikana yhteensä 91 tekstiviestiä. Sisällöllisesti suurin osa kysymyksistä vastasi Toimivat työmarkkinat – kehittämisohjelman teemoja.

Työmarkkinoiden toimivuutta edistävä toimintakulttuuri ja uudistuva yhteistoiminta & elinkeinon kehittäminen (21 viestiä)

Suuressa osassa viestejä kiinnitettiin huomio siihen, mikä on Keski-Suomen suurin vahvuus tulevaisuudessa, mitkä ovat Keski-Suomen menestyjätoimialat 2020 ja mikä on teollisen tuotannon tulevaisuus Keski-Suomessa. Kysyttiin millä hyvinvointi maksetaan ja millä Keski-Suomi pärjää suhteessa muuhun maailmaan, löydetäänkö yksimielisyyttä? Haluttiin tietää paljonko työpaikkoja on kehittämis- ja luovissa tehtävissä yksityisellä ja julkisella sektorilla ja kumpi synnyttää tulosta.

Pohdittavaksi nostettiin mitä työn ja väen keskittyminen Jyväskylän seudulle tulee merkitsemään ja miten se käännetään Keski-Suomen vahvuudeksi eikä mennä ”alueiden taistoon”. Kaivattiin uusia toimintatapoja, mietittiin tehdäänkö kaikki yksin vai löydetäänkö strategisia kumppaneita. Johtamisen ja innostavan puheen tarve nostettiin esille.

Foorumiin osallistujia pyydettiin ottamaan äänestämällä kantaa siihen miten kehittämisrahoitusta tulisi ohjata, jotta se tehokkaimmin edistäisi Keski-Suomen tulevaisuutta. Vastaukset jakautuivat seuraavasti:

2 % TASAN: tasaisesti maakunnan eri osiin asukasluvun suhteessa
19 % KESKITTÄEN: keskitetysti maakunnan vahvojen toimialojen kehittämiseen
79 % UUTEEN: rohkeasti uusiin avauksiin riskejäkään kaihtamatta

Nuorten koko ikäluokan kouluttautuminen ja sijoittuminen työelämään (16 viestiä)

Nuoria ja koulutusta koskevissa kysymyksissä puututtiin siihen, että opetuksessa tulisi vahvistaa lasten ja nuorten luovuutta ja yrittäjyyttä perusopetuksesta lähtien. Esille nousi myös toisen asteen, niin ammatti kuin lukiokoulutuksen, kehittäminen siten, että koulutus tuottaa osaavia työntekijöitä ja tukee elinkeinon kehittämistä. Koulutusaikojen lyheneminen ja sijoittumien jatko-opintoihin tai työhön nostettiin esille.

Kiinnitettiin huomiota siihen, millä Keski-Suomi, kaikki sen seudut ja yritykset pidetään nuorille houkuttelevana ja saadaan heitä hakeutumaan töihin Jyvässeudun ulkopuolelle.

Työvoimareservin työllistyminen avoimille työmarkkinoille (10 viestiä)

Työttömiä koskevissa viesteissä nousi esille työntekemisen kannusteiden puute ja erityisesti tukijärjestelmät, jotka tekevät työn tekemisestä kannattamatonta, jolloin työhön ei

välttämättä lähdetä. Työ- ja toimintakyvystä huolehtiminen nostettiin esille ja kaikkien saaminen työelämään. Lisäksi kyseltiin, miksi seminaareihin ei kutsuta työttömiä. Kaivattiin rohkeutta kokeilla palkkatyön ja työn jakamisen muotoja, jossa perinteinen julkisen sektorin työ ja yrittäjyys voisivat yhdistyä. Samoin yrityksille samaa oikeutta käyttää palkkatukea ja määräaikaista työvoimaan kuin julkisella ja 3. sektorilla.

Tähän teemaan on toimenpiteitä käynnissä mm:

KEVÄT –ohjelma <http://www.jamk.fi/tutkimus/projekteja/kevat/etusivu>

Keski-Suomen opin ovi <http://www.opinovi.fi/>

Uusi yrittäjyys (10 viestiä)

Viesteissä kysyttiin miten kannustetaan yrittäjyyteen ja työntekoon yksityiselle sektorille ja miten varmistetaan työpaikkojen syntyminen yksityiselle sektorille? Kyseltiin luovan talouden todellisia mahdollisuuksia ja sitä, kannustaako nykyinen koulujärjestelmä luovuutta. Lisäksi nostettiin esille koulutusosaamisen rooli vientituotteena ja esimerkkinä tästä vanhemmuutta tukevan koulutuksen kehittäjä. Samoin kysyttiin pitäisikö Keski-Suomen avata koulutuksen järjestämisen markkinat yksityiselle sektorille.

Tähän teemaan on toimenpiteitä käynnissä mm:

Keski-Suomen ELY-keskus laatii parhaillaan (syksy 2010) arviota Opetus- ja kulttuuriministeriölle kulttuuritoimijoiden ja luovan talouden toimintaedellytyksistä ja palvelutuotannosta.

Koulutusvienti: Educluster Finland Oy <http://www.educlusterfinland.com/>

Työnantajaosaaminen (9 viestiä)

Viesteissä todettiin, että kaikki työpaikat eivät mahdollista osaamispotentiaalin kehittämistä. Luovuudelle tulisi olla aikaa, mutta onko siihen mahdollisuutta nopeutuvassa työkuulttuurissa. Erilaisuutta ei hyväksytä. Kannustava ilmapiiri ja mielekäs työ sitouttaa työntekijöitä. Luovuutta tulisi osata johtaa ja työasenteiden tulisi olla positiivinen.

Tähän teemaan on toimenpiteitä käynnissä mm:

Yritysten Taitava Keski-Suomi <http://www.yritystentaitava.fi/>

Uusien osaajien saatavuus (8 viestiä)

Viesteissä epäiltiin työvoimapulan todellisuutta. Pohdittiin miten työntekijöitä riittää (vienti)teollisuuteen, jos sosiaali- ja terveysalan tarve on todellinen. Julkisella sektorilla on haaste saada houkutelua koulutettua ja uutta ajattelua edustavia osaajia, jos halutaan saada aikaan innovaatioita ja muutosta. Entä kuka tekee vähemmän halutut tehtävät ja tarvitaanko ulkomaalaisia työntekijöitä?

Tähän teemaan on toimenpiteitä käynnissä mm:

Ulkomailta osaajaksi –hanke <http://www.jao.fi/?deptid=15476>

Kansallisen tason tietoa työvoimatarpeesta:

Työ- ja elinkeinoministeriö (toukokuu/2010) Rekrytointiongelmien sekä työvoiman kysyntä ja tarjonta TE-toimistoissa. http://www.tem.fi/files/27527/Katsaus2_10.pdf

European Migration Network (2010) Maahanmuutto työvoiman tarpeen täyttäjänä? http://www.emn.fi/files/285/220910_EMN-Raportti_FINAL_KORJATTU.pdf

Työssä olevan työvoiman osaaminen ja työkyky (4 viestiä)

Viesteissä kommentoitiin tarvetta vahvistaa luovuutta ja uutta ajattelua työelämässä sekä mahdollistaa osaamispotentiaalin kehittäminen työssä oleville.

Julkisen sektorin palvelut (6 viestiä)

Julkisen sektoriin liittyvissä viesteissä toivottiin reilusti paukkuja peruspalveluihin. Erityisesti nostettiin esiin huoli siitä miten turvataan lasten ja nuorten hyvinvointipalvelut. Samoin kyseltiin miten julkisen sektori uudistuu ja miten se rahoitetaan – veronkorotuksilla/veromuutoksilla vai vientituloilla?

Ennakointiprosessi (3 viestiä)

Kaivattiin tietoa siitä millaisia alueen ja yritysten osaamisen ennakoinnin menetelmiä ja välineitä Keski-Suomessa on käytössä ja tulevatko kaikki tahot kuulluiksi ennakointityössä.

Alueellinen ennakointiprosessi on rakentumassa. Tapahtumat ja tiedot <http://www.peda.net/veraja/toimivattyomarkkinat>

Keski-Suomessa ennakointia tehdään eri tahoilla (yritykset, oppilaitokset, aluekehitysviranomaiset, hankkeet jne). Ennakoinnin systemaattisuudesta ei ole vielä kokonaiskäsitystä, sillä ennakointiprosessi on muotoutumassa.

2011 toteutetaan Delfoi- työskentely osana SWING-hanketta <https://www.jyu.fi/erillis/agoracenter/tutkimus/acprojektit/swing>

Nuorten puheenvuorot (2 viestiä)

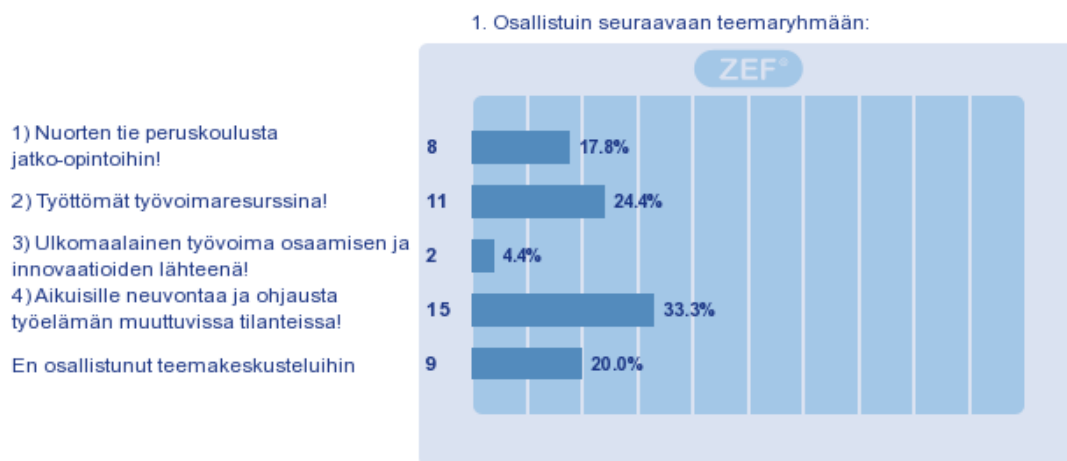
Toivottiin enemmän nuorten puheenvuoroja.

2 TEEMAKESKUSTELUT

Keskusteluteemoina olivat nuorten tie peruskoulusta jatko-opintoihin, työttömät työvoimaresurssina, ulkomaalainen työ osaamisen ja innovaatioiden lähteenä ja aikuisille neuvontaa ja ohjausta työelämän muuttuvissa tilanteissa.

Nuorten teemakeskustelun vetäjänä toimi projektipäällikkö Minna Ahokas Jyväskylän koulutuskuntayhtymästä ja työttömien teemakeskustelua veti projektipäällikkö **Janne Laitinen** Jyväskylän ammattikorkeakoulusta. Projektipäällikkö **Päivi Iikkänen** Jyväskylän koulutuskuntayhtymästä toimi ulkomaalainen työvoima keskustelun vetäjänä ja aikuisohjausryhmää vetivät **Eeva Mäkinen** Jyväskylän koulutuskuntayhtymästä ja **Maija-Liisa Siitari** Jyväskylän ammattikorkeakoulusta. Teemakeskustelut toteutettiin työpajoina, joissa sovellettiin SWOT-analyysia sekä pohdittiin tarvittavia toimenpiteitä. Teemakeskustelujen tuotokset kirjattiin ylös Keski-Suomi ennakoi – wikiin¹.

Palautekyselyyn vastanneet osallistuivat teemakeskusteluihin seuraavasti.



Teemakeskusteluista esitellään kunkin keskustelun toteutustapa, SWOT-taulukot ja laaditut toimenpiteet sekä palautekyselyn tulokset. Lopuksi esitellään osana teemaryhmien työskentelyä toteutettujen **Ennakointikeskustelun laadun – mittauksen**² tulokset. Mittaus antoi ryhmille tietoa ja konkreettista dataa siitä kuinka laadukasta ennakointikeskustelua kussakin teemaryhmässä työskentelyn aikana käytiin. Menestyksekkään tulevaisuus- ja ennakointityön kriteerinä on uudistavan ja huippusuoritukset mahdollistavan keskustelukulttuurin rakentaminen. Mittauksessa tarkasteltiin kolmea keskustelun ulottuvuutta, joilla on tutkimusten mukaan vaikutus tuottavuuteen ja tuloksellisuuteen.

- Kysyminen, toisten ajatusten tutkiminen - oma mielipide
- positiivinen, myönteinen puhe – kriittinen, negatiivinen puhe
- ja koska oli kyse ennakointifoorumista, yksi ulottuvuus koski sitä, puhuttiinko tulevaisuudesta vai menneisyydestä.

¹ <https://webapps.jyu.fi/wiki/display/ksennakoi/Keski-Suomi+ennakoi-wiki>

² Menetelmän taustalla on professori Marcial Losadan pitkäaikainen tutkimus huipputiimien vuorovaikutuksesta

Mittauksen tulosten tarkoituksena on luoda ymmärrystä sitä, mikä on keskustelujen laadun vaikutus ryhmän tuotoksiin. Mittauksella tarkastellaan koko ryhmän keskustelun laatua, yksilöitä ei siis havainnoida. Ennakointikeskustelun laadunmittaus toteutettiin asiantuntija Matti Hirvasen (Humap Oy) toimesta teemaryhmien työskentelyn aikana. Matti kiersi lävitse kaikki neljä teemaryhmää ja havainnoi kunkin ryhmän keskustelua n. 20 minuutin ajan. Tulokset löytyvät myös erillisenä pdf-dokumenttina Toimivat työmarkkinat – sivustolta <http://www.peda.net/veraja/toimivattyomarkkinat/ennakointi>

2.1 Nuorten tie peruskoulusta jatko-opintoihin!

TOTEUTUSTAPA. Miten varmistaa nuorten tie peruskoulusta toisen asteen opintoihin teemakeskusteluun osallistui noin 30 henkilöä. Teemakeskustelussa käsiteltiin kysymystä SWOT-analyysin avulla. Keskusteluun osallistuneet henkilöt jaettiin neljään ryhmään (5-8 henkilö / ryhmä), ryhmät pohtivat SWOT:n mukaisesti vahvuudet, heikkoudet, mahdollisuudet ja uhat kirjaamalla ne fläppitaululle. Tämän jälkeen SWOT:t koottiin yhteen ja kirjattiin wikiin.

Seuraava vaihe oli miettiä ryhmittäin toimenpiteitä niin, että ryhmä 1 mietti mitä vahvuuksia voidaan kehittää edelleen. Ryhmä 2 mietti miten heikkouksia voidaan poistaa, ryhmä 3 pohti miten mahdollisuuksia voitaisiin hyödyntää parhaiten ja ryhmä 4 mietti mitä uhkia voidaan torjua.

Tämän jälkeen jokainen ryhmä valitsi 1-2 henkilöä, joiden tehtävänä oli kiteyttää ryhmän tuotos ja esitellä TOP3 toimenpidettä. Tämä toteutettiin ns. akvaariokeskusteluna, jossa keskustelijat keskustelivat tilan etuosassa ja muut kuuntelivat ja heillä oli mahdollisuus kommentoida.

SWOT-taulukko

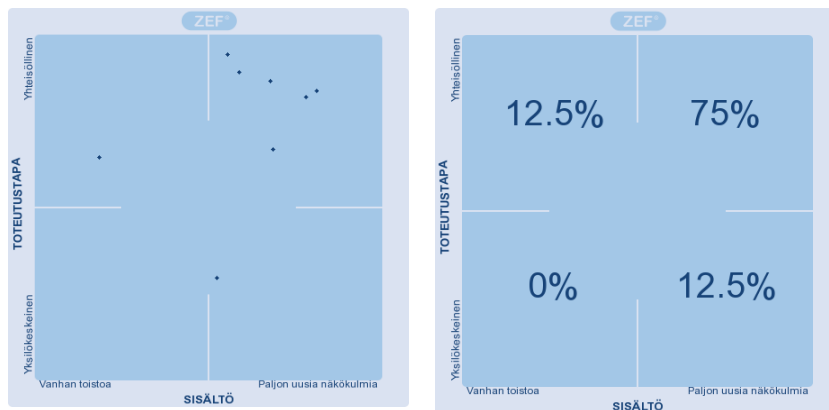
Vahvuudet	Heikkoudet
- yhtenäiskoulumalli	- oppiainekeskeisyys / OPS
-katkeamaton ohjausketju (perusasteella)	-jatkuvuuden puute
-koulutuksen ja opettajuuden arvostus	-arviointi ei uudistu eikä monipuolistu
-'mikä on sun juttu?'	-'ei kuulu meille'
-ennakkoluulottomuus, avoimuus	-aikuiset eivät muutu>mennään asiakirjojen ja rakenteiden taakse
-työelämään tutustuminen perusasteella	-taideaineiden heikko asema
-oppilashuolto	-perusopetuksen pirstaleisuus
-hallintoyhtenäisyys toisella asteella	-perheiden hyvinvointi/ pahoinvointi
-peruskoulun ja toisen asteen yhteistyön kehittäminen	-opinto-ohjauksen menetelmät kehoja (vanhanaikaisia)
-koko ikäluokasta huolehtiminen	-tietojärjestelmien vajavuus
-ammattitaitoinen, sitoutunut ja kehittämismyönteinen henkilöstö	-kasvatusvastuu hukassa (koti/koulu)
	-puheista tekoihin
	-rahalliset resurssit
	-johtaminen/muutosjohtaminen
	-arjen rauhattomuus ja auktoriteettien kunnioituksen puute
	-yli sektoreiden menevä yhteistyö heikkoa
	-järjestelmän pirstaleisuus

Mahdollisuudet	Uhat
-nuorissa huipputyyppejä, 'jokainen itselleen mahdollisuus'	-median luomat mielikuvat voivat myös olla väärää
-mikä on sun juttu? eli jokaiselle on joku oma juttu	-resurssien vähyys
- kaikille löytyy oma paikka ilman ennakkolokeroitua	-opetus liian tieto/ oppiaine painoitteista
-nykyaikaisten oppimisympäristöjen ja teknologioiden hyödyntämismahdollisuudet	-ei tunnusteta syrjäytymisen taustoja
-arviointiosaamisen hyödyntäminen	-oppilashuollon resurssien puute
-yrittäjyys vaihtoehtona	-erityisen tuen tarvitsevien opiskelijoiden resurssien väheneminen
-työelämään tutustuminen, työelämä kouluun	-palveluverkko byrokraattisena uhka
-toimijoiden yhteinen asenne	-työelämässä pitää ottaa myös huomioon myös vähempiosaiset
-opetussuunnitelma, HOPS	-osalla nuorista tulevaisuuden toivottomuus
-toiminnallisuus	-informaation puute väliinpuotoajista
-uudet mediat esim. facebook	-tietosuoja
-non-stop haku opintoihin	-yläkouluun siirtymiseen tukea
-onnistunut opinto-ohjaus	-pahoinvoivat perheet eivät voi tukea lapsia
-perusopetuksen ja toisen asteen yhteistyön kehittäminen	-'mitään ei tapahdu jos ei itse muuteta ajatustapoja'
-kodin ja koulun yhteistyö	
-moniammatillinen yhteistyö, etsivänuorisotyö	
-erilaisuuden hyväksyminen->tasa-arvoisuus	
-perheen mukaanottaminen	
-sidoksien vahvistaminen vapaa-ajan puolella	
-ammattien imagon luominen/kehittäminen	

TOIMENPITEET.

- oppilaita pitää oikeasti kuunnella ja myös huomioida kuunnellut asiat kehittämisessä
- taideaineiden hyväksikäyttö muissa aineissa
- oppilaitosten johtoon johtajia, ei ainoastaan pedagogisin perustein
- keski-suomalainen, oma toteutussuunnitelma (ja arviointi)
- jokaisen mietittävä, 'mikä on mun juttu'
- ohjauksen elinkaarimalli läpi koko koulutusjärjestelmän
- hyödynnettävä opittuja asioita jo toteutuneista hankkeista
- hankkeitten yhteistyö
- ennaltaehkäisyä syrjäytymiseen
- laatutyö peruskouluissa näkyväksi
- yritysyhteistyö
- vanhempien osallisuus, kasvatussopimukset
- vanhemmuuden tukeminen
- uudet kriteerit onnistumisille
- kaikki ohjaa

PALAUTE. Teemaryhmä sai yhteensä kahdeksan (8) palautetta.



Kysymys: Saitko keskustelusta uusia ennakoivia ajatuksia ja ideoita? Toteutustapa: Tukiko toteutustapa vuorovaikutteisuutta ja yhteisen ymmärryksen luomista?

Suurin osa vastaajista koki saaneensa teemakeskustelusta uusia ennakoivia ajatuksia ja ideoita sekä toteutustavan tukeneen vuorovaikutteisuutta ja yhteisen ymmärryksen luomista. Vastaajien kommentteja:

”Hyvä meininki, joitakin uusia ja edistyksellisiä kommentteja, ryhmätyöskentely yllätti positiivisesti.”

”Hyviä kommentteja jäi tallentumatta – huomio sihteerityöskentelyyn”

”Tekemistä vaille valmis: työlle on hanke, joka voi hoitaa esille nostetut asiat”

Olisi toivottu lisää käsittelyä: *”Uusi johtamismalli eli johtajan ei tarvitse olla pedagogi ja koulutusjärjestelmän perusrooli vallitsevia käytäntöjä pysyttävänä eli koulutusjärjestelmä siirtää opettajien odotuksia työelämästä suoraan oppilaille. Menetetäänkö tällä tavoin nuorten uudistushalua ja innovatiivisuutta?”*

KESKUSTELUN LAATU. Mittaustulosten mukaan ryhmä oli:

- Kysymysten/oman mielipiteen mukaan keskitasoa heikompi
- Myönteisyyden/kriittisyyden suhteen keskitasoa parempi
- Tulevaisuuden/menneisyyden suhteen enemmän tulevaisuuteen kuin menneisyyteen orientoitunut.

2.2 Työttömät työvoimaresurssina!

TOTEUTUSTAPA. Työttömät työvoimaresurssina – teemakeskusteluun osallistui noin 30 henkilöä. Teemakeskustelu toteutettiin siten, että osallistujat jaettiin neljään ryhmään. Kukin ryhmä kiersi pohtimassa vuorollaan jokaista SWOT-analyysin kohtaa: vahvuudet, heikkoudet, mahdollisuudet ja uhat. Tämän jälkeen kukin osallistuja sai merkintä jokaisesta kohdasta kolme tärkeimpänä pitämäänsä asiaa. Toimenpiteiden laatimista varten osallistujat jaettiin kahteen ryhmään. Toinen ryhmistä pohti toimenpiteitä eniten ääniä saaneisiin mahdollisuuksiin ja toinen uhkiin.

SWOT-taulukko.

Vahvuudet	Heikkoudet
<ul style="list-style-type: none">- asenne (16 mainintaa)- reserviä on riittävästi (10)- koulutusmahdollisuuksia on paljon (9)- kasvun mahdollistaja (8)- palvelutoimija- verkosto laaja (7)- vapaaehtoistyö -> yhdistykset (6)- työttömät yhteiskunnallisissa tehtävissä mm. omien vanhempien hoito (2)- reserviä on myös koulutettava- liiketoiminta voi kehittyä ja syntyä uutta- ulkomaalainen työvoima, pakolaiset (1)- maantieteellinen sijainti (3)- liiketoiminta voi kehittyä ja syntyä uutta- lehti (1)- opiskelu työttömyysturvalla (1)- hankkeet -> pidemmät polut, (palkka)tuot (1)- hiljainen tieto + (työmoraali) työelämävalmiudet (4)- henkilöt lähellä työnantajaa	<ul style="list-style-type: none">- asenne (oma, työnantajat) (14 mainintaa)- reservin toimintakyky heikkenee työttömyyden edetessä (7)- tukien väärinkäyttö <-> työllistämistoiminnan vaikuttavuus (7)- työvoimareservi ei näyttäytyä työnantajille potentiaalisena työvoimana (6)- pätkätyöt (6)- koulutustausta (puuttuu osaaminen) (1)- koulutushaluttomuus (1)- oppimisvaikeudet- fyysiset, psyykkiset rajoitteet (mielenterveys, päihde) (3)- epärealistiset odotukset- työmarkkinoiden joustamattomuus, ei "sopivia" töitä (2)- periytyvä työttömyys (1)- muutoksen pelko (2)- julkisen sektorin kykenemättömyys tarjota työtä/työllistää/aktivointitoimenpiteitä (1)- näköalattomuus (2)- matalan kynnyksen työpaikkojen vähäisyys (3)- pätkätyöt kannattamattomia (5)- alueellinen liikkuvuus vähäistä (3)- työvoimatoimenpiteet aina myöhässä- luovuuden puute (3)- työssäolevien ja työttömien kommunikaatio- liikkuvuus puuttuu- reservin epätasainen jakautuminen (2)
Mahdollisuudet	Uhat
<ul style="list-style-type: none">- työnantajalle mahdollisuus saada pitkäaikaisesti sitoutunut työntekijä, jonka voi täsmäkouluttaa (17 mainintaa)- työntekemisen esteet poistettava (soviteltu ansioturva) (9)- oman vastuun ottaminen (8)- täsmäkoulutus yrityksen tarpeisiin (7)- määrä riittää- tahto/motivaatio riittää (2)- keskittyä Jyväskylään<ul style="list-style-type: none">-> "osaavat" (1)-> maahanmuuttajat (1)- oppilaitosten valikoima- vaihtoehtoisia polkuja (2)	<ul style="list-style-type: none">- elinikäinen työttömyys, perityy jälkipolville -> köyhyys kasaantuu (14 mainintaa)- kaikki työttömät eivät ole enää "todellista" resurssia -> kuntoutuksen tarve lisääntyy (13)- työttömyys taloudellisesti "kannattavaa" (11)- opintojen vanheneminen, osaamisen uudistaminen hidasta (9)- valmistuminen taantumaan (2)- toimintojen keskittäminen- työttömyyden periytyminen- ikääntyminen (4)- osaamisen uudistaminen hidasta- köyhyys kasaantuu- curling-vanhemmuus

-
- | | |
|--|---|
| - loistavat onnistumiset ->monistaminen, viestiminen (1) | - harmaa talous |
| - itsetunnon nousu | - järjestelmä mahdollistaa väärinkäytökset (4) |
| - muutoksen mahdollisuus (5) | - tietoturva (2) |
| - eläköityvän yrittäjän työnjatkaja (3) | - tukien ym. väärinkäyttö - luottamus, yhteiskunta kärsii |
| - koko perheen hyvinvointi paranee (5) | - elintason lasku pitkällä aikavälillä - yhteiskuntatalous kärsii |
| - sosiaaliset verkostot paranee (1) | - tavoitteiden puute (3) |
| - onnistuminen tuo lisää työntekijöitä yritykseen (1) | -ammatinvalinnan ja opinto-ohjauksen ongelmat? (5) |
| - uusien ideoiden hyödyntäminen (2) | - koulutuksen, työn läheisyys? |
| - innovatiivisia ratkaisuja luovuuden hyödyntämiseen (4) | |
| - työn uudelleen organisointi (3) | |
| - nuoret koulutetut!(2) | |
-

TOIMENPITEET.

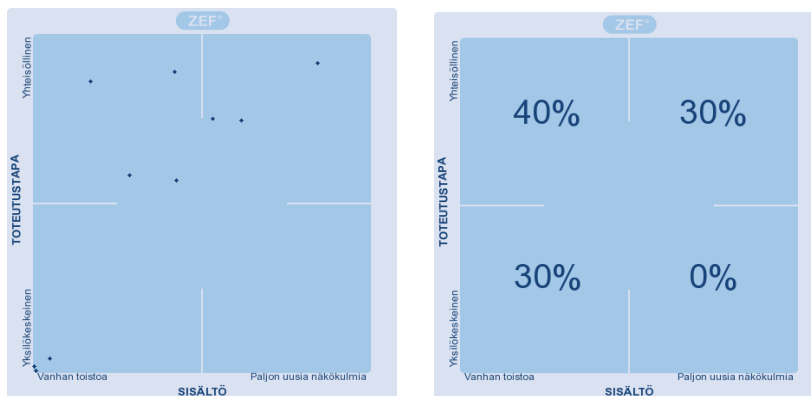
Mahdollisuuksiin tarttuminen (tärkeimpinä pidetyt mahdollisuudet)

1. Työn tekemisen esteet poistettava
 - a. lakimuutokset: työttömyysrahan päälle pitää saada ansaita, lyhyiden työtehtävien vastaanottaminen kannattavaksi
 - b. asennemuutos: positiivinen lähestyminen =mitä voi ja pystyy tekemään, huomioitava mm. toimenpiteitä suunniteltaessa
2. Työnantajalle mahdollisuus saada motivoitunut työntekijä
 - a. tiedotus: työnantajien tiedottaminen erilaisista mahdollisuuksista
 - b. valmennus: valmennuksellinen tuki (työpaikoilla tapahtuva valmennus)
 - c. osaamisen kehittäminen: oppisopimuskoulutukseen teoriaopintojaksoja
3. Oman vastuun ottaminen
 - a. kasvatus: asenne jo päiväkodista
 - b. asenne: omasta ammatillisesta koulutuksesta huolehtiminen

Uhkiin reagointi (tärkeimpinä pidetyt uhat)

1. Periytyvä työttömyys
 - a. asenne: vanhempien valmentaminen, kasvatusasenne
 - b. resurssi: ennaltaehkäisevään työhön panostaminen
 - c. yritysysteistyö: avustavia, matalan kynnyksen työpaikkoja lisää ja ohjausta ja neuvonta
 - d. tiedotus: työelämän pelisäännöt ja työmoraali
 - e. tiedotus: nuorille enemmän tietoa esim. eläkkeen ja ansiosidonnaisen työttömyysturvan kertymisestä
2. Kaikki työttömät eivät ole enää resurssia
 - a. resurssi: ennaltaehkäisevä työ, on myös resurssikysymys
 - b. moniammatillinen yhteistyö: Wire-malli (ml. työttöminen liikunta) + työttömän terveystarkastukset
 - c. strategiataso: TEM:n asiakassegmentointi vain lisää kuntien vastuuta pitkäaikaistyöttömistä
 - d. TE-toimiston vastuu työttömistä <-> kunnan vastuu työttömistä (intressiristiriita?)
3. Työttömyys "kannattaa"
 - a. lakimuutos: työttömyysturvalla ollessa pienet ansiotulot sallittava - tuetaan työllistymistä ja työn tekemistä!

PALAUTE. Teemaryhmä sai yhteensä yksitoista (11) palautetta.



Kysymys: Saitko keskustelusta uusia ennakoivia ajatuksia ja ideoita? Toteutustapa: Tukiko toteutustapa vuorovaikutteisuutta ja yhteisen ymmärryksen luomista?

Vastaajista vain kolmannes piti teemakeskustelua sisällöltään uusia näkemyksiä tuovana sekä toteutustapaa vuorovaikutteisuutta tukevana. Kaksi viidesosaa (40 %) katsoi, että vaikka toteutustapa oli yhteisöllinen, ei keskustelu onnistunut luomaan uusia näkökulmia. Pelkästään sisältöulottuvuutta tarkasteltaessa vastaajien enemmistön mielestä (70 %) teemakeskustelu ei onnistunut tuomaan uusia ajatuksia. Vastaajien kommentteja:

"Tietoa ehdittiin kerätä mutta ei jalostaa. Kuitenkin asiantuntevaa väkeä läsnä jota olisi kannattanut paremmin hyödyntää"

"Hyvän kokoiset pienryhmät, paljon uusia ajatuksia tällaiselle "kokemattomalle".

KESKUSTELUN LAATU. Mittaustulosten mukaan ryhmä oli:

- Kysymysten/oman mielipiteen mukaan keskitasoa heikompi
- Myönteisyyden/kriittisyyden suhteen keskitasoa parempi
- Tulevaisuuden/menneisyyden suhteen enemmän menneisyyteen kuin tulevaisuuteen orientoitunut

2.3 Ulkomaalainen työvoima osaamisen ja innovaatioiden lähteenä!

TOTEUTUSTAPA. Teemakeskustelun aluksi tehtiin lyhyt esittäytymiskierros. Ryhmä oli sen verran pieni, että erillisille pienryhmille ei ollut tarvetta. Keskustelua käytiin SWOT-pohjan avulla siten, että kukin osallistuja sai kirjoittaa omia kommenttejaan keltaisille lapuille, jotka sitten asetettiin fläppitaululla olevalle SWOT-pohjalle. Osa ilmoitti suoraan, mihin kohtaan haluavat kommenttinsa, joidenkin kommenttien osalta käytiin keskustelua siitä, mihin "lokeroon" ne kuuluvat. SWOT:in laatimisen jälkeen keskityttiin miettimään, miten Mahdollisuudet laatikkoon tulleita asioita voisi paremmin hyödyntää.

SWOT-taulukko

Vahvuudet

- Kielikoulutuksen järjestäminen
- Caset

Heikkoudet

- Kielikoulutuksen rahoitus
 - Työnantajien valmiudet ja resurssit
-

- "välittäjät"	Alueelliset palvelut
- Koordinoitu tukipalvelu	Lupajärjestelmä
- "herääminen" esim. hanketyö	Kv-opiskelijoiden suomen kielen opinnot
- Kansainväliset kontaktit	Motivointi suomen kielen koulutukseen
- Kielitaito	Tuen antaminen työnantajille
- Koulutusmahdollisuudet	Avoin keskustelu Suomen kielen opetustyyli
Mahdollisuudet	Uhat
Verkostojen luominen	Työnantajien asenteet
Kilpailuetu	Ulkomaalaiset opiskelijat muuttavat pois valmistumisen jälkeen
Oppilaitosten ja yritysten yhteistyö harjoittelu- ja työpaikkojen tarjoamiseen	Hanketyön vakinaistaminen
Erilaisen osaamisen hyödyntäminen	Työsuojeluasiat (miten tietoinen ulkomainen työntekijä on oikeuksistaan, uskaltaako/ymmärtääkö edes ottaa asiaa esille vaikka tietäisi oikeutensa)
eLearning, joustava kielikoulutus	
Monikulttuurisuus	

TOIMENPITEET.

- Miten saadaan ulkomainen työvoima näkyviin kilpailuetuna?
- Osaamisen tekeminen näkyväksi ja tunnistaminen.
- Ongelmana suomen kielen taidon puute.
- Hyvät caset esiin mediassa monipuolisesti.
- Tutkintojen tunnustaminen ja sen edistäminen.
- Sähköiset järjestelmät osaamisen tunnistamisen apuna, esim. erikieliset käyttöliittymät.
- Kv-opiskelijoiden ja yritysten yhteen saattaminen

PALAUTE. Teemakeskustelu sai yhteensä kaksi (2) palautetta. Nelikenttiä ei esitetä, jos vastauksia on alle viisi (5). Vastaajien kommentit teemakeskustelusta:

"Ennakoinnin näkökulma puuttui kokonaan. Työskentelyä ei pohjustettu riittävästi, fokus jäi uupumaan."

"Sain uutta tietoa."

KESKUSTELUN LAATU. Mittaustulosten mukaan ryhmä oli:

- Kysymysten/oman mielipiteen mukaan keskitasoa heikompi
- Myönteisyyden/kriittisyyden suhteen keskitasoa heikompi
- Tulevaisuuden/menneisyyden suhteen enemmän menneisyyteen kuin tulevaisuuteen orientoitunut

2.4 Aikuisille neuvontaa ja ohjausta työelämän muuttuvissa tilanteissa!

TOTEUTUSTAPA. Teemakeskusteluun osallistui noin 20 henkilöä. Keskustelun aluksi esiteltiin ehdotus maakunnallisesta aikuisohjauksen palvelujärjestelmästä. Sen jälkeen osallistujat jaettiin 4-5 hengen ryhmiin, jotka laativat SWOT:n peilaten esiteltyä ehdotusta aikuisohjauksen tulevaisuuden haasteisiin. Sen jälkeen kokoonnuttiin yhteen ja koottiin yhteinen SWOT. Lopuksi käytiin keskustelua tehtävistä toimenpiteistä sekä mallia jatkokehittäessä huomioitavista asioista.

SWOT-taulukko.

Vahvuudet	Heikkoudet
<ul style="list-style-type: none">- verkosto on olemassa- asiakkaalle vaivaton- malli voi kehittyä koko ajan- "luukuttamattomuus"- monikanavaisuus- mahdollisuus rikkoa organisaatioiden raja-aitoja- elinikäinen ohjaus elinikäisen oppimisen rinnalla- verkosto toimii peilinä, reflektion välineenä, mikä mahdollistaa omien vahvuuksien tunnistamisen- ottaa yrittäjien tarpeet huomioon- organisaationa voi olla myös esim. 3. sektori tai kehittämissyhtiö (ei viranomaisformaatti)	<ul style="list-style-type: none">- löydettävyyys- tiedon ajantasaisuus- verkosto on haavoittuva (heikoin lenkki)- ovatko yhteistyöperinteet riittävän vahvat?- kasvottomuus- kaikki eivät käytä tietotekniikkaa- ratkeavatko kaikki yritysasiakkaan tarpeet aikuisohjauksen keinoin?- miten malli suhtautuu seutujen ja organisaatioiden erilaisuuteen?- kohtaako virtuaalipalvelu käytännön tarpeet?- ei ratkaise kaikkia ongelmia, joillekin ei vain löydy polkua- miten asiakas, joka ei tunnista tarvettaan tämäläntyyppiseen palveluun?
Mahdollisuudet	Uhat
<ul style="list-style-type: none">- kustannussäästöt- kattavuus- erilaisia sisältöjä eri kohderyhmille, muunneltavuus- osaamisen tarpeiden aito tunnistaminen- mahdollisuus kehittää omaa palvelutarjontaa- face-to-face -optio- verkosto itsessään- asiakas saa paremman palvelun- asiakkaan osallisuus, vaikuttaminen omiin asioihinsa- yhteinen ohjauksen etiikka, eettisen osaamisen kasvaminen, luottamuksen lisääntyminen- opimme toisiltamme, verkoston tieto kumuloituu- sähköinen palvelutarpeen kartoitus- sekä asiakas että neuvoja voivat olla aktiivisia- palvelun voi yhdistää yhteispalvelupisteisiin- saa työelämästä palautetta, mikä toimii, mikä ei	<ul style="list-style-type: none">- palvelujen saatavuus- osataanko tarve tunnistaa?- toimiiko verkosto?- tunnetaanko toisten palvelut?- löytyykö tasavahvoja asiantuntijoita joka paikasta?- ovatko asiakkaan tarpeet keskiössä?- poimiiko malli vain aktiiviset asiakkaat?- osataanko irtautua omasta?- kokeeko asiakas palveluviivettä?- tarjotaanko mallissa vain valmiita ratkaisuja?- mistä koordinaatio hankeajan jälkeen?- mistä järjestelmän koulutus?- mistä kokonaisuus rahoitetaan?- katkeako palveluketju jossain vaiheessa - kenellä seurantavastuu?- onko tämä vain malli - tuleeko elämään jatkuvassa muutoksessa?- teemmekö tätä verkoston vai asiakkaan vuoksi?

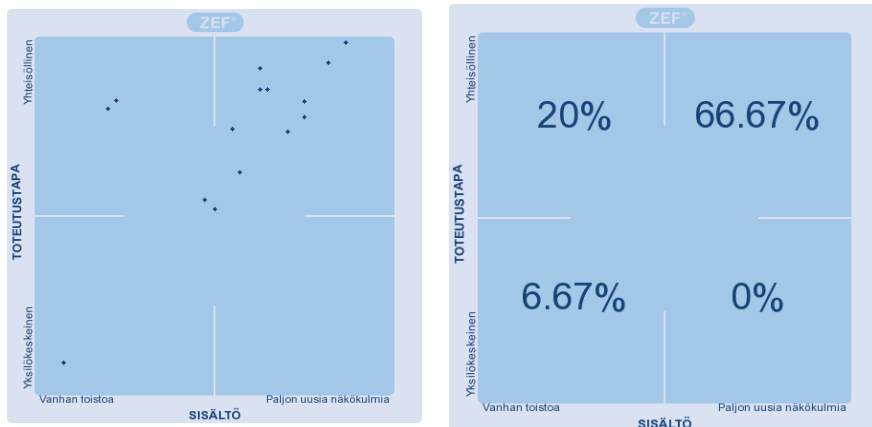
- ennakointi

- organisaatioiden välinen kilpailu
- keskittyvätkö palvelut Jyväseudulle?
- samanlaiset ratkaisut eivät toimi kaikkialla
- onko palveluita riittävästi vai tarjotaanko asiakkaalle "ei oota"
- palveleeko malli tulevaisuuden tarpeita?

TOIMENPITEET.

- johto saatava tukemaan arkityötä (esimiesten ja henkilöstön yrityksissä tulee tietää)
- aktiivisen, toimivan verkoston ylläpitäminen
- sitouttaminen, mallin lanseeraus ; eri osapuolten nähtävä hyödyt
- mikä on yhteys Yritys-Suomi -uudistukseen ja seudullisiin yrityspalveluihin?
- tarkempi asiakassegmenttien avaaminen
- Aikuisopiston kokemusten hyödyntäminen oppi on line -mallista (vahvuudet, kehittämiskohteet)
- mallin markkinointi ja tiedottaminen -> koskettavuus viestinnässä
- ohjaajien osaamisesta huolehtiminen: ennakointiosaaminen, eettisyys, toimintaympäristöosaaminen ym.

PALAUTE. Teemaryhmä sai yhteensä viisitoista (15) palautetta.



Kysymys: Saitko keskustelusta uusia ennakoivia ajatuksia ja ideoita? Toteutustapa: Tukiko toteutustapa vuorovaikutteisuutta ja yhteisen ymmärryksen luomista?

Kaksi kolmasosaa vastaajista katsoi, että teemakeskustelu onnistui sisällöllisesti tuomaan uusia näkökulmia sekä toteutustavaltaan tukemaan yhteisen ymmärryksen rakentamista. Viidenneksen mielestä keskustelu ei sisällöllisesti tuonut näkökulmia.

KESKUSTELUN LAATU. Mittaustulosten mukaan ryhmä oli:

- Kysymysten/oman mielipiteen mukaan keskitasoa heikompi
- Myönteisyyden/kriittisyyden suhteen huipputasoa
- Tulevaisuuden/menneisyyden suhteen enemmän tulevaisuuteen kuin menneisyyteen orientoitunut

3 ENNAKOIVA TYÖOTE

Pyöreän pöydän keskustelun aikana yleisölle esitettiin kysymys: oletko valmis antamaan oman ennakoitilupauksesi? Vastaukset jakautuivat seuraavasti:

87 % KYLLÄ.

Pohdin omassa työssäni tulevaisuutta, mietin miten tekemäni ratkaisut tekevät tulevaisuutta ja olen valmis jakamaan asiantuntijuuttani.

6 % EHKÄ.

Olen heräämässä tulevaisuudentekijäksi.

8 % TUSKIN.

Tulevaisuus on arvaamaton ja yritän sopeutua.

Palautekyselyssä vastaajia pyydettiin muotoilemaan oma ennakoitilupauksensa ja kertomaan miten heidän asiantuntemuksensa on käytettävissä yhteisessä ennakoitityössä.

LUPAUKSIA ENNAKOINTITEOISTA

- Haluan **toimia** työssäni tulevaisuusorientaatiolla.
- **Kuljen** silmät, korvat auki, katson valoisasti tulevaisuuteen, lopetan peruutuspeiliin katsomisen.
- **Kysyn** joka päivä itseltäni "mikä on mun juttu" ja miten se auttaa itseäni ja muita eteenpäin
- Lupaun tehdä työtäni enemmän ennakointi-lasit päässä. **Sitoudun** ennakoivaan työotteeseen ja avoimeen ajatteluun.
- **Teen** koko ajan työtä tulevaisuutta varten.
- Toimintatapani on tulevaisuusorientoitunutta ja pyrin ottamaan kehitystyössäni tulevaisuusnäkökulman huomioon.
- Tulen kaikessa työssäni **haastamaan** itseäni ja kanssa työskenteleviä näkemään vielä ja vielä pidemmälle eteenpäin ja katsomaan tulevaisuudesta tätä päivää. Päämääränä ihmisarvoinen elämä maakunnassa.
- **Kerron** ennakointiin liittyvistä tilaisuuksista organisaatiossani. Käytän ennakointidataa strategioissa ja ohjelmissa.
- **Seuraan** tiiviisti yhteiskuntaa ja koulutuksen kenttää
- Lupaun **toimia** omasta tehtävästäni käsin yhteisöllisen oppimisen ja ennakoivaksi alueeksi kehittymisen suunnassa - ennakoiva työote arkipäivän työssä, avoin tiedonvaihto, keskustelut yhteisen ymmärryksen luomiseksi
- **Osallistun** alueellisen ennakoinnin välineiden kehittämiseen ja tulosten levittämiseen.

LUPAUKSIA ASIANTUNTIJUUDEN JAKAMISESTA

- Asiantuntemukseni on käytettävissä esim. erilaisissa työpajoissa, teemapäivissä, verkostoissa.
- Minulta löytyy tietoa ammattikorkeakoulusta ja yliopistosta valmistuneiden näkemyksistä oman alansa kehittämistarpeista ja näkemyksistä, mihin suuntaan alat kehittyvät. Olen valmis jakamaan näitä tietoja ennakoitityöhön. Olen käytettävissä työmarkkinoihin, työelämän pelisääntöihin ja teknologiateollisuuden kehittämiseen liittyvissä asioissa.
- Oma asiantuntemukseni on käytettävissä aina tarvittaessa. Ennakoinnissa on yhteisöllinen vuorovaikutus erittäin tärkeää. Heikotkin signaalit tulevat näkyviin yhteisten keskustelujen ja vuorovaikutuksen kautta.
- Pyrin viemään viestiä valmistuneilta eteenpäin ennakoitityöhön.
- Tulen jatkossakin osallistumaan maakunnalliseen ennakoitityöhön, jos kutsu käy. Se on osa ammatillista osaamistani ja kehittymistäni.
- Omalta osaltani kun on mahdollista asiaan vaikuttaa tai edesauttaa asioiden eteenpäin viientä, olen käytettävissä.
- Olen mukana koko ajan oman työni kautta miettimässä ja toivottavasti myös rakentamassa aikuisohjauksen tulevaisuutta eli käytettävissä olen.

-
- **Huolehdiin** siitä, että oma organisaationi antaa ennakoitilupauksen ja on aktiivisesti mukana kehittämässä yhteistä ennakointiprosessia.
 - Luottamustehtävissäni tulen **panostamaan** siihen, että pudokkaiden määrä pienenee ja kaikille nuorille luotaisiin mahdollisuus päästä koulutukseen tai työssäoppimiseen tms. heti peruskoulun jälkeen.
 - **Pyrin** omalta osaltani aikuisohjauksen kehittämisen keinoin viemään ennakoititietoa seuduille ja kannustaa seutujen aikuisia kehittämään osaamistaan tavalla, joka vastaisi paremmin seudun tulevaisuuden tarpeisiin.
 - **Koulutamme** tulevaisuuden tekijöitä!
 - Tulen edistämään sen kysymyksen pohtimista, joka jäi ulkomaalaistyöryhmässä vähälle huomiolle: ulkomaalaistyövoiman ongelmat vähenevät vähentämällä ulkomaalaisten maahanottamista.
-

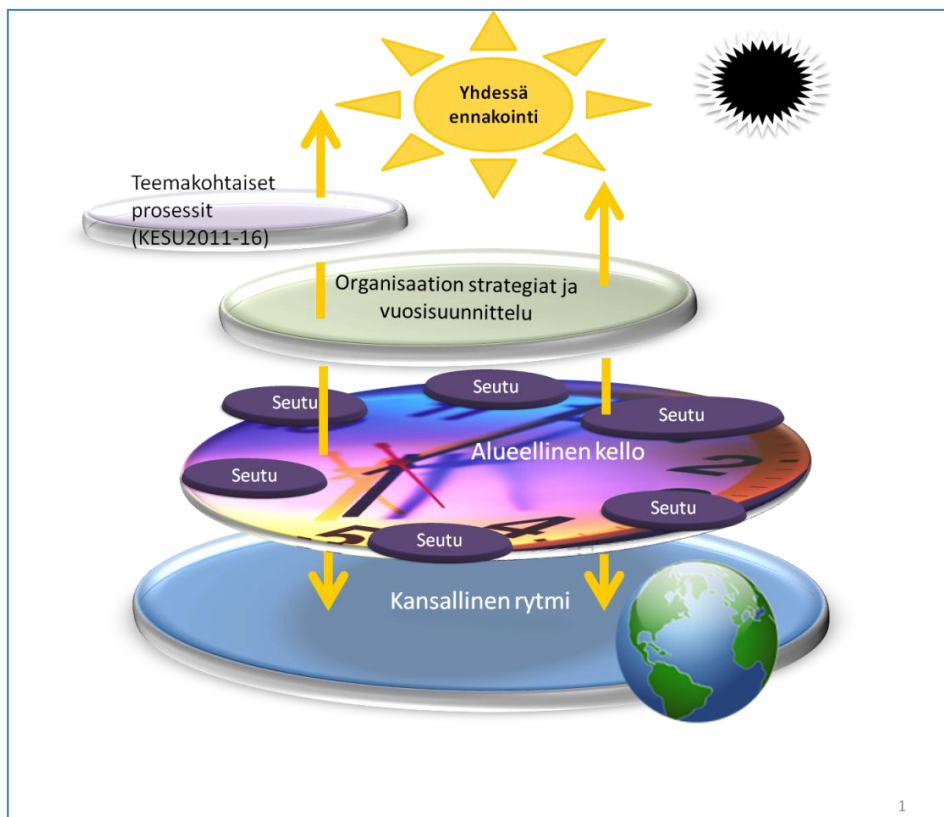
4 ENNAKOINTIPROSESSIN RAKENTAMINEN KESKI-SUOMESSA

Ennakointifoorumissa syntynyt materiaali hyödynnetään maakunnan yhteistyöryhmän osaamis- ja työllisyystyöryhmän työpajatyöskentelyssä 14.12.2010. Työpajassa laaditaan Toimivat työmarkkinat – kehittämissuunnitelman vuoden 2011 painopisteet.

Alueellinen ennakointi on jatkuva prosessi, joka kohdistuu työelämän osaamis-, koulutus- ja työvoimatarpeeseen sekä lyhyellä että pitkällä aikavälillä. Ennakointia tehdään niin kansallisella, alueellisella, seudullisella kuin organisaatiotasollakin. Kaikki tasot linkittyvät toisiinsa eikä mikään niistä ole irrallaan globaaleista tapahtumista. Yhteisessä ennakoinnissa liikutaan eri tasoilla ja kaikkia näkökulmia voidaan rikastuttaa pari kertaa vuodessa tehtävän yhteisen tarkastelun kautta. Tämän lisäksi aika-ajoin tulee teemakohtaisia prosesseja, kuten esimerkiksi koulutuksen ja tutkimuksen kehittämissuunnitelman 2011–2016 laadinta, jossa otetaan kantaa tulevaan koulutustarjontaan Keski-Suomessa. Lisäksi alla olevan kuvan ”musta aukko” muistuttaa sattuman mahdollisuudesta.

Vuoden 2011 aikana Keski-Suomen pitkän aikavälin ennakoinnissa hyödynnetään tulevaisuudentutkimuksessa laajasti käytettyä Delfoi-menetelmää, jonka Jyväskylän yliopiston Agora Centerin SWING-hanke resursoi. Toteutuksesta vastaa kehitysjohtaja **Olli Hietanen** Turun yliopiston tulevaisuuden tutkimuskeskuksesta. Lyhyen aikavälin ennakointia tehdään tammikuussa ja elokuussa laadittavissa aluetaloustarkasteluissa, jotka laaditaan seuduittain. Valtakunnallinen alueiden ennakointiseminaari järjestetään Jyväskylässä maaliskuussa yhteistyössä työ- ja elinkeinoministeriön kanssa. Yhteisistä ennakointitapahtumista tiedotetaan www-sivuilla:

<http://www.peda.net/veraja/toimivattyomarkkinat/ennakointi>



Alueellisessa ennakoinnissa on huomioitava eri tasoja ja aikajäniteitä.