



Elinkeino-, liikenne- ja
ympäristökeskus



Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto

POHJOIS-KARJALAN TYÖVOIMAN JA KOULUTUKSEN TARVETUTKIMUS TKTT
2010

TURVALLISUUS-, KIINTEISTÖNHOITO- JA PUHDISTUSPALVELUALA

AlueEnnako – Alueellinen ennakointi työkaluksi Pohjois-Karjalassa -hanke



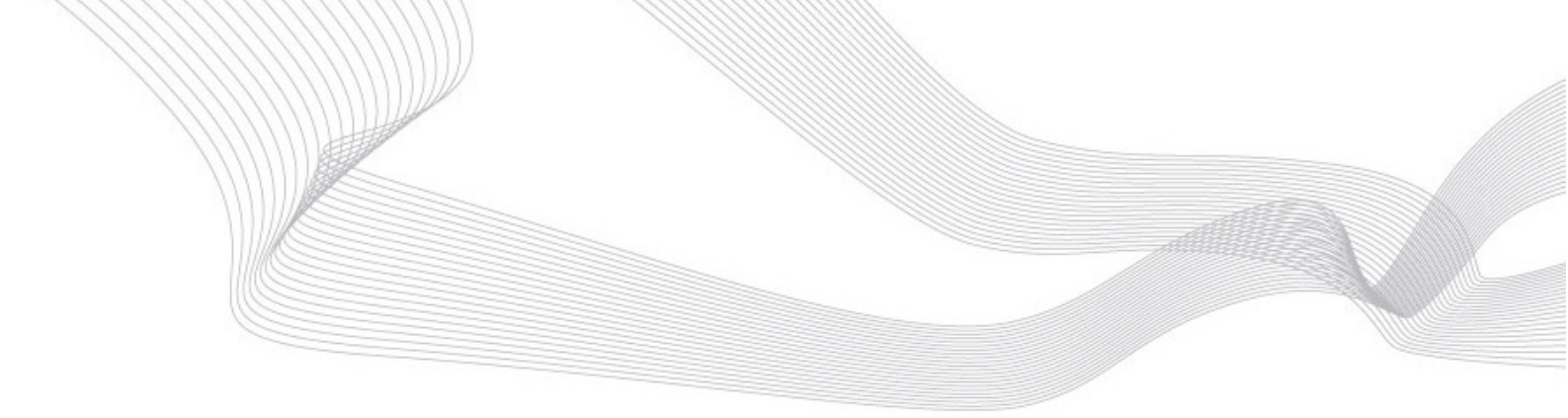
Vipuvoimaa
EU:lta
2007–2013





SISÄLLYS

1. TAUSTAA	5
2. TURVALLISUUS-, KIINTEISTÖ- JA PUHDISTUSPALVELUALA POHJOIS-KARJALASSA	6
<i>2.1 Toimialarakenne</i>	6
<i>2.2 Turvallisuus-, kiinteistö- ja puhdistuspalvelualojen yritysten suhdannekehitys</i>	9
<i>2.3 Turvallisuus-, kiinteistö- ja puhdistuspalvelualan koulutus Pohjois-Karjalassa</i>	10
3. TOTEUTETUT HAASTATTELUT	11
<i>3.1 Henkilöstömäärän kehitys vuoden sisällä</i>	11
<i>3.2 Ikäjakama haastatelluissa työpaikoissa</i>	11
<i>3.3 Työvoiman käyttöaste</i>	12
<i>3.4 Työvoiman tarpeen kehitys viiden vuoden kuluessa</i>	14
<i>3.5 Muutokset henkilöstössä ammattinimikkeittäin</i>	15
<i>3.6 Rekrytointiongelmat</i>	16
<i>3.7 Osaamistarpeet</i>	17
<i>3.8 Verkostoitumis- ja yritysideoita</i>	18
<i>3.9 Palautetta ja ehdotuksia koulutusorganisaatioille ja koulutuksen järjestäjille</i>	18
4. ASiantuntijaraatityöskentely	20



1. Taustaa

Työvoiman ja koulutuksen tarvetutkimuksessa (TKTT) alueen TE-toimistot haastattelevat valittujen toimialojen yrityksiä työvoima- ja osaamistarpeista. Pohjois-Karjalassa tehdään kolme TKTT-kyselyä vuoden 2010 aikana: 1. sosiaali- ja terveysalalla; 2. turvallisuus-, kiinteistö- ja puhdistuspalvelualalla; 3. puutuoteteollisuuden alalle. Lisäksi Joensuun seudun TE-toimisto haastattelee alueellaan toimivia luovien alojen yrityksiä.

Tämä raportti käsittelee turvallisuus-, kiinteistö- ja puhdistuspalvelualan haastatteluita. TE-toimistot ovat haastatelleet alalta 54 yritystä, joista 38 Joensuun seudulta, 6 Keski-Karjalasta ja 10 Pielisen Karjalasta. Haastatellut yritykset tarjosivat kiinteistöhoitopalveluita (31 yritystä), siivouspalveluita (18 yritystä), turvallisuuspalveluita (9 yritystä) ja pesulapalveluita (3 yritystä). Yrityksistä neljä oli ns. monialayrityksiä eli toimivat useammalla kuin yhdellä yllä mainituista toimialoista.

Raportin viimeisenä kappaleena on muistio ennakointikamarista, joka järjestettiin 6.10.2010 AlueEnnako-hankkeen ja Pohjois-Karjalan kauppakamarin voimin. Ennakointikamari keräsi kaikkiaan 20 henkilöä keskustelemaan alan tulevaisuudennäkymistä ja tarvittavista toimenpiteistä alalle. Osallistujat olivat pääosin yritysten, koulutusorganisaatioiden ja TE-hallinnon edustajia.

Sekä yrityshaastatteluiden että ennakointikamarin perusteella voidaan todeta, että alan haasteita ovat moniosaaminen (kaikkea ei tarvitse yhden osata, mutta olisi hyvä tietää jonkin verran eri sektoreista alan sisällä), sopivien työntekijöiden löytäminen (henkilökohtaiset ominaisuudet: palvelualttius ja asenne) ja työn osa-aikaisuus ja epäsäännölliset työajat. Haasteista huolimatta yritykset odottavat henkilöstömäärään selvää kasvua seuraavan vuoden sisällä. Viiden vuoden kuluessa valtaosa yrityksistä uskoo työvoimatarpeen pysyvän samana tai kasvavan jonkin verran. Alan työvoima on suhteellisen nuorta, joten eläköityminen ei ole niin merkittävässä asemassa kuin esim. sosiaali- ja terveysalalla.

2. Turvallisuus-, kiinteistö- ja puhdistuspalveluala Pohjois-Karjalassa

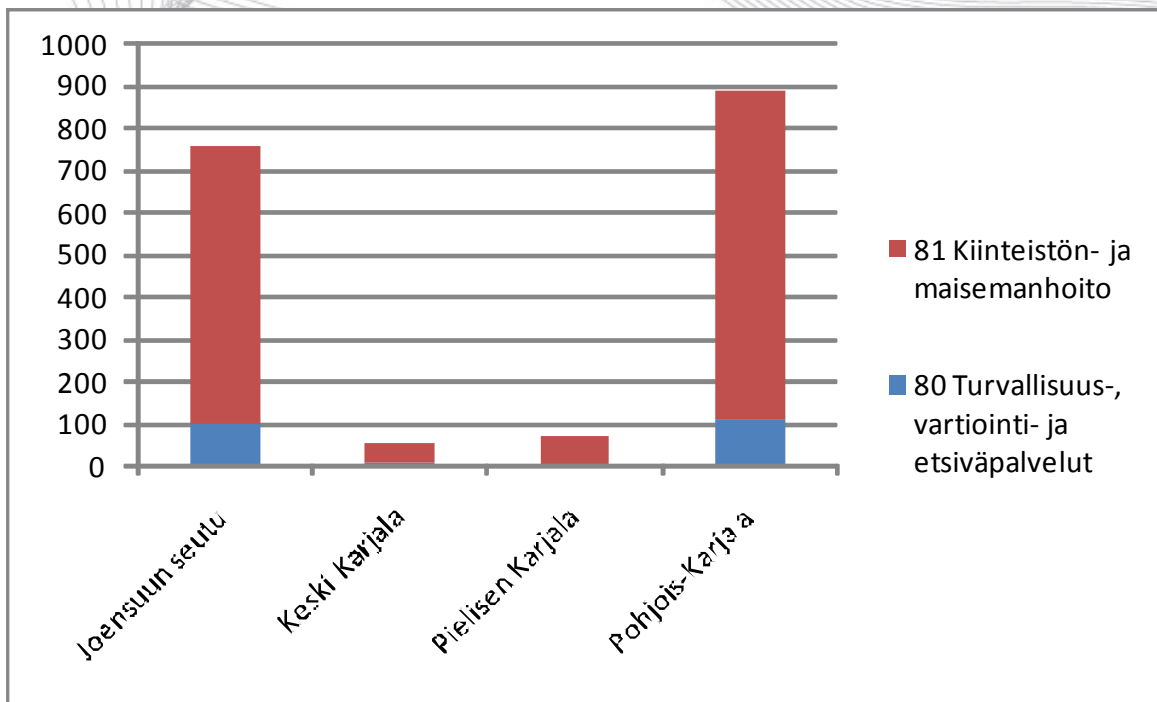
2.1 Toimialarakenne

Tilastokeskuksen toimipaikka- ja yritysrekisterissä turvallisuus-, kiinteistö- ja puhdistuspalveluala on jaettu vuoden 2008 toimialaluokituksen mukaan turvallisuus-, vartiointi- ja etsiväpalveluihin (80) sekä kiinteistön- ja maisemanhoitoon (81). Pohjois-Karjalassa toimi vuonna 2009 kaikkiaan 18 turvallisuusalan yritystä, joista 13 tarjosi yksityisiä turvallisuuspalveluja ja 5 turvallisuusjärjestelmiä. Kiinteistön- ja maisemanhoitoalan yrityksistä (267 kpl) valtaosa toimi siivousalalla (136 kpl), kiinteistöhoito yrityksinä oli toiseksi eniten (112 kpl) ja maisemanhoitopalveluja tarjosi 19 pohjoiskarjalaista yritystä.

Kiinteistön- ja maisemanhoito työllisti yhteensä 779 henkilöä eli 95 % toimialojen työllisistä Pohjois-Karjalassa vuoden 2008 lopussa. Turvallisuus-, vartiointi- ja etsiväpalvelut on selvästi pienempi työllistäjä, työllistäen 110 henkilöä maakunnassa vuoden 2008 lopussa. (Taulukko 1.)

Taulukko 1. Turvallisuus-, kiinteistö- ja puhdistuspalveluala toimipaikat ja henkilöstö seutukunnittain ja toimialoittain Pohjois-Karjalassa vuonna 2008. Lähde: Tilastokeskus, Yritys- ja toimipaikkarekisteri.

	80 Turvallisuus-, vartiointi- ja etsiväpalvelut		81 Kiinteistön- ja maisemanhoito		Turvallisuus- ja kiinteistöhoito yhteensä (80+81)	
	Toimipaikat	Henkilöstö	Toimipaikat	Henkilöstö	Toimipaikat	Henkilöstö
Joensuun seutu	10	100	154	660	164	760
Keski-Karjala	3	10	28	47	31	57
Pielisen Karjala	2	...	40	72	42	72+
Pohjois-Karjala	15	110	222	779	237	817



Kuva 1. Turvallisuus-, kiinteistö- ja puhdistuspalveluala yritysten työlliset seutukunnittain Pohjois-Karjalassa vuonna 2008. Lähde: Tilastokeskus, Yritys- ja toimipaikkarekisteri.

Turvallisuus-, kiinteistöhoito- ja puhdistuspalvelualan toimipaikat ovat henkilöstömäärältään enimmäkseen pieniä ja keskisuuria yrityksiä. Kiinteistön- ja maisemanhoidon yritysten toimipaikoista 96 % työllisti alle kymmenen työntekijää vuonna 2008. (Taulukko 2.)

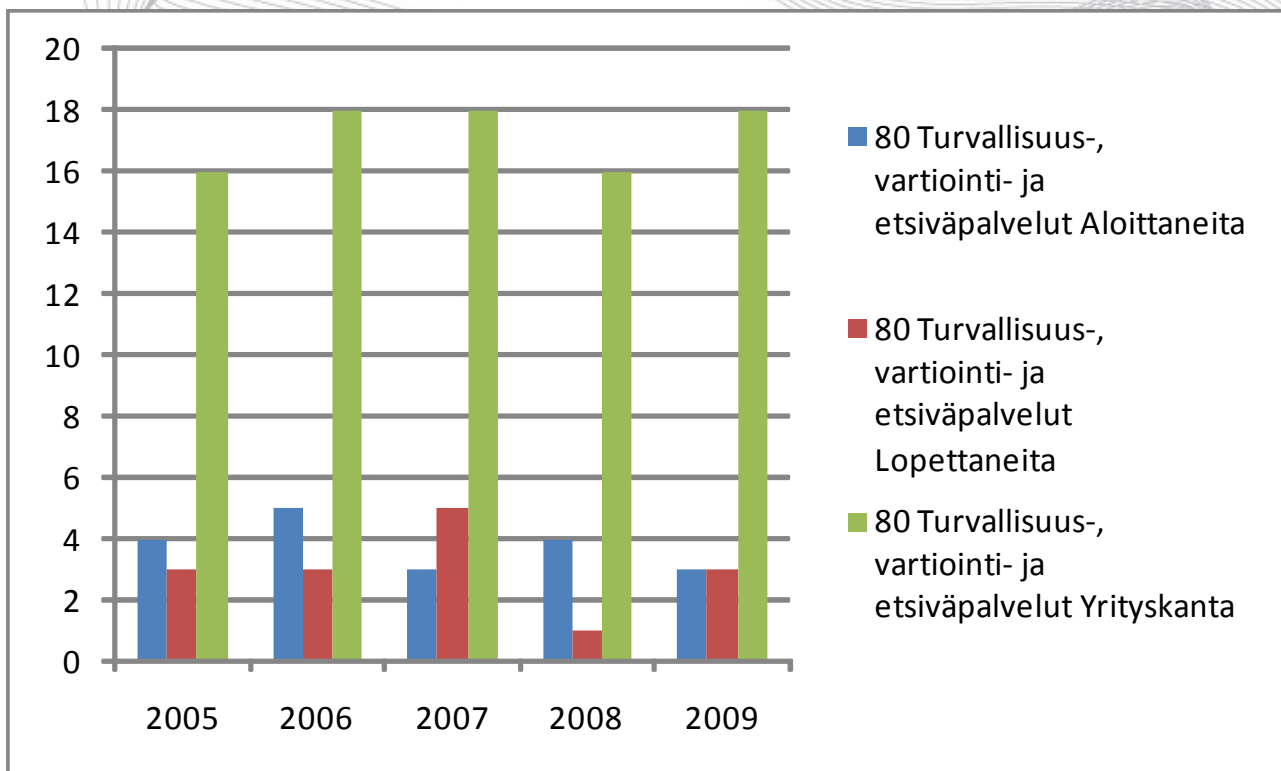
Taulukko 2. Toimipaikkojen lukumäärä toimipaikan kokoluokan mukaan Pohjois-Karjalassa vuonna 2008. Lähde: Tilastokeskus, Yritys- ja toimipaikkarekisteri.

	Toimipaikkojen lukumäärä toimipaikan koon mukaan			
	<10	10–49	50–249	>250 Yhteensä
80 Turvallisuus-, vartiointi- ja etsiväpalvelut	11	4	.	15
81 Kiinteistön- ja maisemanhoito	213	7	2	222
Yhteensä	224	11	2	237

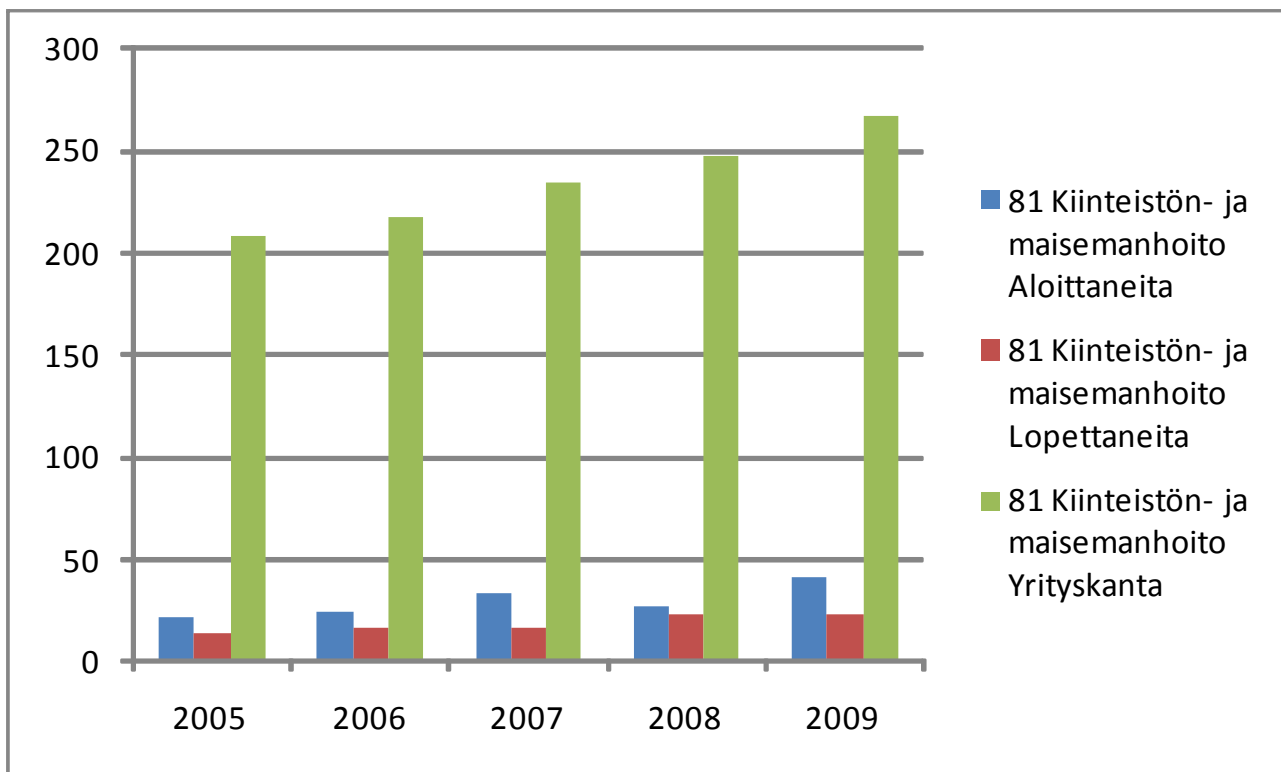
Taulukko 3. Henkilöstömäärät toimipaikan kokoluokan mukaan Pohjois-Karjalassa vuonna 2008. Lähde: Tilastokeskus, Yritys- ja toimipaikkarekisteri.

	Henkilöstömäärä			
	<10	10–49	50–249	>250 Yhteensä
80 Turvallisuus-, vartiointi- ja etsiväpalvelut	29	87	.	116
81 Kiinteistön- ja maisemanhoito	352	.	.	779
Yhteensä	381	87		895

Turvallisuus-, vartiointi- ja etsiväpalveluissa palveluntarjoajien määrä ei ole muuttunut merkittävästi, mutta kiinteistön- ja maisemanhoitoalan yritykset ovat lisääntyneet selvästi. (Kuviot 2. ja 3.)



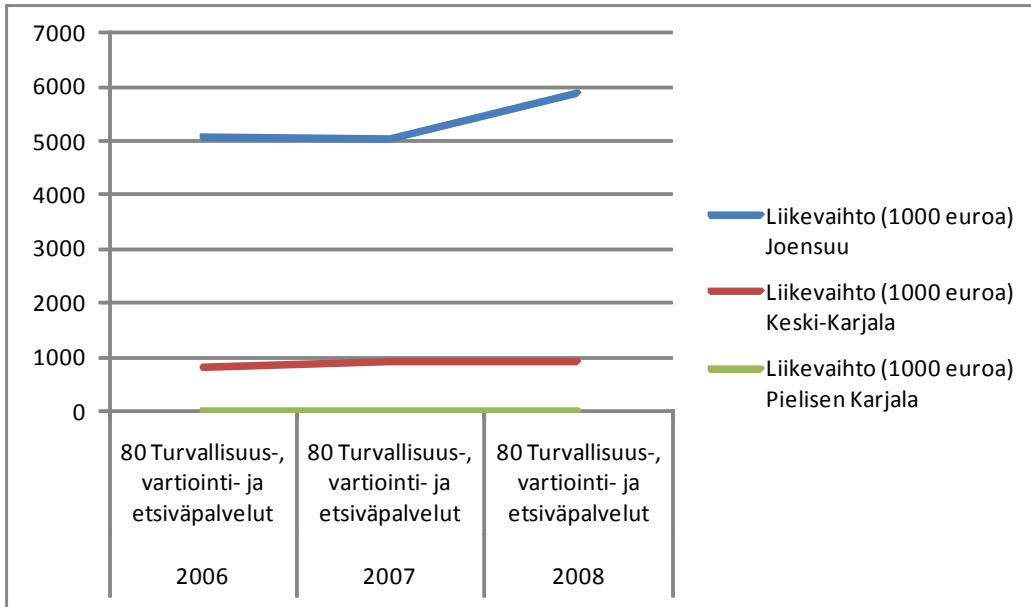
Kuva 2. Aloittaneet ja lopettaneet turvallisuus-, vartiointi- ja etsiväpalvelualan yritykset sekä yrityskanta Pohjois-Karjalassa vuosina 2005–2009. Lähde: Toimiala Online, alkuperäinen aineisto Tilastokeskuksen yritysrekisteri.



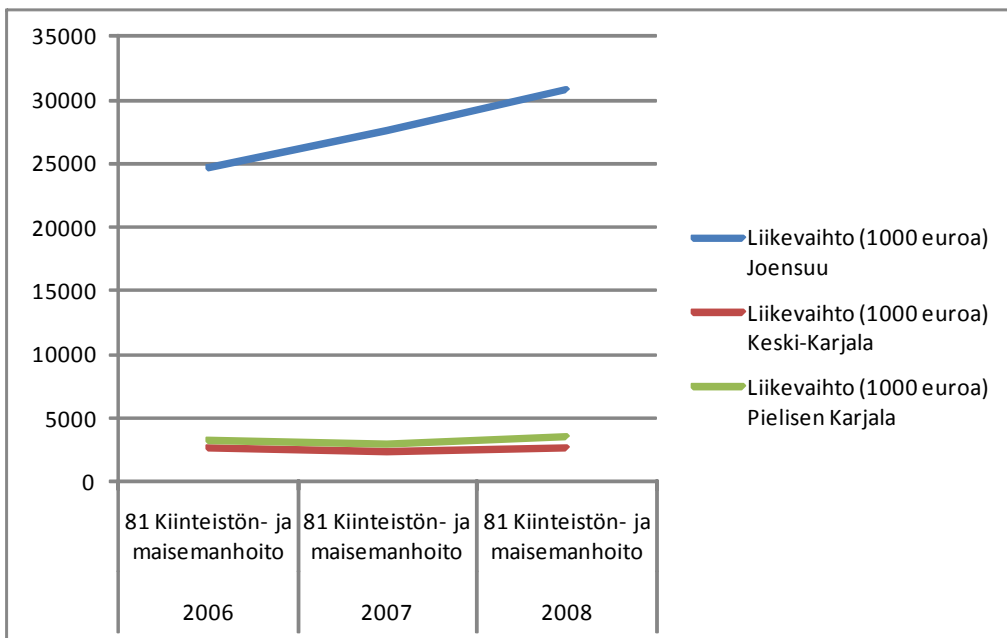
Kuvio 3. Aloittaneet ja lopettaneet kiinteistön- ja maisemanhoitoalan yritykset sekä yrityskanta Pohjois-Karjalassa vuosina 2005–2009. Lähde: Toimiala Online, alkuperäinen aineisto Tilastokeskuksen yritysrekisteri.

2.2 Turvallisuus-, kiinteistö- ja puhdistuspalvelualojen yritysten suhdannekehitys

Alan yritysten liikevaihto etenkin Joensuun seudulla on kasvanut selvästi vuosina 2006–2008. (Kuviot 4. ja 5.)



Kuvio 4. Turvallisuus-, vartiointi- ja etsiväpalvelualan yritysten liikevaihdon kehitys seutukunnittain. Lähde: Tilastokeskus, yritys- ja toimipaikkarekisteri.



Kuvio 5. Kiinteistön- ja maisemanhoitoalan yritysten liikevaihdon kehitys seutukunnittain. Lähde: Tilastokeskus, yritys- ja toimipaikkarekisteri.

2.3 Turvallisuus-, kiinteistö- ja puhdistuspalvelualan koulutus Pohjois-Karjalassa

Ammatillinen opetus

Puhdistuspalvelujen perustutkintoa ja talotekniikan perustutkintoa suorittamaan haetaan toisen asteen yhteishaussa. Puhdistuspalvelujen koulutusohjelmassa oli kevään 2009 yhteishaussa 17 aloituspaikkaa. Ensisijaisia hakijoita oli 5 ja paikan vastaanottaneita 8. Talotekniikan peruskoulutus oli selvästi suosittu: aloituspaikkoja oli 34, ensisijaisia hakijoita 79 ja paikan vastaanottaneita 36.

Turvallisuusalan perustutkinnon koulutus käynnistyy ensimmäisen kerran Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymässä 11.8.2010. Sitä ennen lähin koulutuspaikka on ollut Savon ammatti- ja aikuisopisto, joka on järjestänyt turvallisuusalan koulutusta Kuopiossa ja Varkaudessa. Koulutus on ollut hyvin suosittua, esim. Savon ammatti- ja aikuisopiston koulutukseen on ollut noin 3 hakijaa yhtä aloituspaikkaa kohti. Vuosittain Pohjois-Karjalasta turvallisuusalan koulutuksiin eri puolille maata on hakenut 1. sijaisella toiveella noin 20 nuorta ja kaikki hakutoiveet huomioiden noin 50 nuorta.

Ammattikorkeakoulut

Pohjois-Karjalassa ei järjestetä puhdistuspalvelualan, kiinteistöalan eikä turvallisuusalan ammattikorkeakoulutasoista koulutusta.

Ammattikorkeakouluissa varsinainen turvallisuusalan koulutusohjelma on vain Laurea-ammattikorkeakoulussa. Palopäälystön koulutusohjelma on Savonia ammattikorkeakoulussa.

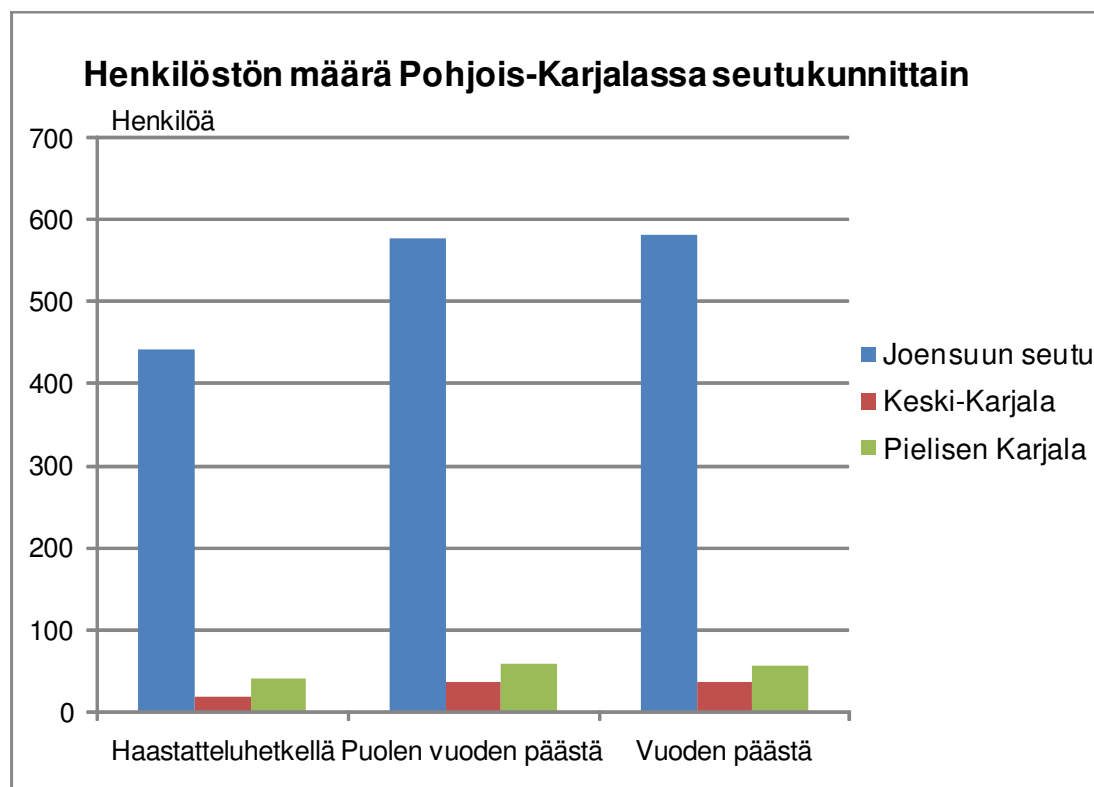
(Tiedot antoi Paula Hiltunen / Pohjois-Karjalan ELY-keskus 26.8.2010.)

3. Toteutetut haastattelut

Pohjois-Karjalan TE-toimistot haastattelivat kaikkiaan 54 turvallisuus-, kiinteistö- ja puhdistuspalvelualan yritystä. Yrityksistä suurin osa oli kiinteistöhuoltoalalta (31 yritystä). Siivousalan yrityksiä haastateltiin 18, turvallisuusalan yrityksiä 9 ja pesulapalveluyrityksiä 3. Neljä haastateltua yritystä toimii useammalla kuin yhdellä näistä toimialoista.

3.1 Henkilöstömäärän kehitys vuoden sisällä

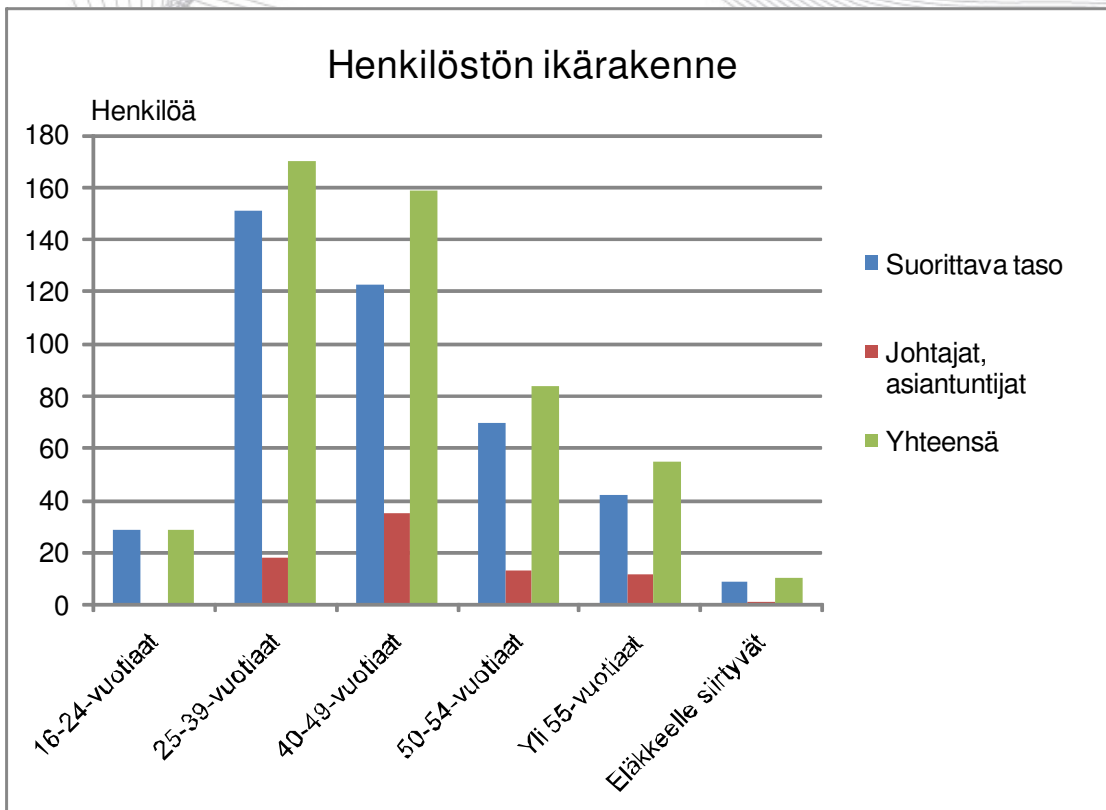
Kuvassa 6. on esitetty haastateltujen yritysten henkilöstömäärät haastatteluhetkellä sekä vuoden sisällä. Yhteensä haastateltujen yritysten henkilöstömäärän arvioitiin lisääntyvän 171 työntekijällä, mikä tarkoittaisi 34 % kasvua henkilöstömäärässä vuoden aikana.



Kuva 6. Haastateltujen yritysten henkilöstömäärän kehitys vuoden sisällä haastattelusta.

3.2 Ikäjakauma haastatelluissa työpaikoissa

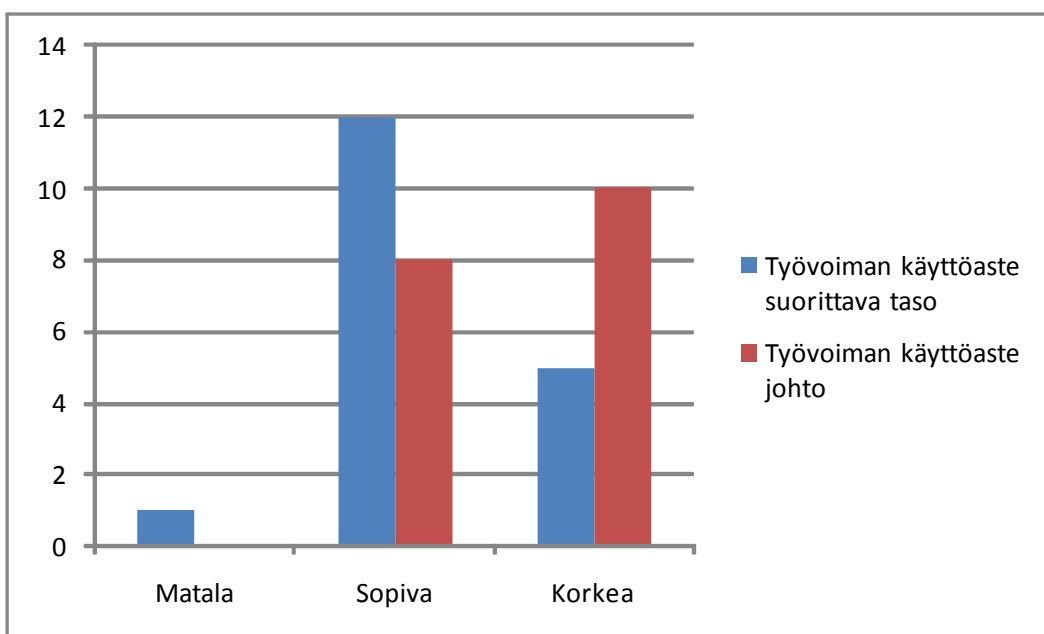
Haastatelluissa yrityksissä työvoima on suhteellisen nuorta. Suurin ikäluokka olivat 25–39-vuotiaat ja toiseksi suurin 40–49-vuotiaat. (Kuva 7.)



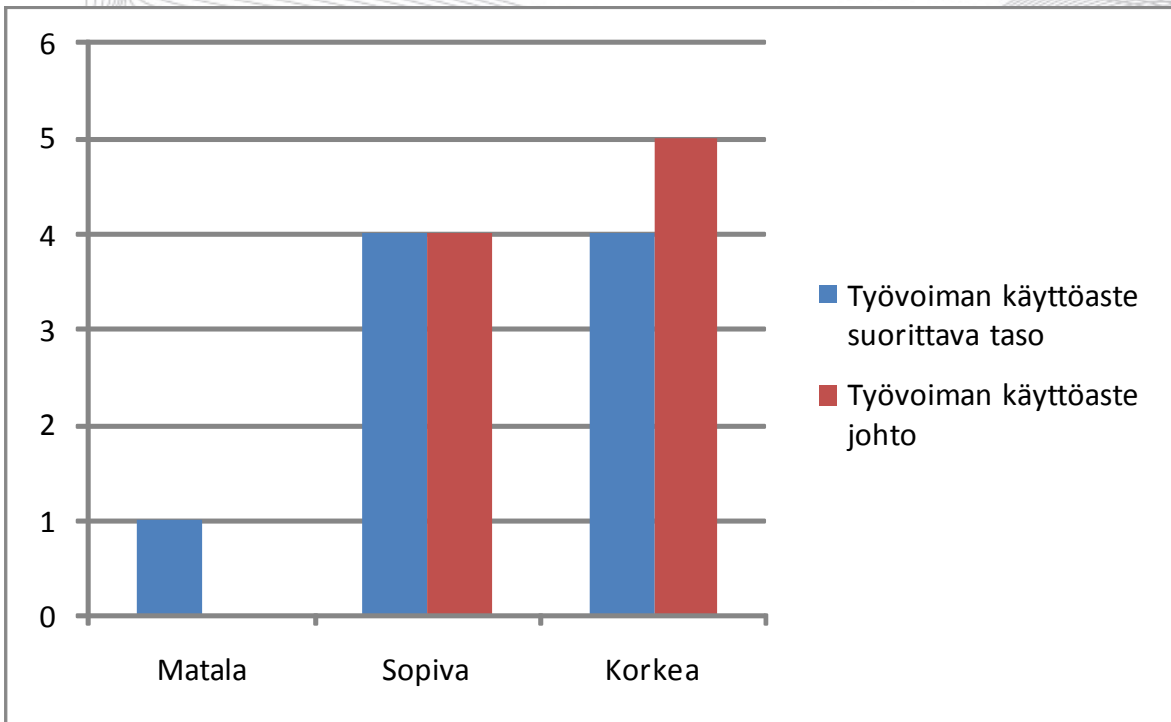
Kuva 7. Henkilöstön ikärakenne haastatelluissa yrityksissä.

3.3 Työvoiman käyttöaste

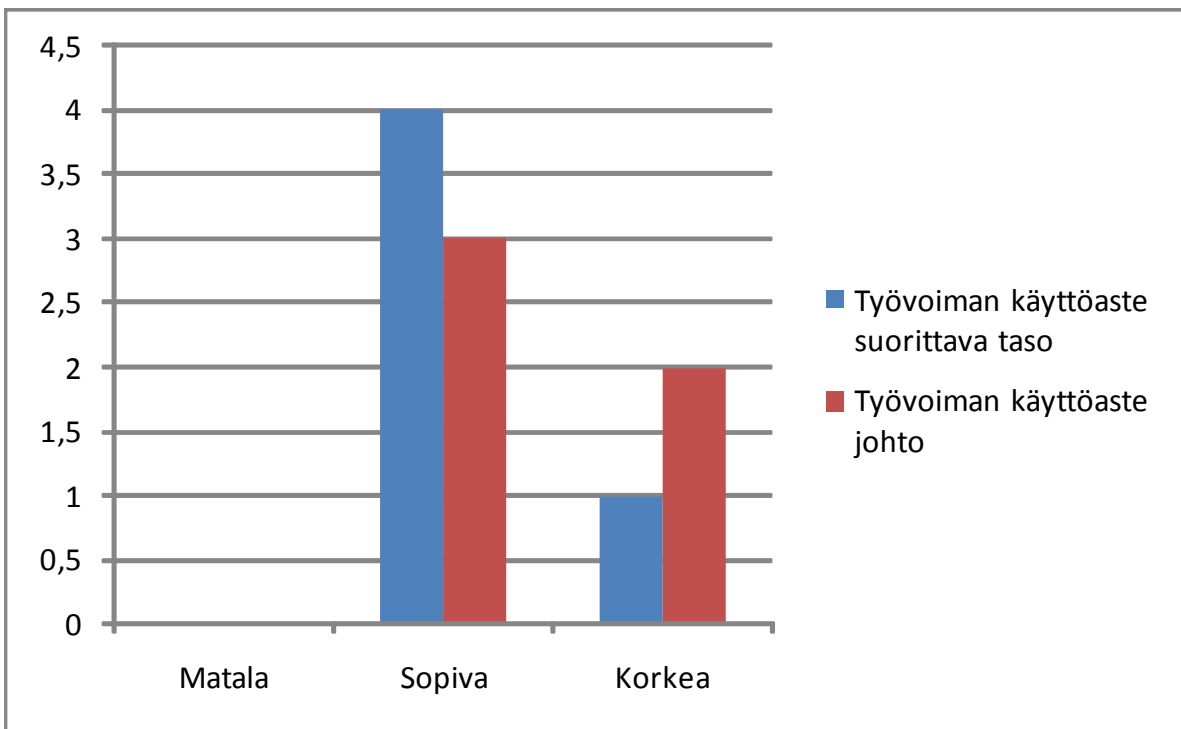
TKTT-kyselyssä vastaajia pyydettiin arvioimaan työvoiman käyttöastetta vastaushetkellä. (Kuvat 8.-11.) Korkein työvoiman käyttöaste oli kiinteistöhoitoalan yrityksissä. Myös osassa siivouspalveluyrityksiä suorittavan työn tekijöiden käyttöaste oli korkea.



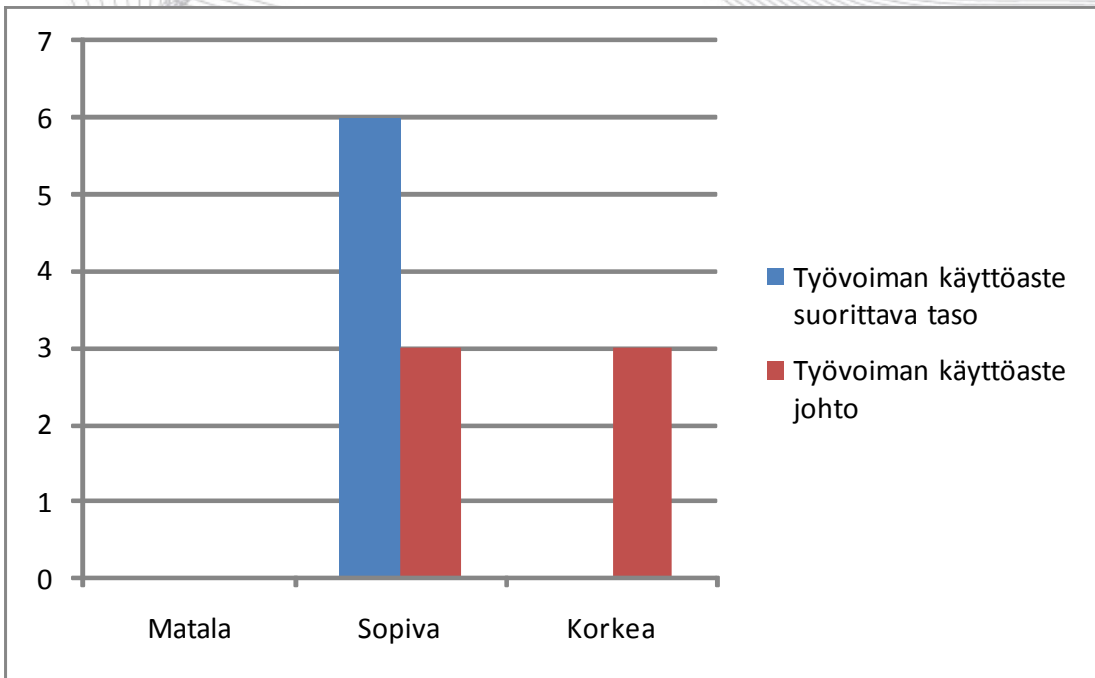
Kuva 8. Työvoiman käyttöaste haastatteluhetkellä kaikilla haastatelluilla yrityksillä.



Kuva 9. Työvoiman käyttöaste haastatteluhetkellä kiinteistönhoidossa.



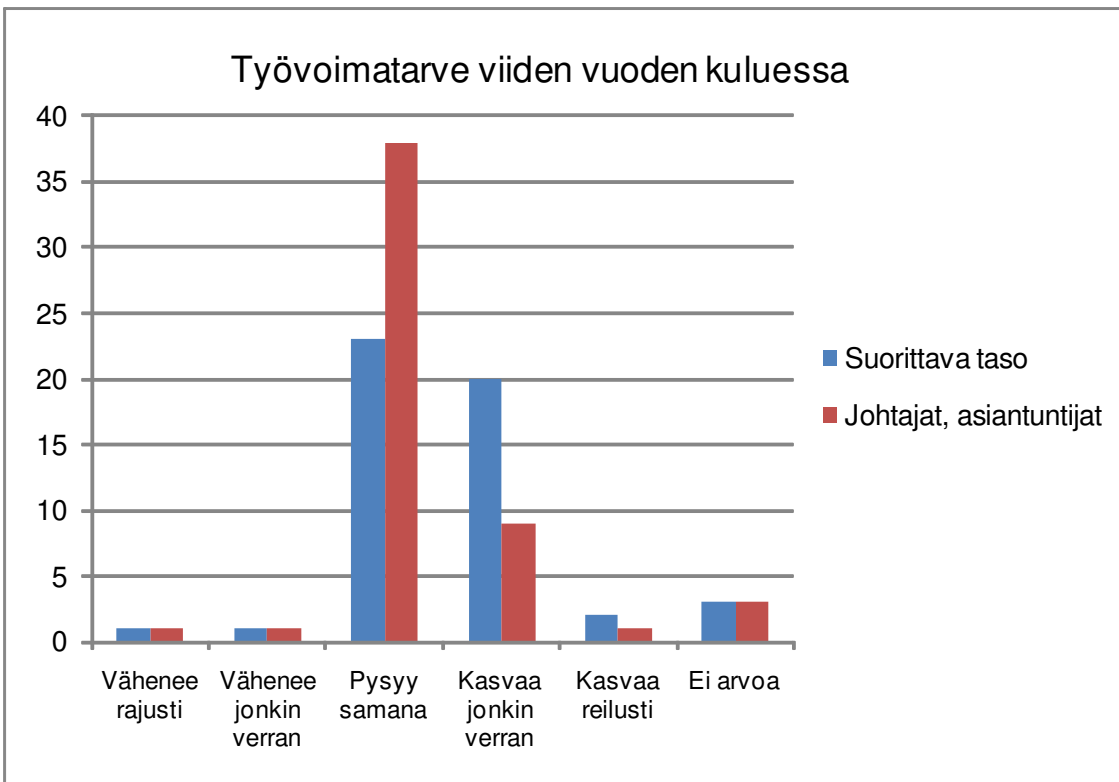
Kuva 10. Työvoiman käyttöaste haastatteluhetkellä siivouspalveluissa.



Kuva 11. Työvoiman käyttöaste haastatteluhetkellä turvallisuuspalveluissa.

3.4 Työvoiman tarpeen kehitys viiden vuoden kuluessa

Yrityksiä pyydettiin haastattelussa arvioimaan työvoimatarvettaan viiden vuoden kuluessa. Yritykset näkivät pääasiallisesti työvoimatarpeensa pysyvän ennallaan tai kasvavan. Henkilöstöryhmistä suorittavan tason työntekijöiden tarpeen arveltiin kasvavan asiantuntijoita ja johtajia enemmän. (Kuva 12.)



Kuva 12. Yritysten työvoimatarve viiden vuoden kuluessa

3.5 Muutokset henkilöstössä ammattinimikkeittäin

Haastatteluissa pyydettiin yrityksiä kertomaan tärkeimmät työvoiman lisäystarpeet ja vähennystarpeet sekä nimikkeet, joihin lisäys tai vähennys kohdistuu. Haastatelluista yrityksistä löytyi yhteensä 73 uutta työpaikkaa. Kahdeksan työpaikan kohdalla todettiin vähennystarve – pääsääntöisesti paikat jätetään täyttämättä eläkkeelle siirtymisten yhteydessä.

Suurin tarve oli laitoshuoltajista, kiinteistöhoitajista ja siivoojista (taulukko 4.). Lisäystarve oli selvästi suurin monialayrityksissä (39 työpaikkaa). Turvallisuusalan yrityksistä löytyi 13, kiinteistöhoidosta 12 ja siivouspalveluista 9 työpaikkaa.

Taulukko 4. Lisäystarpeet ammattinimikkeittäin.

Ammattinimike	Lisäystarve
Laitoshuoltaja	20
Kiinteistöhoitaja	14
Siivooja	12
Huoltomies	5
Palveluvastaava	4
Vartija	4
Lukkoseppä	3
Lukkoseppäharjoittelija	2
Projektipäällikkö	2
Maalari	1
Palveluesimies	1
Pyörökoneen kuljettaja	1
Rakennusmies	1
Seurakuntamestari	1
Työnjohtoharjoittelija	1
Asentaja	1
YHTEENSÄ	73

Taulukko 5. Vähennystarpeet ammattinimikkeittäin.

Ammattinimike	Vähennystarve
Huoltomies	6
Siivooja	1
Kiinteistötyöntekijä	1
YHTEENSÄ	8

3.6 Rekrytointiongelmat

Yrityshaastattelussa tuli esille kaikkiaan 28 mainintaa rekrytointivaikeuksista. Eniten tarvetta olisi siivoojille: Yritykset olisivat valmiita palkkaamaan heti 12 siivoojaa ja lisäksi kaksi vuoden kuluessa. Kiinteistöhoitajia tarvittaisiin yhteensä 5 ja huoltoesimiehiä, palveluesimiehiä sekä laitoshuoltajia kutakin 3. (Taulukko 6.)

Taulukko 6. Yritysten kokemat rekrytointiongelmat.

Ammattinimike	Määrä	Ajankohta	Mainitut rekrytointiongelmat
Siivooja	14	12 heti ja 2 vuoden kuluessa	Riittämätön työkokemus
			Työntekijän henk.koht. ominaisuudet
			Muut amm.taitoon tai henk.koht. omin. liittyvät syyt
			Riittämätön ammatillinen peruskoulutus
			Kielitaitovaatimukset
			Työn osa-aikaisuus
			Vuorotyö tai muuten epäsojivat työajat
			Palkkaukseen liittyvät syyt
			Työttömyysturvaan tai sos.etuuksien saantiin liit. syyt
			Monitaitoisuuden vaatimukset
Kiinteistöhoitaja	5	3 heti ja 2 vuoden kuluessa	Työn osa-aikaisuus
			Vuorotyö tai muuten epäsojivat työajat
			Työmatkaan/toimipaikan sijaintiin liittyvät syyt
			Työntekijän henk.koht. ominaisuudet
Huoltomies	3	heti	Monitaitoisuuden vaatimukset
			Riittämätön työkokemus
			Työntekijän henk.koht. ominaisuudet
Laitoshuoltaja	3	vuoden kuluessa	Muut amm.taitoon tai henk.koht. omin. liittyvät syyt
			Työn osa-aikaisuus
			Vuorotyö tai muuten epäsojivat työajat
Palveluesimies	3	vuoden kuluessa	Työmatkaan/toimipaikan sijaintiin liittyvät syyt
			Työn osa-aikaisuus
			Vuorotyö tai muuten epäsojivat työajat
			Työmatkaan/toimipaikan sijaintiin liittyvät syyt

Yleisimmin rekrytointiongelman taustalla olevaksi syyksi mainittiin työntekijän henkilökohtaiset ominaisuudet (5 mainintaa). Työn osa-aikaisuus mainittiin 4 kertaa, samoin vuorotyö tai muuten epäsojivat työajat 4 kertaa. Muut ammattitaitoon tai henkilökohtaisiin ominaisuuksiin liittyvät syyt, riittämätön työkokemus sekä työmatkaan/työpaikan sijaintiin liittyvät syyt mainittiin kukin kolme kertaa rekrytointiongelman taustalla olevaksi syyksi. (Taulukko 7.)

Taulukko 7. Yritysten kokemat rekrytointiongelmat

Ongelma	Mainintojen määrä	Ammatit, joiden kohdalla ongelma mainittu
Työntekijän henk.koht. ominaisuudet		5 Siivooja, huoltomies, kiinteistönhoitaja
Työn osa-aikaisuus		Kiinteistönhoitaja, laitoshuoltaja, palveluesimies, siivooja
Vuorotyö tai muuten epäsojivat työajat		Kiinteistönhoitaja, laitoshuoltaja, palveluesimies, siivooja
Muut amm.taitoon tai henk.koht. omin. liittyvät syyt		3 Siivooja, huoltomies
Riittämätön työkokemus		3 Siivooja, huoltomies
Työmatkaan/toimipaikan sijaintiin liittyvät syyt		Kiinteistönhoitaja, laitoshuoltaja, palveluesimies
Monitaitoisuuden vaatimukset		2 Kiinteistönhoitaja, siivooja
Kielitaitovaatimukset		1 Siivooja
Palkkaukseen liittyvät syyt		1 Siivooja
Riittämätön ammatillinen peruskoulutus		1 Siivooja
Työttömyysturvaan tai sos.etuuskien saantiin liit. syyt		1 Siivooja

3.7 Osaamistarpeet

Yrityksiltä kysyttiin myös nykyisen henkilöstön koulutustarpeita.

Kiinteistöhuoltoalan yrityksistä löytyi eniten koulutustarpeita:

- Työturvallisuus- ja ensiapukoulutukset
- LVI/sähköasentaja
- Automaatiopuolen osaamista päivitettävä jatkuvasti
- Hallinnolliset asiat (yrittäjälle itselleen)
- Oppisopimus mahdollinen uuden henkilön koulutukseen

Siivouspalvelualan yrityksissä koulutustarvetta olisi porrassiivouksen työmenetelmien ja -välineiden käyttöön (kehittyvät jatkuvasti). Turvallisuusalan yritykset puolestaan järjestävät lyhyitä kursseja, joita varten ostavat koulutuspaketin järjestäjältä.

Taulukko 8. Yritysten nykyistä henkilöstöä koskevat koulutusesitykset.

KOULUTUKSET LISÄTEKSTI
Yrittäjälle itselle hallinnollisia asioita. (Kiinteistönhuolto)
Oppisopimus mahdollinen uuden henkilön koulutukseen. (Kiinteistönhuolto)
Porrassiivouksessa työmenetelmien ja -välineiden käyttö (kehittyvät jatkuvasti). (Siivouspalvelut)
Automaatiopuolen osaamista kiinteistönhuollossa päivitettävä jatkuvasti. (Kiinteistönhuolto)
Lyhyitä kursseja, ostetaan koulutuspaketti järjestäjältä. (Turvallisuuspalvelut)
Työturvallisuus- ja ensiapukoulutuksia suunnitteilla kaikille. (Kiinteistönhuolto)
Työturvallisuus- ja ensiapukoulutus suunnitteilla. Aikuisopisto järjestänyt siivoojille tarvittaessa täydentäviä kursseja. (Kiinteistönhuolto)
Lvi/sähköasentaja (Kiinteistönhuolto)

3.8 Verkostoitumis- ja yritysideoit

Yrityksiltä saatiin muutamia verkostoitumis- ja yritysideoita, jotka on koottu taulukkoon 9.

Taulukko 9. Haastatteluissa nousseita ideoita.

Ideoita verkostoitumisesta ja yritysideoita paikkakunnalle
Oman talon sisällä muiden paikkakuntien kokemuksista hyötyminen. (Siivouspalvelut)
Hälytysten osalta vartiointiliikkeet toimivat yhteistyössä jo nyt. (Vartiointipalvelut) yritys on verkostoitunut esim. paikkakunnan rakennusyrittäjien kanssa remonttien tekemisen osalta, samoin päivystyksiä, aurausta ym. hankitaan ulkoa. Soveltuvista tarjoajista pulaa. Joitakin sopimustalkkareita, joilta ostetaan palveluita. (Kiinteistönhoito)
Huollon ja kunnossapidon kokonaisvaltainen hoitaminen (42 kiinteistöä, kerros- ja rivitaloja) ulkopuolisen yrittäjän toimesta. Vuokratilat voisivat ulkoistaa toimintonsa. (Kiinteistönhoito)
Öljylämmitteisten kiinteistöjen "lämpötalkkaritoiminta", eli ulkopuolinen yrittäjä vastaisi ko. kiinteistöjen lämmityksestä. (Kiinteistönhoito)
Yhteiset päivystykset alan yrittäjien kanssa. (Kiinteistönhoito)
Yhteistyö alan yrittäjien kanssa on parantunut viimeisten vuosin aikana. Urakoita ja töitä jaetaan päivittäin yrittäjien kesken. (Kiinteistönhoito)

3.9 Palautetta ja ehdotuksia koulutusorganisaatioille ja koulutuksen järjestäjille

Yritysten palaute koulutusorganisaatioille oli vaihtelevaa. Palaute ja kehittämissuhteukset on koottu alakohtaisesti tähän:

- Kiinteistönhoito
 - "Paikkakunnalta puuttuu alan koulutus. Tarvetta ainakin lyhyemmille koulutuksille esim. kiinteistöautomaatiosta."
 - "Työssäoppimisjaksot olleet hyviä."
 - "17 vuoden aikana oppilaitoksista tulleet harjoittelijat olleet pääasiallisesti epäpäteviä. Motivaatio työntekoon on huono, samoin osaaminen."
 - "Ei oppilaitosyhteistyötä vielä, on kiinnostanut."
- Siivouspalvelut
 - "Käytännön työharjoittelua enemmän koulutukseen, koulun penkiltä tulleita saattaa alan työtahti yllättää."
 - "Oppilaitoksista tullut harjoittelijoita, joiden valmius työelämään ei ole ollut aivan työn/työelämän vaatimusten tasolla."

- Turvallisuus
 - ”Aikuisopistolla pyörii koulutukset hyvin, usein harjoittelijoita sieltä.”
 - ”Oppisopimuksella koulutetaan jo nyt. Vartijakurssit OK, sieltä harjoittelijoita koko ajan.”
 - ”Koulutusorganisaatiot ei välttämättä tunne alan monipuolisuutta (lukkoseppä/turvapuoli). Rakennus-/sähköpuolen koulutus ja kokemus eduksi (kulunvalvonta ja sähköinen lukitus).”
 - ”Voisi olla vartijan voimakäytön koulutuksia.”
- Monialaiset yritykset
 - ”Koulutusorganisaatiot kiitettävän aktiivisia yrityksiin päin.”
 - ”Yhteistyö sujunut hyvin. Jonkin verran ollut harjoittelijoita oppilaitoksista.”
 - ”Moniosaaminen korostuu alalla: kiinteistönhoito, LVI, sähkö, vartiointi – kaikkea ei tarvitse yhden osata, mutta on hyötyä, jos tietää jonkin verran eri sektoreista.”

4. Asiantuntijaraatityöskentely

Turvallisuus-, kiinteistöhoito- ja puhdistuspalvelualan ennakointikamari

Aika: 6.10.2010 klo 13.30–16

Paikka: Joensuun seudun TE-toimisto, Suvanto-sali

Järjestäjät: Pohjois-Karjalan kauppakamari ja Pohjois-Karjalan ELY-keskus

Osallistujat:

Ritva Väänänen	P-K:n aikuisopiston puhdistuspalvelualan opiskelija
Seija Vänskä	PKKY, puhdistuspalvelualan lehtori
Aira Lintunen	PKKY, Pohjois-Karjalan Ammattiopisto Joensuu
Virpi Järvinen	Ammattiopisto Luovi
Arja Päivinen	P-K:n aikuisopisto, puhdistus- ja kotityöpalvelut
Eila Hiltunen	P-K:n aikuisopiston puhdistuspalvelualan opiskelija
Seija Ikonen	P-K:n aikuisopisto, puhdistus- ja kotityöpalvelut
Outi Papunen	PKSSK
Eeva-Leena Lappalainen	P-K:n aikuisopisto, puhdistus- ja kotityöpalvelut
Jyri Paasonen	PKKY/Turvallisuusala
Markku Raatikainen	ISS Palvelut Oy
Kimmo Niiranen	Pohjois-Karjalan maakuntaliitto
Ulpu Järviluoto	Joensuun seudun TE-toimisto
Ulla Kuronen	Joensuun seudun TE-toimisto
Mari Hurskainen	Joensuun seudun TE-toimisto
Tiina Tolvanen	Pohjois-Karjalan kauppakamari
Anu Nuutinen	Pohjois-Karjalan kauppakamari
Paula Hiltunen	Pohjois-Karjalan ELY-keskus
Tuukka Arosara	Pohjois-Karjalan ELY-keskus
Hanna Silvennoinen	Pohjois-Karjalan ELY-keskus

Päivän kulku:

13.30 Kahvi & esittäytyminen

13:45 Ennakointikamarin tavoitteet ja tarkoitus

Tiina Tolvanen, Pohjois-Karjalan kauppakamari

13:50 Turvallisuus-, kiinteistö- ja puhdistuspalvelualojen työnhakijatilanne

Ulla Kuronen, Joensuun seudun TE-toimisto

14:00 Työnantajahaastatteluissa esiin nousseet haasteet ja tulevaisuuden näkymät

Keskustelu

Hanna Silvennoinen, Pohjois-Karjalan ELY-keskus / AlueEnnakko

14:20 Työnantajien ajankohtaiset asiat ja viestit oppilaitoksille sekä työhallintoon

Outi Papunen, PKSSK

Markku Raatikainen, ISS-palvelut

15:00 Työelämän tarpeiden ja koulutuksen kohtaaminen, ajankohtaisterveiset opettajan työelämäjaksolta

Eeva-Leena Lappalainen, Aiko
Anu Nuutinen, Pohjois-Karjalan kauppakamari

15:15 Opiskelijaterveiset

Eija Hiltunen ja Ritva Väänänen, Aiko

15:30 Tarvittavat toimenpiteet turvallisuus-, kiinteistö- ja puhdistuspalvelualalle

Ennakointikamarin tavoitteet ja tarkoitus

Tiina Tolvanen aloitti kertomalla, että tilaisuuden tarkoituksena on edesauttaa työnantajien ja oppilaitosten välistä keskustelua. Erityisesti tulisi saada koottua näkemyksiä alan työntekijöiden määrällisistä (riittävyys) ja laadullisista (mikä koulutuksessa on hyvää ja missä on parannettavaa) tarpeista. Tolvanen mainitsi myös kauppakamarin pupa-ryhmästä, jonka kautta mm. työvoimakoulutukseen on saatu hyvin hakijoita.

Turvallisuus-, kiinteistö- ja puhdistuspalvelualojen työnhakijatilanne

Tämä kohta jäi tiedonkulun puutteiden takia käymättä, mutta Joensuun seudun TE-toimisto lupasi lähettää työnhakijatilanteesta tietoa sähköpostitse.

Työnantajahaastatteluissa esiin nousseet haasteet ja tulevaisuuden näkymät

Hanna Silvennoinen kertoi Te-toimistojen yrityshaastatteluiden tuloksista. Haastatellut yritykset odottavat henkilöstömääränsä lisääntyvän vuoden aikana 171 työntekijällä 504:stä 675:een. Myös viiden vuoden kuluessa valtaosa yrityksistä uskoo työvoimatarpeen pysyvän samana tai kasvavan jonkin verran.

Rekrytointiongelmia oli eniten siivoojien palkkaamisessa ja yleisin rekrytointiongelman taustalla oleva syy oli työntekijän henkilökohtaiset ominaisuudet. Myös työsuhteen ehtoihin liittyvien asioiden koettiin hankaloittavan rekrytointia (mm. työn osa-aikaisuus ja epäsäännölliset työajat). Haasteena alalla ovat monitaitoisuuden vaatimukset. Työvoima on suhteellisen nuorta, joten eläköityminen ei ole niin merkittävässä asemassa kuin esimerkiksi sote-alalla.

Työnantajien ajankohtaiset asiat ja viestit oppilaitoksille sekä työhallintoon

Outi Papunen, PKSSK

PKSSK:n siivouspäällikkö Outi Papunen kertoi yksikkönsä työntekijöistä ja rekrytointikäytännöistä. PKSSK on erittäin suuri työllistäjä: yhteensä 3000 työntekijää, joista 200 vakituista laitoshuoltajaa. Keski-ikä julkisella sektorilla on huomattavasti korkeampi kuin yrityksissä, minkä vuoksi lomamatkat ovat pitkiä ja sairauspoissaoloja on huomattavan paljon.

Uuden vakituiset työntekijät valitaan talon sisältä pitkäaikaisista määräaikaisista työntekijöistä, vaaditaan laitoshuoltajan koulutus.

Lyhytaikaiseen työhön ei välttämättä vaadita ammatillista koulutusta, ja siihen haetaan jatkuvasti työntekijöitä internet-sivuilla. Hakijamäärät ovat vähentyneet: osa-aikatyö/pätkätyö ja matala palkka eivät houkuttele.

Tärkeimmät odotukset uusien työntekijöiden suhteen ovat aikuisuus ("liian moni ulkoistanut vastuunoton elämästään"), työelämätaidot, yhteisölliset taidot, joustavuus sekä ammatillinen näkemys. Työpaikalle tarvitaan oman elämänsä sankareita.

Haasteena Papunen on kokenut muuttuneen suhtautumisen työntekoon. Uusilla työntekijöillä on monesti paljon toiveita, joten työnjohdolta vaaditaan paljon räätälöintiä.

Markku Raatikainen, ISS-palvelut

ISS-palveluiden Itä-Suomen alueen markkinointivastaava Markku Raatikainen kertoi, että ISS-palveluiden tavoitteena on tarjota kaikki kiinteistön palvelut, ja siten moniosaaminen on yrityksessä erittäin suuressa arvossa. Kouluttautumiseen kannustetaan mm. sopimalla työvuoroja joustavasti. Alan laitteisto kehittyy jatkuvasti ja sen vuoksi olisi hyvä, että koulutus olisi ajantasaista.

Siivous on henkilöstömäärällisesti suurin osa-alue (40,5 %), toisena tulevat kiinteistöhoitopalvelut (33,4 %) ja kolmantena turvallisuuspalvelut (11,9 %). Työnhakijoita on ollut hyvin tarjolla. Henkilöstökustannuksia on yrityksen kustannuksista noin 85 %, joten yritys pyrkii panostamaan työhyvinvointiin. Työhyvinvointi on tärkeää myös laadukkaan asiakaspalvelun takaamiseksi.

Keskustelussa pohdittiin mm. moniosaajaksi kehittymistä. Raatikaisen mukaan se perustuu hänen yrityksessään vapaaehtoiseen lisäkouluttautumiseen, mutta koulutusohjelmia voisi myös monipuolistaa (esim. sisällyttämällä vartioinnin osa-alueita huollon koulutusohjelmaan). Aikuisopiston edustaja kertoi, että yrityksillä on hyvät mahdollisuudet esittää toivomuksia koulutusten sisältöihin. Lisäksi todettiin, että nykyinen koulutusjärjestelmä mahdollistaa monialaopinnot.

Työelämän tarpeiden ja koulutuksen kohtaaminen, ajankohtaisterveiset opettajan työelämäjaksolta

Eeva-Leena Lappalainen, Aiko

Aikuisopiston opettaja Eeva-Leena Lappalainen korosti opettajien työelämäjaksojen tarpeellisuutta: kouluttajien olisi ehdottomasti päästävä välillä opettamansa ammattialan työhön.

Alan kehittäminen vaatii osaamista työntekijöiltä. Osaamista voi hankkia monella tavalla ja olisi kehitettävä yhdessä uusia kehittämismuotoja, kuten työpaikkaohjaajakoulutus (opiskelijat + uudet työntekijät) tai pikakoulutus paikan päällä (yhteishankintana).

Keskustelussa todettiin, että työnantajat ovat arkoja ottamaan nuoria töihin, vaikka alalla pitäisi teoriassa riittää töitä. Nuorille työllistyminen koulun jälkeen on erittäin tärkeää, ja töistä nuori saa tärkeää itseluottamusta. Todettiin myös, että vaatimukset alkavat olla kohtuuttomia: vastavalmistuneella pitäisi olla korkea koulutus ja jo ennestään työkokemusta.

Anu Nuutinen, Pohjois-Karjalan kauppakamari

Vahvaa osaamista Pohjois-Karjalaan työyhteisöistä -hankeen projektipäällikkö Anu Nuutinen kävi läpi esiin nousseita kysymyksiä ja havaintoja työelämäjaksoilta. (Mitkä olivat keskeiset asiat?)

Opiskelijaterveiset

Eija Hiltunen ja Ritva Väänänen, Aiko

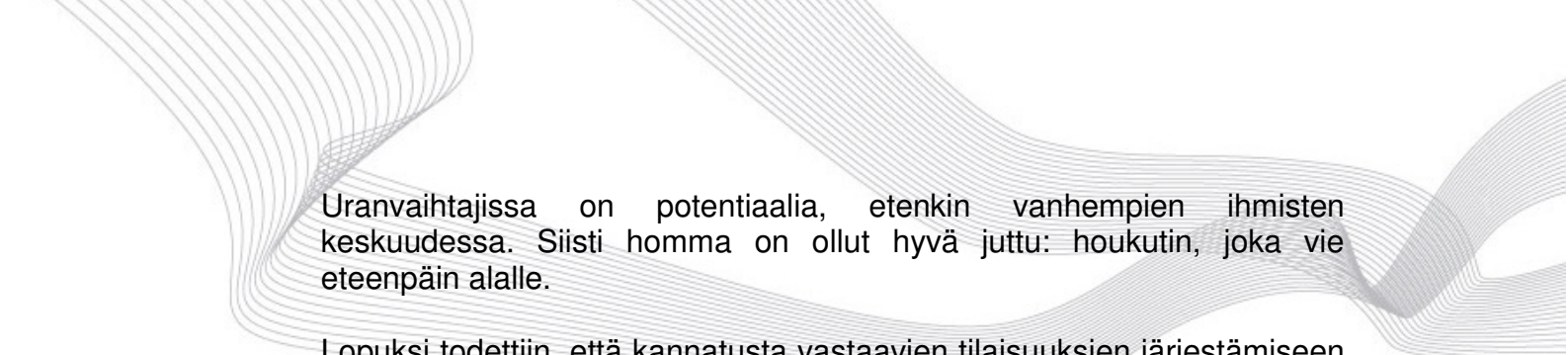
Eila Hiltunen on alanvaihtaja, joka aloitti Siisti homma -koulutuksessa ja siirtyi siitä ”tavalliseen” ammatilliseen koulutukseen. Hän kertoi, että on omaehtoisen koulutuksen avulla kouluttautunut edelleen. Hiltunen kertoi, että myös työssäoppimispaikoissa vaatimukset ovat suuret: pidetään helposti täysityöläisenä. Toisaalta kokemus monesta harjoittelupaikasta/toimintaympäristöstä on vahvuus. Haasteena Hiltunen koki jatkuvan oppimisen sekä aikuisemmalla iällä valmistumisen (kilpailu työpaikoista nuorten kanssa).

Ritva Väänäsellä on kotiäititausta ja myös hän on aloittanut Siisti homma -koulutuksessa ja jatkanut siitä opintojaan. Väänänen on ollut tyytyväinen harjoittelupaikkoihin ja koulutukseen. Harjoittelupaikasta on poikunut myös töitä.

Tarvittavat toimenpiteet turvallisuus-, kiinteistöhoito- ja puhdistuspalvelualalle

Tiina Tolvanen kokosi iltapäivän antia. Hän totesi, että vuoropuhelua työnantajien ja kouluttajien välillä näköjään tarvitaan.

Alalle opiskeleville olisi tuotava viestiä alan sisällöstä (vaihtelu, uramahdollisuudet, erikoistuminen). Kohteena voisivat olla 7-8-luokkalaiset esim. äidinkielen tai vaikkapa kuvaamataidon yhteydessä. Opot ovat tässä asiassa keskiössä, mutta heidän aikansa ei tunnu riittävän tai ovat ajasta jäljessä. Tähän asiaan liittyen tuli esille Toisen asteen yhteys- tapahtuma. Lisäksi Paula Hiltunen kertoi, että ensi vuonna opoille ja muille kiinnostuneille järjestetään koulutuspäivä, jossa asiaa voisi tuoda esille. Osoitteesta www.tat.fi löytyy videoita ja ammattikuvauksia nuorille valmiina. Parasta olisi kuitenkin saada kouluttajia kouluihin paikan päälle kertomaan ammateista.



Uranvaihtajissa on potentiaalia, etenkin vanhempien ihmisten keskuudessa. Siisti homma on ollut hyvä juttu: houkutin, joka vie eteenpäin alalle.

Lopuksi todettiin, että kannatusta vastaavien tilaisuuksien järjestämiseen on jatkossakin. Työnhakijatilastot luvattiin lähettää myöhemmin sähköpostitse.