



TYÖ- JA ELINKEINOMINISTERIÖ
ARBETS- OCH NÄRINGSMINISTERIET
MINISTRY OF EMPLOYMENT AND THE ECONOMY

TEM/745/00.04.01/2013
TEM033:00/2013

TE-palvelujen URA-tietojärjestelmän uudistamishanke

Haut ja kohtaanto -työryhmän loppuraportti

31.12.2015

Sisällysluettelo

1.	Haut ja kohtaanto -työryhmän toimeksianto ja työskentely	3
1.1.	Työryhmän työhön vaikuttavat strategiset linjaukset ja työryhmän esitysten vaikutukset.....	4
1.2.	Esitysten toimeenpanolla saavutettavat hyödyt	5
1.3.	TE-palvelujen asiakaslähtöinen kehittäminen	6
2.	Työnhakijaa koskevan tiedon hankinta	6
2.1.	Ammatti ja ammattinimikkeet tiedon kuvailussa	7
2.2.	Asiasanat tiedon kuvailussa	7
2.3.	Taitojen, osaamisen, pätevyyksien ja ammattien eurooppalainen luokitus ESCO.....	8
2.4.	Osaamisen kuvaaminen asiakaslähtöisesti	8
3.	Työväilytyksen hakutoimintojen ja automatiikan kehittäminen	9
3.1.	Semanttinen hakukoneratkaisu osana työväilytyksen automatisointia ja hakutoimintojen kehittämistä	9
3.2.	Työnhakijan Oma asiointi -verkkopalvelu	10
4.	CV-netin kehittäminen	11
4.1.	CV-netti osana osaamisperusteista työväilytystä ja työväilytyksen digitalisaatiota	11
5.	Työvoimakoulutus ja todennetun osaamisen rekisteri (TOR)	11
6.	Avoimen työpaikan täyttyminen.....	12
6.1.	Tiedon tuottaminen	12
6.2.	Matching	12
6.3.	Avoimet työpaikat -verkkopalvelu	14
6.4.	Verkkopalvelujen käytettävyyden lisääminen	17
6.5.	Työllistymissuunnitelman sähköistäminen	17
7.	Palkkatuki ja työllistymistä edistävät palvelut	17
8.	Henkilöasiakkaan tietojen näkyvyys yritys- ja työnantaja-asiakkaalle	18
9.	URA- ja verkkopalvelujen kehittämislinjausten vaikutukset maahanmuuttajien palveluihin	19
10.	Avoimet työpaikat -verkkopalvelun rajapinnan avaaminen	19
11.	Yhteenvedo työryhmän esityksistä perusteluineen	20

1. Haut ja kohtaanto -työryhmän toimeksianto ja työskentely

Työ- ja elinkeinoministeriö asetti helmikuussa 2015 TE-palvelujen asiakastietojärjestelmän (URA-tietojärjestelmä, myöhemmin URA) uudistamishankkeen työryhmän, jonka tehtävänä oli vuoden 2015 loppuun mennessä arvioida URA:n hakutoimintojen kehittämistarpeet työnvälityksen kannalta, valmistella linjausesitykset automatiikan hyödyntämisestä TE-palveluissa sekä henkilöasiakkaan tietojen näkyvyyden laajuudesta työnantaja- ja yritysasiakkaan sähköisissä palveluissa. *Työryhmän kokoonpano, liite 1.*

Työryhmän tehtävänä oli laatia linjausesitykset

- Avoimet työpaikat -palvelun rajapinnan mahdollisesta avaamisesta muille toimijoille. Rajapinta mahdollistaisi työpaikkailmoitusten julkisen käytön TE-palvelut.fi -sivuston ulkopuolella.
- Automatiikan hyödyntämisestä TE-palveluissa työpaikkojen, sijoitusmahdollisuuksien, työvoimakoulutusten ja työllistämistä edistävien toimenpiteiden tarjoamisessa.
- Työnantaja- ja yritysasiakkaan Oma asiointi -palvelun kautta asioivan näkyvyyden laajuudesta avoimeen työpaikkaan ehdolle asetetun ja/tai työtarjouksen saaneen henkilöasiakkaan esittely- ja CV-tietoihin sekä työ- ja koulutushistoriatietoihin.

Työryhmän tehtävänä oli lisäksi

- Arvioida URA:n hakutoimintojen kehittämistarpeet työnvälityksen kannalta. Työnhakijoiden ja työpaikkojen nopeat ja osuvat kohtaamiset ovat työnvälityksen kriittinen menestystekijä.

Työryhmä kokoontui toimikautensa aikana kahdeksan kertaa. URA:n hakutoimintojen kehittämistarpeita arvioidessaan ryhmä hyödynsi mm. TE-palveluiden URA-tietojärjestelmän uudistamishankkeen yritys- ja työnantaja-asiakkaan palveluiden suunnittelu- ja kehittämistyöryhmän työn tuloksia sekä selvitti hakuprofiilien tiiviimpää yhteiskäyttöä ja/tai yhdistämismahdollisuuksia. Lisäksi ryhmä kuuli valmistelussa seuraavia asiantuntijoita:

Hallinnon omat asiantuntijat

- *Kehittämispäällikkö Mikko Rantahalme, TEM/TIETO/SÄP-ryhmä:*
CV-netti, Semanttinen hakukoneratkaisu
- *Vanhempi hallitussihteeri Kirsi Hyttinen, TEM/TYO/RATO-ryhmä:*
Henkilöasiakkaan tietojen näkyvyys työnantaja- ja yritysasiakkaille
- *Neuvotteleva virkamies Petri Syvänen, TEM/TIETO/THA-ryhmä:*
Tilastointiin liittyvät asiat

Ulkopuoliset asiantuntijat

- *Johtaja Mika Rossi ja Isa-Maria Ääri, Accenture Oy Suomi sekä Karl Berndt, Accenture Saksa:*
Saksan TE-palvelujen virtuaalinen työmarkkinamalli
- *Asiantuntija Jenni Ruokonen EK:* "Osuvuutta rekrytointiin, tehoa työnvälitykseen" -kyselytulosten esittely

1.1. Työryhmän työhön vaikuttavat strategiset linjaukset ja työryhmän esitysten vaikutukset

Rakennemuutokset elinkeinoelämässä, työmarkkinoilla ja työelämässä jatkuvat voimakkaana. Yrityksiä ja työpaikkoja syntyy ja häviää. Toimiala- ja ammattirakenteet ja työtehtävien sisältö muuttuvat edelleen. Osaamisen merkitys työmarkkinoilla, työelämässä ja yrittäjyydessä kasvaa. Työn organisointi, työn sisällöt ja luonne muuttuvat siten, että työpaikkakohtaiset tehtävä- ja osaamisvaatimukset laajentuvat ja digitalisoinnin myötä ammattirakenteet muuttuvat. Ammattien kvalifikaatiovaatimukset ovat laaja-alaisuutta ja moniosaamista edellyttäviä. Henkilökohtaisten ominaisuuksien, erityisosaamisen ja osaamisen yhdistelmät korostuvat. Nämä muutokset tuovat isoja haasteita asiakastietojärjestelmien ja matching-toimintojen kehittämiselle.

Juha Sipilän hallituksen kärkihankkeen, Työvoimahallinnon uudistaminen työllistymistä tukevaksi, mukaan yritysten mahdollisuuksia työvoiman hankintaan tehostetaan kehittämällä sähköistä palvelujärjestelmää. Linjausten mukaisesti sähköiset TE-palvelut uudistetaan ja toimintaa digitalisoidaan mahdollisimman kattavasti. Hallitusohjelman linjausten mukaisesti toteutetaan automaattinen julkisen ja yksityisen työnvälityksen kattava hakukone työpaikoista ja työnhakijoista.

Sähköisten palvelujen uudistuksen tavoitteena on täysimääräinen digitaalisuus TE-palveluissa vuoteen 2020 mennessä. Kaikissa TE-palveluissa tulee automatiikkaa hyödyntää mahdollisimman kattavasti.

TE-palvelujen laajeneva automatiikka edellyttää sitä, että henkilö- sekä yritys- ja työnantaja-asiakkaita koskevat tiedot ovat mahdollisimman kattavat ja ajantasaiset. TE-palveluissa pitää pystyä tunnistamaan henkilöasiakkaiden osaaminen ja työpaikkojen osaamisvaatimukset nykyistä paremmin. Työnvälityksen hakutoimintoja monipuolistetaan ja työpaikkojen ja työnhakijoiden kohtaamisen tukena käytetään nykyistä enemmän automatiikkaa.

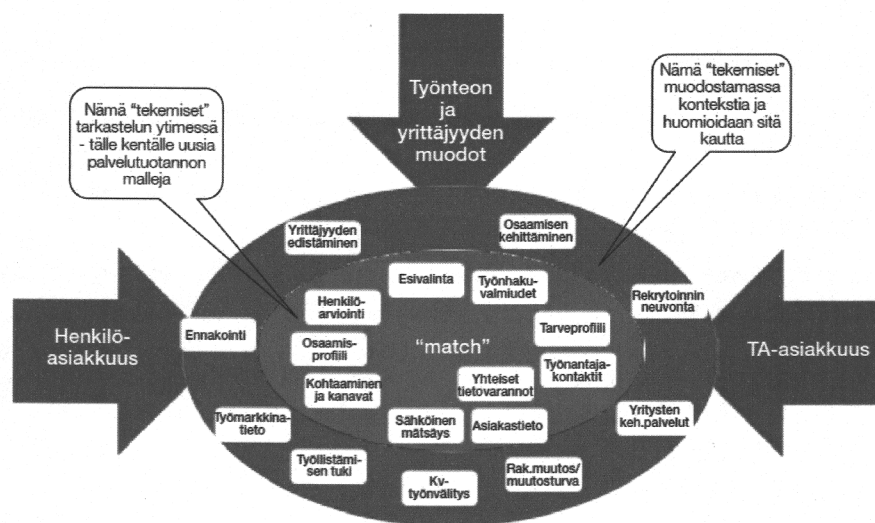
Työryhmän esitysten toimeenpano edellyttää riittävien resurssien (=henkilö- ja määräraharesurssit) suuntaamista ko. kehittämiskohteisiin. Esitykset vaikuttavat URA:n uusimisaikatauluihin, koska muutokset edellyttävät laajoja tietokanta-, koodisto- ja sovellusmuutoksia URAan ja verkkopalveluihin.

Työryhmän esityksillä on vaikutuksia TE-palvelujen asiantuntijoiden tehtävä- ja osaamisvaatimuksiin. TE-palveluiden asiantuntijoiden tiedon tallentamiseen käyttämä työaika vähenee. Automatiikan laajentuminen mahdollistaa asiantuntijatyön suuntaamisen nykyistä paremmin henkilö- sekä yritys- ja työnantaja-asiakkaan palvelutarpeen mukaiseen palveluun, asiakasohjaukseen ja kumppanuuksiin.

Työryhmä katsoo, että TE-palvelujen palvelukyvyn turvaamisen ja kehittämisen kannalta on tärkeää, että jo olemassa olevat henkilö- ja työnantaja-asiakkaiden sähköiset palvelut otetaan täysimääräisesti käyttöön. Marraskuun 2015 seurantatietojen mukaan työnantajapalvelujen verkon käyttöaste oli 76 % (ka) ja työnhakija-asiakkaiden 50 % (ka).

Työryhmän työn esitysten taustalla on työpolitiikan palvelurakennearviointityön määrittelemä julkisen työnvälityksen visio. Julkinen työnvälitys on työvoiman kysyntää ja tarjontaa yhteen sovittava palvelu, joka perustuu aitoon asiakaskeskeisyyteen ja vahvaan henkilökohtaiseen asiakaspalveluun. Modernissa työnvälityksessä kriittistä on työnvälitystiedon avoimuus, laatu ja tiedonvälityksen nopeus. Henkilökohtaisen palvelun tueksi on luotava julkinen virtuaalinen työnvälityksen kohtaamispaikka, jota voivat käyttää kaikki työmarkkinatoimijat. Nämä uudet palvelutuotannon mallit ja tuotantoresurssien digitaalinen yhteiskäyttö edellyttävät digitaalisten työnvälityspalvelujen kehittämistä kansallisen palveluarkkitehtuurin periaatteita ja mahdollisuuksia hyödyntäen.

Kuva 1. Arviointikohteen rajaaminen työnhakijan ja työpaikan tuloksekkaan kohtaamisen välittömässä läheisyydessä oleviin tekijöihin ja toimintoihin



Lähde: (Työpolitiikan palvelurakennearviointi 3 Työpoliittisten palvelujen tuottamistavat – julkinen työnvälitys)

1.2. Esitysten toimeenpanolla saavutettavat hyödyt

Asiakashyödyt

- Henkilö- sekä yritys- ja työnantaja-asiakkaat pystyvät määrittelemään osaamista ammattitarkkuutta tarkemmin ja voivat liittää osaamis- ja tehtäväprofiiliin monipuolisesti myös ammatista riippumattomia laaja-alaisia taitoja.
- Työpaikkoihin tehdään enemmän ehdokashakuja ja työtarjouksia, työnhakijat saavat enemmän työtarjouksia.
- Maahanmuuttajat voivat yhdenvertaisesti kantasuomalaisten kanssa rekisteröityä työnhakijoiksi.

Organisaation hyödyt

- Työnvälityksen tuloksellisuus ja laatu paranevat. Matching-prosessi¹ tehostuu, kun työnvälityksen hakutoiminnot monipuolistuvat ja automatisoituvat. Työpaikkojen osaamisvaatimukset ja henkilöasiakkaiden osaamiset pystytään tunnistamaan nykyistä selvästi paremmin.
- Kun asiakkaat kuvailevat työssä tarvittavaa osaamista yksilöllisin, kattavin ja yhdenmukaisin termein, rekrytointiprosessi (haku ja valinnat) voidaan automatisoida. TE-palvelujen ja muiden asiantuntijoiden tiedon tallentamiseen käyttämä työaika vähenee.
- Työ- ja elinkeinohallinnon ei tarvitse ylläpitää omia terminologisia sanastoja.
- Kun kuvailukieliä käytetään myös ostopalveluina tuotetuissa palveluissa (mm. ammattitaito- ja osaamiskartoitukset sekä valmennukset ja koulutukset), tietoja osaamisesta ja osaamisvajeista voidaan tallentaa suoraan URA:an erilaisissa käyttäjärooleissa.
- Suoritetu tutkimus ei välttämättä suoraan kerro, mitä koulutuksen suorittanut osaa. Koulutuskokonaisuudet ovat laajoja ja suuntautumisvaihtoehtoja on runsaasti. Koulutukset voidaan myös kuvata ESCO:n käsitteillä, jolloin koulutukseen osallistuneen osaaminen saadaan selke-

¹ Tässä raportissa työpaikkojen ja työnhakijoiden kohtaamisesta käytetään käsitettä "matching".

ämmin näkyviin. Koulutuksenjärjestäjät voivat vastaavasti muokata koulutusohjelmiaan työelämästä saatujen osaamisvaatimusten perusteella, jolloin koulutuksen vaikuttavuus osaavan työvoiman saatavuuden turvaamiseksi paranee.

Yhteiskunnalliset hyödyt

- Työnvälityksen vaikuttavuus ja tuloksellisuus paranevat: työpaikat ja työnhakijat kohtaavat nykyistä nopeammin.
- Yhteiset tietovarannot vähentävät erillisten ja päällekkäisten rekisterien ylläpitotarvetta ja pienentävät tietojärjestelmien ylläpitokustannuksia.
- ESCO-luokitusta käyttäen tutkintoon johtavien koulutusten laajoja sisältöjä voidaan kuvailla työelämlähtöisesti.
- Maahanmuuttajien osaaminen saadaan yhteiskunnan käyttöön, kun he pääsevät käyttämään TE-palveluja oma asiointi- ja verkkopalvelujen kautta.

1.3. TE-palvelujen asiakaslähtöinen kehittäminen

Työpolitiikan palvelurakennearviointityössä on nostettu asiakaslähtöisyys yhdeksi tuloksellisuusajuriksi. Asiakaslähtöisyyden osatekijöitä ovat asiakkaan palveluymmärrys, osallistuminen palvelutahtumaan ja palvelujen kehittämiseen, asiakastiedon hyödyntäminen, asiakaslähtöinen palvelukulttuuri sekä asiakaslähtöisyys johtamisessa. Asiakkaalla on palvelutarpeiden lisäksi välitöntä kokemusta palvelusisältöjen ja palvelukanavien toimivuudesta. Tämän kokemuksen muuttaminen tiedoksi ja paremmiksi palveluiksi on tärkeä osa palvelujärjestelmän toimintaa. Asiakkaita tulisi asiakasraatien, joukkoistamisen ja testaamisen avulla ottaa vahvemmin mukaan digitaalisten ratkaisujen ja palvelujen saatavuuden kehittämiseen.

Työryhmän esitys

1. Henkilö-, sekä yritys- ja työnantaja-asiakkaat otetaan nykyistä vahvemmin mukaan verkkopalvelujen ja URA:n kehittämistyöhön. Asiakaspalautteita hyödynnetään systemaattisesti ja asiakkaat otetaan mukaan testaamaan uusia palveluja.

2. Työnhakijaa koskevan tiedon hankinta

TE-palvelussa työtä hakevien asiakkaiden osaamista kuvailevaa tietoa hankitaan hyvin monin erilaisin menetelmin. Ensisijaisesti tieto työnhakijan osaamisesta saadaan suoraan asiakkaalta, asiakkuuden alkaessa asiointipalvelussa. Palvelutilanteissa TE-palvelujen asiantuntijat täydentävät tietoa, mutta perusoletus kuitenkin on, että saadut tiedot ammattinimikkeestä, koulutuksesta ja työkokemuksesta kertovat riittävästi osaamisesta.

Psykologisten testi- ja muiden arviointimenetelmien (työtyyli- ja persoonallisuuskartoitukset, itsearviointilomakkeet, kykytestit) avulla saatu tieto tallentuu käytetyn työskentelymenetelmän mukaan joko paperiversioksi tai verkkodokumentiksi. Ostettujen osaamiskartoitusten ja valmennusten palveluntuottajilla on omat menetelmänsä (mm. todistukset, haastattelut ja keskustelut, itsearviointilomakkeet, todellisissa oppimis- ja työtilanteissa tapahtuva arviointi). Valmennusten järjestäjät arvioivat valmennuksiin osallistuneita Arvi-palautteella. Valmennukseen osallistujat arvioivat valmennuksia Opal-palautejärjestelmällä. Opal-palautelomakkeet työnhaku-, ura- ja työhönvalmennuksille on laadittu kevään ja kesän aikana. Ne on otettu käyttöön loppusyksyllä 2015. Muun tiedon siirtyminen ostetuista palveluista URA:an vaihtelee toimistoittain ja työntekijöittäin.²

² Osaamisprofiili on henkilön tietojen, taitojen ja kompetenssien muodostama kokonaisuus. Tehtäväprofiili on työn keskeisiä tehtäviä ja velvollisuuksia määrittävä kokonaisuus (työryhmän määritelmä).

2.1. Ammatti ja ammattinimikkeet tiedon kuvailussa

Ammatilla tarkoitetaan suhteellisen vakiintunutta tehtävien kokonaisuutta, jolla määritellään työpaikasta riippumatonta osaamista. Arvioitaessa ammatti-käsitteen käyttöä osaamisen määrittelyssä on huomioitava työelämän muutostrendit. Ammatit laaja-alaistuvat.

Tietoyhteiskunnan nopeasti muuttuvilla aloilla ammatti käsitteenä on haastava, koska työtehtävät kytkeytyvät usein vain kevyesti vakiintuneeseen koulutukseen tai muuhun pätevytyymiseen. Ammattien laaja-alaistumisessa ei ole kyse vain tehtävien laajenemisesta tai uudelleen yhdistelystä, vaan myös asenteiden, arvojen ja toiminnan tapojen ymmärtämisestä. Lisäksi työnteon tavat monimuotoistuvat myös niin, että työ pilkkoutuu pienemmiksi osiksi, joka tehdään sekä palkkaperusteisesti että yrittäjämäisesti.

Työjärjestö ILO:n kansainvälisessä *ISCO-ammattiluokituksessa* ja Tilastokeskuksen siihen perustuvassa kansallisessa standardissa Ammattiluokitus 2010 määritellään käsitteet ammatti ja työ. Ammatti on se joukko töitä, joihin kuuluvia tehtäviä ja velvollisuuksia luonnehtii suuressa määrin samankaltaisuus. Työ on niiden tehtävien ja velvollisuuksien joukko, jota henkilö hoitaa työnantajan (organisaation) lukuun tai työllistäessään itse itsensä.

Ammattiluokituksen 10 pääluokkaa on muodostettu ammattitaitotason perusteella. Taitotaso kuvaa ammattiin kuuluvien tehtävien ja velvollisuuksien monimutkaisuutta ja määrää. Pääluokkien sisällä ammatit jaetaan erikoistumisalan mukaan. Tiedot ja taidot liittyvät alalla käytettäviin työvälineisiin ja koneisiin, työstettäviin materiaaleihin tai millaisiin tavaroita tai palveluja ammattiteissa tuotetaan. Ammattiryhmäkuvaavuuksissa mainitaan joitakin osaamisalueita, mutta kuvaukset eivät pyri olemaan kattava osaamisvaatimusten luettelo. Luokituksessa ei yksilöidä esimerkiksi työvälineitä, koneita tai materiaaleja, jotka ovat työtehtävätasosta tietoa osaamisesta.

TE-palveluissa työnhakijan ammatillisista osaamista määritellään kolmella sisällöllisesti erilaisella ammatin käsitteellä. *Tilastoammatti* määräytyy koulutuksen ja työkokemuksen perusteella. Asiakkaalla voi olla vain yksi tilastoituva ammattikoodi, joka on tällä hetkellä määriteltävä viisinumero-tasoisesti. Tilastoammatti on myös automaattisesti asiakkaan hakuammatti. *Hakuammatti* ilmaisee sen, mitä työpaikkoja henkilö hakee ja niitä voi olla useita. Työtä hakevalta edellytetään hakuammatin vaatimaa osaamista. *Tavoiteammatti* on sellaisten tehtävien ja osaamisen kokonaisuus, jota henkilö tavoittelee yleensä koulutuksen avulla ja jota hänellä ei vielä ole.

Tilastokeskuksen Työvoimatutkimus kerää tilastotietoja 15–74-vuotiaan väestön työhön osallistumisesta, työllisyydestä ja työttömyydestä sekä työvoiman ulkopuolisten toiminnasta. Vastaajien antamien tietojen pohjalta luodaan kuva koko 15–74-vuotiaan väestön toiminnasta. Ammattitieto perustuu haastateltavan omaan ilmoitukseen. Näin Tilastokeskus on kerännyt 11 000 ammattinimikkeen nimikkeistön, jota päivitetään kaksi kertaa vuodessa.

Tilastoviranomaistehtävien näkökulmasta sekä työnhakijoita että työpaikkailmoituksia voidaan kuvata useammalla ammattinimikkeellä, kunhan yksi niistä on tilastoituva ammatti. Ilman sitä työnhakija ja avoin työpaikka monistuvat niin moneksi ammatiksi kuin niitä on merkitty eikä työnhakijoiden ja avointen työpaikkojen lukumäärä olisi todellinen.

2.2. Asiasanat tiedon kuvailussa

Kun ammattiluokitus vaihdettiin vuonna 2014 Pohjoismaisesta ammattiluokituksesta toiseen standardiin, joitain ammattinimikkeitä yhdistettäessä menetettiin tieto erityistaidosta. Siksi osaa ammattinimikkeistä oli täydennettävä indeksitermillä (taito- eli asiasanalla). Nämä asiasanat muodostavat *Taidot ja pätevyudet -koodistossa* pääryhmät 1-9 (noin 470 asiasanaa). Ammatissa tarvittavaa erikoistunutta osaamista voidaan määritellä millä tahansa taitosanalla.

Koodistoon lisättiin myös ensimmäisen kerran noin 20 ei-ammattispesifia, laaja-alaista taitoa kuvaavaa taitosanaa. Näiden taitosanojen merkitys korostuu, koska työtä hakevan osaamista voidaan karjoittaa vain suhteessa tiettyyn viitekehykseen. Työnantajat haluavat rekrytoida ”hyvän tyyppin.” Kompetenssilla tarkoitetaan kykyä, osaamista, pätevyyttä ja valmiuksia ja se voi koostua motiiveista, käyttäytymispiirteistä, arvoista, taidoista, sosiaalisista rooleista, tiedoista ja kaikista edellä mainittujen yhdistelmistä.

Taidot ja pätevyydet -koodisto sisältää myös asiasanoja, joilla määritellään *sertifioitua osaamista*. Luvat ja pätevyydet -pääryhmä 0 sisältää noin 100 asiasanaa tiedossa olleista tietolähteistä. Suomessa ei ole tällä hetkellä viranomaista tai organisaatiota, jolle olisi annettu tehtäväksi koota kattavasti tieto muista kuin tutkintotavoitteisista osaamisvaatimuksista. Vuonna 2014 tieto luvista ja pätevyyksistä koottiin sillä hetkellä mm. HR Intelligence Oy:n korttirekisteristä, joka tarjoaa yrityksille työelämän lupakorttien eli sertifikaattien ylläpitopalveluja.

2.3. Taitojen, osaamisen, pätevyyksien ja ammattien eurooppalainen luokitus ESCO

Euroopan komission ESCO-hankkeessa kehitetään taitojen, osaamisen, pätevyyksien ja ammattien eurooppalaista luokitusta (the classification of European Skills, Competences, Qualifications and Occupations). Hankkeessa tunnistetaan, luokitetaan ja standardoidaan taitoja, pätevyyksiä ja ammatteja. Luokituksen ensimmäinen versio avattiin lokakuussa 2013. Tavoitteena on vuonna 2017 avata kaikilla EU-kielillä ja avoimella lähdekoodilla toteutettu terminologinen luokitus. Luokitus liitetään kansainvälisiin luokitteluihin ja kehyksiin kuten NACE (toimialaluokitus), ISCO (ammattiluokitus) ja EQF (tutkintojen viitekehys) ja se on saatavissa maksutta kaikille sidosryhmille ESCO-portaalin välityksellä.

Elokuussa 2015 luokituksen kehitysversio sisälsi yli 5 200 suomenkielistä ammattinimikettä sekä 4 800 taitoa ja osaamista kuvaavaa sanaa, joista noin 170 on seuraavissa laaja-alaisen taitojen kuudessa kategoriassa: ajattelutaidot ja osaaminen; asenteet ja arvot työssä; kieli ja viestintä; sosiaaliset taidot ja sosiaalinen osaaminen; tiedon soveltaminen. ESCO-luokitus tulisi sisältämään myös Euroopan työmarkkinoilla tarvittavat ammattipätevyydet/tutkinnot. Pätevyys/tutkinto on arviointi- ja validointiprosessin virallinen tulos, jonka henkilö saa, kun toimivaltainen elin toteaa hänen saavuttaneen tietyn tasoiset oppimistulokset.

2.4. Osaamisen kuvaaminen asiakaslähtöisesti

Tämän hetkinen TE-palvelujen käytössä oleva ammattinimikkeiden ja asiasanojen muodostama kuvailutermien kokonaisuus on suppea, epäsystemaattinen ja hajanainen. Ammattinimikkeitä on lisätty asiakaspalautteiden perusteella ensimmäisen käyttövuoden aikana noin parikymmentä eikä ammattinimikkeille ole määritelty synonyymejä. Päivittämisen ja ylläpidon vastuut ja prosessit on nyt määritelty, mutta resurssiarviota ei ole tehty siitä, mitä kuvailutermistöjen kehittäminen ja ylläpitäminen TE-palvelujen työnä vaatisi. Voitaneen kuitenkin todeta, että oman ammattinimikkeistön ja indeksointitermien jatkuva ylläpitäminen ei ole valtion niukkenevista resursseista johtuen mahdollista.

Nykyisten kuvailutermien riittämättömyyden lisäksi työn välittäminen ja rekrytoinnin palvelukonseptien suunnittelu on haastavaa, koska ammatin käsitettä käytetään monissa eri tarkoituksissa. Lisäksi TE-palveluissa kuvaillaan eli määritellään ISCO-luokituksen mukaisilla ammattinimikkeillä aikaisemmin mainittuja käsitteitä (työtehtävää ja ammattia), vaikka luokitus määrittelee vain ammatteja. Samalla ammattinimikkeellä työskentelevien tehtäväkuvat poikkeavat yleensä toisistaan huomattavasti.

Työtä hakevat asiakkaat määrittelevät osaamistaan usein edelleen johonkin toimialaan liittyvänä eivätkä välttämättä tunnista osaamisessaan laaja-alaisia ja toimialasta tai tehtävästä riippumattomia taitoja. Tunnistettukin osaaminen voidaan kuvailla väärin. Asiakasvastuun ja automaatiotavoitteiden kasvaessa tiedonkuvailun on oltava asiakkaalle sekä helppoa ja ymmärrettävää että täysin strukturoitua ja rakenteista.

Työryhmän esitykset

2. Työ- ja elinkeinohallinnossa ei enää ylläpidetä TE-palvelujen ammattinimikkeistöä, vaan se korvataan joko kansallisella, Tilastokeskuksen keräämällä ammattinimikkeistöllä tai ESCO-hankkeessa luokitellulla eurooppalaisella ammattistandardilla.

3. Työ- ja elinkeinohallinnossa tilastoidaan työnhakijoita, työpaikkoja ja palveluissa olevia samalla tarkkuustasolla kuin Tilastokeskuksen Työvoimatutkimuksessa.

4. Työ- ja elinkeinohallinnossa ei enää ylläpidetä omia taitoja ja pätevyyskäsitteitä kuvaavia termejä (asiasanoja), vaan ne korvataan ESCO-luokituksen sekä ammattikohtaisilla että laaja-alaisilla taitoja kuvaavilla termeillä.

5. Asiasanoina käytetään ESCO:ssa kuvattujen termien lisäksi suomalaisten ontologioiden asiasanoja, joilla voidaan kuvata erityisesti Suomen tiede-, taide- ja työyhteisöjen erityisosaamista.

Ratkaisut edellyttävät

- Tilastokeskuksen ja KEHA:n keskusteluja kansallisen ammattikäsitteistön ja sen tietovarannon yhteisestä kehittämisestä.
- TEM:n päätöstä ESCO-hankkeeseen osallistumisesta.
- Opetus- ja kulttuurihallinnon ja työ- ja elinkeinohallinnon linjauksia kehittämisen vastuista.

3. Työnvälityksen hakutoimintojen ja automatiikan kehittäminen

3.1. Semanttinen hakukoneratkaisu osana työnvälityksen automatisointia ja hakutoimintojen kehittämistä

TE-palvelujen tärkein yksittäinen tehtävä on työnvälitys. Tähän tehtävään liittyy niin työnhakijoiden kuin työnantajien tarpeiden selvittäminen ja tehokas kohtaanto. Työnantajan tarve on löytää markkinoilla olevaa osaamista ja tarvittavat osaajat ja työntekijän tarve on löytää oikea ja sopiva työpaikka – mahdollisimman nopeasti ja tehokkaasti.

Työnvälitys perustuu tällä hetkellä pitkälti työnantajan ja työnhakijan asiointipalveluissa antamiin tietoihin, joita louhitaan erilaisilla hauilla. Haut löytävät tuloksia, jos käyttäjät ovat ilmaisseet asiat sanoin ja termein, joita molemmat osapuolet käyttävät ja tunnistavat. Sen sijaan sanat ja termit, joita ei toinen osapuoli ole tiedoissaan antanut samalla tavalla, mutta joiden käsite reaalielämässä on mahdollisesti sama tai lähellä toisiaan, eivät automaattisesti kohtaa, vaan tietoja joudutaan käsittelemään TE-palveluiden asiantuntijan avulla manuaalisesti.

Tavoitetilä

Työn hakeminen ja tarjoaminen ovat prosesseja, joissa käytetään olemassa olevaa ja prosessissa kerättyä tietoa. Tiedon hyödyntäminen vaikeutuu, kun samasta asiasta käytetään erilaisia termejä ja sanoja vaikka käsite on sama. Tällöin myös prosessi hidastuu ja tehokkuus heikkenee. Tehokas kohtaanto perustuu tietojen automatisoituun yhdistelyyn ja tietojen automaattiseen kohtaamiseen.

Tavoitetilassa esimerkiksi 'henkilöstösihteerin' paikkoja hakevalle työntekijälle tietojärjestelmien ja niitä käyttävien palveluiden tulee esittää sekä 'HR-assistentin' että 'henkilöstöasiantuntijan' avoimet tehtävät. Jos työnantaja hakee 'myyntipäällikköä', tulee järjestelmien ehdottaa tätä paikkaa myös työnhakijalle, joka hakee 'account managerin' tai 'myyntialan' työtä.

Sanoja ja merkityksiä pitää pystyä tunnistamaan ja yhdistelemään erilaisista lähteistä. Hakukoneratkaisun tulee kyetä liittämään uusia sanoja ja termejä palvelun hyödyntämiin käsitteisiin. Ensiarvoisen tärkeää työnvälityksen tehostamisessa on tietosisällön painottaminen osaamisen kuvaamiseen niin työpaikkailmoituksissa kuin työnhakijan tiedoissakin. Semanttisen hakukoneen lisäarvo saavutetaan varmistamalla, että sen käyttämä tietosisältö vastaa parhaalla mahdollisella tavalla työnvälityksen tarpeita.

Semanttinen hakukone tehostaa nykyisiä hakuja, mutta ei korvaa niitä. Hakukoneratkaisua käytetään nykyisten hakujen taustalla mahdollistaen niiden automatisoinnin eri tarpeisiin. Semanttinen hakukone kytketään vuoden 2016 aikana Avoimet työpaikat sekä CV-netti -palveluun. Työkalua voidaan hyödyntää tämän lisäksi mm. koulutukseen hakeutumisessa sekä useissa muissa palvelutarpeissa työnvälityksen ja asiakasohjauksen tehostamiseen.

3.2. Työnhakijan Oma asiointi -verkkopalvelu

Oma asiointi -palvelussa henkilöasiakas voi ilmoittautua työnhakijaksi, ilmoittaa työnhakua koskevista muutoksista sekä päättää työnhakunsa. Vuonna 2015 uusista asiakkaista 80 % ja kaikista asiakkaista 78 % ilmoittautui verkon kautta. Työhaun muutoksista ilmoitettiin verkon kautta 31 % ja työhaun päättymisistä 36 %. Verkkopalvelussa asiakas saa myös tietoa työnhakuprosessistaan (hän voi mm. katsella yhteydenotto-, työttömyysturva- ja muita työnhakuunsa liittyviä tietoja) sekä tehdä asiakasprosessiinsa kuuluvia tehtäviä (mm. työllistymissuunnitelman hyväksyminen, suunnitelmassa sovittujen tehtävien suorittamisesta ilmoittaminen, työttömyysturvaselvityksen antaminen sekä työtarjoukseen vastaaminen). Tällä hetkellä henkilöasiakas voi verkkopalvelussa päivittää työkokemusta ja koulutustietojaan sekä työtoiveitaan vain työnhakuprosessin alussa, työhaun aloituksen yhteydessä.

Oma asiointi -palvelu on keskeinen verkkopalvelu, joka vaikuttaa asiakkaan saamaan jatkopalveluun ja TE-palvelujen ja työnvälityksen tuloksellisuuteen. Asiakkaiden tulee pystyä kuvaamaan palvelussa nykyistä monipuolisemmin omaa osaamistaan, työkokemustaan ja työtoiveitaan koko työnhakuprosessin ajan. Verkkopalvelun kehittämisellä on vaikutus myös URA-tietojärjestelmän toiminnallisuuksiin (asiakkaan verkossa ilmoittamat tiedot oltava aina myös TE-toimiston käytettävissä).

Työryhmän esitykset

6. Työnhakijan Oma asiointi- verkkopalvelua uudistetaan tuottamaan nykyistä paremmin tietoja työnhakijan osaamisesta ja työtoiveista.

7. Työnhakija määrittelee itse verkkopalvelussa työhaun alkaessa sekä päivittää tarvittaessa työhaun aikana, erityisesti osallistuttuaan johonkin työllistymistä edistävään palveluun, osaamis- ja työnhakuprofiiliaan, johon perustuen työnhakijalle syntyy/tehdään automaattinen CV.

8. Osaamis- ja työnhakuprofiilissa työnhakija määrittelee osaamistaan mm. ESCOa ja kansallista Taidot - ja pätevyyydet -koodistoa sekä jo nykyisin käytössä olevia hakutekijöitä hyödyntäen.

CV-netin kehittäminen

4.1. CV-netti osana osaamisperusteista työnvälitystä ja työnvälityksen digitalisaatiota

TE-palveluissa julkaistuja CV:eitä on tällä hetkellä noin 55 000 kappaletta. TE-toimiston työttömistä työnhakijoista noin 13 %:lla on CV julkaistuna. Vaikka CV-netin käyttö on ollut tasaisessa kasvussa koko sen elinkaaren ajan, tulee CV:den määrää lisätä ja palvelu tulee integroida kiinteämmäksi osaksi työnhakijan tietoja sekä työnantajien rekrytointiprosessia. Useat TE-toimistot edellyttävät suoraan työmarkkinoille sijoittuvilta asiakkailta CV:n julkaisua työllistymissuunnitelmassa.

CV-netin rooli kasvaa sen kytkeytyessä yhä enemmän henkilöasiakkaan työnhakuprosessiin sekä työnantaja-asiakkaan rekrytointiprosessiin. CV:den sisällöistä tehdään automaattihakuja ns. vahtipalveluiden muodossa ja jatkossa yhä enemmän automaattisella matching-toiminnolla esimerkiksi työnantajan rekrytointiprosessin yhteydessä, kun työvoiman tarve on tunnistettu. Yrityksen ja työnantajan Oma asiointi -palvelussa esitetään CV-profiileja automaattisesti työnantajille perustuen osaamisen ja osaamistarpeen relevanssiin.

Avoimen työpaikan julkaisun yhteydessä paikkaan sopivat osaajat esitetään automaattisesti ehdotuksina. Myös koulutuksessa ja valmennuksissa tai kokeiluissa olevat henkilöasiakkaat kyetään löytämään CV-netin kautta työnantajille mahdollisena relevanttina osaajakapasiteettina. Vastaavasti henkilöasiakkaiden CV-esittelyihin kyetään matching-toiminnolla kohdistamaan avoimet paikat, koulutusmahdollisuudet sekä työnantajien muut mahdolliset osaamistarpeet, joita rekrytointiprosessin aikana tunnistetaan. Osaaja voidaan löytää nopeasti tarvetta vastaan ja nopeuttaa näin työnvälitystä.

Työryhmän esitykset

9. CV:n sisällöllistä painopistettä lisätään osaamisen esittämiseen (mm. ESCO käyttöönotto), huomioiden kansainväliset sisältösuuntaukset (mm. EuropassCV:n sisältöuudistukset). Osaamisperusteisuutta CV:n tietosisällössä (profiilissa) parannetaan. Eri tiedostomuotoista tietosisältöä voidaan tuoda ulkoisista järjestelmistä (esim. LinkedIn).

5. Työvoimakoulutus ja todennetun osaamisen rekisteri (TOR)

Työryhmä ei ole tässä yhteydessä esittänyt työvoimakoulutuksen automatiikkaan liittyviä esityksiä, koska työvoimakoulutuksen osalta ehdotukset perustuvat TE-palvelujen URA-tietojärjestelmän uudistamishanke – Työvoimakoulutuksen hallintaprosessin uudistamisen työryhmän ehdotuksiin erityisesti työnhakijoiden ja työpaikkojen osuvampien kohtaantojen aikaansaamiseksi työnvälityksessä.

Opetus- ja kulttuuriministeriö on käynnistänyt yhdessä Opetushallituksen kanssa kehittämishankkeen, jonka tehtävänä on suunnitella, toteuttaa ja käyttöönottaa todennetun osaamisen rekisteri (TOR), joka muodostaa viranomaisen todentaman osaamisen päätietovarannon. Todennetun osaamisen rekisteri sisältää tiedon kunkin oppijan todennetusta osaamisesta, yksittäisestä opintosuorituksesta tutkintotasoon asti.

Rekisteri tulee sisältämään myös kuvauksia suoritettujen tutkinnon keskeisistä sisällöistä ja osaamisvaatimuksista. Todennetun osaamisen rekisterin tietoja voidaan hyödyntää monipuolisesti esimerkiksi opintojen ja osaamisen kehittämistoimien suunnittelussa ja henkilökohtaistamisessa, aikaisemmin hankittuun osaamiseen tunnustamisessa, työnhaussa, opintojen etenemisen ja koulutuksessa läsnäolon seurannassa, koulutuksen rahoituksen laskennassa, koulutusta koskevien tilastojen laadinnassa ja koulutuksen arvioinnissa. Sähköisenä viranomaistietovarantona todennetun osaamisen rekisteri helpottaa ja sujuvoittaa asiointia ja vähentää eri hallinnonalojen päällekkäistä virkatyötä. Kansalaiset ja viranomaiset saisivat tarvitsemansa tiedot luotettavasti yhdestä rekisteristä.

TE-palveluiden ja työnvälityksen tavoitteena on saada rekisteristä ajantasaisesti henkilön osaamiseen liittyvät todennetut tiedot. Tietoja voidaan hyödyntää myös työttömyysturvaan liittyvissä prosesseissa. Rekisteristä saa tietoja seuraaviin osaamisperustaisen työvoimapalvelun tarpeisiin:

- **Työnhakijaksi ilmoittautuminen:** opintosuoritukset ja osaaminen, henkilöasiakkaan profiilin koulutus- ja osaamistiedot: koulutuksentuottaja, opintopisteet ja osaamispisteet, tutkinto, tutkinnon osat ja hyväksiluvut.
- **Palveluun ohjaus:** osaamis- ja koulutustarpeiden kartoittaminen, palvelutarpeen arviointi ja koulutushaut.
- **Työnvälitys:** opinnoissa kerrytetty osaaminen, osaamiskuvausten hyödyntäminen, opintojen edistyminen ja koulutuksessa olevien osaamisen kertyminen.
- **Opintojen edistymisen seuranta:** opintojen edistyminen, suoritusajat (aloitus- ja päättymispäivä) ja työssäoppimistiedot.

Tietoja hyödynnetään jatkuvalla periaatteella niin yksittäisen henkilön tasolla kuin mahdollisesti myös laajempien kokonaisuuksien osalta, jos työnvälityksen kannalta tällaisia tunnistetaan. Olennaista on, että rekisterissä olevia tietoja voidaan hyödyntää mahdollisimman tehokkaasti ja ajantasaisesti. Tietojen ylläpito kuuluu rekisterinpitäjälle.

6. Avoimen työpaikan täyttyminen

6.1. Tiedon tuottaminen

Työnantajan tiedot tallennetaan URA:n työnantajarekisteriin joko TE-toimiston asiantuntijan toimesta tai työnantaja itse Katso-kirjautuneena Yrityksen ja työnantajan Oma asiointi -palvelun kautta.

Työnantaja-asiakas tuottaa tietosisältöä työpaikkailmoituslomakkeella Oma asiointi -palvelun, Passarin (työpaikkailmoitusten suorasiirtopalvelu) tai Avoimen verkkolomakkeen kautta URA:an. Oma Asiointi -palvelun tai Passarin kautta tulevat ilmoitukset menevät useimmiten suoraan URA:an ja Avoimet työpaikat -verkkopalveluun. Avoimella verkkolomakkeella jätetty työpaikkailmoitus ei mene suoraan URA:an ja Avoimet työpaikat -verkkopalveluun vaan vaatii TE-toimiston asiantuntijan käsittelyn ennen julkaisua. TE-toimiston asiantuntija voi tallentaa työpaikkailmoituksen myös puhelinkeskustelun tai työnantajakäynnin pohjalta.

6.2. Matching

Työpaikan ja työnhakijoiden matching tehdään URA:n kautta. TE-toimiston asiantuntija tekee avoimeen työpaikkailmoitukseen työnhakijaesittelyjä ja työtarjouksia käyttäen hyväkseen työpaikkailmoituksen ja työnhakija-asiakkaan tietoja.

Työpaikkailmoituslomakkeelta tuodaan oletuksena seuraavat hakutekijät: työnhakijan ammatti, taidot ja pätevyudet (jos työnantaja on nämä tiedot antanut) ja työnhakualue.

Henkilöhaun hakutekijät	
AMMATTI/TYÖKOKEMUS	
26361 Muu pappi, ei lainkaan - 1v	
TAIDOT JA PÄTEVYYDET	
Elokuva	
Kosketinsoittimet	
Paljesoitimet	
TYÖNHAKUALUE	
HELSINKI tms	
Työnhakijoita	

TE-toimiston asiantuntija voi halutessaan käyttää monia erilaisia hakutekijöitä. Hakutekijöinä voivat olla mm. työllisyys, ikä, asuinkunta, TE-toimiston asiakkuus, hakukunta, työaikatoive, työn kesto, työtoiveet, kielitaito, ajokortti tai auto käytettävissä.

Tämän lisäksi hakutoimintoja voidaan täydentää sanahauulla. Tällöin haku kohdistuu seuraaviin työnhakija-asiakkaan työnhakutietoihin; kartoitusteksti, koulutusnimike, koulutuskuvaus, työhistoriatiedoissa työnantajan nimi, työtehtävä ja työhistorian lisätietokenttä.

URA-järjestelmä (URA/Tuxedo 2 PIKE/URAKEHITYS)

Tiedosto Muokkaa Henkilö Työnantaja Työpaikka Sij.mahd Ty-koulutus Hae Työkalut Ikkuna Ohje

Henkilön haku

Ammatilliset Koulutus Hallinnolliset AVO

Ammatti Työkokemus

Koulutus ☐ Työvoimakoulutus

Alue ☐ Omaehtoinen koulutus

Erityistaidot Hakukunta

Työaikatoive

Työn kesto ☐ Kokemusta

Työtoiveet ☐ Ei kokemusta

Kielitaito Suullinen

Maahanmuutt. kielitaito Kirjallinen

Ajokortti Yleinen

Ajo-oikeus ☐ Auto käytettävissä

Sanahaku

Henkilöhaun hakutekijät

TYÖNHAKUALUE
MÄNTSÄLÄ tma
Työnhakijoita

Tyhjennä Poista rivi

Hae... Sulje

URA-järjestelmä (URA/Tuxedo 2) - [Henkilön haku]

Tiedosto Muokkaa Henkilö Työnantaja Työpaikka Sij.mahd Ty-koulutus Hae Työkalut Ikkuna Ohje

Ammatilliset Koulutus Hallinnolliset AVO

☒ Työnhakijoita Henkilötunnus
☐ Koulutushakijoita Työllisyys
Ikä -
Terveydellinen rajoite ☐ Päädiagnoosi

☐ Työttömyyden alkamispvm Aikaväli -
☐ Viimeinen yhteydenotto Y-tunnus
☐ Seuraava yhteydenotto
☐ Irtisanotut ESR-koodi
☐ ESR-projektiin osallistujat

Asuinkunta -osa
Toimisto Yksikkö ☐ Kakkoststo
Virkailija Toimiston merkinnät
Palvelutarve Omat merkinnät
Koko maan hakusana -
Kertymät - ☐ KV

Henkilöhaun hakutekijät

TYÖNHAKUALUE
MÄNTSÄLÄ tma
Työnhakijoita

Tyhjennä Poista rivi

Hae... Sulje

TE-toimiston asiantuntija liittää valitun henkilön ehdolle työpaikkaan, jonka jälkeen voidaan tehdä työnhakijaesittely tai työtarjous. Tehdyt työnhakijaesittelyt ja työtarjoukset päivittyvät Yrityksen ja työnantajan Oma asiointi -verkkopalveluun. Työnantaja voi tehdä työnhakijaesittelyistä/työtarjouksista yhteydenottopyynnön sähköpostilla työnhakijan sähköpostiin ja sopia esim. työpaikkahaastattelusta. Työtarjous näkyy työnhakija-asiakkaan Oma asiointi -verkkopalvelussa, josta asiakas pystyy antamaan vastauksen työtarjoukseen.

6.3. Avoimet työpaikat -verkkopalvelu

Työnhakija-asiakas voi etsiä itselleen parhaiten sopivia avoimia työpaikkailmoituksia eri hakutekijöitä hyväksikäyttäen. Käytettävissä ovat seuraavat hakutekijät; vapaa sanahaku, alue (maakunta, kunta, ulkomaat), ammattiala, työpaikan ilmoituspäivä, työn kesto, työaika, työsuhteen tyyppi, vuokratyöpaikat tai englanninkieliset työpaikkailmoitukset.

Vapaasanahakukenttään voidaan kirjoittaa sana, jolla halutaan etsiä työpaikkoja. Sana voi olla esim. tehtävänimike, työnantajan nimi, työpaikkailmoituksen numero tai työn sisältöä kuvaava sana. Oletuksena on, että sanahaku kohdistuu kaikkiin työpaikkailmoituksessa näkyviin tietoihin. Halutessaan asiakas voi rajata sanahaun kohdistumaan vain tehtävänimikkeeseen, tehtävän kuvaukseen tai työnantajan nimeen.

Työnhakija voi tehdä paikkavahtipalvelun kautta kolme eri työpaikkatilausta omaan sähköpostiinsa edellä mainittuja hakutekijöitä hyväksikäyttäen. Palvelu ei edellytä TE-toimiston asiakkuutta. Palvelussa voi valita sähköpostiviestien toimitusajan joko heti kun ilmoitus vastaanotetaan järjestelmään tai valittuna viikonpäivänä.

Valitse vähintään yksi hakutekijä.

Vapaa sanahaku ?

Ammattiala ?
☒ Kaikki
☐ 1 Johtajat (161)
☐ 2 Erityisasiantuntijat (2133)
☐ 3 Asiantuntijat (2065)
☐ 4 Toimisto- ja asiakaspalvelutyöntekijät (392)
☐ 5 Palvelu- ja myyntityöntekijät (3473)
☐ 6 Maanviljelijät, metsätyöntekijät ym. (50)
☐ 7 Rakennus-, korjaus- ja valmistustyöntekijät (1376)
☐ 8 Prosessi- ja kuljetustyöntekijät (501)
☐ 9 Muut työntekijät (1088)
☐ 0 Sotilaat (11)
☐ X0 Yrittäjät (281)

Alue ? Maakunta, kunta ja ulkomaat

Ilmoitettu ?
☒ Kaikki ☐ 24 tuntia ☐ 3 päivää ☐ Viikko ☐ Kaksi viikkoa

Työn kesto ?
☒ Kaikki
☐ Yli 12 kk
☐ 3-12 kk
☐ Alle 3 kk
☐ Kesätyö

Työaika ?
☒ Kaikki
☐ Kokopäivätyö
☐ Osa-aikatyö
☐ Vuorotyö
☐ Ilta- ja viikonlopputyö

Työn tyyppi ?
☒ Kaikki
☐ Palkkatyö
☐ Provisiopalkatut
☐ Yrittäjä
☐ Oppisopimus

Vuokrapaikat ?
☒ Mukana
☐ Ei mukana
☐ Vain vuokrapaikat

☐ Vain englanninkieliset ilmoitukset ?
Only Job advertisements in English

☐ EURES-paikat ?

Tyhjennä kaikki ?

HAE

Rajaa hakutuloksia ?

Voit tarkentaa hakutulostasi. Valitse allaolevista vaihtoehdoista ne, jotka haluat nähdä ja paina Rajaa.

RAJAA Poista kaikki rajaukset

Ammattiala ▼

Maakunta ▼

Kunta ▼

Maa ▼

Työn tyyppi ▼

Työaika ▼

Työn kesto ▼

Alla olevat työryhmän esitykset pohjautuvat TE-palvelujen URA-tietojärjestelmän uudistamishankkeen, Yritys- ja työnantaja-asiakkaan hallintaprosessin uudistaminen -työryhmän esityksiin. Oheen on koottu työnvälityksen tehostamiseen liittyvät esitykset.

Työryhmän esitykset

10. URA- ja verkkopalveluja uudistetaan siten, että täysin automaattinen matching-toiminto on mahdollista.

TE-palveluissa otetaan käyttöön automaattinen työtarjous/työnhakijaesittely, kun automaattinen matching-toiminto on otettu käyttöön.

Työnantaja voi työpaikkaa ilmoittaessaan valita, haluaako avoimeen työpaikkaan työnhakijaesittelyjä vai työtarjouksia ja merkitä, kuinka monta työtarjousta enintään haluaa lähetettäväksi työnhakijoille.

Työpaikkailmoituksessa annettujen hakukriteerien perusteella etsitään automaattisesti työnhakijoista sopivimmat ja hakijat järjestetään niin, että parhaiten työhön soveltuva on listan ensimmäisenä. Automaattinen matching-toiminto lähettää työnantajalle sovitun mukaisesti tietyn määrän työnhakijaesittelyjä tai työtarjouksia Oma asiointi -palveluun. Palvelussa työnhakijasta näkyy työnhakijaesittely, jos työnhakija on antanut luvan työnhakutietojensa luovuttamiseen työnantajalle. Työnantaja voi olla suoraan työnhakijaesittelystä yhteydessä työnhakijaan. Työnhakijaesittelystä työnantaja ei voi tehdä työtarjousta.

Jos lähetetyistä työtarjouksista/työnhakijaesittelystä ei löydy työnantajalle sopivaa ehdokasta, voi työnantaja pyytää lisää työnhakijaesittelyjä/työtarjouksia sähköisellä yhteydenottopyynnöllä. Lisäehdokkaiden lähettämisen ehtona on, että työnantaja ilmoittaa tuloksen edellisistä työnhakijaesittelystä/työtarjouksista. Työnantaja voi ilmoittaa rekrytoinnin tuloksesta Oma asiointi -palvelussa.

Tällä hetkellä Avoimet työpaikat -verkkopalvelussa olevien työpaikkojen sisältö ja laatu vaihtelee. Monissa työpaikkailmoituksissa työtehtävien kuvaukset ja vaatimukset on kuvattu niukasti.

11. Työpaikkailmoitusten kuvausteksti strukturoidaan ja pilkotaan osioihin matching-automatiikan toimivuuden edistämiseksi. Kuvausteksti strukturoidaan kolmeen osioon:

Yrityksen markkinointi, toiminnan kuvaus

- Antaa luotettavan kuvan yrityksen toiminnasta, varsinkin jos kyseessä uudempi ja vähemmän tunnettu yritys. Täyttö on vapaaehtoista.
- Yritysesittelyn pituus voidaan rajata melko lyhyeksi ja linkin takaa halukkaat voivat katsoa lisätietoja yrityksestä.

Työtehtävän kuvaus

- Pakollinen tieto. Laatikoissa on ns. tooltip-täyttöohje, joka häviää sitten, kun käyttäjä alkaa itse kirjoittaa omaa tekstiään.

Hakijoihin liittyvät vaatimukset/toiveet

- Pakollinen tieto. Laatikossa on ns. tooltip-täyttöohje, jonka avulla työnantaja voi jäsentää vaatimuksiaan.

Yrityksen ja työnantajan Oma asiointi -verkkopalvelu otettiin käyttöön vuoden 2015 alkupuolella. Asiointipalvelulla koottiin yhteen työnantaja- ja yritysasiakkaan sähköiset TE-palvelut. Oma asiointi -palvelussa on jatkossa mm. tarkoitus sähköistää avoimen työpaikan täyttöprosessi. Työnantajalle annetaan mahdollisuus ilmoittaa työnhakijaesittelyn/työtarjouksen tuloksesta sekä rekrytointitapah- tuman palaute suoraan URA:an. Prosessissa tullaan huomioimaan hälytin- ja vahtipalveluiden käyt- tö, jos työpaikkailmoitus on ollut auki pitkään. Hälytinpalveluita hyödynnetään myös työnhakijaesitte- lyiden ja työtarjouksien seurannassa, jonka avulla saadaan paremmin selville, onko avoin työpaikka täyttynyt TE-toimiston työnhakija-asiakkaalla. CV-netti integroidaan nykyistä tiiviimmin Oma asiointi -palveluun. Integroinnin avulla voidaan avoimeen työpaikkaan matching-toiminnolla hakea CV-netti -palvelusta automaattisesti työnhakija-asiakkaita viisinumeroisen tehtäväkoodin tarkkuudella sekä kunta-osalla. Tämä toiminto on tarkoitus ottaa käyttöön keväällä 2016.

6.4. Verkkopalvelujen käytettävyyden lisääminen

TE-palvelujen olemassa olevat verkkopalvelut tulee ottaa täysmääräisesti käyttöön. Erityisesti tiedottavat verkkopalvelut sisältävät osin päällekkäistä sisältöä. Ammatillista ja alueellista liikkuvuutta tukevaa tietoa on paljon, mutta sitä on hankala löytää. Tieto on hajallaan, jolloin asiakas eksyy helposti suureen tietomassaan. Toisistaan irrallisia, mutta parhaimmillaan toisiaan tukevia verkkopalveluja ovat:

- Avoimet työpaikat
- Ammattibarometri
- Ammattinetti
- AVO-ohjelma
- Haussa oleva työvoimakoulutus
- Tutka

Em. oman tuotannon palvelujen lisäksi Foreammatti tuottaa tietoa ammateista ja työpaikoista.

Työryhmän esitys

12. TE-palvelut.fi ja sen sisältämät asiointipalvelut ja tiedottavat verkkopalvelut integroidaan loogiseksi ja helppokäyttöiseksi kokonaisuudeksi. Toisistaan irralliset palvelut yhdenmukaistetaan yhteisellä visuaalisella ilmeellä ja rakenteella. Työnhakija voi hakea työtä tai koulutusta hakiesaan päätöksentekoon tarvittavat tiedot kertakirjautumisella Oma asiointi -palvelussa.

6.5. Työllistymissuunnitelman sähköistäminen

Työnhakijan oman roolin ja aktiivisuuden seurannan vahvistamisessa hyödynnetään työllistymissuunnitelmien vaikuttavuudesta tehtävän selvityksen tuloksia. Selvityksen tulokset ovat käytettävissä vuoden 2016 alussa. TE-palveluissa tulee lisätä työnhakijan omaa aktiivisuutta tukevien sähköisten työvälineiden käyttöä. Verkkopalveluja tulee kehittää niin, että ne tukevat työnhakijaa toteuttamaan ja seuraamaan omaa työllistymissuunnitelmaansa.

Työryhmän esitys

13. Suoraan työmarkkinoille sijoittuvien asiakkaiden palvelussa otetaan käyttöön säännöllinen työnhaun raportointi ja seuranta.

7. Palkkatuki ja työllistymistä edistävät palvelut

Palkkatuetun työn tarkoituksena on parantaa työttömän ammatillista osaamista ja edistää työllistymistä avoimille työmarkkinoille. Avoimet työpaikat -verkkopalvelussa ei voi julkaista sellaista avointa työpaikkaa, jonka täyttämisen ehtona on palkkatuki.

Myös muilla työllistymistä edistäville palveluilla (työnhaku- ja uravalmennus, työ- ja koulutuskokeilu, työvoimakoulutus, työttömyysetuudella tuettu omaehtoinen opiskelu, maahanmuuttajan tuettu omaehtoinen opiskelu, kuntouttava työtoiminta) ja työhönvalmennuksella edistetään työttömän sijoittumista työmarkkinoille.

Työryhmän esitykset

14. Palvelujen tarjonnan tehostamiseksi Oma asiointi -palvelussa

Tarjotaan työttömälle työnhakuprofiilin mukaisia työpaikkoja, joihin työnantaja avointa paikkaa jättäessään on ilmoittanut voivansa palkata sellaisia henkilöitä, jotka tarvitsevat keskimääräistä enemmän tukea työsuhteen alussa tai joilla on tuottavuuden alenemaa suhteessa tarjottuun työhön. Tietoa työnantajan mahdollisuudesta palkata palkkatuella ei julkaista Avoimet työpaikat -verkkopalvelussa, vaan se on URA:n sisäinen merkintä. Tarjous edellyttää, että palkkatuen käytöstä on sovittu työttömän työllistymissuunnitelmassa.

Tiedotetaan henkilöasiakkaalle työllistymissuunnitelmassa sovittuun työkokeiluun osuvista työkokeilumahdollisuuksista.

Tiedotetaan henkilöasiakkaalle palvelutarpeeseen sopivista valmennuksista.

Nopean ja osuvan kohtaannon kehittämiseksi esitetään, että palkkatuetun työn, työllistymistä edistävien palvelujen ja työhönvalmennuksen palautejärjestelmää kehitetään vastaamaan auto-maattisten hakujen tarpeita. Palautetta palkkatuetusta työstä tai palvelusta kerätään systemaattisesta sekä työhön tai palveluun osallistuneelta että työn tai palvelun järjestäjältä. Näin varmistetaan, että työttömän hankkima uusi osaaminen tulee näkyväksi ja työllistymistä tukevaksi.

8. Henkilöasiakkaan tietojen näkyvyys yritys- ja työnantaja-asiakkaalle

Työnhakijalta on kysyttävä suostumusta työnhakutietojen luovuttamiseen työnantajalle. Näitä tietoja ovat ehdolleasettelut, työtarjoukset, CV-netti sekä työ- ja koulutushistoriatiedot.

Syyskuun 2015 alun URA-tietojen pohjalta 6,3 % työnhakijoista on kieltänyt tietojensa antamisen ja 0,7 % kohdalla suostumuksen antamisesta tai sen kieltämisestä ei ollut lainkaan tietoa. Näin ollen noin 7 % (n. 42 000) työnhakijan työnhakutietoja ei voida suoraan esitellä työnantajalle ilman erityisiä muita toimenpiteitä (kuten yhteydenottoa työnhakijaan ennen työnantajalle esittelyä). Määrällisesti eniten kieltoja löytyy suoraan työmarkkinoille siirtyvien palvelulinjan asiakkailta (n. 16 600 kpl). Tämä rajaa heti osan työnhakijoista matchingin ulkopuolelle. Tämä koskee myös esim. työvoimakoulutuksien valintatilanteita, jolloin mm. rekrytointikoulutuksiin hakevia ei voida esitellä työnantajalle ilman erillistä suostumusta. Tällä hetkellä suostumustietoa kysytään systemaattisesti työnhakijalta työnhaun alkaessa (mm. verkkopalvelussa vastaus Kyllä/Ei = pakollinen tieto), mutta suostumuksen muuttaminen työnhaun aikana on nykyisin tehtävä aina kirjallisena TE-toimistoon (nk. suostumuslomakkeen täyttäminen ja toimittaminen TE-toimistoon).

Työryhmä katsoo, että verkossa tai lomakkeella kirjallisena esitettävä kysymys ei avaudu riittävällä tavalla, jolloin työnhakijalla voi olla epätietoisuutta siitä, mitä suostumuksen antaminen tarkoittaa ja hän voi vastata kysymykseen väärin perustein. TE-palvelut.fi -sivustolla ei avata tällä hetkellä työnhakijalle lainkaan suostumuksen antamisen merkitystä. Esitetyillä toimenpiteillä uskotaan olevan vaikutusta kieltäytyvien osuuden vähenemiseen.

Työryhmän esitys

15. TE-palvelut.fi -sivustolle lisätään tietoa suostumuksen antamisesta ja työnhakijan Oma asiointiin verkossa tehdään toiminto, jolla työnhakija voi työnhaun aikana halutessaan muuttaa ja päivittää suostumustaan, jolloin suostumustieto on kerätty lain edellyttämällä tavalla (kirjallisesti tai verkossa).

9. URA- ja verkkopalvelujen kehittämislinjausten vaikutukset maahanmuuttajien palveluihin

Tulevaisuudessa yhä kasvava määrä TE-palvelujen henkilö- ja yritys- ja työnantaja-asiakaskunnasta on muita kuin suomen- tai ruotsinkielentaitoisia. Tällä hetkellä TE-palvelujen asiointikielet ovat suomi ja ruotsi. Avoimen työpaikkailmoituksen voi jättää myös englannin kielellä.

Työryhmän esitykset

16. Henkilö- ja yritys- ja työnantaja-asiakkaille tarjotaan jatkossa verkon asiointipalveluja englannin kielellä.

Uuden kieliversion tuottaminen asiointipalvelun muuttaa URA:n ja verkkopalvelujen tietosisällön monikieliseksi. Esitys vaikuttaa URA:n uusimisen aikatauluihin, koska se edellyttää mm. tietokanta-, koodisto- ja sovellusmuutoksia. Monikielisen tietosisällön hyödyntäminen edellyttää TE-toimiston asiantuntijoilta entistä enemmän kielitaitoa.

17. CV-netti-palvelu käännetään englannin kielelle.

Englannin kielen lisääminen kielivalikoimaan mahdollistaa maahanmuuttajien valikoitumisen tasavertaisesti ehdokkaiksi avoihin työpaikkoihin.

18. Koulutusportti järjestelmän kautta saatava tieto asiakkaan kielitaidosta sekä osaamisen kehittymisestä tulee olla siirrettävissä suoraan URAan.

Tietoja tarvitaan tarjottaessa asiakkaalle kulloiseenkin tarpeeseen oikeita palveluita. Kotoutumisen prosessissa korostuu suomen ja ruotsin kielen taito sekä ammatillisen osaamisen kartoittaminen asiakkaan työllistymisen edistämiseksi.

10. Avoimet työpaikat -verkkopalvelun rajapinnan avaaminen

Avoimet työpaikat -verkkopalveluun on rakennettu erilaisia rajapintoja palvelun ulkopuoliseen käyttöön, esim. RSS-rajapinta, joka on tarkoitettu vain yksityiseen käyttöön, ei ilmoitusten näyttämiseen muilla sivustoilla. Käytön seurannan ja kontrolloinnin helpottamiseksi on rakennettu uusi REST-rajapinta (= REpresentational State Transfer = HTTP-protokollaan perustuva arkkitehtuurimalli ohjelmointirajapintojen toteuttamiseen) työpaikkailmoitusten välittämiseen Avoimet työpaikat -verkkopalvelusta toisille sivustoille. Muita uuden rajapinnan etuja ovat kuormituslisäyksen hallittavuus ja luvattoman käytön vaikeutuminen. Rajapinnan avaaminen tarkoittaa sitä, että tehdään osapuolten välinen sopimus ja tilaajalle annetaan käyttöoikeudet ja dokumentaatio (rajapinnan kuvaus). Kyse ei ole ns. avoimesta rajapinnasta.

Avoimet työpaikat -verkkopalvelun rajapinnan avaaminen liittyy ja on yksi kehityspolku kohti avointa työmarkkinatoria. Avoin työmarkkinatori tulee laajentamaan merkittävästi avointen työpaikkojen tarjontaa.

Työryhmän esitys

19. Avointen työpaikkojen rajapinnan käyttöä laajennetaan. Rajapinta annetaan ensimmäisessä vaiheessa julkisten toimijoiden ja Passariin liitettyjen ohjelmistotalojen käyttöön. Avaamisessa noudatetaan vastavuoroisuuden periaatetta: ne, joille avataan, sitoutuvat jättämään työpaikkailmoituksensa Avoimet työpaikat -verkkopalveluun Passarin kautta. Tällä hetkellä Passarissa on mukana 15 rekrytointiohjelmistotoimittajaa ja noin 650 työnantajaa.

11. Yhteenveto työryhmän esityksistä perusteluineen

Esitys 1

Henkilö-, sekä yritys- ja työnantaja-asiakkaat otetaan nykyistä vahvemmin mukaan verkko-palvelujen ja URA:n kehittämistyöhön. Asiakaspalautteita hyödynnetään systemaattisesti ja asiakkaat otetaan mukaan testaamaan uusia palveluja.

- Asiakkailla on palvelutarpeiden lisäksi välitöntä kokemusta palvelusisältöjen ja palvelukanavi-en toimivuudesta. Tämän kokemuksen muuttaminen tiedoksi ja sen jalostaminen kehittämi-seksi ja edelleen paremmiksi palveluiksi on tärkeä osa palvelujärjestelmän toimintaa. Asiakkai-ta tulisi asiakasraatien, joukkoistamisen ja testaamisen avulla ottaa vahvemmin mukaan mm. digitaalisten ratkaisujen ja palvelujen saatavuuden kehittämiseen.

Esitys 2

Työ- ja elinkeinohallinnossa ei enää ylläpidetä TE-palvelujen ammattinimikkeistöä, vaan se korvataan joko kansallisella, Tilastokeskuksen keräämällä ammattinimikkeistöllä tai ESCO-hankkeessa luokitellulla eurooppalaisella ammattistandardilla.

- TE-palvelujen noin 1 100 ammattinimikkeen kokonaisuus on suppea, epäsystemaattinen ja hajanainen. Päivittämisen ja ylläpidon vastuut ja prosessit on määriteltä, mutta resurssiarviota ei ole tehty siitä, mitä nimikkeistön kehittävä ylläpito TE-palvelujen omaksi systemaattiseksi ja kattavaksi kokonaisuudeksi vaatisi. Voitanee kuitenkin todeta, että oman ammattinimikkeis-tön jatkuva kehittävä ylläpito ei ole valtion niukkenevista resursseista johtuen mahdollista.
- Tilastokeskus kerää Työvoimatutkimuksena tilastotietoja 15–74-vuotiaan väestön työhön osal-listumisesta, työllisyydestä ja työttömyydestä sekä työvoiman ulkopuolisten toiminnasta. Vas-taajien antamien tietojen pohjalta luodaan kuva koko 15–74-vuotiaan väestön toiminnasta. Ammattitieto perustuu haastateltavan omaan ilmoitukseen. Näin Tilastokeskus on kerännyt 11 000 ammattinimikkeen nimikkeistön, jota päivitetään kaksi kertaa vuodessa.
- Euroopan komission ESCO-hankkeessa kehitetään taitojen, osaamisen, pätevyyksien ja am-mattien eurooppalaista luokitusta (the classification of European Skills, Competences, Qualifi-cations and Occupations). Hankkeessa tunnistetaan, luokitetaan ja standardoidaan taitoja, pä-tevyyksiä ja ammatteja. Luokituksen ensimmäinen versio avattiin lokakuussa 2013. Tavoittee-na on vuonna 2017 avata kaikilla EU-kielillä ja avoimella lähdekoodilla toteutettu terminologi-nen luokitus. Luokitus liitetään kansainvälisiin luokitteluihin ja kehyksiin kuten NACE (toimiala-luokitus), ISCO (ammattiluokitus) ja EQF (tutkintojen viitekehys) ja se on saatavissa maksutta kaikille sidosryhmille ESCO-portaalin välityksellä. Elokuussa 2015 luokituksen kehitysversio sisälsi yli 5 200 suomenkielistä ammattinimikettä.
- Ratkaisu edellyttää Tilastokeskuksen ja KEHA-keskuksen keskusteluja kansallisen ammatti-käsitteistön ja sen tietokannan yhteisestä kehittämisestä ja/tai TEM:n päätöstä ESCO-hankkeeseen osallistumisesta ja eurooppalaisen standardin käyttöönotosta.

Esitys 3

Työ- ja elinkeinohallinnossa tilastoidaan työnhakijoita, työpaikkoja ja palveluissa olevia sa-malla tarkkuustasolla kuin Tilastokeskuksen Työvoimatutkimuksessa.

- Tilastolain (280/2004) 11§:ssä edellytetään, että viranomaiset käyttävät mahdollisuuksien mu-kaan yleisiä määritelmiä, käsitteitä ja luokituksia. Tilastokeskuksen ammattiluokitus on kansal-lisen tilastoviranomaisen laatima standardi. Sen käyttö siinä tarkkuudessa kuin se on olemas-sa riittää tilastoviranomaistehtävien hoitamiseen.

Esitys 4

Työ- ja elinkeinohallinnossa ei enää ylläpidetä omia taitoja ja pätevyyskäsitteitä kuvaavia termejä (asiasanoja), vaan ne korvataan ESCO-luokituksen sekä ammattikohtaisilla että laaja-alaisilla taitojen kuvaavilla termeillä.

- TE-palvelujen Taidot ja pätevyys -asiasanasto on suppea (600 sanaa), epäsystemaattinen ja hajanainen. Elokuussa 2015 ESCO-luokituksen kehitysversio sisälsi 4 800 taitoa ja osaamista kuvaavaa sanaa. Esityksen toimeenpano edellyttää TEM:n virallista päätöstä ESCO-hankkeeseen osallistumisesta.

Esitys 5

Asiasanoina käytetään ESCO:ssa kuvattujen termien lisäksi suomalaisten ontologioiden asiasanoja, joilla voidaan kuvata erityisesti Suomen tiede-, taide- ja työyhteisöjen erityisosaamista.

- Eurooppalaisessa ESCO-luokituksessa kuvattujen termien lisäksi tarvitaan suomalaisten erikoisontologioiden asiasanoja, joilla voidaan kuvata erityisesti Suomen tiede-, taide- ja työyhteisöjen erityisosaamista.

Esitykset 6 - 8

Työnhakijan Oma asiantuntijaverkko -palvelua uudistetaan tuottamaan nykyistä paremmin tietoa työnhakijan osaamisesta ja työtoiveista.

Työnhakija määrittelee itse verkkopalvelussa työnhaun alkaessa sekä päivittää tarvittaessa työnhaun aikana, erityisesti osallistuttuaan johonkin työllistymistä edistävään palveluun, osaamis- ja työnhakuprofiiliinsa, johon perustuen työnhakijalle syntyy/tehdään automaattinen CV.

Osaamis- ja työnhakuprofiilissa työnhakija määrittelee osaamistaan mm. ESCOa ja kansallista Taitotietoa - ja pätevyys -koodistoa sekä jo nykyisin käytössä olevia hakutekijöitä hyödyntäen.

- Oma asiantuntijaverkko -palvelu on keskeinen verkkopalvelu, joka vaikuttaa asiakkaan saamaan jatko- palveluun ja TE-palvelujen ja työnvälityksen tuloksellisuuteen. Asiakkaiden tulee pystyä kuvaamaan palvelussa nykyistä monipuolisemmin omaa osaamistaan, työkokemustaan ja työtoiveitaan koko työnhakuprosessin ajan.

Esitys 9

CV:n sisällöllistä painopistettä lisätään osaamisen esittämiseen (mm. ESCO käyttöönotto), huomioiden kansainväliset sisältösuunnaukset (mm. Europass CV:n sisältöuudistukset). Osaamisperusteisuutta CV:n tietosisällössä (profiilissa) parannetaan. Eri tiedostomuotoista tietosisältöä voidaan tuoda ulkoisista järjestelmistä (esim. LinkedIn).

- CV-palvelu integroidaan kiinteämmäksi osaksi työnhakijan tietoja ja työnantajien rekrytointiprosessia. CV-netin rooli kasvaa sen kytkeytyessä yhä enemmän henkilöasiakkaan työnhakuprosessiin sekä työnantaja-asiakkaan rekrytointiprosessiin. CV:iden sisällöistä tehdään automaattihakua ns. vahtipalveluiden muodossa, mutta jatkossa yhä enemmän automaattisesti esimerkiksi työnantajan rekrytointiprosessin yhteydessä, kun työvoiman tarve on tunnistettu. Työnantajan oma-asiantuntijaverkko -palvelussa esitetään CV-profiileja automaattisesti työnantajille perustuen osaamisen ja osaamistarpeen relevanssiin.

- Avoimen työpaikan julkaisun yhteydessä paikkaan sopivat osaajat esitetään automaattisesti. Myös koulutuksessa ja valmennuksissa olevat henkilöasiakkaat kyetään löytämään CV-netin kautta työnantajille mahdollisena relevantteina osaajina. Vastaavasti henkilöasiakkaiden CV-esittelyihin kyetään välittämään avoimet työpaikat, koulutusmahdollisuudet sekä työntajien muut mahdolliset osaamistarpeet, joita rekrytointiprosessin aikana tunnistetaan. Työnvälitys nopeutuu, kun osaaja löydetään nopeasti tarvetta vastaan.

Esitys 10

URA- ja verkkopalveluja uudistetaan siten, että täysin automaattinen matching-toiminto on mahdollista.

TE-palveluissa otetaan käyttöön automaattinen työtarjous/työnhakijaesittely, kun automaattinen matching-toiminto on otettu käyttöön.

- Automaattinen työtarjous parantaa työtarjousten osuvuutta ja lisää työtarjousten käyttöä. Myös automaattinen työnhakijaesittely parantaa esittelyjen osuvuutta ja lisää niiden käyttöä. Työnantaja voi työpaikkaa ilmoittaessaan valita, haluaako avoimeen työpaikkaan työnhakijaesittelyjä vai työtarjouksia ja merkitä, kuinka monta työtarjousta haluaa lähetettäväksi työnhakijoille.

Esitys 11

Työpaikkailmoitusten kuvausteksti strukturoidaan ja pilkotaan osioihin matching-automatiikan toimivuuden edistämiseksi. Kuvausteksti strukturoidaan kolmeen osioon:

1. Yrityksen markkinointi, toiminnan kuvaus
 2. Työtehtävän kuvaus
 3. Hakijoihin liittyvät vaatimukset/toiveet
- Työpaikkailmoitusten laatu paranee ja uudistus edistää matchingautomatiikan toimivuutta.

Esitys 12

TE-palvelut.fi ja sen sisältämät asiointipalvelut ja tiedottavat verkkopalvelut integroidaan loogiseksi ja helppokäyttöiseksi kokonaisuudeksi. Toisistaan irralliset palvelut yhdenmukaistetaan yhteisellä visuaalisella ilmeellä ja rakenteella. Työnhakija voi hakea työtä tai koulutusta hakiessaan päätöksentekoon tarvittavat tiedot kertakirjautumisella Oma asiointi -palvelussa.

- Myös jo käytössä olevat verkkopalvelut tulee ottaa täysmääräisesti käyttöön. Palvelut sisältävät osin päällekkäistä sisältöä. Ammatillista ja alueellista liikkuvuutta tukevaa tietoa on paljon, mutta sitä on hankala löytää. Tieto on hajallaan, jolloin asiakas helposti eksyy suureen tietomassaan. Tällaisia jo olemassa olevia, toisistaan irrallisia, mutta parhaimmillaan toisiaan tukevia verkkopalveluja ovat:
 - Avoimet työpaikat
 - Ammattibarometri
 - Ammattinetti
 - AVO-ohjelma
 - Haussa oleva työvoimakoulutus
 - Tutka
 - Foreammatti

Esitys 13

Suoraan työmarkkinoille sijoittuvien asiakkaiden palvelussa otetaan käyttöön säännöllinen työnhaun raportointi ja seuranta.

- Työnhakijan omaa aktiivisuutta tukevia sähköisiä työvälineitä tulee lisätä. Työnhakijan oman roolin ja aktiivisuuden seurannan vahvistamisessa hyödynnetään työllistymissuunnitelmien vaikuttavuudesta tehtävän selvityksen tuloksia.

Esitys 14

Palvelujen tarjonnan tehostamiseksi Oma asiointi -palvelussa

Tarjotaan työttömälle työnhakuprofiilin mukaisia työpaikkoja, joihin työnantaja avointa paikkaa jättäessään on ilmoittanut voivansa palkata sellaisia henkilöitä, jotka tarvitsevat keskimääräistä enemmän tukea työsuhteen alussa tai joilla on tuottavuuden alenemaa suhteessa tarjottuun työhön.

Tietoa työnantajan mahdollisuudesta palkata palkkatuella ei julkaista Avoimet työpaikat -verkkopalvelussa, vaan se on URA:n sisäinen merkintä. Tarjous edellyttää, että palkkatuen käytöstä on sovittu työttömän työnhakijan työllistymissuunnitelmassa.

Tiedotetaan henkilöasiakkaalle työllistymissuunnitelmassa sovittuun työkokeiluun osuvista työkokeilumahdollisuuksista.

Tiedotetaan henkilöasiakkaalle palvelutarpeeseen sopivista valmennuksista.

Nopean ja osuvan kohtaannon kehittämiseksi esitetään, että palkkatuetun työn, työllistymistä edistävien palvelujen ja työhönvalmennuksen palautejärjestelmää kehitetään vastaamaan automaattisten hakujen tarpeita. Palautetta palkkatuetusta työstä tai palvelusta kerätään systemaattisesta sekä työhön tai palveluun osallistuneelta että työn tai palvelun järjestäjältä. Näin varmistetaan, että työttömän hankkima uusi osaaminen tulee näkyväksi ja työllistymistä tukeväksi.

- Palkkatuetun työn tarkoituksena on parantaa työttömän ammatillista osaamista ja edistää työllistymistä avoimille työmarkkinoille. Myös työllistymistä edistävillä palveluilla (työnhaku- ja ura- valmennus, työ- ja koulutuskokeilu, työvoimakoulutus, työttömyysetuudella tuettu omaehtoinen opiskelu, maahanmuuttajan tuettu omaehtoinen opiskelu, kuntouttava työtoiminta) ja työhönvalmennuksella edistetään työttömän sijoittumista työmarkkinoille.

Esitys 15

TE-palvelut.fi -sivustolle lisätään tietoa suostumuksen antamisesta ja työnhakijan Oma asiointiin verkossa tehdään toiminto, jolla työnhakija voi työnhaun aikana halutessaan muuttaa ja päivittää suostumustaan, jolloin suostumustieto on kerätty lain edellyttämällä tavalla (kirjallisesti tai verkossa).

- TE-palvelut.fi -sivustolla ei avata tällä hetkellä työnhakijalle lainkaan suostumuksen antamisen merkitystä. Verkossa tai lomakkeella kirjallisena esitettävä kysymys ei avaudu riittävällä tavalla, jolloin työnhakijalla voi olla epätietoisuutta siitä, mitä suostumuksen tarkoittaa ja hän voi vastata kysymykseen väärin perustein.

Esitykset 16-17

Henkilö- ja yritys- ja työnantaja-asiakkaille tarjotaan jatkossa verkon asiointipalveluja englannin kielellä.

CV-netti-palvelu käännetään englannin kielelle.

- Tulevaisuudessa yhä kasvava määrä TE-palvelujen henkilö- sekä yritys- ja työnantaja-asiakaskunnasta on muita kuin suomen- tai ruotsinkielentaitoisia. Tällä hetkellä TE-palvelujen asiointikielet ovat suomi ja ruotsi, mutta työnantaja voi jättää avoimen työpaikkailmoituksen myös englannin kielellä.
- Englannin kielen lisääminen kielivalikoimaan mahdollistaa maahanmuuttajien valikoitumisen tasavertaisesti kantasuomalaisten kanssa ehdokkaiksi avoimiin työpaikkoihin.

Esitys 18

Koulutusportti järjestelmän kautta saatava tieto asiakkaan kielitaidosta sekä osaamisen kehittämisestä tulee olla siirrettävissä suoraan URA:an.

- Näitä tietoja tarvitaan tarjottaessa asiakkaalle kulloiseenkin tarpeeseen oikeita palveluita. Koutumisen prosessissa korostuu suomen ja ruotsin kielen taito sekä ammatillisen osaamisen kartoittaminen asiakkaan työllistymisen edistämiseksi.

Esitys 19

Avointen työpaikkojen rajapinnan käyttöä laajennetaan. Rajapinta annetaan ensimmäisessä vaiheessa julkisten toimijoiden ja Passariin liitettyjen ohjelmistotalojen käyttöön. Avaamisessa noudatetaan vastavuoroisuuden periaatetta: ne, joille avataan, sitoutuvat jättämään työpaikkailmoituksensa Avoimet työpaikat -verkkopalveluun Passarin kautta. Tällä hetkellä Passarissa on mukana 15 rekrytointiohjelmistotoimittajaa ja noin 650 työnantajaa.

- Avoimet työpaikat -verkkopalveluun on rakennettu erilaisia rajapintoja palvelun ulkopuoliseen käyttöön, esim. RSS-rajapinta, joka on tarkoitettu vain yksityiseen käyttöön, ei ilmoitusten näyttämiseen muilla sivustoilla. Käytön seurannan ja kontrolloinnin helpottamiseksi on rakennettu uusi REST-rajapinta (= REpresentational State Transfer = HTTP-protokolla perustuva arkkitehtuurimalli ohjelmointirajapintojen toteuttamiseen) työpaikkailmoitusten välittämiseen Avoimet työpaikat -verkkopalvelusta toisille sivustoille. Muita uuden rajapinnan etuja ovat kuormituslisäyksen hallittavuus ja luvattoman käytön vaikeutuminen. Rajapinnan avaaminen tarkoittaa sitä, että tehdään osapuolten välinen sopimus ja tilaajalle annetaan käyttöoikeudet ja dokumentaatio (rajapinnan kuvaus). Kyse ei ole ns. avoimesta rajapinnasta.
- Avoimet työpaikat -verkkopalvelun rajapinnan avaaminen liittyy ja on yksi kehityspolku kohti avointa työmarkkinatoria. Avoin työmarkkinatori laajentaa merkittävästi avointen työpaikkojen tarjontaa.

TE-palvelujen URA-tietojärjestelmän uudistamishankkeen työryhmän kokoonpano, liite 1

Työryhmän jäsenet

Tehtävänimike	Nimi	Organisaatio
Johtaja	Jarmo Ukkonen	Uudenmaan TE-toimisto
Asiantuntija	Jukka Sevon	henkilöstöjärjestöjen nimeämä edustaja (JHL) Varsinais-Suomen TE-toimisto
Asiantuntija	Marika Englund	henkilöstöjärjestöjen nimeämä 1. varaedustaja (Pardia) Hämeen TE-toimisto
Asiantuntija	Timo Konttinen	henkilöstöjärjestöjen nimeämä 2. varaedustaja (JUKO) Varsinais-Suomen TE-toimisto
Ylitarkastaja	Susanna Piepponen	Työ- ja elinkeinoministeriö työllisyys- ja yrittäjyysosasto, KOTO
Asiantuntija	Pasi Aro	Työ- ja elinkeinoministeriö tieto-osasto, SÄP
Erityisasiantuntija	Ossi Hakanen	Työ- ja elinkeinoministeriö tieto-osasto, SÄP
Suunnittelija	Helena Korhonen	Työ- ja elinkeinoministeriö työllisyys- ja yrittäjyysosasto, RATO
Neuvotteleva virkamies	Johanna Laukkanen	Työ- ja elinkeinoministeriö työllisyys- ja yrittäjyysosasto, TOP
Kehitysjohtaja	Elisabet Heinonen	Työ- ja elinkeinoministeriö työllisyys- ja yrittäjyysosasto, TYPA
Kehittämispäällikkö	Tuija Laiho	Työ- ja elinkeinoministeriö työllisyys- ja yrittäjyysosasto, TYPA
Asiantuntija	Kirsi-Marja Putkonen	Työ- ja elinkeinoministeriö työllisyys- ja yrittäjyysosasto, TYPA
Asiantuntija	Pirjo Pääkkönen	Työ- ja elinkeinoministeriö tieto-osasto, SÄP
Neuvotteleva virkamies	Taisto Tuominen	Työ- ja elinkeinoministeriö tieto-osasto, SÄP

Lisäksi työryhmän loppuraportin viimeistelyyn on osallistunut sihteeri Anne Hokkanen, TEM/TYO/TYPA.

