

Opinnäytetyö (AMK)

Liiketalous

2019

Koivisto Miia

KOULUTUKSEN ROOLI LOIMAALAISTEN VIENTIYRITYSTEN TYÖVOIMAN SAATAVUUDESSA

Miia Koivisto

KOULUTUKSEN ROOLI LOIMAALAISTEN VIENTIYRITYSTEN TYÖVOIMAN SAATAVUUDESSA

Myönteinen talouskehitys ja väestön ikääntyminen johtavat pulaan osaavasta työvoimasta. Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää, millä ammattinimikkeillä on vaikein löytää osaavaa työvoimaa Loimaan vientiyrityksissä ja millaisilla koulutusmahdollisuuksilla tätä ongelmaa pystyttäisiin helpottamaan. Opinnäytetyön toimeksiantajana oli Loimaan kaupungin yrityspalvelut.

Tietoperustassa käsiteltiin työvoimaa ja koulutuskenttää. Lisäksi tarkasteltiin, millaisia lisäkoulutuksia on olemassa. Opinnäytetyötä varten toteutettiin haastattelu, jonka haastattelupatteristo perustui Turun kauppakamarin teeseihin osaavan työvoiman saatavuuden parantamiseksi. Työvoiman saatavuusongelmaa lähestyttiin koulutusnäkökulmasta. Haastattelututkimuksen perusteella haluttiin selvittää Loimaan vientiyritysten kanta osaavan työvoiman saatavuuteen ja keinoihin, joilla pystyttäisiin vastaamaan mahdolliseen saatavuusongelmaan. Haastattelussa selvitettiin myös, millaisia kasvun tavoitteita yrityksillä on, sekä onko kasvulle olemassa esteitä. Haastattelut toteutettiin yhdeksässä Loimaan vientiyrityksessä henkilökohtaisina haastatteluina helmi-maaliskuussa 2019. Haastatteluun vastanneet henkilöt olivat yritysten henkilöstöstä vastaavia henkilöitä.

Haastattelun tuloksia käsiteltiin anonymieinä. Haastattelun perusteella haastavimmiksi ammattinimikkeiksi osaavan työvoiman löytämiseksi nousivat hitsaaja, koneistaja sekä lattia-alan ammattilaiset. Korkeakoulutettujen asiantuntijoiden vähyys, ja erityisesti diplomi-insinööritaustaisen työvoiman saaminen, koettiin esteenä yrityksen kasvulle.

Jotta vientiyritysten olisi tulevaisuudessa mahdollista taata osaavan työvoiman saanti, olisi koulutusorganisaatioiden hyvä pohtia esimerkiksi koneistajan ja hitsaajan koulutuksen imuun ja sen mielenkiintoisuuteen liittyviä seikkoja. Haastattelun perusteella vientiyrityksillä on koulutustarpeita, joihin kaivataan kohdennettua opetusta. Esimerkki yrityskohtaisesta koulutustarpeesta oli koneistus- tai hitsausopetus. Haastattelussa selvisi myös, että koneistuskoulutuksen oppimisen taso pitäisi nostaa paremmalle tasolle vastaamaan yritysten tarvetta. Oppisopimuksen käyttö saattaisi lisääntyä yrityksissä, jos ehdotettu palkkaporrasmalli otettaisiin käyttöön. Haastateltujen yritysten tietoisuus rekrytointikoulutuksista ei ollut riittävää, joten tietoisuutta rekrytointikoulutuksista pitäisi lisätä.

ASIASANAT:

Työvoiman saatavuus, osaava työvoima, koulutuskenttä

[Click here to enter text.](#)

Kirjoita tekstiä napsauttamalla tätä.

BACHELOR'S THESIS | ABSTRACT

TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Business

2019 | 35 pages, 2 pages in appendices

Miia Koivisto

THE ROLE OF TRAINING IN THE AVAILABILITY OF LOIMAA'S EXPORT COMPANIES

Positive economic development and aging population will lead to shortage of skilled labour. The aim of this thesis was to find out which professional titles are the hardest to find skilled workforce to in Loimaa's export companies and which training opportunities could help to alleviate this problem. The thesis was commissioned by Loimaa Business Service.

The knowledge base covered the workforce and the training field, moreover additional training was reviewed. An interview was conducted for the thesis, based on the theses of the Turku Chamber of Commerce, to improve the availability of skilled workforce. The availability of labour problem was approached from training perspective. On the basis of the interview survey the intention was to find out the position of Loimaa's export companies in the availability of skilled labour and also the means to respond to any availability problem. The interview also examined what growth targets companies have and whether there are obstacles to growth. The interviews were carried out in nine Loimaa export companies as personal interviews in Loimaa in February-March 2019. The respondents were, persons responsible for corporate personnel.

The results of the interview were treated anonymous. According to the interview the most challenging professional names for finding skilled workforce were welder, mechanic and flooring professionals. Finding higher education experts, in particular Master of Science in Engineering, was seen as an obstacle to the growth of the company.

In order for export companies to be able to secure skilled workforce in the future it would be a good idea for training organizations to consider issues such as the attraction and interest of machinist and welder training. Based on the interview export companies have training needs that require targeted teaching. An example of a company-specific training need was machining or welding training. The interview also revealed that the level of learning in machinist training should be raised to a higher level to meet the needs of businesses. The use of a learning agreement could increase in companies if the proposed payroll model was introduced. The awareness of recruitment training for in the interviewed companies was not sufficient and should be increased.

KEYWORDS:

Availability of labor, skilled workforce, training field

SISÄLTÖ

1 JOHDANTO	6
2 TYÖVOIMAN SAATAVUUS	7
2.1 Työvoiman kohtaanto-ongelma	7
2.1.1 Työvoiman saatavuus ja kysyntä	8
2.1.2 Koulutuspolitiikan vaikutus työvoiman saatavuuteen	9
2.2 Alueellinen työvoiman saatavuus EK:n Suhdannebarometri	9
2.2.1 Työvoimansaatavuus Loimaalla	10
2.2.2 Työvoimapula ammattibarometreissa	11
2.2.3 Yrityksen toimintaympäristö	12
3 OSAAVA TYÖVOIMA	13
4 KOULUTUSKENTTÄ	15
4.1 Koulutusjärjestelmä	15
4.1.1 Ammatillinen koulutus Loimaalla	16
4.1.2 Korkeakoulujärjestelmä	16
4.1.3 Korkeakouluista työelämään	17
4.2 Muut koulutusmahdollisuudet	17
4.2.1 Rekrytointikoulutus	18
4.2.2 Oppisopimuskoulutus	18
4.2.3 Hyvä PORE -hanke	19
4.3 Koulutuksen vaikutus työelämässä	20
4.4 Koulutusyhteistyö	20
5 TUTKIMUS LOIMAAN VIENTIYRITYSTEN OSAAVAN TYÖVOIMAN SAATAVUUDESTA	22
5.1 Haastattelun suunnittelu, toteutus ja kohderyhmä	22
5.2 Haastattelun tulokset	23
6 YHTEENVETO	33
LÄHTEET	35

LIITTEET

Liite 1. Kirje yrityksiin
Liite 2. Haastattelu

KAAVIOT

Kaavio 1. Haastatteluun vastanneiden yritysten toimiala	23
Kaavio 2. Haastatteluun vastanneiden yritysten henkilöstömäärä	24
Kaavio 3. Haastatteluun vastanneiden yritysten kasvun tavoitteet	25
Kaavio 4. Haastatteluun vastanneiden yritysten mielipide alueellisesta koulutustarjonnasta	26
Kaavio 5. Haastatteluun vastanneiden yritysten yhteistyö oppilaitosten kanssa	27
Kaavio 6. Haastatteluun vastanneiden yritysten oppisopimuskoulutuksen käyttö	28
Kaavio 7. Haastatteluun vastanneiden yritysten mielipide palkkaportaan käyttöönoton merkityksestä oppisopimuksen käytössä	28
Kaavio 8. Haastatteluun vastanneiden yritysten rekrytointikoulutuksen käyttö	29
Kaavio 9. Haastatteluun vastanneiden yritysten tiedonsaanti rekrytointikoulutuksista	30
Kaavio 10. Haastatteluun vastanneiden yritysten täsmäkoulutuksen käyttö	31
Kaavio 11. Haastatteluun vastanneiden yritysten Hyvä PORE -hankkeeseen osallistuminen	31
Kaavio 12. Haastatteluun vastanneiden yritysten ulkomaalaisen henkilökunnan palkkaaminen	32

KUVAT

Kuva 1. Pk-yritysten kehittämisen esteet	11
Kuva 2. Suomen koulutusjärjestelmä	15

1 JOHDANTO

Varsinais-Suomessa on tällä hetkellä työmarkkinoilla kova noususuhdanne. Alueelle on lähivuosina löydettävä kolmekymmentätuhatta uutta työntekijää. Jos näitä tekijöitä ei löydy, kasvu hidastuu huomattavasti. Turun kauppakamarin jäsenyritykset ovat vuosina 2017 ja 2018 kertoneet, että työvoimapula on yrityksen kasvulle suurin uhka. Mikäli osaa-vaan työvoimaa ei löydy, siirtyvät toiminnot Varsinais-Suomesta muualle Suomeen tai jopa ulkomaille. (Leiwo 2018.)

Työvoiman saatavuus ja kysyntä ovat nyt ja lähivuosina keskeinen ongelma Lounais-Suomessa sekä Loimaalla. Alueelle tarvitaan osaajia koko Suomesta, koska käynnissä oleva kasvu ei saa loppua osaajapulaan. Suurimmat haasteet ovat työvoiman osaamisessa, saatavuudessa ja koulutuksen vahvistamisessa. Haasteet liittyvät myös asumiseen, pendelöintiin ja liikennejärjestelyihin. (Lounais-Suomi 2018.)

Tämän tutkimuksen taustalla on oma mielenkiinto osaavan työvoiman saamiseksi. Tämä opinnäytetyö käsittelee Loimaan vientiyritysten työvoiman saatavuuteen liittyviä ongelmia ja keinoja, joilla ongelmaa voitaisiin helpottaa koulutuksen avulla. Opinnäytetyön toimeksiantajana oli Loimaan kaupungin yrityspalvelut.

Tietoperustassa kerron työvoiman saatavuudesta, osaavasta työvoimasta sekä koulutuskentästä. Työvoiman saatavuuteen liittyvä ongelma osoitetaan Pk-barometristä tulleista tuloksista. Lähdeaineisto on suurilta osin melko tuoretta, koska asia on jatkuvassa muutoksessa. Suurin osa lähdemateriaalista on sähköistä, juuri tästä syystä.

Tutkimus toteutettiin Loimaalla henkilökohtaisina haastatteluina alkuvuodesta 2019. Tavoitteena oli selvittää ammattinimikkeet, joihin on haastavinta löytää osaavaa työvoimaa. Tutkimuksen avulla selvitettiin, millaiset koulutusmahdollisuudet olisivat toimivimmat ongelman helpottamiseksi.

2 TYÖVOIMAN SAATAVUUS

Käyn tässä luvussa läpi, mitä työvoima tarkoittaa ja kerron myös, millainen työvoiman saatavuus on alueellisesti sekä Varsinais-Suomessa että Loimaalla. Pureudun lisäksi työvoiman saatavuuteen vaikuttaviin tekijöihin.

Noin puolet, eli kaksi ja puolimiljoonaa ihmistä Suomen väestöstä, kuuluu työvoimaan. Tähän työvoimaryhmään lasketaan 15–64-vuotiaat ihmiset. Työvoiman tarjonnan ja kysynnän muutokset ovat 2010-luvusta eteenpäin olleet suuremmat kuin vuosikymmeniin. Tähän vaikuttava tekijä on kun työelämästä siirtyy vuosittain pois enemmän ihmisiä kuin työmarkkinoille tulee uusia työntekijöitä. Työikäisten määrä pienenee vuoteen 2030 mennessä noin 130 000 hengellä. Työvoiman tarvetta voidaan osittain paikata maahanmuutolla. Työvoiman tarjonnan ja kysynnän epätasapainoa uhkaavat koulutusaikojen pidentyminen, rakenteellinen työttömyys sekä ennen aikainen eläkkeelle siirtyminen. (Elinkeinoelämän keskusliitto 2019a.)

Työelämän muutoksen vauhti on kiihtynyt, ja muutokset ovat laajentuneet paikallisista koko globaalia taloutta koskevaksi ilmiöksi. Tämä asettaa yhä suurempia vaatimuksia työntekijöiden tiedoille ja taidoille. (Koistinen 2014, 12).

Työvoiman tarjonta riippuu väestön rakenteesta ja kasvusta, työvoiman liikkuvuudesta sekä työikäisen väestön työmarkkinakäyttäytymisestä. Työvoiman tarjonnan kannalta merkittävimpiä muutoksia ovat väestön ikärakenne ja siihen liittyvä väestön terveydentilan ja hyvinvoinnin muutos. Työvoiman tarjontaan vaikuttava työvoiman liikkuvuus voidaan erottaa kolmeen eri osa-alueeseen: ammatilliseen liikkuvuuteen, alueelliseen liikkuvuuteen ja sosiaaliseen liikkuvuuteen. (Koistinen 2014, 125).

Tärkeintä työmarkkinoille olisi, että työvoiman kysyntä ja tarjonta olisivat tasapainossa. Tavoitteena on taata matala työttömyys ja korkea työllisyys. (Elinkeinoelämän keskusliitto 2019a.)

2.1 Työvoiman kohtaanto-ongelma

Työvoiman kohtaanto-ongelmalla tarkoitetaan työn kysynnän ja tarjonnan välisiä eroja. Saattaa muodostua ongelma, mikäli avoimet työpaikat ja työnhakijat ovat eri alueilla.

Toisena ongelman syynä voi olla, että työnhakijan koulutus ei vastaa työnantajien toiveita tai vaatimuksia. On myös mahdollista, että työnhakija ei ole persoonansa tai muun vastaavan ominaisuutensa vuoksi sopiva työtehtävään. Kohtaanto-ongelman taustalla voi lisäksi vaikuttaa työttömän työkyky tai osaaminen, joka on vanhentunut pitkän työttömyyden aikana. Ammattirakenteen muutoksella on myös vaikutusta työvoiman kohtaantoon. On myös nähtävissä, että työn perässä muuttamista ei koeta houkuttelevaksi, ja tästä johtuen työn perässä muuttavalle pitäisi maksaa riittävää korvausta suhteessa työttömyysetuuteen. Työnantajien rekrytointihalukkuus on alhaista, jos valittavan henkilön kustannukset ovat korkeat verrattuna saatavaan tuottoon. Rekrytointin riskit tuovat epävarmuutta rekrytointeihin. Tällaisia riskejä ovat henkilöstön valinnanvaikeus, korkeat työnantajamaksut sekä riski rekrytointin epäonnistumiseen. Myös työn oppimiseen menevä aika ja erilaisiin poissaoloihin liittyvät kustannukset koetaan ongelmalliseksi. (Eduskunta 2018.)

Työvoiman ikärakenteella on vaikutus työpaikkojen täyttymiseen. Työmarkkinoille parhaiten työllistyvät 35–45-vuotiaat ihmiset, joiden työpanos on suhteellisesti suurin. Työvoiman ikärakenteen nousu alentaa työvoiman kohtaantoa, ja vastaavasti ikärakenteen laskulla on työvoiman kohtaantoa parantavia vaikutuksia. Työvoiman osaamisella, jota koulutuksella mitataan, on yhteys työvoiman kohtaanto-ongelmaan. Työvoiman saatavuusongelmat johtuvat usein alan epäsuhdanteesta tai siitä, ettei työnantajan osaamisvaatimusten ja työnhakijoiden koulutustaso kohtaa. (Pehkonen, Huuskonen & Tornberg 2018, 20.)

2.1.1 Työvoiman saatavuus ja kysyntä

Työvoiman saatavuus ja kysyntä on nyt ja lähivuosina keskeinen ongelma Lounais-Suomessa sekä myös Loimaalla. Alueelle tarvitaan osaajia koko Suomesta, koska käynnissä oleva kasvu ei saa loppua osaajapulaan. Paikkasidonnaisuus vaikuttaa työntekijöihin. Suurimmat haasteet ovat sekä työvoiman saatavuudessa että osaamisessa ja koulutuksen vahvistamisessa. Työvoiman saatavuusongelmat liittyvät myös liikennejärjestelyihin, pendelöintiin ja asumiseen. Avoimien työpaikkojen ja työttömien työnhakijoiden maantieteellinen kohtaanto-ongelma on merkittävä kysymys. Ratkaisu tässä ongelmassa on se, miten saamme ihmisiä tehokkaasti muuttamaan työn perässä toiselle paikkakunnalle. (Lounais-Suomi 2018.)

Osaavan työvoiman saatavuus on tulevina vuosina keskeisimpiä menestyksen tekijöitä maassamme. Ihmisiä eläköityä nopeammalla vauhdilla kuin uutta työvoimaa tulee markkinoille. Tärkeäksi asiaksi nousee myös se että, työntekijöillä pitää olla riittävät valmiudet ja edellytykset työtehtävien laadukkaaseen hoitamiseen. Laadukasta osaamista hankitaan ja päivitetään koulutuksella. Tapa jolla koulutusta hankitaan tulevat muuttumaan. On alettava rakentamaan toimintamalleja, joilla helpotetaan tiedon jakamista ja luomista. Työntekijöillä tulee olla itsenäinen kyky hankkia taitoja, joita he tarvitsevat suoriutuakseen muuttuvassa toimintaympäristössä. Koulutuksen rooli tulee kasvamaan entisestään. (Logistiikan maailma 2018.)

Varsinais-Suomessa on tällä hetkellä työmarkkinoilla noususuhdanne. Alueelle on lähivuosina löydettävä kolmekymmentätuhatta uutta työntekijää. Jos näitä tekijöitä ei löydy, kasvu hidastuu huomattavasti. Turun kauppakamarin jäsenyritykset ovat vuosina 2017 ja 2018 kertoneet, että työvoimapula on yrityksen kasvulle suurin uhka. Mikäli osaavaa työvoimaa ei löydy, siirtyvät toiminnot muualle Suomessa tai jopa ulkomaille. (Leiwo 2018.)

2.1.2 Koulutuspolitiikan vaikutus työvoiman saatavuuteen

Ammattitaitoisen työvoiman saatavuuteen vaikutetaan useilla koulutukseen liittyvillä toimenpiteillä. Esimerkkejä näistä ovat tutkintojen sisältämien ammattitaitovaatimusten jatkuva päivittäminen ja opiskelijakiintiöiden saattaminen työelämän tarpeita vastaavaksi. Myös koulutusopimusmallin käyttöön ottaminen, oppisopimuskoulutuksen käytön laajentaminen ja työpaikallaoppimisen lisääminen vaikuttavat ammattitaitoisen työvoiman saatavuuteen. Työurien pidentäminen ja nuorten työmarkkinoille tulon aikaistaminen vaikuttavat osaltaan työvoiman saatavuuteen. Työvoiman saatavuuteen vaikuttaa myös se, minkälaisia työvoiman ja osaamistarpeiden ennakointimenetelmiä on käytössä ja millainen ennakointimenetelmien osumistarkkuus on työmarkkinoiden vaatimuksiin nähden. (Suomen yrittäjät 2015.)

2.2 Alueellinen työvoiman saatavuus EK:n Suhdannebarometri

Elinkeinoelämän keskusliiton eli EK:n Suhdannebarometri julkaistaan neljä kertaa vuodessa. Kyselyä on tehty vuodesta 1966 lähtien säännöllisesti. Suhdannebarometri on

osa Euroopan komission suhdannetiedustelujärjestelmää. Tiedustelulla selvitetään Suomessa tapahtuvia toimia. Elinkeinoelämän keskusliitto tiedusteli yrityksiltä vuoden 2018 kesällä arvioita suhdannekehityksestä. Tiedusteluun vastasi valtakunnallisesti 1 169 yritystä. Nämä yritykset työllistävät Suomessa yli 240 000 työntekijää. (Elinkeinoelämän keskusliitto 2018d.)

Kesällä 2018 tehdyssä suhdannebarometrissa selvisi, että rekrytointivaikeudet ovat yhä yleinen ongelma. Ammattitaitoisen työvoiman puute on noussut yleisimmäksi kehityksen esteeksi, sillä se oli haasteena 33 %:lla vastaajista. Työvoiman saatavuus on vaikeaa etenkin rakennusalalla, mutta se on varsin yleistä myös teollisuudessa ja palvelualalla. (Elinkeinoelämän keskusliitto 2018d.)

Lounais-Suomen alueella suhdannebarometri osoitti, että työvoiman määrä oli kesän alussa noususuhdanteessa ja määrä kasvasi hieman myös kolmannella vuosineljänneksellä. (Elinkeinoelämän keskusliitto 2018c.)

2.2.1 Työvoimansaataavuus Loimaalla

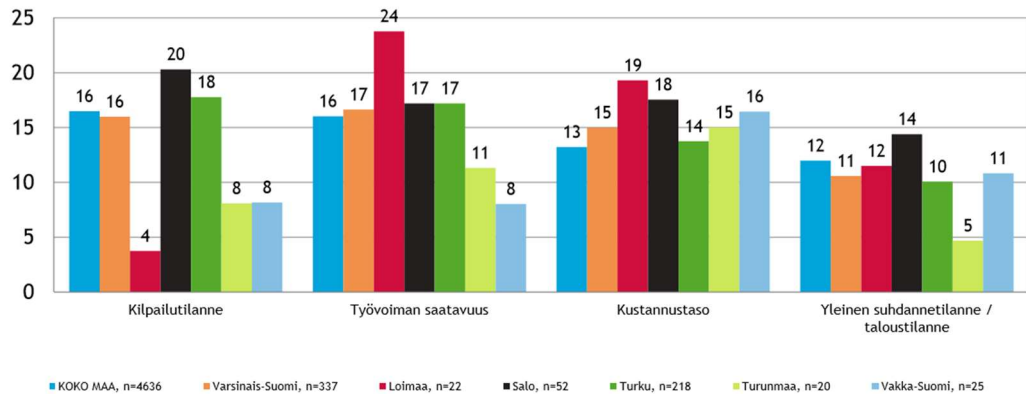
Suomen yrittäjät, Finnvera Oyj sekä työ- ja elinkeinoministeriö tekevät yhteistyössä pienten ja keskisuurten yritystoimintaa ja taloudellista toimintaympäristöä kuvaavan Pk-yritysbarometrin. Barometri julkaistaan valtakunnallisena ja alueellisena raporttina kaksi kertaa vuodessa. Vuoden 2018 raportti osoittaa, että Varsinais-Suomessa työvoiman saatavuus on yksi useimmin mainituista esteistä liiketoiminnan kehittämiseksi. (Varsinais-Suomen yrittäjät 2018a.)

Suurimmaksi yritysten kehittymisen esteeksi Loimaan osalta nousee työvoiman saatavuus. Syksyllä 2018 tehtyyn barometriin (Kuva 1.) oli vastannut loimaalaisista yrityksistä 22, joista 24 % näkee työvoiman saatavuuden esteeksi toiminnan kehittämiseen. (Varsinais-Suomen yrittäjät 2018a.)

Varsinais-Suomessa vastaava luku oli 17 %, kun vastaajia oli ollut 337. Valtakunnallisella tasolla työvoiman saatavuus nousee liiketoiminnan kehittymisen esteeksi 16 %:lla yrityksistä, kun vastaajia oli 3636. (Varsinais-Suomen yrittäjät 2018b).

7: Pk-yritysten kehittämisen esteet (%)

n=kaikki vastaajat



Kuva 1. Pk-yritysten kehittämisen esteet

2.2.2 Työvoimapula ammattibarometreissa

Työ- ja elinkeinoministeriön 20.9.2018 julkaisemassa ammattibarometrissa ilmenee, että työvoimapula-ammateiksi määriteltiin 48 ammattia. Vuotta aikaisemmin niitä oli 32. Ammattibarometrin mukaan työvoimapula oli suurinta rakennusosalalla. Rakennusalan työnjohtajien lisäksi tarvitaan rakennusinsinöörejä ja muita rakennustyöntekijöitä.

Kone- ja metallialalla työvoimapula on kasvussa, ja uutena pula-ammattien listalle ovat nousseet hitsaajat ja kaasuleikkaajat. Vuosituhannen alussa kone- ja metalliteollisuuden osajista oli edellisen kerran vastaavanlainen pula.

Terveys- ja sosiaalialalla on paljon työvoimapulaa, erityisesti puheterapeuteista, ylilääkäreistä, erikoislääkäreistä, yleislääkäreistä ja erityisasiantuntijoista. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2018a.)

2.2.3 Yrityksen toimintaympäristö

Yritysten toimintaympäristöissä tapahtuu vilkkaalla tahdilla muutoksia. Kaikkia muutoksia ei voida selittää. Yrityksen toimintaympäristö jaetaan neljään osaan: taloudelliseen toimintaympäristöön, poliittiseen ympäristöön, teknologiseen ympäristöön ja sosiaaliseen ympäristöön. Taloudellinen ympäristö vaikuttaa tuotannontekijöiden hintaan ja kysyntään. Elintason nousulla ja laskulla on vaikutus tuotteiden kysyntään ja kuluttajien ostokykyyn. Poliittinen ympäristö puolestaan vaikuttaa yleiseen ilmapiiriin ja asenteseen liiketoimintaa kohtaan joka usein ilmenee poliittisina päätöksinä. Poliittisen ympäristön vaikutus näkyy mahdollisina lainsäädännön muutoksina. Tällaisia ovat esimerkiksi työturvallisuus, tuoteturvallisuus sekä kuluttajansuojalainsäädännöt. Kolmantena osa-alueena on teknologinen ympäristö, jonka kehityksellä voi olla suuriakin vaikutuksia yritysten toimintaympäristöön. Kehityksen vaikutukset näkyvät tietoliikennetekniikan ja digitalisaation kehityksen myötä liiketoiminnassa. Teknologian kehittyessä korvaavien tuotantomenetelmien kehittyminen voi vaikuttaa koko toimialaan. Neljäntenä osa-alueena on sosiaalinen toimintaympäristö, jolla tarkoitetaan väestön ikärakenteen kehitystä. Sosiaalisia tekijöitä ovat lisääntynyt vapaa-aika, kulutustottumukset ja koulutus. (Toimintaympäristö 2018.) Keskityn työssäni käsittelemään sosiaalista toimintaympäristöä, jossa lähestyn aihetta koulutuksen ja ikärakenteen kehityksen näkökulmasta.

3 OSAAVA TYÖVOIMA

Osaava työvoima on Suomen menestyksen kivijalka. Suomen kilpailukyky perustuu pitkällä aikavälillä väistämättä osaamiseen. Pula osaavasta työvoimasta hidastaa yritysten kasvua ja pitkällä tähtäimellä myös koko Suomen talouskasvua. Ongelma johtuu väestön ikääntymisestä ja myönteisestä talouskehityksestä. Vuonna 2018 Lounais-Suomeen syntyi lähes kolmekymmentätuhatta uutta työpaikkaa, luvun ollessa maanlaajuisesti kuuksikymmentätuhatta. Varsinais-Suomessa positiivinen rakennemuutos on johtanut siihen, että moni yritys kärsii työvoimapulasta. Suomella menee taloudellisesti hyvin, joten osajista käydään kovaa kilpailua. Varsinkin Varsinais-Suomessa on tunnetusti suuri pula diplomi-insinööreistä. (Forsman & Munter 2019, 23.)

Elinikäisestä oppimisesta on tullut normi jatkuvassa murroksessa olevassa työelämässä. Työntekijöiden tulisi pystyä päivittämään osaamistaan säännöllisesti ja joustavasti. Opilaitosten olisi lisättävä yhteistyötä sekä keskenään että yritysten kanssa. Koulutus ja työllistyminen kulkevat käsi kädessä, ja kaikille nuorille tulisi taata mahdollisuus vähintään toisen asteen koulutukseen. (Forsman & Munter 2019, 23.)

Ikääntyvä Suomi tarvitsee työntekijöitä myös rajojensa ulkopuolelta. Ulkomaalaisia osajia voidaan houkuttaa sujuvoittamalla lupaprosesseja sekä oleskelulupia. Niiden tulisi olla pysyviä ilman, että mahdollisella työntekijällä on työpaikka tiedossa. Näiden toimien pitäisi päteä varsinkin työvoimapulasta kärsivillä ammattialoilla työskenteleville henkilöille ja huippuosajille. (Forsman & Munter 2019, 23.)

Osaavan työvoiman löytämisen avaimet

Keväällä 2018 kauppakamarit julkaisivat koulutustekijät, joilla voidaan varmistaa osaava henkilöstö yrityksille. Nämä teesit ovat Turun kauppakamarin toimitusjohtajan Kaisa Leiwon artikkelista Hyvin menee, mutta meneekö? Kyseiset teesit ovat tässä taloudellisessa tilanteessa erityisen ajankohtaiset Varsinais-Suomessa. Seuraavaksi luettelen Turun kauppakamarin ohjeet osaavan työvoiman löytämiseksi.

1. Pitäisi luoda joustava koulutusjärjestelmä, joka mahdollistaa elinikäisen oppimisen ja nopean reagoinnin muutoksiin. Alueellisesti nykyistä enemmän valtaa vaikeuttaa alueen koulutustarjontaan, sekä kehittää alueen osaamiskeskittymiä koulutuksen avulla. Tämän lisäksi tarvitaan jatkossakin pysyviä paikallisia osaamiskeskittymiä, joilla voidaan luoda pitkäjänteisen osaamisen ja kehityksen tutkimusinfra.

2. Ammatillisen koulutuksen on onnistuttava siten, että ammatillisen koulutuksen vetovoima ja resurssit turvataan. Edellytyksenä onnistumiselle on uudenlainen tiivis ja laaja yhteistyö yritysten ja oppilaitosten välillä. Oikea tasapaino lähiopeutuksen ja työssäoppimisen välillä on ensiarvoisen tärkeää löytää. Suurin huoli yrityksissä on, että työpaikoilla oppimisen ohjaamiseen ja arviointiin löytyy riittävästi resursseja niin oppilaitoksissa kuin yrityksissä.
3. Oppisopimuksen käyttöä tulee lisätä. Oppisopimuksen käytön lisäämistä tukee parhaiten palkkaporrastus. Palkkaporrastus toimisi niin, että palkan kehittyminen olisi sidottu opintojen etenemiseen. Palkkaporrastus mahdollistaisi myös alkuvaiheen opiskelijoiden palkkaamisen oppisopimuksella jossa oppisopimuspalkka suhteutettaisiin henkilön tuottavuuteen.
4. Oppilaitosten ja työelämän välillä yhteistyötä tulee tiivistää. Koulutustarjonnan tulee tukea elinkeinoelämän kehittymistä, jolloin koulutustarjonta ei voi toimia irrallaan työelämästä. Elinkeinoelämän on vastaavasti tarjottava opiskelijoille harjoittelupaikkoja ja kesätyöpaikkoja. On myös pyrittävä työelämäyhteyksien vahvistamiseen parhaalla mahdollisella tavalla.
5. Suomen tulevaisuuden menestys rakentuu vain ja ainoastaan osaamiselle. Tästä syystä osaamisen rapautuminen on pysäytettävä. Tavoitteena tulisi olla, että jokaisella nuorella olisi vähintään toisen asteen koulutus sekä yli puolella nuorista korkeakoulututkinto. Nuorten syrjäytymiseen ei ole varaa siinä määrin kun sitä nyt tapahtuu, koska tällä on kansantaloudellisia vaikutuksia.
6. Työvoimareservin tehokkaampi käyttö. Työttömien työnhakijoiden nopeaa työllistymistä tulisi tukea alueellisilla rekrytointi-, muunto- ja täsmäkoulutuksilla, joilla myös helpotetaan yritysten osaajapulaa. Yritysten kanssa yhteistyössä toteutettavat koulutukset saattavat tehokkaasti yhteen työn ja tekijän.
7. Aktiivista työperäistä maahanmuuttoa on lisättävä. Työvoimaa ja osaajia on houkuteltava myös ulkomailta, koska väestöpohjan kaventuessa oma osaaminen ei enää riitä. Tämä edellyttää byrokratian helpottamista sekä aktiivista rekrytointia ja viranomaispalvelujen sujuvoittamista. (Leiwo 2018.)

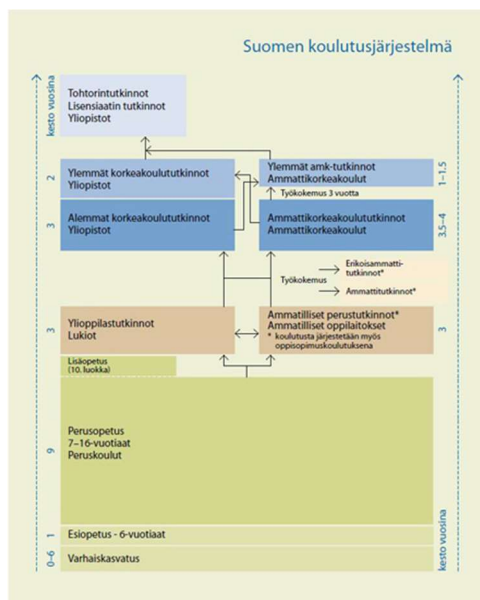
Työelämän muutosvauhti tulee todennäköisesti vain kasvamaan, ja tämän myötä osaamisvaatimukset muuttuvat koko ajan. Menestymisemme avaintekijöitä ovat, kuinka hyvin onnistumme pitämään osaamisen ajan tasalla, yrityksemme kilpailukykyisenä sekä saamaan osaavaa työvoimaa alueelle. (Leiwo 2018.)

4 KOULUTUSKENTTÄ

Tässä luvussa käsitellään Suomen koulutusjärjestelmää, millainen se on nykypäivänä sekä millaista koulutusta Suomessa on mahdollista saada.

4.1 Koulutusjärjestelmä

Suomessa koulutuksen taso on korkea ja Suomen koulutusjärjestelmä on korkeatasoinen. Suomessa on tavoite, että kaikilla olisi mahdollisuus saada laadukasta opetusta tuloastasosta riippumatta ja päästä kasvamaan aktiiviseksi aikuiseksi. Suomen koulutusjärjestelmään (Kuva 2.) kuuluu varhaiskasvatus, esiopetus ja perusopetus, jonka jälkeen tulevat toisen asteen koulutus ja korkeakoulu. Perusopetuksen jälkeen on mahdollista hakeutua toisen asteen koulutukseen, joka on lukio tai ammatillinen oppilaitos. Toisen asteen koulutus on Suomessa yleensä maksuton. Lukio on yleissivistävä koulutus, jonka jälkeen on mahdollista hakeutua yliopistoon, ammattikorkeakouluun tai ammatilliseen oppilaitokseen. Ammattikoulussa voi valmistua ammattiin. Opiskelu on niissä käytännönläheistä ja kestää kolme vuotta. (Opetus ja kulttuuriministeriö 2018.)



Kuva 2. Suomen koulutusjärjestelmä

4.1.1 Ammatillinen koulutus Loimaalla

Loimaalla ammatillista koulutusta tarjoaa ammattiopisto Novida. Loimaan toimipisteessä voi suorittaa ajoneuvoasentajan, autonkuljettajan, ompelijan, kokin, hitsaajan, koneistajan, koneasentajan, kosmetologin, parturi-kampaajan, lähihoitajan, maaseutuuyrittäjän, merkonomin, mediapalveluiden toteuttajan, putkiasentajan, automaatioasentajan, sähköasentajan sekä talonrakentajan tutkinnon. Lisäksi oppilaitos tarjoaa lupa- ja korttikoulutuksia. Loimaan toimipisteestä valmistui keväällä 2018 1 koneistaja, 6 hitsaajaa, 13 ajoneuvoasentajaa, 39 ajoneuvonkuljettajaa, 9 talonrakentajaa, 12 putkiasentajaa sekä 27 sähköasentajaa. Yhteensä valmistui sataseitsämän opiskelija tekniikan alalta, Loimaan toimipisteestä. Lisäksi Novidassa suoritetaan ammatti- ja erikoisammattitutkintoja, joista tekniikan alalle valmistuu vuosittain muutamia opiskelijoita. (Novida 2018a.)

4.1.2 Korkeakoulujärjestelmä

Korkeakoulujärjestelmä muodostuu yliopistoista ja ammattikorkeakouluista. Ammattikorkeakoulut tarjoavat käytännönläheistä koulutusta, joka vastaa suoraan työelämän tarpeisiin. (Info Finland 2018)

Ammattikorkeakouluista valmistuu tekijöitä työelämän asiantuntijatehtäviin. Opetus perustuu tutkimukseen, taiteellisiin ja sivistyksellisiin lähtökohtiin. Ammattikorkeakoulututkinnon jälkeen kartutettuaan kolmen vuoden työkokemuksen, voi syventää ammatillista osaamista suorittamalla ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon. (Opintopolku 2018d.)

Yliopistoissa lähtökohtana on tieteellinen ja taiteellinen tutkimus. Yliopisto-opiskelu kehittää opiskelijan tieteellistä ajattelua. Yliopistoissa on valittavana useita eri suuntautumisaloja. Yliopistossa voi suorittaa alemman yliopistotutkinnon, jota kutsutaan kandidaatin tutkinnoksi. Ylempi yliopistotutkinto on nimeltään maisterin tutkinto. Ylemmän yliopistotutkinnon jälkeen opintoja voi jatkaa tohtorin tai lisensiaatin tutkintoihin. (Opintopolku 2018c.)

4.1.3 Korkeakouluista työelämään

Suurimpana koulutuksen tarjoajana Lounais-Suomessa toimii Turun ammattikorkeakoulu. Turun ammattikorkeakoulussa voi opiskella AMK- tai master tutkintoja yli 70 koulutusohjelmassa. (Turun ammattikorkeakoulu 2016.)

Korkeakouluun hakijoilta menee keskimäärin yli kaksi vuotta korkeakoulupaikan saamiseen. Koulutusasteesta riippuen opintojen keskeyttämisaste on Suomessa jopa 30–35 %, joka on aivan liian korkea ja heijastuu työelämään. Esimerkiksi ammattikorkeakouluista valmistuu neljässä vuodessa vain 42 % ja yliopistoista kuudessa vuodessa 46 % opiskelijoista. Näiden epäkohtien osittainenkin korjaantuminen lisäisi tarjontaa työmarkkinoille. (Suomen yrittäjät 2015.)

Ammattikorkeakoulututkintoon johtavassa koulutuksessa opiskeli vuonna 2017 noin 130 000 opiskelijaa. Ylempään ammattikorkeakoulututkintoon johtavassa koulutuksessa opiskeli hieman yli 12 000 opiskelijaa. Ammattikorkeakoulututkintoja suoritettiin vuonna 2017 23 500 ja ylempiä ammattikorkeakoulututkintoja 2 800. (Tilastokeskus 2018.)

4.2 Muut koulutusmahdollisuudet

Aikuiskoulutuksella voit suorittaa tutkinnon tai täydentää jo olemassa olevaa osaamista ja ammattitaitoa. Työmarkkinat ja työelämä muuttuvat nopeasti, ja siksi työtehtävien vaativuus lisääntyy. Tämän vuoksi jatko- ja täydennyskoulutukset yleistyvät koko ajan.

Mahdollisuuksia aikuiskoulutuksiin on useita. Listauksessa on lueteltuna yleisimpiä koulutuksia korkeakoulututkintojen ja yliopistokoulutuksen lisäksi.

- jatko- ja täydennyskoulutus
- vapaan sivistystyön koulutus
- henkilöstökoulutus työpaikoilla
- työvoimakoulutus

Suurin osa aikuiskoulutuksista on ammattitaitoa laajentavaa, uudistavaa ja syventävää. (Opintopolku 2018a.)

4.2.1 Rekrytointikoulutus

Rekrytointikoulutus on vaihtoehto, jos työnantaja ei löydä osaavia työntekijöitä eikä osaajia valmistu lähiaikoina. Rekrytointikoulutus lähtee työnantajan tarpeesta ja rekrytointikoulutus räätälöidään yrityksen tarpeisiin. Koulutus kestää pääsääntöisesti 3-9 koulukautta ja koulutuksen hyväksytysti suorittaneet työllistyvät suoraan yritykseen. Rekrytointikoulutus antaa pätevyyden koulutettavaan ammattiin tai työtehtävään. Rekrytointikoulutus on työelämälähtöistä ja koulutuksella tähdätään perus-, lisä-, täydennys tai ammatinvaihtokoulutukseen. Koulutukseen liittyy teoriaopetus, ohjattu työssäoppiminen ja työharjoittelu. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2018b.)

Rekrytointikoulutuksen suunnittelu alkaa työnantajan yhteydenotolla paikalliseen työ- ja elinkeinotoimistoon. Yhteydenoton jälkeen työnantaja ja TE-palvelujen edustaja arvioivat rekrytoitavien henkilöiden koulutustarpeen ja tekevät alustavan koulutussuunnitelman yritystä varten. Koulutussuunnitelman toteutuksen jälkeen alkaa koulutuksen hankinta, jolloin Työ- ja elinkeinohallinto pyytävät tarjoukset kouluttajaehdokkailta julkisten hankintamenettelyjen mukaisesti. Osapuolet valitsevat yhdessä kouluttajan. Koulutuksen toteutuksesta osapuolet tekevät hankintasopimuksen. Koulutuksen markkinointiin ja tiedotukseen kuuluu, että osapuolet sopivat koulutuksen markkinoinnista ja siitä, miten yritys on esillä tiedotuksessa. Suunnitteluvaiheessa voidaan keskustella siitä, haluaako työnantaja julkaista rekrytointikoulutuksesta ilmoituksen myös avoimet työpaikat-palvelussa varmistaakseen oppilashankinnan. Oppilaiden valinnasta vastaavat työnantaja, kouluttaja ja työ- ja elinkeinohallinto. Tällä varmistetaan sopivien opiskelijoiden valikoituminen koulutukseen. Koulutuksen toteutuksessa pitää ottaa huomioon se, että asetetut tavoitteet ja hankintasopimus täyttyvät. On myös selvitettävä koulutuksen aikataulu, sisältö ja työssäoppimisen toteutus. Osapuolet seuraavat ja arvioivat koulutuksen toteutusta yhdessä. Koulutuksen jälkeen työsuhteiden solmimisesta vastaa työnantaja. Työnantaja solmii työsuhteet niiden kanssa, jotka ovat suorittaneet koulutuksen hyväksytysti. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2018b.)

4.2.2 Oppisopimuskoulutus

Oppisopimuksen nykyistä laajemmalla käytöllä pystyttäisiin vastaamaan joustavasti työvoimapulaan. Yritysten näkökulmasta esteenä on usein kalleus. Oppisopimuskoulutusta pitäisi kehittää nykyistä houkuttelevammaksi. (Forsman & Munter 2019, 23.)

Oppisopimus on tapa opiskella ammatillinen tutkinto tai tutkinnon osa. Oppisopimuskoulutuksella on mahdollista syventää ammatillista osaamista, hankkia uutta ammatillista osaamista tai opiskella kokonaan uusi ammatti. Oppisopimuksella voi suorittaa ammatitutkinnon, ammatillisen perustutkinnon tai erikoisammattitutkinnon. Oppisopimuksella suoritettua tutkinnon jälkeen on mahdollista hakeutua ammattikorkeakouluun tai yliopistoon. (Opintopolku 2018b.)

Turun kauppakamarin toimitusjohtajan Kaisa Leiwon mukaan artikkelissa Osaajapulaan tarvitaan nopeita ratkaisuja, työvoimapula on jo nyt käsillä ja tarvitaan nopeita ratkaisuja, joista yksi on oppisopimus. Oppisopimuksen käyttöä tulee joustavoittaa ja laajentaa entisestään. Oppisopimus on erinomainen tapa helpottamaan yritysten pulaa osaavasta työvoimasta. Oppisopimus tasapainottaa reaaliaikaisesti työmarkkinoiden osaamiseen liittyvää tarjontaa ja kysyntää.

Kauppakamarien mukaan oppisopimus on ollut yrityksille liian kallis malli työllistää ihmisiä. Kauppakamarit ehdottavat vaaliohjelmassaan, että käyttöön otettaisiin palkkaporrasmalli. Palkkaporrasmallin mukaisesti ensimmäistä tutkintoaan suorittavan henkilön lähtöpalkka olisi noin 30–50 prosenttia ammattityöntekijän palkasta. Opintojen eteneminen vaikuttaisi palkkakehitykseen. (Turun kauppakamari 2019.)

Loimaalla oppisopimuskoulutuksen tarjoajana toimii Novida ammattiopisto. Oppisopimustoimisto sijaitsee Loimaalla. Oppisopimuskoulutus soveltuu aikuisille ja nuorille lisäksi peruskoulutukseksi. Oppisopimus soveltuu myös niille, joilta puuttuu ammatillinen koulutus tai henkilölle, joilla on halu kehittää omaa osaamistaan. Oppisopimus on mahdollisuus lisätä ammatillista pätevyyttä. Ammattitaito hankitaan yrityksessä tekemällä käytännön työtä työpaikkaohjaajan valvonnan alla. Oppisopimusopiskelijan tulee olla vähintään 15-vuotias. Oppisopimustunteja tulee työpaikalla kertyä vähintään, 25 tuntia viikossa. Opiskelijalla maksetaan työehtosopimuksen mukaista palkkaa. (Novida 2018b.)

4.2.3 Hyvä PORE -hanke

Ministeriön rahoittama hanke, Hyvä PORE, vastaa positiiviseen rakennemuutokseen. Hyvä PORE sai vuonna 2017 opetus- ja kulttuuriministeriön rahoituksen. Toteutukseen lähti mukaan kahdeksan koulutusorganisaatiota. Loimaalla toimijaksi valikoitui Lounais-Suomen koulutuskuntayhtymä. Lounais-Suomen koulutuskuntayhtymään kuuluva Novida ammattiopisto pääsi osaksi yrityslähtöistä täsmäkoulutusta. Tavoitteena on löytää

yrittäjiä ja koulutuslaitoksia hyödyttävä toimintamalli, jolla ammatillisen koulutuksen taso saadaan vastaamaan teollisuuden tarpeeseen raskaskoneasennuksen osalta. Opiskelijoille osallistuminen pilottihankkeeseen on ollut vapaaehtoista. Loimaalla mahdollisuuteen on tarttunut 7 opiskelijaa. Hyvä PORE -hankkeen opiskelu on tutkintotavoitteista. Tutkinto muodostuu yritysten kanssa yhteistyössä suunnitellusta tutkinnon osasta ja toisesta tutkinnon osasta, joka tapauskohtaisesti suunnitellaan suoritettavan tutkinnon mukaan. Tutkinto suunnitellaan aina yritysten tarpeiden mukaisesti. Työelämässä oppimisyksiköt toteutetaan oppisopimuksella tai koulutussopimuksella. Päättävänä on opiskelijoiden työllistyminen. Mukana Loimaalla hankkeessa ovat Pemamek Oy, Dinolift Oy, Dometal Oy, Lännen Tractors Oy sekä Vilakone Oy. (Salo, 2019.)

4.3 Koulutuksen vaikutus työelämässä

Sitran selvityksessä vuonna 2016, todettiin koulutuksen yhteys taloudelliseen kasvuun. Koulutus lisää yksilön mahdollisuuksia työllistyä työmarkkinoille. Työvoiman saatavuus ja työllisyys vauhdittavat talouskasvua. On myös todettu koulutuksen nopeuttavan oppimista työelämässä. Koulutus vaikuttaa uusien teknologioiden ja toimintamallien käyttöönoton nopeutumiseen. Koulutuksen ja tutkimustoiminnan kautta vaikutetaan myös innovaatioiden syntymiseen. Koulutuksella on vaikutus elinkeinoelämän rakenteelliseen muutokseen. (Laukia 2016.)

Korkeasti koulutetutkaan, eivät pääse pakoan rakennemuutosta. Korkeasti koulutettujen työllistyminen on kuitenkin paljon nopeampaa, kun peruskoulun käyneiden. Mitä vähäisempi yleissivistävä pohjakoulutus on, sitä heikommalla ihminen on työmarkkinoilla. Tällä on vaikutus työhistorian katkonaisuuteen ja työsuhteiden pituuteen, Lauri Ihalainen korostaa Kauppalehden artikkelissaan Liian kapea koulutus. Tulevaisuuden työmarkkinoita ajatellen liian kapeat ja siiloutuneet koulutusmallit ovat erittäin haasteellisia. Työnoppiminen alkaa usein vasta työelämässä, siksi yleissivistävä pohjakoulutus pitää olla tukevalla pohjalla ja perusoppimisen mahdollisuudet laajat. (Ihalainen 2015.)

4.4 Koulutusyhteistyö

Oppilaitosten ja yritysten yhteistyöllä tarkoitetaan kaikkia niitä toimintamalleja, joilla luodaan yhteistyötä yritysten ja oppilaitosten välillä. Yrityksillä ja työelämällä on suuri vaikutus koulutukseen ja oppimiseen.

Yritysten liiketoiminnan kannalta henkilöstön osaamisen kehittämällä ja tulevien osaajien rekrytoinnilla on suuri merkitys eri koulutusasteiden yhteistyössä. Oppilaitosten ja yritysten välisellä yhteistyöllä on merkittävä vaikutus osaavan työvoiman saatavuuden varmistamisessa ja työurien pidentämisessä. Työelämäjaksoihin liittyvä yhteistyö on tyyppisin yhteistyötapa. Suurin osa yrityksistä tarjoaa opiskelijoille mahdollisuuden työssäoppimiseen, työhön tutustumisjaksoon tai harjoitteluun. Yleinen yhteistyötapa yritysten ja oppilaitosten välillä on oppisopimuskoulutus. Yrityksiin toteutetut opinnäytetyöt ja opiskelijoiden ja opettajien vierailuihin liittyvät yhteistyömallit ovat yleisiä. Kilpailu työntekeijöistä kiristyy, yrityksen työntajamielikuvalla on merkitystä. Yhteistyömalleja on useita, ja jokainen yritys valitsee itselleen sopivimman yhteistyömuodon. (Elinkeinoelämän keskusliitto 2018b.)

Työelämään tutustumisjaksoilla pyritään tukemaan peruskoululaisten ja lukiolaisten työelämään tutustumista ja vaikuttamaan nuorten koulutus- ja uravalintoihin. Koulutuksen työelämälähtöisyyttä ja opiskelijoiden ammattitaidon kehittymistä pyritään tukemaan ammattiopistojen työssäoppimisjaksoilla ja korkeakoulujen harjoitteluilla. Yhteistyötä pyritään tukemaan opiskelijoiden opinnäytetöillä yrityksille ja opettajien työelämäjaksoilla yrityksissä. (Elinkeinoelämän keskusliitto 2018b.)

Korkeakoulujen yhteistyön merkitys on kasvanut yrityksissä. Elinkeinoelämän keskusliiton teettämässä kyselyssä vuonna 2017 yli 70 % vastanneista yrityksistä oli tehnyt yhteistyötä ammattikorkeakoulujen ja yliopistojen kanssa viimeisen kahden vuoden aikana. Korkeakoulujen kanssa yhteistyössä toteutettavalla tutkimus- ja kehittämistoiminnalla pystytään vahvistamaan yritysten liiketoimintaa ja samalla tuomaan oppimisen lisäarvoa korkeakoulujen toimintaan. (Elinkeinoelämän keskusliitto 2018b.)

5 TUTKIMUS LOIMAAN VIENTIYRITYSTEN OSAAVAN TYÖVOIMAN SAATAVUUDESTA

Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää Loimaan vientiyritysten haasteita työvoiman saatavuudessa. Tutkimuksessa selvitettiin, millä ammattinimikkeillä osaavan työvoiman saatavuus on haastavinta. Haastattelussa selvitettiin, millaisilla koulutusmahdollisuuksilla osaavan työvoiman saatavuuteen liittyvää ongelmaa voitaisiin kampittaa. Ajatus tutkittavaan aiheeseen lähti Pk-barometrin antamasta tuloksessa työvoiman saatavuudesta Loimaalla. Barometristä selvinneessä tuloksessa Loimaalaiset yritykset olivat vastanneet työvoiman saatavuuden olevan esteenä yrityksen kehitykselle. Haastattelupatteriston kysymykset pohjautuvat Turun kauppakamarin ohjeistukseen osaavan työvoiman saamisen parantamiseksi. Asiaa lähestyttiin koulutusnäkökulmasta. Haastattelututkimuksen perusteella haluttiin selvittää Loimaan vientiyritysten kanta osaavan työvoiman saatavuuteen. Lisäksi tavoitteena oli selvittää millä keinoilla saatavuusongelmaan pystyttäisiin vastaamaan.

Haastattelussa selvitettiin, millaisia kasvun tavoitteita yrityksillä on ja onko kasvulle olemassa esteitä. Haastattelulla haluttiin selvittää, millaisia yrityksen kasvun esteet ovat ja liittyvätkö ne työvoiman saatavuuteen. Lisäksi haastattelussa selvitettiin, onko lisäkoulutuksesta apua työvoiman saatavuuteen.

Näkemyks työvoiman saatavuuteen liittyvästä ongelmasta tuli opinnäytetyön tekijän työtaustasta johtuen. Yritykset, jotka valikoituivat tutkimuksen kohteeksi, valittiin yhdessä opinnäytetyön toimeksiantajan kanssa. Valikoitumiseen vaikuttavia tekijöitä olivat yrityksen vientimarkkinan rooli liiketoiminnassa.

5.1 Haastattelun suunnittelu, toteutus ja kohderyhmä

Haastattelut toteutettiin henkilökohtaisina kasvokkain tehtävinä haastatteluina. Kohdeyritykset ja yritysten kohdehenkilöt valittiin yhdessä toimeksiantajayrityksen kanssa. Kohdeyrityksiksi valikoitui kymmenen loimaalaista vientiyritystä, joista yhdeksän vastasi haastatteluun. Haastattelussa olivat mukana seuraavat yritykset: Loimaan Kivi Oy, Nordic Traction Oy, Invenir Oy, Haico Oy, Vallox Oy, Koni Floor Oy, Dinolift Oy, Pemamek Oy sekä Vilakone Oy.

Kohdeyrityksiin lähetettiin ennakkosähköposti Loimaan kaupungin yrityspalveluiden toimesta. Sähköpostissa (Liite 1.) kerrottiin haastattelusta ja aiheesta, jota haastattelu käsittelee. Haastatteluajat sovittiin puhelimitse haastateltavan henkilön kanssa.

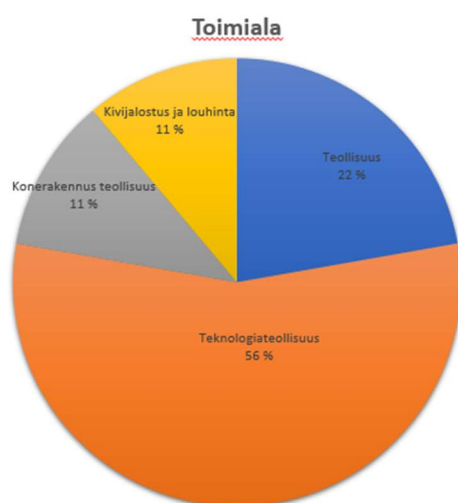
Haastattelukysymykset (Liite 2.) pohjautuivat Turun kauppakamarin teeseihin osaavan työvoiman saatavuuden parantamiseksi. Kysely sisälsi myös kysymyksiä, joita ei hyödynnetty itse tutkimuksessa. Nämä kysymykset olivat toimeksiantajalle suunnattuja joilla he saavat tukea omaan toimintaansa.

Tutkimusaineistoa analysoitiin kysymyskohtaisesti ja tuloksia ei käyty vastaajakohtaisesti läpi. Tutkimustulokset purettiin vastauksia kuvaavina kaaviona. Kyselyssä oli mukana avoimia kysymyksiä, joista on haastavaa muodostaa keskiarvoa kuvaavaa vastausta. Näiden kysymysten osalta vastaukset analysoitiin kirjallisesti.

5.2 Haastattelun tulokset

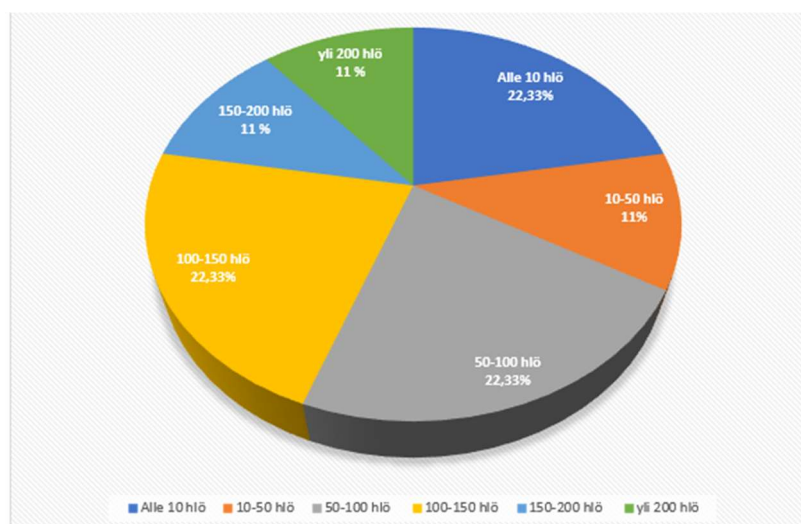
Haastattelut toteutettiin yhdeksässä loimaalaisessa yrityksessä. Haastattelut toteutettiin henkilökohtaisina haastatteluina helmi-maaliskuussa 2019. Vastaajista kaksi oli titteli-tään toimitusjohtajia, yksi myymäläpäällikkö, yksi puunjalostusjohtaja, yksi henkilöstön kehittäjä, yksi valmistuspäällikkö, yksi henkilöstöpäällikkö ja kaksi tuotantopäällikköä.

Haastatteluun vastanneiden yritysten toimialat (Kaavio 1) olivat konerakennusteollisuus 11 %, teollisuus 22 %, teknologiateollisuus 56 % sekä kivijalostus ja louhinta 11 %.



Kaavio 1. Haastatteluun vastanneiden yritysten toimiala

Haastatteluun vastanneiden yritysten henkilöstömäärää (Kaavio 2). Alle 10 henkilöä työllistävät yritykset 22,33 %. 10-50 henkilöä työllistävät yritykset 11 %. 50-100 henkilöä työllistävät yritykset 11 %. 100-150 henkilöä työllistävät yritykset 22,33 %. 150-200 henkilöä työllistävät yritykset 11 %. Yli 200 henkilöä työllistävät yritykset 11 %.



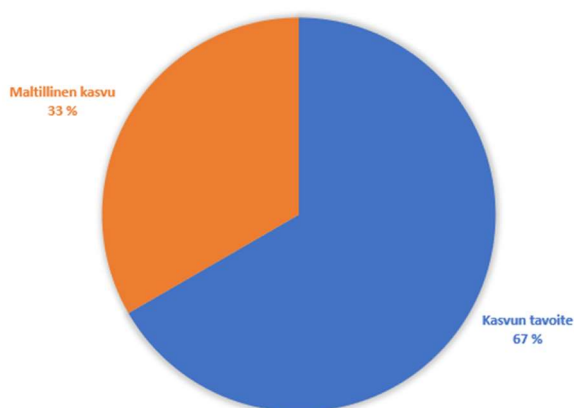
Kaavio 2. Haastatteluun vastanneiden yritysten henkilöstömäärä

Yritysten vahvuudeksi kerrottiin osaava, sitoutunut ja joustava henkilökunta. Tuotteen tunnettavuus ja vahva brändi yrityksessä koettiin vahvuudeksi. Tuotteen tai yrityksen tunnettavuus maailmalla, pitkäaikaiset yhteistyökumppanuudet Euroopassa sekä yrityksen vahva kansainvälisyys nousivat esiin. Yritykset jotka vastasivat haastatteluun kokivat hyvän työnantajamielikuvan ja hyvän hallitustyöskentelyn yrityksessä vahvuudeksi. Hyvä tai uniikki tuote ja tuotteen korkea laatu sekä laaja tuotevalikoima kerrottiin yrityksen vahvuudeksi. Yrityksen ympäristöystävällisyys, tuotannon turvallisuus, hyvät toimintaperiaatteet yrityksessä ja yrityksen pitkä historia nousivat vahvuudeksi.

Haastatteluun vastanneista yrityksistä kasvun tavoitteita oli 67 %:lla (Kaavio 3). Maltillisia kasvun tavoitteita oli 33 %:lla yrityksistä. Maltillinen kasvu tarkoittaa, että liikevaihto pysyy samassa tai pientä liikevaihdon nousua olisi tiedossa. Kaikilla yrityksillä oli tulevalle vuodelle kasvutavoitteita.

Yritykset vastasivat kasvun esteitä olevan osaavan työvoiman väheneminen. Hitsaaja, koneistaja ja lattia-alan koulutuksen saaneet nousivat suurimmaksi ongelmaksi. Asiantuntijatehtäviin korkeakoulutettujen henkilöiden löytäminen koettiin kasvun esteeksi. Esteinä yrityksen kasvulle nähtiin myös riittämättömässä henkilöstön kehittämisessä.

Tutkittavan aiheen ulkopuolelta vastauksista kasvun esteeksi nousivat komponenttien rajoittunut saanti, talouden tasaantuminen ja investointien pienentyminen. Rakennuslu-pien rajoittunut saanti on myös kasvun esteenä. Tuotantoprosessien ”pullonkaulat” tule-vat markkinoiden kasvaessa liiketoiminnan kasvun esteeksi. Markkinoinnin kehittäminen ja tehostaminen nähtiin tärkeänä. Vientimarkkinoilla kasvun esteiksi kerrottiin mahdolli-nen dollarin heikkeneminen, Saksan markkinan heikkeneminen ja ongelmat Amerikan markkinoille pääsyssä.

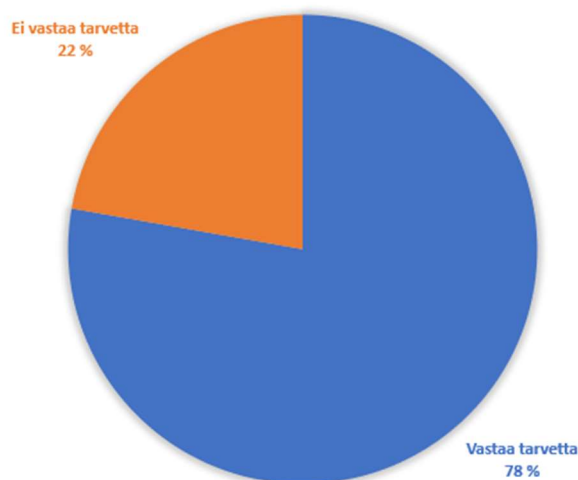


Kaavio 3. Haastatteluun vastanneiden yritysten kasvun tavoitteet

Haastatteluun osallistuneiden yrityksistä (Kaavio 4) 78 %:n mielestä alueellinen koulu-tustarjonta vastaa yritysten tarvetta. 22 %:n mielestä alueellinen koulutustarjonta ei vas-taa yrityksen tarpeeseen.

Kehittämiskohteeksi ja koulutustarjonnan epäkohdaksi nousivat liian pienet opiskelijoi-den valmistusmäärät. Erityisesti sähköasentajien, koneistajien ja hitsareiden valmistu-neiden lukumäärä koettiin liian pieneksi. Koneistuksen oppimistason nähtiin olevan riit-tämätön. Robottihitsauksen osaaminen nousi myös kehittämiskohteeksi. Raskaskone-asantajan tutkinnon puuttuminen ja lattia-alan koulutuksen puuttuminen koettiin ongel-maksi. Vastauksista tuli ilmi, että yleisosaaminen metallituotteiden parissa olisi tarpeel-lista. Digitaalisuuden parempi osaaminen koettiin kehittämiskohteeksi.

Ammattikorkeakoulun puuttuminen Loimaalta havaittiin ongelmaksi. Diplomi-insinöörien, automaatio- ja ohjelmistosuunnittelijoiden koulutusohjelma haluttaisiin lähemmäksi Loi-maata. Korkeakoulutettujen vähäinen määrä alueella ja saaminen alueelle on ongelma.

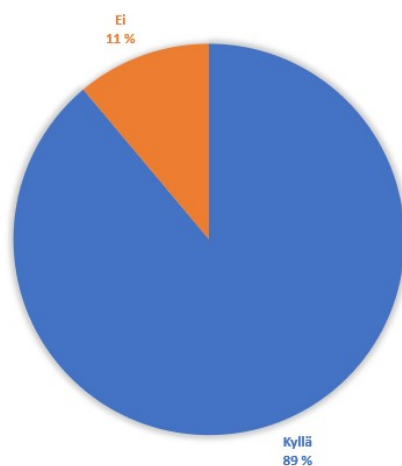


Kaavio 4. Haastatteluun vastanneiden yritysten mielipide alueellisesta koulutustarjonnasta

Haastatteluun vastanneista yrityksistä 89 % tekee yhteistyötä oppilaitosten kanssa (Kaavio 5). 11 % yrityksistä ei koe tarpeelliseksi oppilaitosyhteistyötä. Yritykset kertoivat oppilaitosyhteistyöksi opiskelijoiden yritysvierailut ja opiskelijoiden näyttötyöt yrityksissä. Työssäoppiminen, kansainväliset työssäoppijat ja opiskelijavaihto-ohjelma olivat käytettyjä yhteistyömuotoja. Yhteistyöksi kerrottiin Hyvä PORE -hanke josta valmistuu yhteistyössä yrityksen ja oppilaitoksen kanssa raskaskoneasentajia. Tarpeelliseksi nähtiin yritysten edustajien käynnit kouluilla hyväksymässä oppilastöitä ja seuraamassa opiskelijoiden työntasoa. Yhteistyömuodoksi kerrottiin yritysten toimittamat oppimateriaalit kouluille. Yritykset kertoivat tekevänsä mielellään yhteistyötä oppilaitosten kanssa päättötöiden ja opinnäytetöiden muodossa. Haastattelussa ilmeni, että haastatteluun osallistuneesta yrityksestä oli annettu Loimaan ammattikoululle yrityksen vanha hitsausrobotti opetuskäyttöön. Tietämättömyys rekrytointikoulutuksesta nousi koulutusyhteistyössä ongelmaksi. Tarpeellisenä nähtiin yrityksiin tutustuttaminen jo peruskoulun aikana. Yhdellä haastatteluun osallistuneista yrityksistä oli käynnissä korkeakouluhanke, jolla sitoutetaan tekniikanopiskelijoita opiskeluaikana. Tavoitteena on myöhemmässä vaiheissa työllistää opiskelijat yritykseen. Yhteistyömalleja yliopistojen kanssa oli käytössä.

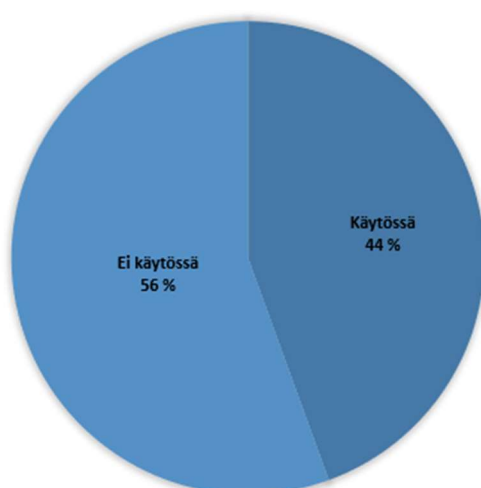
Kehittämiskohteina oppilaitosyhteistyössä olisi mahdollinen osavalmistus yrityksille koululaitoksissa. Toivomuksena oli lisääntyvä tutkimus, tuotekehitys ja tutkimusyhteistyö korkeakoulujen kanssa. Tärkeimpänä nähtiin materiaalitutkimus ja ilmiöiden tutkiminen.

Kehittämiskohteeksi nähtiin opinnäytetyötä tekevien opiskelijoiden kanssa tehtävä yhteistyö.



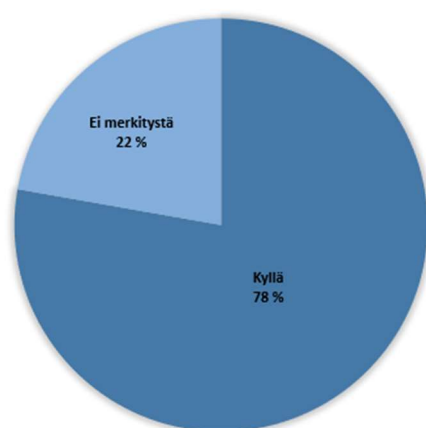
Kaavio 5. Haastatteluun vastanneiden yritysten yhteistyö oppilaitosten kanssa

Haastatteluun vastanneista yrityksistä oppisopimusta oli käytetty 44 %:ssa yrityksistä (Kaavio 6). 56 % yrityksistä vastasi, että oppisopimus ei ole ollut käytössä. Syitä miksi oppisopimusta ei ole käytetty olivat, että yritykset kokevat oppisopimuksen käytön heille kannattamattomana ja miettivät hyötyä oppisopimuksen käytöstä.



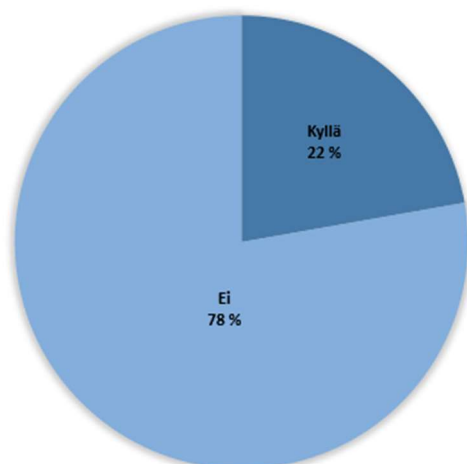
Kaavio 6. Haastatteluun vastanneiden yritysten oppisopimuskoulutuksen käyttö

Palkkaporras tarkoittaa, että palkka suhteutuu henkilön tuottavuuteen. Alkuvaiheen opiskelijatkin voisivat työllistyä. Palkkaporrasmallissa työntekijän palkka olisi alussa 30-50 % ammattilaisen palkasta. 78 %:n mielestä palkkaporraan käyttöönotto helpottaisi oppisopimuksen käyttökynnystä yrityksissä (Kaavio 7). 22 %:n mielestä palkkaporraalla ei ole merkitystä oppisopimuksen käytön kannalta.



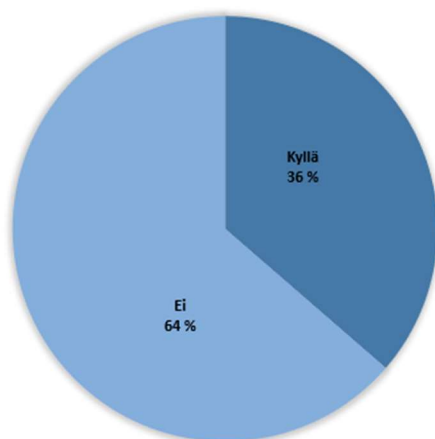
Kaavio 7. Haastatteluun vastanneiden yritysten mielipide palkkaporraan käyttöönoton merkityksestä oppisopimuksen käytössä

Haastatelluista yrityksistä 78 %:lla ei ollut kokemusta rekrytointikoulutuksista (Kaavio 8). 22 % vastanneista oli käyttänyt rekrytointikoulutusta.



Kaavio 8. Haastatteluun vastanneiden yritysten rekrytointikoulutuksen käyttö

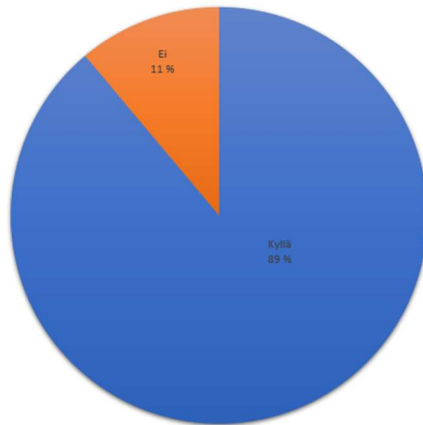
Yritysten tiedonsaanti rekrytointikoulutuksista oli vähäistä. Haastatteluun vastanneista 36 % oli sitä mieltä, että tietoa rekrytointikoulutuksista on riittävästi (Kaavio 9). 64 %:n mielestä tietoa ei ollut saatavilla riittävästi. Rekrytointikoulutuksista pitäisi saada yrityksiin enemmän tietoa, jotta rekrytointikoulutuksen käyttöaste lisääntyisi.



Kaavio 9. Haastatteluun vastanneiden yritysten tiedonsaanti rekrytointikoulutuksista

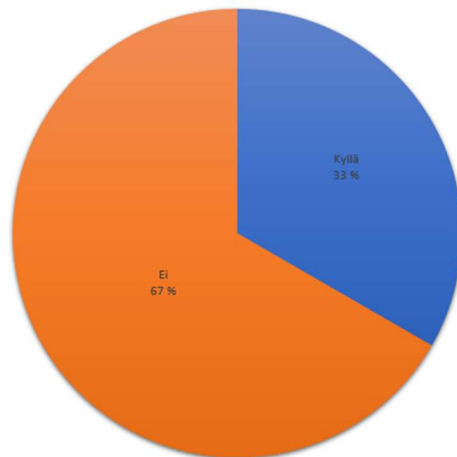
Yritykset täsmäkouluttavat henkilökuntaansa 89 %:ssa vastanneista yrityksistä (Kaavio 10). Täsmäkoulutuksiin kuuluvat yritysten ostokoulutukset yrityksiltä ja konsultointiyrityksiltä. Koulutuksia on myös koulutuslaitosten kanssa yhteistyössä toteutettavat työnjohtajien erikoistutkinnot ja muut erikoisammattitutkinnot. Ammattikorttikoulutukset ja ammattipätevyyskoulutukset kuuluvat yritysten koulutuksiin. Täsmäkoulutuksiksi kerrottiin yritysten sisäiset koulutukset ja perehdytykset. Tärkeänä nähtiin ohjelmointikoulutukset ja standardikoulutukset sähköosastoille. Käytössä oli myös robotiikkakoulutus joissa tavarantoimittajat toimivat kouluttajina.

Vastanneista yrityksistä 11 % ei täsmäkouluttanut henkilökuntaansa. Tarpeellisena kuitenkin nähtiin sähkökokoonpanon koulutus.



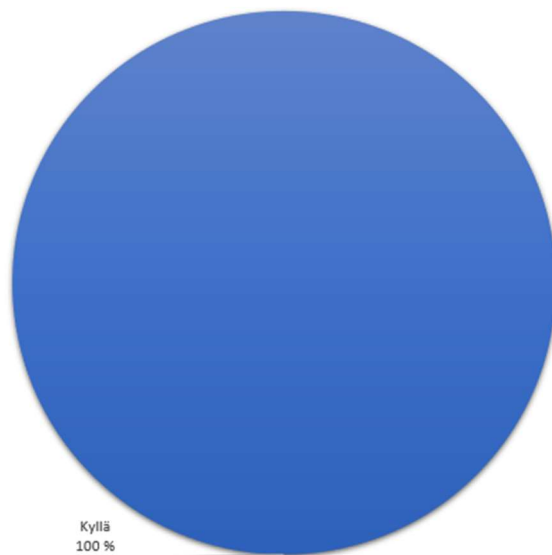
Kaavio 10. Haastatteluun vastanneiden yritysten täsmäkoulutuksen käyttö

Haastatteluun vastanneista yrityksistä 33 % on mukana Hyvä PORE -pilottihankkeessa (Kaavio 11). Hankkeella työllistetään raskaskoneasentajia. Tutkimukseen vastanneet yritykset toivoivat hankkeen jatkumista. Raskaskoneasentajan hankkeen onnistuminen toisi onnistumisellaan hyvää virettä hankkeen ympärille. Vastauksista nousi esille, että hankkeen uudelleen toteuttamisella eri muodossa, pystyttäisiin vastaamaan alueen työntekijätarpeeseen kohdistetusti. Kaksi kolmesta hankkeeseen osallistuneesta yrityksestä koki saaneensa apua työvoiman saatavuuteen. 67 % haastatteluun osallistuneista yrityksistä ei ole mukana Hyvä PORE -hankkeessa.



Kaavio 11. Haastatteluun vastanneiden yritysten Hyvä PORE -hankkeeseen osallistuminen

Haastatteluun vastanneista 100 % palkkaisi ulkomaalaista henkilökuntaa (Kaavio 12). Ulkomaalaista henkilökuntaa palkattaessa pitäisi kuitenkin Suomen tai Englannin kielitaidon olla sellaista, että sillä pystyy kommunikoimaan. Vaihtoehdoksi nähtiin oman henkilökunnan kielitaidon kehittäminen. Tärkeänä asiana nousi myös, että yritykset haluaisivat tarkasti tietää ulkomailta tulevan työntekijän taustatiedot.



Kaavio 12. Haastatteluun vastanneiden yritysten ulkomaalaisen henkilökunnan palkkaaminen

Viimeisenä haastattelussa kysyttiin, millaista koulutusta pitäisi olla ja millaista työvoimaa kaipaatte?

Haastattelun avoimen kysymyksen kohdalla haastavimmiksi ammattinimikkeiksi nousivat erityisesti suunnittelijat, koneistajat ja hitsaajat. Kaikki teknologialan ammattinimikkeet koettiin vaikeaksi työvoiman saamisen kannalta. Robotiikka -ja lämpökäsittelyosajien löytäminen koettiin vaikeaksi. Koneistusosaamisen koulutuksen taso ei ole riittävällä tasolla yritysten tarpeeseen. Toimihenkilöiden alueelle saaminen on vaikeaa. Syyksi mietittiin, onko esimerkiksi Loimaalla huonompi palkkataso kuin Turku-Tampere alueella? Ajatuksia nousi mahdollisen etäkonttorin perustamisesta toimihenkilöille suurempiin kaupunkeihin. Erityisesti diplomi-insinöörien, teknisten asiantuntijoiden ja korkeasti koulutettujen saaminen alueelle nähtiin ongelmaksi. Hyvä PORE -hankkeen mallia toivottiin käyttöön koneistukseen, hitsaukseen ja pintakäsittelyyn. Ajatuksena esiin nousi, että yritykset joilla työntekijätarve on suuri voisivat olla mukana hankkeen järjestämisessä. Yhteistyöllä saataisiin oikeanlainen koulutus aikaan.

Kysymykseen vastattiin myös, että raskaskoneasentajan koulutus tukisi parhaiten loimaalaisten yritysten tarvetta. Autonasentajien näyttötyöt pitäisi toteuttaa yrityksissä tällöin hydrauliiikan osaaminen lisääntyisi. Lisäksi teollisuussähkö osaaminen olisi tarpeellista. Robotiikkaosaaminen koetaan työvoiman saannin kannalta haastavaksi alaksi. Eri-tyistä huomioita vaatisivat käytännön osaamisen kehittäminen ja työharjoitteluiden lisääminen. Tällöin opiskelijat olisivat valmiimpia työelämään ja työmoraali saataisiin kuntoon.

Avoimen kysymyksen kohdalla nousi toiveita, että Loimaan alueelle saataisiin nostetta yhteistyössä yritysten ja koko seutukunnan kanssa. Loimaan vahvaa ja kansainvälistä teollisuuden osaamista pitäisi nostaa näkyviin. Tärkeäksi nähtiin markkinointiin panostaminen, Loimaan brändääminen kansainvälisenä teollisuusosaajien kaupunkina. Näkyvyyden pitäisi olla seutukunnan rajojen ulkopuolella valtakunnallista näkyvyyttä.

6 YHTEENVETO

Yhteenvetokappaleessa käydään läpi työn tavoite. Yhteenvedossa kerrotaan minkälaisia menetelmiä työssä käytettiin ja arvioidaan työn tulosta ja opinnäytetyöprosessin kulua. Lisäksi annetaan ehdotuksia jatkotutkimuksille ja pohditaan työn hyötyä toimeksiantajayritykselle.

Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää Loimaalaisten vientiyritysten näkökulma osaavan työvoiman saatavuudesta ja millä ammattinimikkeillä työvoiman saatavuus on vaikeinta. Tavoitteena oli selvittää, miten koulutuksen avulla pystyttäisiin parantamaan osaavan työvoiman saatavuutta.

Osaksi tietoperustaa valikoitui Pk-barometri, joka näyttää Loimaan haasteeksi osaavan työvoiman saatavuuden. Haastattelun tietoperustaksi valikoitui Turun kauppakamarin teesit osaavan työvoiman saatavuuden parantamiseksi. Keskeisiä avaintekijöitä tässä olivat koulutustarjonta, yhteistyö oppilaitosten ja yritysten välillä, oppisopimuskoulutus, rekrytointikoulutus, täsmäkoulutus, Hyvä PORE -hanke ja ulkomaalaisten työntekijöiden palkkaaminen.

Haastattelut toteutettiin henkilökohtaisina haastatteluina helmi-maaliskuussa 2019 Loimaan vientiyrityksissä. Pääsin yrityksiin haastattelemaan mielestäni melko helposti. Yritysten edustajat asennoituivat haastatteluihin hienosti ja antoivat kiireisestä arjestaan huolimatta kattavia vastauksia. Vastauksia sain yhdeksästä vientiyrityksestä, joten vastauksia voidaan pitää tällä alueella luotettavina. Parantaakseni opinnäytetyöni luotettavuutta toteutin haastattelut kasvotusten. Henkilökohtaista haastattelumenetelmää käyttäen annoin mahdollisuuden aiheen laajemmalle käsittelylle. Haastatteluun osallistuneet henkilöt olivat henkilöstöasioista päättäviä henkilöitä, mutta työskentelivät eri tittleillä. Tittleiden eriäväisyydeellä saattaa olla vaikutusta tulosten laatuun ja luotettavuuteen. Myös opinnäytetyön tekijän omalla asemalla työelämässä rekrytointien parissa saattaa olla vaikutus tulosten luotettavuuteen, koska osa haastatelluista tunsivat tekijän taustan jo ennestään. Tulosten luotettavuuteen vaikuttaa myös haastateltavan taipumus vastata sosiaalisesti suotavin vastaustavoin.

Haastattelun vastausten perusteella kaikissa yrityksissä on tulevalle vuodelle kasvun tavoitteita. Esteitä kasvulle nähtiin osaavaan henkilöstön saamisessa. Haastavimpia ammattinimikkeitä olivat hitsaaja, koneistaja ja lattia-alan osaaja. Myös korkeakoulutettujen ja asiantuntijatehtävissä työskentelevien löytäminen alueelle koettiin esteeksi yritysten

kasvulle. Kasvun esteenä nähtiin tuotantoprosessiin liittyvät epäkohdat. Myös vientimarkkinoihin liittyvät ongelmat koettiin kasvun esteenä. Haastatteluun vastanneista suurin osa oli sitä mielestä, että alueellinen koulutustarjonta vastaa yritysten tarpeeseen. Koulutuslaitoksista valmistuneiden lukumäärä ei kuitenkaan ole riittävä aloilla, joissa työvoiman tarve on suurin. Tästä syystä koulutuksen mielenkiintoa ja imua pitäisi lisätä. Tarkemmin yrityksen tarpeeseen kohdennettu opetus nähtiin tärkeänä. Ratkaisu voisi olla esimerkiksi pysyvä raskaskoneasentajan koulutus. Haastatelluista suurin osa teki oppilaitosyhteistyötä ja se nähtiin tärkeänä. Yhteistyötä olisi kuitenkin hyvä tiivistää entisestään. Oppisopimus oli ollut käytössä noin puolella haastatelluista yrityksistä. Yritykset eivät nähneet hyötyä oppisopimusopiskelijan ottamisesta yritykseen. Palkkaporrasmallin käyttöönotto saattaisi helpottaa oppisopimuskoulutettavien pääsyä yrityksiin.

Suurin osa vastanneista yrityksistä ei ollut käyttänyt rekrytointikoulutusta. Ongelmaksi muodostui riittämätön tiedonsaanti rekrytointikoulutuksen toteutuksesta. Rekrytointikoulutuksista pitäisi saada enemmän tietoa yrityksiin, jotta sen käyttöaste paranisi.

Hyvä PORE -hankkeeseen toivottiin jatkoa eri toimialoille ja kohdennetusti suurinta työvoimapulaa kärsiville aloille. Myös ulkomaalaisten työntekijöiden palkkaamiseen asennoiduttiin positiivisesti. Suomen tai englannin kielen taito nousi kriteeriksi, joka yritykseen tulevalle työntekijällä pitäisi olla.

Opinnäytetyön aihealue oli laaja ja sen rajaaminen osoittautui aluksi hankalaksi. Aihetta olisi voinut rajata vielä tarkemmin, jotta olisin pystynyt pureutumaan tarkemmin yksittäiseen ongelmaan. Jatkokäsittelytapoja tälle opinnäytetyölle olisi oppisopimuksen ja rekrytointikoulutuksen paremman käyttöasteen saavuttamiseen liittyvät tutkimukset. Tarkempi pureutuminen korkeakoulutettujen ja asiantuntijatehtävissä työllistyvien alueelle saamiseen olisi työlle luonteva jatko.

Toimeksiantajayritys voi hyödyntää omassa työssään tutkimustuloksista saatua tietoa. Koulutuslaitoksia koskeva tutkimustulos tutkintojen mielenkiinnon lisäämiseen olisi hyvä ottaa pohdintaan. Syytä olisi miettiä, millä asioilla pystyttäisiin parantamaan haasteelliseksi koetuille aloille hakeutuvien opiskelijoiden määrää. Pohdintaa olisi hyvä jatkaa siitä, miten valmistumisaste saataisiin ammattikouluissa ja ammattikorkeakouluissa nousemaan.

LÄHTEET

Eduskunta 2018. Työvoiman kohtaanto-ongelma. Viitattu 15.11.2018. <https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/JulkaisuMetatieto/Documents/EDK-2016-AK-90327.pdf>.

Elinkeinoelämän keskusliitto 2019a. Työllisyys ja työvoima. Viitattu 12.10.2018. <https://ek.fi/mita-teemme/tyoelama/tyovoima/>.

Elinkeinoelämän keskusliitto 2018b. Lisääarvoa yritystoimintaan koulutusyhteistyöllä. Viitattu 11.10.2018. <https://ek.fi/mita-teemme/innovaatiot-ja-osaaminen/osaaminen-ja-koulutuspolitiikka/yritys-oppilaitos-yhteistyö/>

Elinkeinoelämän keskusliitto 2018c. Elinkeinoelämän keskusliitto. Suhdannebarometri. Aluebarometri. Viitattu 8.10.2018.

Elinkeinoelämän keskusliitto 2018d. Suhdanteiden nousuodotukset. Viitattu 10.10.2018. <https://ek.fi/ajankohtaista/tiedotteet/2018/08/01/suhdanteiden-nousuodotukset-tasaantuneet-kasvun-odotetaan-yha-jatkuvan/>.

Forsman, P. & Munter, H. 23.3.2019. Turun Sanomat. Viitattu 25.3.2019

Info Finland 2018. Suomalainen koulutusjärjestelmä. Viitattu 5.10. 2018. <https://www.info-pankki.fi/fi/elama-suomessa/koulutus/suomalainen-koulutusjarjestelma>.

Ihalainen, L. 2015 Kauppalehti. Liian kapea koulutus haittaa työllistymistä. Viitattu 11.10.2018. <https://www.kauppalehti.fi/uutiset/liian-kapea-koulutus-haittaa-tyollistymista/28ea9d7a-b956-3f29-86dc-572cd27cda4c>.

Koistinen P. 2014. Työ, työvoima ja politiikka. Vastapaino.

Laukia, J. 2016. Talouselämä. Koulutus ruokkii talouskasvua. Viitattu 11.10.2018. <https://www.talouselama.fi/uutiset/koulutus-ruokkii-talouskasvua/2ecb1749-ee78-3e19-8483-b4144f711a9c>

Logistiikan maailma 2018. Osaavan työvoiman saatavuus. Viitattu 11.10.2018. www.logistiikanmaailma.fi/logistiikka/logistiikkaosaaminen-ja-toimintaympariston-muutos/osaavan-tyovoiman-saatavuus/.

Lounais-Suomi 2018. Työvoiman kysyntä ja saatavuus eivät kohtaa. Viitattu 20.11.2018. <http://www.töihintanne.fi/muuttoliike-2-0/muuttoliike-2-0/tyovoiman-kysynta-ja-saatavuus-eivat-kohtaa>

Leiwo K. 2018. Turun kauppakamari. Hyvin menee, mutta meneekö? Viitattu 11.10.2018. <https://turunkauppakamari.fi/2018/07/20/hyvin-menee-mutta-meneeko/>.

Novida 2018a. Kevään 2018 ylioppilaat ja valmistuneet Novidasta. Viitattu 8.4.2019. <https://www.novida.fi/novida/kevaan-2018-ylioppilaat-novidan-lukiosta/>

Novida 2018b. Oppisopimus. Viitattu 8.4.2019. <https://www.novida.fi/oppisopimustoimisto/tietoa-oppisopimuksesta-opiskelijalle/oppisopimusopiskelijaksi/>

Opintopolku 2018a. Aikuiskoulutus. Viitattu 6.10. 2018. <https://opintopolku.fi/wp/aikuiskoulutus>.

Opintopolku 2018b. Oppisopimus opiskelu. Viitattu 6.10.2018 <https://opintopolku.fi/wp/oppisopimus>

Opintopolku 2018c. Opetus- ja kulttuuriministeriö. Yliopisto opiskelu. Viitattu 6.10.2018. <https://opintopolku.fi/wp/yliopisto>

Opintopolku 2018d. Opetus ja kulttuuriministeriö. AMK opiskelu. Viitattu 5.10. 2018. <https://opinpolku.fi/wp/ammattikorkeakoulu/mita-amkssa-voi-opiskella/>

Opetus ja kulttuuriministeriö 2018. Suomen koulutusjärjestelmä. Viitattu 5.10. 2018. <https://minedu.fi/koulutusjarjestelma>

Pehkonen, J.; Huuskonen, J. & Tornberg, K. 2018. Kohtaanto työmarkkinoilla-havaintoja ja politiikkajohtopäätöksiä. Viitattu 15.11.2018. Valtioneuvoston selvitys ja tutkimustoimikunta.

Salo, A. Loimaan lehti 15.1.2019. Yritysten osaaatarpeelle tukea täsmäkoulutuksesta. Viitattu 16.1.2019.

Suomen yrittäjät 2015. Koulutuspolitiikka. <https://www.yrittajat.fi/suomen-yrittajat/edunvalvonta/koulutuspolitiikka-318379>

Suomen yrittäjät 2018. Pk-barometri Syksy 2018 Seuraportti Varsinais-Suomi. Viitattu 11.10.2018. https://www.yrittajat.fi/sites/default/files/seutukalvot_varsinais-suomi_syksy2018.pdf

Tilastokeskus 2018. Ammattikorkeakoulutus. Viitattu 11.10.2018. www.tilastokeskus.fi/til/akop/index.html

Toimintaympäristö 2018. Viitattu 19.11.2018. <http://www03.edu.fi/oppimateriaalit/markkinointisuunnitelma/pages/toimintaymparisto.htm>

Turun ammattikorkeakoulu 2016. Tutkinnot. Viitattu 8.4.2019. <https://www.turkuamk.fi/fi/tutkinnot-ja-opiskelu/tutkinnot/#!csrfmiddlewaretoken=MxlzBK81hf31w85D6mzm32g8rEs-mHPLA&sort=0>

Turun kauppakamari 2019. Osaajapulaan tarvitaan nopeita ratkaisuja. Viitattu 16.1.2019. <https://turunkauppakamari.fi/2019/01/14/osaajapulaan-tarvitaan-nopeita-ratkaisuja/>

Työ- ja elinkeinoministeriö 2018a. Ammattibarometri: Työvoimapula-ammattien määrä lisääntyy. Viitattu 15.12.2018. https://tem.fi/artikkeli/-/asset_publisher/ammattibarometri-tyovoimapula-ammattien-maara-lisaantynyt

Työ- ja elinkeinoministeriö 2018b. Rekrytointikoulutus. Viitattu 31.10.2018. http://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonantajalle/loyda_tyontekija/etsi_tyontekijaa/rekrykoulutus/index.html

Varsinais-Suomen yrittäjät 2018a. PK- yritysbarometri, seuraportti Varsinais-Suomi. Viitattu 12.10.2018. https://www.yrittajat.fi/sites/default/files/seutukalvot_varsinais-suomi_syksy2018.pdf

Varsinais-Suomen yrittäjät 2018b. Pk-yritysbarometri kevät 2018: Varsinais-Suomen pk-yritysten suhdanneodotukset viime syksyn tasolla. Viitattu 14.12.2018. <https://www.yrittajat.fi/varsinais-suomen-yrittajat/a/uutiset/570563-pk-yritysbarometri-kevat-2018-varsinais-suomen-pk-yritysten-suhdanneodotukset-viime>

Kirje yrityksiin

Hei,

Toivomme, että suhtaudutte myönteisesti opinnäytetyöhön liittyvään haastattelu-
pyyntöön.

Loimaalainen Miia Koivisto opiskelee Turun Ammattikorkeakoulussa liiketaloutta. Hän tekee päättötyötä, jonka aiheena on **Loimaan vientiyriyten osaavan työvoiman saatavuuden parantaminen koulutuksen näkökulmasta**. Työn tavoitteena on edistää Loimaalla työvoiman saatavuutta ja saada toimintamalleja, jotka olisivat avuksi osaavan työvoiman saatavuuteen. Opinnäytetyön tilaajana toimii Loimaan yrityspalvelut.

Miia kuulisi mielelläni teidän kantanne asiasta henkilökohtaisen haastattelun muodossa. Haastatteluun kuluu aikaa 45min -1h. ja ne toteutetaan helmi-maaliskuun aikana 2019.

Miia on puhelimitse yhteydessä teihin tammikuun loppupuolella sopiakseen haastatteluajan. Toivomme teiltä löytyvän hetken aikaa istahtaa alas ja keskustella työvoiman saatavuuteen liittyvistä asioista.

Miian yhteystiedot:

Miia Koivisto

miia.koivisto@edu.turkuamk.fi

Yhteistyöterveisin,

Paula Avellán ja Marianna Pajula

Loimaan kaupungin elinvoimayksikkö / yrityspalvelut

Haastattelu

Titteli

Toimiala

Yrityksen vahvuudet

Yrityksen henkilöstömäärä

Millaisia kasvun tavoitteita yrityksellä on seuraavan vuoden aikana?

Onko yrityksellä näkyvissä esteitä kasvulle ja millaisia ne ovat?

Onko alueellinen koulutustarjonta tarpeeseen sopiva?

Jos vastasit ei, millaista koulutustarjontaa kaipaavat?

Teettekö yhteistyö oppilaitosten kanssa, millaista?

Jos vastasit ei, Millaista yhteistyötä kaipaavat?

Käytetäänkö oppisopimuskoulutusta riittävästi yrityksessänne?

Millaisia ajatuksia/ helpottaisiko oppisopimus koulutuksessa ehdotettu palkkaporras?

Palkka suhteutuu henkilön tuottavuuteen. Jo alkuvaiheen opiskelijatkin voisi työllistyä?

Alkuun tekijän palkka 30-50% ammattilaisen palkasta.

Onko teillä kokemusta rekrytointikoulutuksesta? Koetteko että tiedonsaanti rekrytointikoulutuksesta on riittävää?

Käytetäänkö täsmäkoulutusta?

Oletteko mukana Hyvä PORE -pilottihankeessa?

Koetteko että siitä olisi apua työvoiman saatavuuteen?

Näkisitkö yrityksessäsi ulkomaalaisia työntekijöitä?

Jos vastasit ei, mikä olisi esteenä ulkomaalaisen työntekijän palkkaamiseen?

Millaista koulutusta pitäisi olla? Millaista työvoimaa kaipaatte?