

**Osaavan työvoiman saatavuuden turvaaminen
Pihtiputaan ja Viitasaaren alueella**
Teemahaastattelut yksilön näkökulmasta talvella 2009 – 2010
Aikuisohjausta paikallisesti -projekti

Kooste haastatteluista
Projektityöntekijä Esko Pietikäinen

TEEMAHAASTATTELUT TALVI 2009 – 2010

1 Taustaa

Teemahaastattelut on toteutettu osana Aikuisohjausta paikallisesti -projektiä. Tarkoituksena on ollut kartoittaa Pihtiputaan ja Viitasaaren aikuisohjauksen parissa toimivien tahojen nykyisiä toimintatapoja ja kehittämistarpeita. Haastatellut eivät edusta otantana Pihtiputaan ja Viitasaaren koko väestöä, joten tuloksia ei voida yleistää. Tulos edustaa haastateltujen näkemyksiä, mutta uskon sen korreloivan hyvin myös heidän viiteryhmien näkemyksiin.

Haastattelin syksyn 2009 ja kevään 2010 aikana 20 tilaisuudessa henkilöitä, jotka työnsä vuoksi ovat tekemisissä aikuisten tieto-, neuvonta, ja ohjuspalveluiden (TNO – palvelut) kanssa. Osassa haastatteluja oli samanaikaisesti useampia henkilöitä.

Neljä haastattelua suoritettiin ilman haastattelurunkoa ja niiden tarkoituksena oli kartoittaa kokonaisvaltaisesti näkemyksiä WiitaUnionin tulevaisuudenkuvasta, työpaikkakehityksestä ja osaamistarpeista tulevaisuudessa.

- kaksi haastattelusta keskittyi kunnan näkökulmaan yleisestä kehityksestä ja osaavan työvoiman saatavuuden turvaamisesta
- yksi haastattelu koski TE –toimiston yleisiä kehitysnäkymiä ja suuntautumista osaavan työvoiman saatavuuden turvaamiseen
- yksi ryhmähaastattelu keskittyi käytännön tason toimintaan TE – toimistossa

Kolmen haastattelun teemana oli kartoittaa hankerajoja ja erilaisia yhteistyömahdollisuuksia hankkeiden kesken. Haastatelluista kaksi oli hanketoimijoita ja yksi haastateltava edusti sosiaalista yritystoimintaa.

Kolmesta haastattelusta suoritettiin haastattelurungon mukaisesti. Haastattelurungon näkökulma muutettiin haastateltavan työmarkkina-aseman tai intressiryhmän mukaiseksi. Haastattelussa noudatettiin väljästi haastattelurunkoa vapaan keskustelun johdattelussa. Haastattelurunko on liitteenä 1.

Haastatellut edustivat organisaatioita, joiden työssä osaamisen kehittäminen ja työllistyminen ovat jatkuvasti ajankohtaisia. Haastatelluissa oli vammaisten ja pitkäaikaistyöttömien työllistämisen parissa toimivia, kehitysyritysten henkilöstöä, kunnallisia luottamushenkilöitä, yrittäjiä ja ammattijärjestön edustajia. Haastatelluissa oli lähtökohtana yksilön osaamisen kehittäminen ilman työorganisaation kontekstia. Haastatellut ovat pääosin Pihtiputaalta ja Viitasaareltä. Kaksi haastateltavaa oli Kinnulasta ja kaksi muualta Keski-Suomesta.

2 Tulokset Haastattelun luonteesta ja toimintatavasta johtuen en esitä tuloksia tilastollisessa muodossa. Tulokset ovat tässä koosteessa haastateltujen yksityiskohtaisista vastauksista ja käsityksistä. Haastateltujen käsitysten tulkinnas-

sa on subjektiivisilla tulkinnoillani oma vaikutuksensa. Koosteessa ovat mukana myös ilman haastattelurunkoa suorittamissani haastatteluissa esille tulleet näkemykset.

2.1 Ammattitaitoisen työvoiman saatavuus

Kysymyksen tarkoituksen oli johdattaa paikallisten työmarkkinoiden kokonaiskehityksen arviointiin. Mitä pidemmällä aikajänteellä tilannetta arvioitiin, sitä epäselvemmäksi kuva luonnollisestikin muodostui. Kehittämissyhtiön (Witas) henkilöstöllä oli luonnollisista syistä jäsentynein kuva elinkeinoelämän kehitystrendeistä.

Aikavälillä 0 – 2 vuotta

Alueen väestön ja työpaikkojen määrän nähtiin pysyvän suurin piirtein ennallaan ja työpaikkojen jopa lisääntyvän (Kinnula), joskin myös lievää pessimismia esiintyi.

- uusina avauksina bioenergia- ja metsäalojen uskottiin tuovan uusia työpaikkoja. Samoin erilaisissa jälkimarkkinointitehtävissä nähtiin mahdollisuuksia uusiin työpaikkoihin
- osa nykyisistä yrityksistä tarvitsee lisää työvoimaa, erityisesti vähittäiskaupan-, sekä metalli- ja konepajateollisuuden aloilla
- vaikka palvelusektorin nähtiin kokonaisuutena pysyvän suurin piirtein ennallaan, nähtiin hoiva-alan lisäävän työpaikkojen määrää (etenkin Kinnulassa)

Yleisesti nähtiin, että työvoimaa on saatavilla riittävästi, mutta työvoiman osaamisessa on puutteita. Osaavan työvoiman rekrytointi alueen ulkopuolelta nähtiin vaikeaksi.

Työvoiman ja työpaikkojen kohtaamisessa nähtiin vaikeuksia erityisesti metallialalla. Samoin todettiin, että nuoret eivät halua töihin kaikkiin yrityksiin.

Osaamispuutteita nähtiin erityisesti rakennus-, puu-, LVI- ja sähköaloilla. Pitkäaikaistyöttömiä ja vajaatyökuntoisia on hankkeiden kautta voitu työllistää avoimille työmarkkinoille merkittävässä määrin. Koulutustarpeiden tunnistamisessa on vaikeuksia niin yksilön kuin yhteisönkin tasolla.

Aikavälillä 2 – 5 vuotta

Ns. suuret ikäluokat poistuvat työmarkkinoilta. Työvoiman määrän kehityksessä ei kuitenkaan nähty ongelmia. Maahanmuuttajien nähtiin paikallisesti (Kinnula) lisäävän työvoiman määrää.

Bioenergia-alan nähtiin kasvavan edelleen ja lisäävän työpaikkoja sekä metallialan ”pitävän asemansa”.

Työvoiman saatavuudessa tulee olemaan vaikeuksia erityisesti

- alkutuotannossa (maatalouslomittajat)
- akateemisesti koulutetut (lähinnä kunnat)
- kuntien rekrytoinnissa teknisille toimialalle (esim. kiinteistöhoito)

Työvoiman osaamisessa nähtiin erityisesti seuraavia painotuksia

- metallialaan on panostettava edelleen
- rakennustekniikassa suuntauduttava loma-/vapaa-ajan asuntoihin ja rakenteisiin

Aikavälillä 5 – 10 vuotta

Aikaväliä leimaavina piirteinä nähtiin

- työvoiman osaamisvaatimusten jatkuva syveneminen
- aikaisempien työvoiman saatavuusongelmien paheneminen
- julkishallinnon työpaikkojen väheneminen ulkoistamisen, raitionalisoinnin ja yhteistyön tuloksena
- perheyritysten sukupolvenvaihdosten kasaantuminen ja jatkajien löytämisen vaikeus
- uusina aloina tuulienergian hyödyntämisen ja kaivannaistoiminnan nähtiin antavan mahdollisuuksia

Mitä toimenpiteitä tilanne mahdollisesti aiheuttaa tai vaatii?

Työvoiman saatavuuden turvaamiseksi toimenpiteet nuorten pysyvyyden ja paluumuuton edistämiseksi sekä alueelle tapahtuvan muuton edistämiseksi nähtiin tärkeinä. Tällaisia toimenpiteitä olisivat esimerkiksi:

- alueen houkuttelevuuden lisääminen tontti- ja asuntopolitiikalla, puoliso-työpaikkojen ”etsimisellä”, paikallisten kouluttautumismahdollisuuksien parantamisella
- elinkeinopolitiikan kehittämisellä, mm. sukupolvenvaihdosten tukemisella
- luomalla suorat yhteydet viranomaisten ja yrittäjien välille
- edistämällä ylipäätään verkostoitumista ja verkostomaista toimintaa
- kehittämällä valtakunnan tasolla yritystoiminnan edellytyksiä ja tukipolitiikkaa työllistymiseen kannustavaksi (mm. työantajan velvoitteiden keventäminen joissakin tapauksissa, toimeentulotukien vastikkeellisuus yms.)
- hyödyntämällä ympäristöä nykyistä paremmin

Työvoiman osaamisen varmistamiseksi nähtiin tarpeelliseksi osaamisen kehittämismahdollisuuksien lisääminen kotipaikkakunnalla. Keinoina mm.

- ammatillisen perusopetuksen toteuttaminen paikanpäällä (uudenlaisin koulutusjärjestelyin)
- koulutusaikojen lyhentäminen
- oppisopimuskoulutuksen laajentaminen ja kehittäminen
- yritystoiminnan lisääminen, esim. ”Keksijän viikko” tyyppisin tapahtumin

Kenen toimesta?

Keskeisenä vastuutahona nähtiin kaupunki/kunta ja seutukunta sekä yksinään että yhteistyössä oppilaitosten kanssa. Oppilaitoksista Pohjoisen Keski-Suomen oppimiskeskuksen (POKE) nähtiin olevan alueellisessa vas-

tuussa. Alueellisen kehittämissyhtiön jatkaisi entisen kaltaisessa roolissa. Toimijoina nähtiin myös TE –toimisto ja työmarkkinajärjestöt.

Keskeisintä olisi osapuolten välisen tuloksellisen yhteistyön aikaansaaminen.

2.2 Millaisia osaamispalveluja on tällä hetkellä saatavilla ja kenen toimesta?

Tunnistetut osaamispalvelut vastaavat paikallisten oppilaitosten ja perinteisten neuvontaorganisaatioiden tavanomaista toimintaa.

- POKE tunnettiin etenkin nuorille suunnatun ammatillisen koulutuksen järjestäjänä Viitasaarella
- Jyväskylän aikuisopisto (Jao) toimii puualan kouluttajana (myös tietotekniikka mainittiin)
- Suomenselän Opisto ja Keski-Pohjanmaan AMK mainittiin Kinnulassa
- Witas hoitaa yrityksille suunnattua neuvontaa sekä tavanomaisena yritysneuvontana että klinikka – toimintana
- Hankkeiden rooli kouluttajana nähtiin suurena, joskin niihin toivottiin lisää asiakaslähtöisyyttä
- TE –toimiston palvelut, joista työvoimakoulutuksen todettiin olevan saatavina

2.3 Millaisia osaamispalveluja työntekijät/kuntalaiset/yritykset mielestäsi tarvitsisivat?

Koetut osaamispalvelutarpeet voidaan karkeasti ryhmitellä kahteen luokkaan: ammatillisen osaamisen kehittäminen ja oman työkyvyn ylläpitäminen. Vastaajan taustasta riippuen painotukset olivat hyvinkin erilaisia. Vastauksiin voi osittain vaikuttaa myös kulloisenkin keskustelun suuntautuminen johonkin osa-alueeseen, jolloin joku toinen jäi huomioitta tai vähäiselle huomiolle.

I Ammatillisen osaamisen kehittäminen

Osaamisen kehittämisspalveluja lisäminen nähtiin tarpeellisenä. Niiden tulisi olla ”paikan päällä” ja suunnattuja ”juuri oikeaan tarpeeseen”.

Työkontekstissa tapahtuva osaamisen kehittäminen nähtiin keskeisenä tavoitteena ja mahdollisuutena lähitulevaisuudessa. Osaamisen kehittämisen tulisi tapahtua yhteistyössä oppilaitosten, erityisesti POKEn kanssa. Sen tulisi suuntautua ”täsmäkoulutuksena” kulloiseenkin tarpeeseen. Esimerkkinä mainittiin Monialakoulutus – tyyppinen toteutus. Osaamisen kehittäminen voisi tapahtua myös yritysten muodostamissa verkostoissa - yritysrenkaisuissa. Työpaikoilla tapahtuva osaamisen kehittäminen voisi käytännössä perustua (ammattikuntalaitoksesta periytyvään) mestari – oppipoika malliin tai muuhun ”vierihoitoon”.

Haastatellut näkivät tarpeellisena lisätä harjoittelumahdollisuuksia ja työharjoittelupaikkoja. Vajaakuntoisten ja pitkäaikaistyöttömien osaamisen kehittämässä työpajatoiminta nähtiin tärkeäksi.

Yritykset käyttävät jatkossakin osaamisen kehittämässä tuttuja konsultteja ja laitetoimittajien tarjoamia koulutuspalveluja.

Yritystasolla tarvittavina keskeisinä palveluina nähtiin sukupolven vaihdosten tukeminen, verkottumisen ohjaaminen ja talousneuvonta. Tilitoimistojen roolia yritysneuvonnassa tulisi kehittää. Yritysneuvonnan koordinoivana toimijana nähtiin Witas. Yritysten keskinäinen verkostoituminen nähtiin tärkeäksi myös niiden osaamisen kehittämässä.

II Työkunnan ylläpitäminen

Oman työkunnan arviointi ja ylläpitäminen sekä mielenvirkeys nähtiin tärkeiksi työssä jaksamisen tekijöiksi. Tyky –toiminta yhdessä työterveyshuollon kanssa koettiin tärkeäksi osatekijäksi. Työterveyshuollon työpaikkakäynneille toivottiin lääkäriä mukaan.

Mielenvirkeyden ylläpitämiseksi todettiin yhteiskunnan palvelujen tärkeys esim. uimahalli. Mahdollisuus itsensä kehittämiseen, kouluttautumiseen, nähtiin myös mielenvirkeyden osatekijänä. Korostettiin ympäristön merkitystä myös työkunnan ylläpitämässä.

Tiedostavatko he/ne tarpeensa?

Ikäryhmien välillä suuria eroja. Yleisesti ottaen eivät, monet aliarvioivat oman osaamisensa.

Pienissä yrityksissä ei useinkaan tunnisteta osaamistarpeita. Talous- ja markkinointiosaamisen puute tiedostetaan aikaisempaa paremmin

2.4 Minkä tahon tulisi ottaa vastuu osaamispalvelujen tuottamisesta?

”Jokaisen omalta osaltaan” kuvaa ehkä parhaiten kokonaisuutta. Lähes kaikki ajateltavissa olevat tahot tulivat mainituiksi haastattelujen kuluessa.

Yleisimmin mainitut organisaatiot, joiden tulisi ottaa vastuu osaamispalvelujen tuottamisesta, olivat (mielivaltaisessa järjestyksessä):

- Witas, joka nähtiin koordinoivaksi tekijäksi varsinkin yritysten palvelujen tuottamisessa
- TE –toimisto, jonka lisääntyvää jalkautumista yrityksiin pidettiin tavoiteltavana
- oppilaitokset, joista POKella nähtiin olevan selkeä vastuu. Lisäksi mainittiin Viitaseudun Opisto. Kouluttajien yhteydenottoja toivottiin myös lisää.

Yksittäisinä kannanottoina nähtiin pankkien ja muiden rahoittajien mahdollisuus kasvattaa omaa neuvontatoimintaansa. Tilitoimistojen osalta neuvontaa nähtiin myös liiketoimintamahdollisuutena. Lisäksi mainittiin yksityiset

koulutusyritykset, yrittäjäjärjestöt, ammattiliitot, työterveyshuolto ja kolmassektori.

2.5 Mikä olisi paras menetelmä niiden tuottamiseen?

Neuvonta ja opastus tulisi järjestää ”yhden luukun” –periaatteella. Toteuttamisessa nähtiin mahdollisena toimintatapana kunnalliset palvelupisteet valtionhallinnon palvelupisteiden yhteydessä tai tapaan. Witaksen nähtiin olevan luonnostaan lähellä yrityksiä. Myös TE –toimisto nähtiin keskeisenä ohjauspaikkana.

Osaamisen kehittämisen tulisi olla yksilöllistä, työpaikoilla tapahtuvaa ja sillä tulisi olla keskitetysti hallinnoitu tukiverkko. Koulutuksen tulisi olla lyhytkestoista ja konkreettista, riittävästi ohjattua ja perustua työssä oppimiseen. Käytännön toteutustapoina mainittiin, kisälli –koulutus, oppisopimus, henkilökohtainen avustaja mukaan luettuna tutor, mentor ja ”Senior Partnership” toiminta.

2.6 Miten työntekijöiden/kuntalaisten/yritysten mielipiteitä kannattaisi kerätä?

Haastellut näkivät tarpeellisena käyttää sekä perinteisiä paperilomakkeita että nettilomakkeita kyselyjen toteuttamisessa.

Työntekijöille suunnatut kyselyt olisi tuloksellisinta hoitaa ammattiliittojen kautta yhteistyössä niiden kanssa. Vastaavasti Witaksen kautta yrityksille suunnattu kysely nähtiin toimivana. Tietoa on saatavissa myös koostamalla aikaisemmista kyselyistä.

Haastattelurunko

Haastateltava

Aika

Paikka

Mikä on käsityksesi ammattitaitoisen työvoiman saatavuudesta?

- aikavälillä 0- 2 vuotta
- aikavälillä 2 - 5
- aikavälillä 5 – 10

Mitä toimenpiteitä tilanne mahdollisesti aiheuttaa tai vaatii?

- Kenen toimesta?

Millaisia osaamispalveluja on tällä hetkellä saatavilla ja kenen toimesta?

Millaisia osaamispalveluja työntekijät/kuntalaiset/yritykset mielestäsi tarvitsisivat?

- tiedostavatko he/ne tarpeensa?

Minkä tahon tulisi ottaa vastuu osaamispalvelujen tuottamisesta?

Mikä olisi paras menetelmä niiden tuottamiseen?

Miten työntekijöiden/kuntalaisten/yritysten mielipiteitä kannattaisi kerätä?