

Suurin osa kausityöntekijöistä toivoisi työllistyvänsä Lapissa vakituisesti

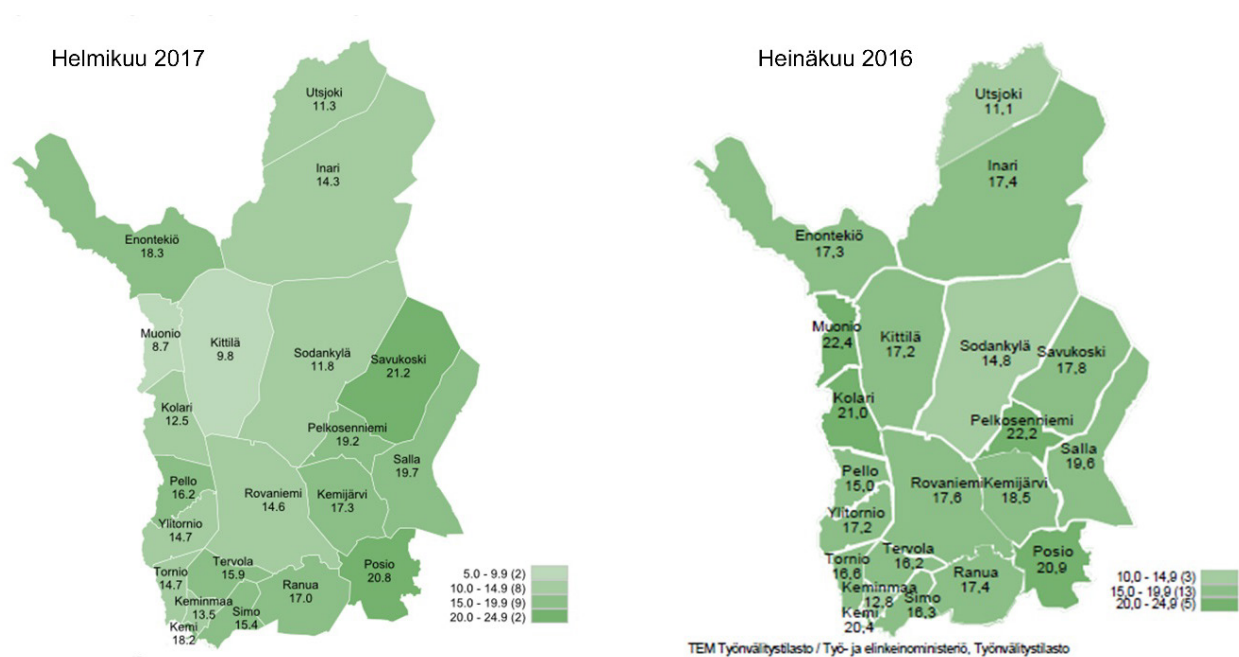
Johanna Kinnunen, FM, agrologi (AMK), projektisuunnittelija, Teollisuus ja luonnonvarat, luonnonvara-ala, Lapin ammattikorkeakoulu

Asiasanat: kausityö, työllisyys

Sesongit näkyvät Lapin työllisyysluvuissa

Lapissa työttömien osuus työvoimasta on suurempi kuin Suomessa keskimäärin. Helmikuun 2017 lopussa Lapin ELY-keskuksen alueella työttömäksi oli ilmoittautunut 12370 työnhakijaa. Työttömien osuus vaihtelee Lapissa kunnittain: esimerkiksi Savukoskella ja Posiolla työttömänä oli yli viidennes työvoimasta, vilkkaiden tunturimatkailukeskusten Muoniossa ja Kittilässä puolestaan alle kymmenen prosenttia. (Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus 2017.)

Lapin työttömyysluvuissa esiintyy paitsi alueellista, myös ajallista vaihtelevuutta, minkä huomaa vertaamalla maakunnan helmikuisia työttömyyslukuja vaikkapa heinäkuun 2016 tilastoihin (Kuvio 1). Kesällä työttömien työnhakijoiden määrä oli Lapissa kokonaisuudessaan selkeästi talvea suurempi eli 14610 työtöntä työnhakijaa. Kausityöaloista erityisesti talvimatkailun merkitys korostuu maakunnassa. Matkailusesongin alueellisen vaikutuksen voi huomata vertaamalla esimerkiksi Muonion ja Kittilän työllisyystilanteita kesä- ja talviaikoina. Näissä talvimatkailun vahvoissa kunnissa työttömien osuus työvoimasta on kesäaikana huomattavasti talvisesonkia suurempi. (Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus 2016.)



KUVIO 1. Työttömien osuus työvoimasta vaihtelee Lapissa suuresti sekä kunnittain että vuodenaikojen mukaan (Kuvat Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus 2017 & 2016)

Kausityöntekijöiden vaihtuvuus haastaa yrittäjät

Luonnolla ja luonnonvaroilla on Lapissa suuri merkitys matkailun lisäksi monille muille elinkeinoille. Useat toimialat ja yritykset toimivat täällä vuodenvaihteen mukaan ja ovat selkeästi kausiluontoisia työllistäjiä. Kaikille kausiluontoisille aloille yhteistä on se, että joitakin töitä on tarjolla vain osaksi vuotta tai selvästi runsaammin tiettyyn aikaan vuodesta – sesonkien ajankohdat vain vaihtelevat ajoittain. Kuten mainittua, matkailu on Lapissa merkittävä työn tarjoaja nimenomaan talvisesonkina. Esimerkiksi luonnontuote- sekä puutarha-alat työllistävät puolestaan lumettomana aikana, samoin kuin metsätalous.

Töiden sesonkiluonteisuus aiheuttaa tietysti taloudellisia haasteita työntekijöille, mutta vaikuttaa myös työnantajien toimintaan. Henkilöstön suuri vaihtuvuus sekä toistuva uusien työntekijöiden rekrytointi ja perehdyttäminen syövät yritysten resursseja, minkä vuoksi yrityksille olisi edullista, että samat kausityöntekijät tulisivat töihin useammin kuin vain yhden sesongin ajaksi. Tämä pätee erityisesti sellaisilla aloilla, joilla kausityöntekijältä edellytetään muutakin kuin hyvin yksinkertaisia ja päivästä toiseen samanlaisena toistuvia työtehtäviä. Eräänä ratkaisuideana henkilöstön suuren vaihtuvuuden ongelmaan on esitetty, että kausityöntekijöiden ympärivuotista työllistymistä olisi mahdollista edistää lyhytkoulutuksen kautta. Mikäli esimerkiksi matkailualan kausityöntekijä hankkisi lisäosaamista joltakin eri sesonkina työllistävältä alalta, paranisivat hänen edellytyksensä työllistyä Lapissa myös matkailusesongin ulkopuolella eli ympärivuotisesti. Olennaista tässä olisi kuitenkin se, että kausityöntekijää itseään kiinnostaa vakituinen työskentely Lapissa ja useammalla eri alalla.

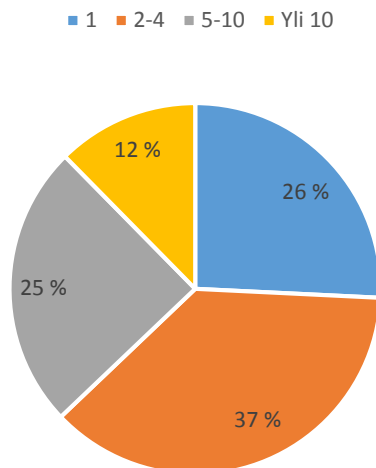
Tähän liittyen *Kausityöntekijästä moniosaajaksi* –hankkeen toimeksiannosta on Lapin ammattikorkeakoulussa valmistumassa opinnäytetyö, jossa on kartoitettu erilaisia kausiluontoisia aloja sekä aloilla työskentelevien tarpeita ja kiinnostusta lyhytkoulutukseen. Koivistoisen & Pikkaraisen tutkimuksessa (2017) haastateltiin yhtätoista kausityöntekijöitä palkkaavaa lappilaista työnantajaa eri toimialoilta. Haastatteluihin osallistui toimijoita hyvinvointi-, matkailu-, metsä-, puutarha- sekä turvealalta. Tämän lisäksi opinnäytetyöntekijät toteuttivat kyselyn, johon vastasi 97 kausityöntekijää seitsemästä eri yrityksestä luonnontuote-, matkailu- ja metsäalalta.

Kausityöläisyys - oma päätös tai pakkopullaa

Kausityön tekemiseen löytyy monia syitä. Kausityöläisyys voi olla työntekijän oma valinta silloin, kun se sopii elämäntilanteeseen. Kausityön tekeminen ei läheskään aina tarkoita sitä, että henkilö olisi toimeettomana sesongin ulkopuolisen ajan. Esimerkiksi Koivistoisen & Pikkaraisen (2017) tutkimukseen osallistuneista kausityöläisistä vain reilu kolmannes oli työttömänä muun ajan vuotta. Kausityöntekijät tekevät vuoden kierron mukaan usein joko muita töitä (45 % vastanneista) tai opiskelevat (32 % vastanneista). Erityisesti tunturikeskukset vetävät talvisesonkina paljon työvoimaa myös muualta Suomesta tai jopa ulkomailta. Opiskelijoille tiivis ja työllistävä sesonki tuo tarpeellisia tienestejä, joiden turvin voi kattaa opiskelun kuluja. Matkailuala onkin Lapissa suuri kausityötä tarjoava ja nuoria aikuisia työllistävä toimiala. Tämä tosiasia ilmenee myös Koivistoisen & Pikkaraisen selvityksestä, johon osallistuneista kausityöläisistä 96 prosenttia oli työskennellyt matkailualalla ja lähes 90 prosenttia oli iältään alle 40-vuotiaita. Runsaasti nuoria ja opiskelijoita työllistävällä matkailualalla työntekijöiden vaihtuvuus onkin selvästi suurempaa kuin esimerkiksi metsä-, puutarha-, hyvinvointi-, turve- tai luonnontuotealan yrityksissä, joissa samat kausityöntekijät työskentelevät samalla työnantajalla yleensä useampana kautena.

Joskus kausityöläisyys voi kuitenkin olla pakon sanelema ratkaisu eikä työntekijän ensisijainen vaihtoehto. Työn löytäminen Lapissa mielletään haastavaksi eikä työpaikkaa aina ole tarjolla vuoden ympäri, vaikka vakituinen työllistyminen alueella sinänsä kiinnostaisikin. Kausityö onkin näissä tapauksissa vain ohimenevä vaihe elämässä - työ, jota tehdään niin kauan, kunnes pysyvä työpaikka löytyy (Kuvio 2). Yli 4/5 Koivistoisen & Pikkaraisen kyselyyn (2017) vastanneista kausityöntekijöistä olisi halukkaita työskentelemään Lapissa ympärivuotisesti. Vakituisempi työllistyminen maakunnassa kiinnostaa selvityksen mukaan erityisesti yli 30-vuotiaita – mikä sinänsä on linjassa sen oletuksen kanssa, että juuri nuorista kausityöntekijöistä suuri osa on opiskelijoita tai lähtöisin muualta kuin Lapista.

Kaudet kausityöntekijänä



KUVIO 2. Suurelle osalle kausityöt ovat vain ohimenevä vaihe työelämässä (n=97; Koivistoinen & Pikkarainen 2017)

Mielenkiintoisena tuloksena Koivistoinen & Pikkaraisen työstä (2017) voisi nostaa esiin myös sen, että 54 prosenttia vastaajista oli kiinnostuneita yrittäjyydestä. Tämä otos kausityöläisistä siis suhtautuu omalla kohdallaan ajatukseen yrittäjyydestä suunnilleen samoin kuin suomalaiset yleensä. Esimerkiksi vuoden 2016 Amway Global Entrepreneurship Reportista käy ilmi, että 55 prosenttia suomalaisista haluaisi ryhtyä yrittäjiksi, mutta vain 42 prosenttia on sitä mieltä, että heillä olisi tarvittavia edellytyksiä yrityksen perustamiseen. Yrittäjyyteen ja yrittäjämäisyyteen voi kuitenkin oppia ja yrittäjyyskasvatusta onkin syytä kehittää kaikessa koulutuksessa eri koulutusasteilla korostaen sekä myönteisiä asenteita että yrittäjyyteen liittyviä perustaitoja ja valmiuksia.

Työnkuvalla suuri merkitys kausityöntekijän osaamisvaatimuksille – koulutus tärkeä keino osaamisen kasvattamiseksi

Kausityöntekijältä vaadittava osaaminen riippuu hyvin paljon siitä, millaisissa tehtävissä ja millä toimialalla hän työskentelee. Yksinkertaisemmista töistä voi vasta-alkajakin selvitä lyhyen perehdytyksen avulla, mutta monimutkaisemmat ja erityistä ammatillista osaamista vaativat työtehtävät edellyttävät joko koulutusta, aiempaa kokemusta tai pitkää perehtymisjaksoa – mikä useinkaan ei yrittäjiltä kiireisenä sesonkiaikana onnistu. Näiden yrittäjien perehdytystaakkaa voisivat helpottaa alakohtaisesti suunnitellut ja toteutetut lyhytkoulutukset, jotka antaisivat riittävät valmiudet tiettyjen perustyötehtävien suorittamiseen. Kausityöntekijöiltä yleisesti edellytettyä perusosaamista ovat esimerkiksi

alakohtaisten työvälineiden ja –menetelmien tuntemus, työturvallisuuden hallinta sekä usein myös asiakaspalvelu- ja kielitaito.

Koulutusten järjestämisen edellytyksenä ovat kuitenkin potentiaalisen kohderyhmän, eli itse kausityöntekijöiden, eivätkä niinkään työnantajien kiinnostus ja tarpeet. Koivistoinen & Pikkaraisen tutkimus (2017) puoltaa osaltaan lyhytkoulutusten suunnittelua ja järjestämistä, sillä 64 prosenttia kyselyyn vastanneista kausityöntekijöistä ilmoitti olevansa kiinnostunut myös itselleen uusista, muiden alojen töistä. Kausityöläisten keskuudessa mielenkiintoa herättäviä toimialoja olivat matkailun ohella erityisesti siihen sesonkiensa puolesta yhdistettävissä olevat luonnontuoteala sekä metsätalous. Suurin osa uusilla toimialoilla työskentelystä kiinnostuneista olisi kyselyvastausten perusteella myös valmiita hankkimaan itselleen uutta osaamista, mikäli tarpeen mukaista lyhytkoulutusta olisi tarjolla. Vastausten perusteella sopiva koulutuksen pituus olisi maksimissaan 3 kuukautta. Kausityöntekijöille mieluisinta olisi saada lisäosaamista tiiviissä muodossa lähiopetuksena – mikä varmasti onkin toimivin sapluuna, kun tarkoituksena on tehokkaasti oppia ne käytännön perustyöt, jotka hallitsemalla voi päästä kiinni työskentelyyn aivan uudella alalla. Välttämättömien perustaitojen hallinta mahdollistaa työllistymisen, jonka jälkeen ammattitaito kehittyy edelleen työkokemuksen karttuessa.

Kaksi eri alaa yhdistävää lyhytkoulutusta pilotoidaan parhaillaan *Kausityöntekijästä moniosaajaksi* –hankkeen 55 opintopisteen laajuisen *Metsä ja matkailupalvelujen tuottaja* – koulutusohjelman kautta. Lisätietoa <http://www.lapinamk.fi/Kausityontekijasta-moniosaajaksi>.

Lähteet

AGER 2016. Amway Global Entrepreneurship Report. Viitattu 12.4.2017.
http://globalnews.amway.com/assets/501484/ager_2016_publication.pdf

Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus. 2017. Työllisyyskatsaus helmikuu 2017. Viitattu 10.4.2017. <http://www.temtyollisyyskatsaus.fi/graph/tkat/tkat.aspx?ely=13&lang=fi#>

Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus 2016. Lappi työllisyyskatsaus heinäkuu 2016. Viitattu 10.4.2017. http://www.ely-keskus.fi/documents/10191/14646022/lapely_Heinakuu_2016.pdf/e8702d31-1aeb-4ec2-8326-b3a6a10cb7a5

Koivistoinen, J. & Pikkarainen, J. 2017. Kausiluontoisten alojen lyhytkoulutustarpeen kartoitus Lapissa. Opinnäytetyöluonnos. Luonnonvara- ja ympäristöala. Metsätalouden koulutusohjelma. Tekijän hallussa.

LAPIN AMK
Lapland University of Applied Sciences

ROVANIEMEN KOULUTUSKUNTAYHTYMÄ


metsäkeskus

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



LAPIN
MATKAILUOPISTO
LUC

Lapin korkeakoulukonsepti

LUC
MATKAILU


LAPIN AMMATTIOPISTO