

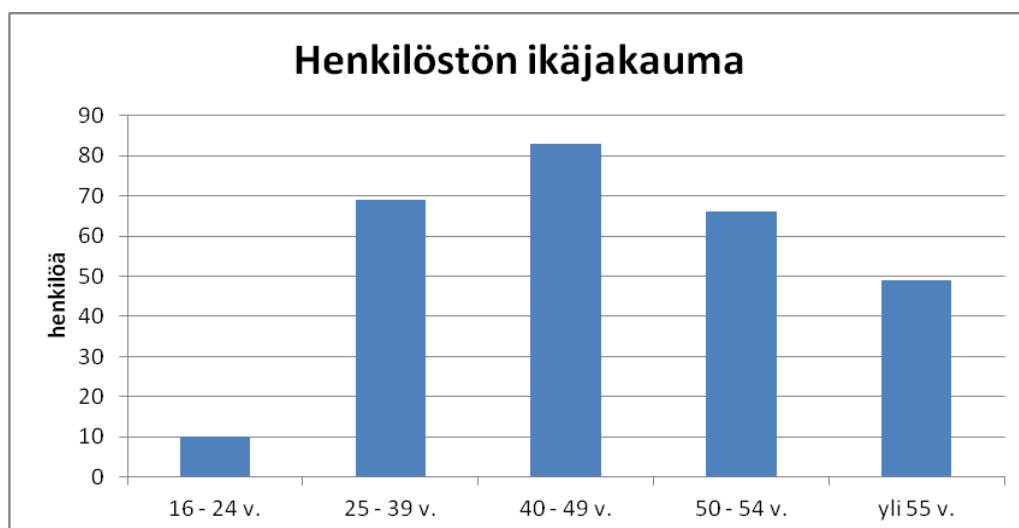
Pohjois-Karjalan kivi- ja kaivosalan yritysten työvoiman ja koulutuksen tarvetutkimus (TKTT) v. 2011

Vuonna 2011 saatiin toteutettua yhteensä kahdeksan (8) yrityskäyntiä, joista kaksi tehtiin keväällä 2011 ja kuusi syksyllä 2011. Tavoitteena oli kontaktoida yhteensä 14 pohjoiskarjalaista kivi- tai kaivosalan yritystä. Osalle yrityksistä syksy 2011 oli hieman huono/kiireinen aika, joten kuudessa yrityksessä jäi toistaiseksi käymättä.

Keskimäärin yrityksissä työskentelee tällä hetkellä 44 henkilöä. Mukana oli myös yritys, jossa työskentelee alle 5 henkeä ja toisaalta yritys, jossa työskentelee yli 100 henkeä. Kahdeksasta yrityksestä kuudessa oli suunnitteilla henkilöstömäärän lisäystä vuoden sisään. Yhdessä yrityksessä henkilöstömäärän arvioitiin laskevan vuoden sisään. Yhteensä kahdeksassa mukana olleessa yrityksessä työskenteli haastatteluhetkellä 313 henkilöä.

Työvoiman käyttöaste oli viidessä yrityksessä sopiva ja kahdessa korkea. Tilanne oli käytännössä sama sekä suorittavalla tasolla että esimiestasolla.

Henkilöstön ikärakenne oli ainoastaan yhdessä yrityksessä ”huolestuttava”. Kaikkiaan alle 50-vuotiaita yrityksissä oli 60 % henkilöistä ja yli 50-vuotiaita 40 %. Eläköitymässä oli vain 1 % henkilöistä. Kuitenkin lähes kaikkien yritysten keski-ikä oli noin 45 v. Yhdessä yrityksistä oli vuonna 2011 täyttänyt 10 % henkilöstöstä yli 60 vuotta.



Ikäjakauma ei näytä aivan oikeaa kuvaa.

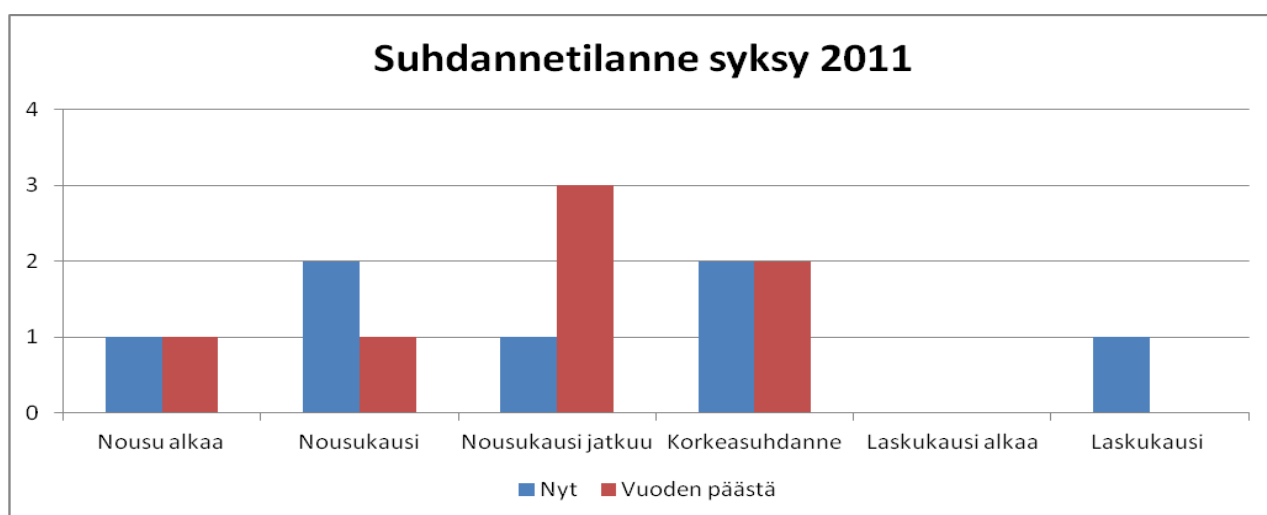
Yhdestä yrityksestä jäi puuttumaan jaottelu.

Kuudessa yrityksessä oli suunnitteilla työvoiman lisäyksiä. Ulkoistamistarpeita ei varsinaisesti ollut, mutta kahdessa yrityksessä oli suunniteltu tiettyjen toimintojen ulkoistamista, mutta ei aivan lähivuosina.

Viiden vuoden sisään viidessä yrityksessä suorittavalla tasolla oli kasvua joko jonkin verran tai reilusti. Ainoastaan yhdellä yrityksellä oli vähennyksen tarve.

Varsinaisia selkeitä koulutustarpeita ei noussut missään yrityksistä. Jokaisella yrityskäynnillä kerrottiin sekä TE-toimiston että ELY-keskuksen tarjoamista palveluista. Pari yritystä kiinnostui ottamaan selvää [TäsmäKoulutuksesta](#).

Suhdanneltilanne näytti suurimmaksi osaksi positiiviselta. Syksyllä 2011 ainoastaan yksi yritys kahdeksasta koki, että tällä hetkellä on laskukausi. Heidänkin osalta oltiin positiivisia ja koettiin, että jo tuleva kevät näyttää paremmalta ja nousukausi alkaa.



Vientiä yrityksistä harjoitti kolme kahdeksasta. Pääsuunnat ovat Saksa, Ruotsi ja Venäjä.

Muutoksia ammateissa

Tietotekniikkataitojen tuntemus korostuu joka ammatissa. Koneita ja prosesseja automatisoidaan jatkuvasti enemmän. Osa koneista kulkee jopa ilman kuljettajaa kauko-ohjauksella. Automaatio vähentää myös paperitöitä ja nopeuttaa prosesseja. Toisaalta lisää vaatimuksia henkilöstölle ja lisäkoulutuksia tarvitaan. Rakennusalan trendit vaikuttavat osaltaan alaan ja tuotteisiin. On kehityttävä ja kehitettävä koko ajan. Erilaiset toiminnanohjausjärjestelmät (esim. SAP) vaativat henkilöstöltä osaamista ja perehtymistä.

Palautetta koulutusorganisaatiolle

Pari yritystä esitti toivomuksen, että koulutusorganisaatiot tutkisivat opettajiensa tausta huolella, jotta saataisiin laadukasta opetusta (viitataan sekä maakunnissa oleviin oppilaitoksiin että maakunnan ulkopuolella oleviin). Koettiin, ettei päteviä opettajia tunnu löytyvän joka alalle. Toisaalta oltiin tyytyväisiä Outokummun Aikuisopiston tarjontaan, laitteisiin ja osaamiseen.

Opettajien puuttuminen vaikeuttaa osaavan työvoiman saatavuutta ja osaamista. Lisäksi maanrakennus- ja kaivosalan houkuttelevuutta ja vetovoimaisuutta tulisi lisätä kaikkialla. Etenkin maanrakennus puolella koetaan olevan hyvin ikääntyvää väkeä.

Eräällä yrityksellä tuntui olevan vaikeaa löytää osaavia sähkömiehiä, ns. kovan sähkön osaajia. Lisäksi koettiin, ettei automaatio-osaaminen ole kovin vahvalla tasolla maakunnassa.

Yritykset kokivat, että ammattitaitoisista työntekijöistä on puutetta. Ymmärrettiin, ettei valmiita työntekijöitä tule koulunpenkiltä, mutta yrityksillä ei ole tällä hetkellä rahaa eikä aikaa lisäkouluttaa uusia henkilöitä. Ehdotettiin, että koulutusten sisältöihin tulisi sisältyä enemmän harjoittelujaksoja oikeissa yrityksissä. Tällöin opiskelija pääsee tekemään ”oikeita” töitä ja kun on pidemmän aikaa, ehtii perehtyä todellisiin tehtäviin. Harjoittelujen kautta koettiin, että saa parempaa työvoimaa kuin esimerkiksi TE-toimiston kautta.

Varsinaisia rekrytointiongelmia oli ainoastaan molemmilla maakunnan kaivoksilla. Kaivosmiehiä on kyllä löytynyt, mutta esimiestason osaajia ei ole. Kyseinen ongelma on valtakunnallinen, joka heijastuu kaikille kaivoksille. Pääsyy on koulutusten lakkauttaminen 1990-luvulla. Kestää kunnes uusi koulutettu sukupolvi valmistuu.

Yrityskäynnit toteutettiin Pohjois-Karjalan ELY-keskuksen KaivosRekry-hankkeen ja paikallisten TE-toimistojen kanssa yhteistyössä.

Lisätietoja projektikoordinaattori Kirsi Kaljuselta: kirsi.kaljunen(at)ely-keskus.fi p. 040 1800 796