



Työvoiman ja koulutuksen tarvetutkimus 2013

Energia-ala

HANNU AHVENJÄRVI



Työvoiman ja koulutuksen tarvetutkimus 2013

Energia-ala

HANNU AHVENJÄRVI

RAPORTEJA 66 | 2013

**TYÖVOIMAN JA KOULUTUKSEN TARVETUTKIMUS 2013
ENERGIA-ALA**

Kainuun elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus

Taitto: Seija Kemppainen

Kansikuva: Eero Saarela/YHA Kuvapankki

ISBN 978-952-257-831-0 (PDF)

ISSN-L 2242-2846

ISSN 2242-2854 (verkkajulkaisu)

URN:ISBN:978-952-257-831-0

www.ely-keskus.fi/julkaisut | www.doria.fi/ely-keskus

Esipuhe

Kainuun ELY-keskuksen ja TE-toimiston lyhyen aikajänteen ennakointikäytäntöihin on kuulunut jo 2000-luvun alkuvuosista lähtien työvoiman ja koulutuksen tarvetutkimus (TKTT), jossa lähinnä TE-toimisto haastattelee valitun toimialan yrityksiä. Haastattelujen tavoitteena on selvittää toimialan yritysten työvoima-, koulutus- ja muita kehittämistarpeita sekä alan kehitysnäkymiä.

Haastattelujen tuloksia analysoidaan asiantuntijaraadissa, joka tekee muun muassa toimenpide-ehdotuksia toimialan ja yritysten kehittämiseksi. Prosessin tavoitteena on tunnistaa työnantajien tarpeita, verkottaa toimialan keskeisiä toimijoita sekä lisätä työ- ja elinkeinohallinnon tuntemusta toimialan toiminnasta ja tulevaisuuden näkymistä.

Keväällä 2013 TE-toimisto ja ELY-keskuksen Tulevaisuuden työvoima -projekti haastattelivat energia-alan yrityksiä Kainuussa. Asiantuntijaraati kokoontui kesäkuussa ja sopi esille tulleiden koulutustarpeiden jatkokäsittelystä ja muista tarvittavista alan kehittämistoimenpiteistä.

Haluan ensinnäkin kiittää työvoiman ja koulutuksen tarvetutkimuksen haastatteluihin osallistuneita yrityksiä. Kiitän myös tarvekartoituksen suunnitteluun ja toteutukseen osallistuneita työ- ja elinkeinohallinnon, Kainuun ammattiopiston, Aikuis- ja täydennyskoulutuspalvelut AIKOPA:n ja Kainuun Etu Oy:n edustajia sekä kaikkia asiantuntijaraatiin osallistuneita. Tämän yhteenvetoraportin on koontanut Hannu Ahvenjärvi ELY-keskuksen Tulevaisuuden työvoima -projektista.

Kajaanissa 20.8.2013

Juha Puranen
Strategiapäällikkö
Kainuun ELY-keskus



Seitenoikean voimalaitoksen ohjuksutus. Kuva: Pirjo Ferin/YHA Kuvapankki.



Sisältö

Esipuhe	1
1. Johdanto	4
2. Energiatoimiala Kainuussa	5
3. Haastatellut työnantajat	8
4. Henkilöstön määrä ja rakenne	9
4.1. Henkilöstön määrä ja sen arvioitu kehitys	9
4.2. Henkilöstön ammattinimikkeitä	10
4.3. Henkilöstön ikärakenne	10
5. Suhdannenäkymät	11
6. Työvoimatarpeet	12
6.1. Työvoiman käyttöaste	12
6.2. Suunnitellut työvoiman lisäykset ja vähennykset	12
6.3. Työvoimatarpeen kehitys seuraavan kolmen vuoden aikana	14
7. Muutoksia ammateissa ja toimialalla	15
8. Koulutustarpeet	16
9. Verkostoituminen ja yritysideoita	16
10. Muut yritystoiminnan kehittämistarpeet	17
10.1. Ennakointitoiminta	17
10.2. Liiketoimintasuunnitelma	17
10.3. T&K&I-toiminta	18
10.4. Investointisuunnitelmat	18
10.5. Työorganisaation ja sen toimintatapojen muutos	18
10.6. Sukupolvenvaihdos	19
11. Vapaa sana	19
12. Asiantuntijaraati ja jatkotoimenpiteet	20
LÄHTEET	21
LIITE 1. TKTT-haastattelulomake	22
KUVAILULEHTI	24

1. Johdanto

Tämä raportti on yhteenveto energia-alan yrityksille tehdyistä työvoiman ja koulutuksen tarvetutkimuksen (TKTT) haastatteluista. Yrityskäynneillä huhti-toukokuun 2013 aikana haastateltiin yhteensä 12 työnantajaa. TKTT-haastatteluja tekivät Kainuun TE-toimiston Työnvälitys- ja yrityspalvelut -palvelulinjan asiantuntijat sekä ELY-keskuksen Tulevaisuuden työvoima -projektin koulutussuunnittelijat. TKTT-haastattelujen tulokset on tallennettu ELY-keskusten ja TE-toimistojen ASKO asiakkuudenhallintajärjestelmään. Liitteenä on tiivistelmä TKTT-haastattelulomakkeesta.

Kartoituksen tuloksia käsiteltiin 19.6.2012 pidetyssä asiantuntijaraadissa, jossa myös sovittiin jatkotoimenpiteistä.

Energia-alaan rajattiin kuuluvan yritykset seuraavista Tilastokeskuksen toimialaluokituksen (TOL 2008) alaluokista:

- TOL 35 Sähkö-, kaasu- ja lämpöhuolto, jäähdytysliiketoiminta
- TOL 0892 Turpeen nosto

Lisäksi kartoituksessa oli mukana muiden toimialojen yrityksiä, joilla oli energia-alaan liittyvää tuotantotoimintaa.

2. Energiatoimiala Kainuussa

Kainuussa oli vuonna 2011 yhteensä 55 energia-alan yritystoimipaikkaa. Ne työllistivät noin 200 henkeä. Sähkö-, kaasu- ja lämpöhuolto, jäähdytysliiketoiminta -toimialan yritysten liikevaihto oli 250 milj. euroa, josta sähkön kauppaa ja sähkön jakelu muodostivat yli puolet. Turpeen noston liikevaihto on ollut huomattavasti pienempi, noin 3 milj. euroa vuodessa. Energia-alan toimipaikkojen määrä on jonkin verran kasvanut vuodesta 2006. Eniten lisäystä on tullut lämmön ja kylmän tuotanto ja jakelu -toimialalla, johon kuuluvat muun muassa paikalliset lämpölaitokset.

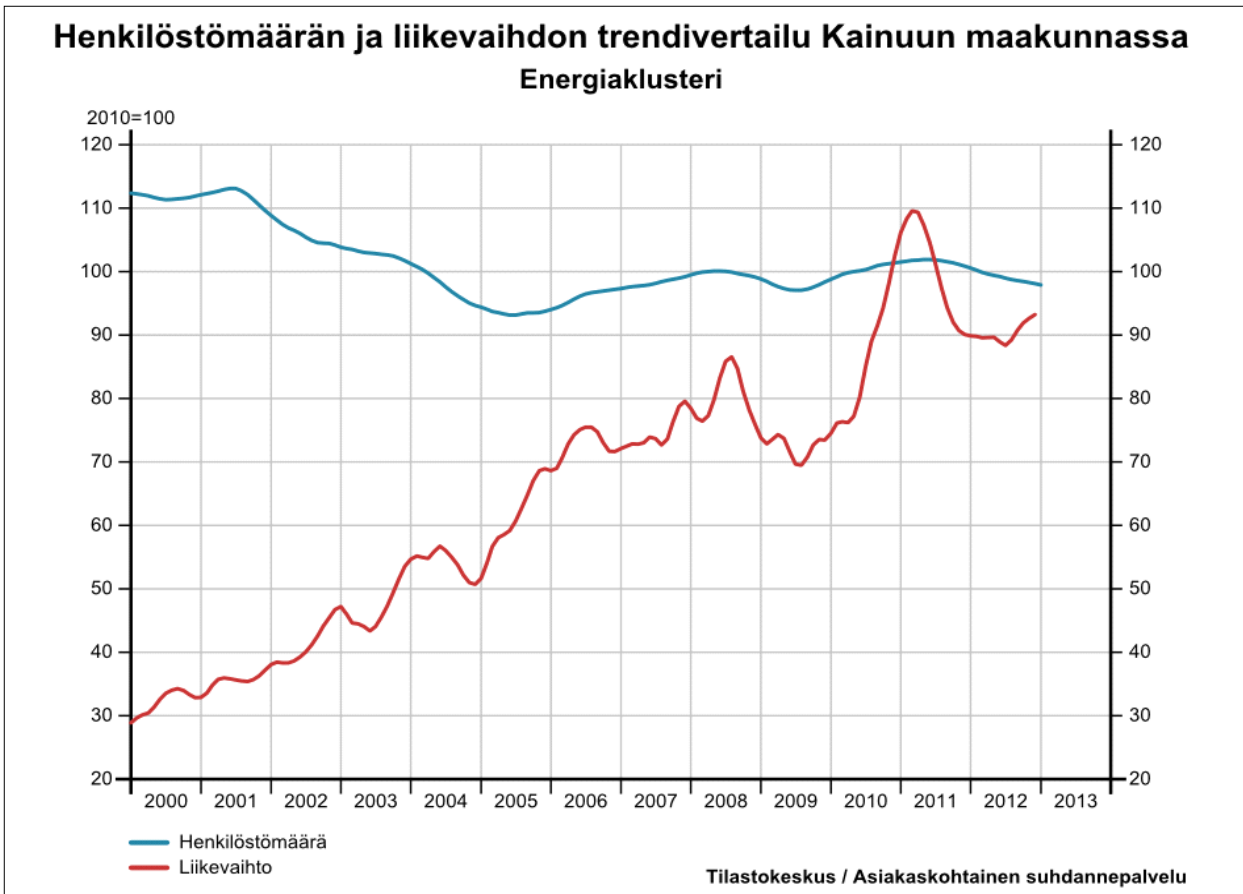
Pidemmällä aikavälillä energiaklusterin liikevaihto on kasvanut melko tasaisesti lukuun ottamatta vuosia 2009, 2011 ja 2012, jolloin liikevaihto supistui edelliseen vuoteen verrattuna. Henkilöstömäärä laski 2000-luvun alkupuolella, mutta on viime vuosina pysynyt lähes ennallaan.

Kainuun maakuntaohjelmassa 2009–2014 yksi elinkeinojen kehittämisen kärkialoista on luonnonvarat, jossa muun muassa bioenergialla nähdään olevan suuret kasvuodotukset. Erillisen Kainuun bioenergiaohjelman 2011–2015 tavoitteita ovat energiatehokkuuden edistäminen, kestävä energiatuotanto, osaamisen vahvistaminen sekä liiketoiminnan vahvistaminen (Karjalainen 2010).

Kainuussa lähes kaksi kolmasosaa kulutetusta primäärienergiasta oli tuotettu oman maakunnan rajojen sisäpuolella vuonna 2009. Paikallinen energia on vesivoimaa, puuta ja turvetta. Paikallisten energialähteiden hyödyntämisen suuremmissa mittakaavassa mahdollistavat aluelämpölaitokset ja voimalat (Karjalainen 2010).

Taulukko 1. Energia-alan toimipaikat Kainuussa vuosina 2006–2011 (Tilastokeskus, yritys- ja toimipaikkarekisteri / Toimiala Online).

Toimiala (TOL 2008)		2006	2007	2008	2009	2010	2011
0892 Turpeen nosto	Toimipaikat	17	21	21	20	20	19
	Henkilöstö	...	32	31
	Liikevaihto (1000 euroa)	...	3279	2910
35 Sähkö-, kaasu- ja lämpöhuolto, jäähdytysliiketoiminta	Toimipaikat	26	35	34	33	34	36
	Henkilöstö	147	...	151	151	154	156
	Liikevaihto (1000 euroa)	193845	...	211942	200289	263968	250056
3511 Sähkön tuotanto	Toimipaikat	9	10	10	10	11	12
	Henkilöstö	72	...	71	67	65	64
	Liikevaihto (1000 euroa)	69058	...	97765	66662	91131	80256
3513 Sähkön jakelu	Toimipaikat	5	5	4	3	3	3
	Henkilöstö	22	47	25	25	27	27
	Liikevaihto (1000 euroa)	22239	44770	26444	30229	32540	33299
3514 Sähkön kauppa	Toimipaikat	3	7	7	7	6	5
	Henkilöstö	45	50	47	50	54	38
	Liikevaihto (1000 euroa)	89713	82268	72308	85350	121398	102496
3523 Kaasun kauppa putkiverkossa	Toimipaikat	1
	Henkilöstö
	Liikevaihto (1000 euroa)
3530 Lämmön ja kylmän tuotanto ja jakelu	Toimipaikat	9	13	13	13	14	15
	Henkilöstö	8	9	8	9	9	...
	Liikevaihto (1000 euroa)	12835	13435	15424	18049	18899	...



Kuva 1. Energiaklusterin henkilöstömäärän ja liikevaihdon trendikehitys Kainuussa vuosina 2000–2012. Energiaklusteri sisältää toimialat 0892 Turpeen nosto ja 35 Sähkö-, kaasu- ja lämpöhuolto, jäähdytysliiketoiminta (Tilastokeskus, asiakaskohtainen suhdannepalvelu).

Uusiutuvan energian osuus oli koko energian kokonaiskulutuksesta Suomessa vajaa 28 prosenttia eli 108 TWh vuoden 2011 ennakkotietojen mukaan. Suomen uusiutuvan energian osuuden tavoite on 38 prosenttia (118 TWh) energian loppukulutuksesta vuonna 2020. Uusiutuvan energian käytön ja tuotannon perustan muodostavat myös tulevaisuudessa metsästä saatavat puuraaka-aineet, mutta myös nestemäisten biopolttoaineiden ja tuulivoiman tuotannon kasvattaminen on tavoitteena (Alm 2012).

Kainuussa uusiutuvan energian osuus primäärienergian käytöstä oli vuonna 2009 lähes 55 % (2381 GWh). Puuenergian osuus oli 29 %, uusiutuvan sähkön (vesivoima ja paikallisilla puupolttoaineilla tuotettu sähkö) 23 % ja muun uusiutuvan 2 %. Ei-uusiutuvista turpeen käyttö on laskenut ja vuonna 2009 sen osuus oli vain 8 % (Karjalainen 2010).

Bioenergian käytön lisäystä tavoitellaan Kainuussa etenkin metsäenergian käytön lisäämisellä. Metsähakkeen käytön tavoitteena vuodelle 2015 on 700 GWh (435 GWh v. 2009). Tähän liittyy yksi bioenergiaohjelman päätoimenpiteistä on lämpöyrittäjyyden edistäminen. Myös puupelletin käyttö on tavoitteena kaksinkertaistaa 48 GWh:iin. Puupelleteillä voidaan korvata fossiilista polttoöljyä pienkiinteistöissä. Kainuussa toimii kaksi puupellettien tuotantolaitosta. Kajaaniin on myös suunnitteilla metsäteollisuuden ja -talouden tähteitä raaka-aineinaan käyttävä bioetanolitehdas. Lisäksi tavoitteena on biokaasulaitosten lisääminen ja tuulivoimaloiden rakentaminen (Karjalainen 2010).

Kainuussa energia-alaan liittyvää koulutusta on Kainuun ammattiopistolla, jossa on sähköalalla sähkö- ja automaatiotekniikan koulutusohjelmassa sekä perustutkintokoulutusta että tutkintoon valmistavaa aikuiskoulutusta. Kainuun ammattiopiston vetämänä toimii myös kaivannais- ja energiateollisuuden TYKE 2012 -kehittämishanke. Lisätietoja www.kao.fi

3. Haastatellut työnantajat

Kartoitusta varten haastateltiin työnantajakäynneillä yhteensä 12 yritystä. Näistä kahdeksan toimi turpeen nosto tai sähkö-, kaasu- ja lämpöhuolto, jäähdytysliiketoiminta -toimialoilla (toimialoilla 55 yritystoimipaikkaa Kainuussa vuonna 2011). Yritykset harjoittivat turveurakointia sekä kaukolämmön ja sähkön tuotantoa. Neljän haastatellun yrityksen päätoimiala oli jokin muu, mutta niillä oli kuitenkin energia-alaan liittyvää toimintaa, kuten pelletin/ briketin tuotantoa ja haketus- ja murskauspalveluita.

Taulukko 2. Haastatellut yritykset toimialoittain.

Yrityksen päätoimiala (TOL 2008)	lkm.
0892 Turpeen nosto	3
35 Sähkö-, kaasu- ja lämpöhuolto, jäähdytysliiketoiminta	5
Muut toimialat	4
YHTEENSÄ	12

Kartoituksesta jäi pois useita pieniä lämpölaitosyrityksiä. Myös monet turvetuotannon yritykset, joihin otettiin puhelimitse yhteyttä, eivät nähneet tarpeelliseksi osallistua varsinaiseen tarvekartoitushaastatteluun.

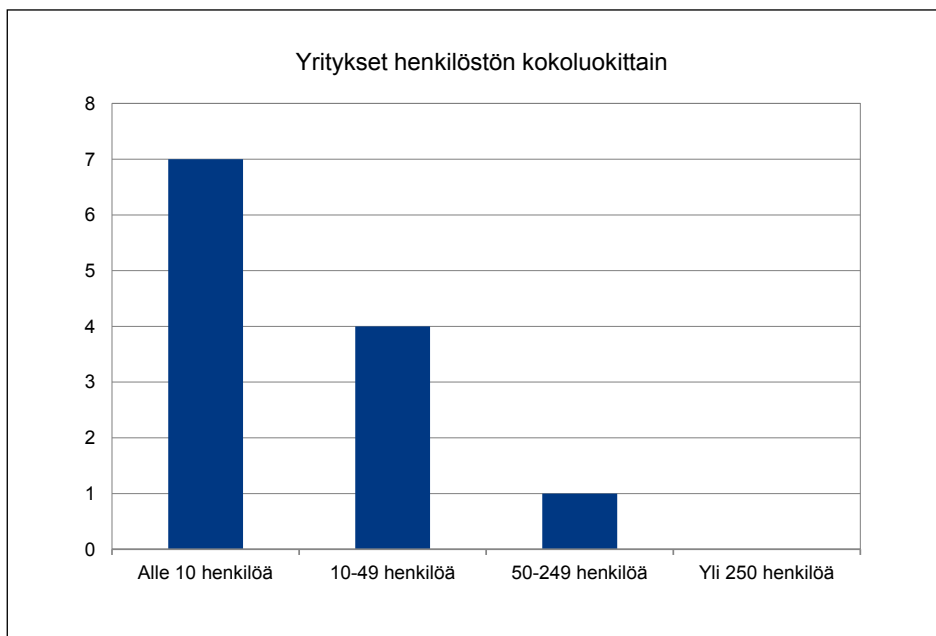
Haastatellut yritykset toimivat pääasiassa kotimaan markkinoilla. Kaksi yritystä ilmoitti harjoittavansa vientiä ja yksi oli aikeissa aloittaa.

4. Henkilöstön määrä ja rakenne

4.1. Henkilöstön määrä ja sen arvioitu kehitys

Haastatelluista yrityksistä seitsemän oli henkilöstömäärältään alle 10 hengen yrityksiä. 10–49 henkeä työllistäviä yrityksiä oli neljä ja yli 50 henkeä työllistäviä yksi. Henkilöstömäärään on laskettu henkilöstö yritysten Kainuussa sijaitseissa toimipaikoissa.

Seuraavan vuoden aikana henkilöstömääränsä arvioi kasvavan neljä ja pysyvän ennallaan kahdeksan yritystä. Yhteenlaskettuna haastateltujen yritysten henkilöstömäärän arvioitiin kasvavan yhteensä seitsemällä hengellä. Arvio henkilöstömäärän vähenemisestä puolen vuoden sisällä johtuu turvealan kausitöiden loppumisesta syksyllä.



Kuva 2. Haastatellut työnantajat henkilöstön kokoluokittain.

Taulukko 3. Haastateltujen yritysten henkilöstömäärä yhteensä ja arvioitu kehitys.

Haastatellut työnantajat	Henkilöstöä nyt	1/2 vuoden päästä	Muutos %	Vuoden päästä	Muutos %
12	244	243	-0,4	251	2,9

4.2. Henkilöstön ammattinimikkeitä

Seuraavassa on listattu henkilöstön keskeisiä ammattinimikkeitä haastatelluilla työnantajilla. Alan tuotantotyöntekijöiden lisäksi yrityksissä oli henkilökuntaa johtotehtävissä sekä muussa hallinto- ja toimistotyössä.

Taulukko 4. Keskeisiä ammattinimikkeitä haastatelluilla yrityksillä.

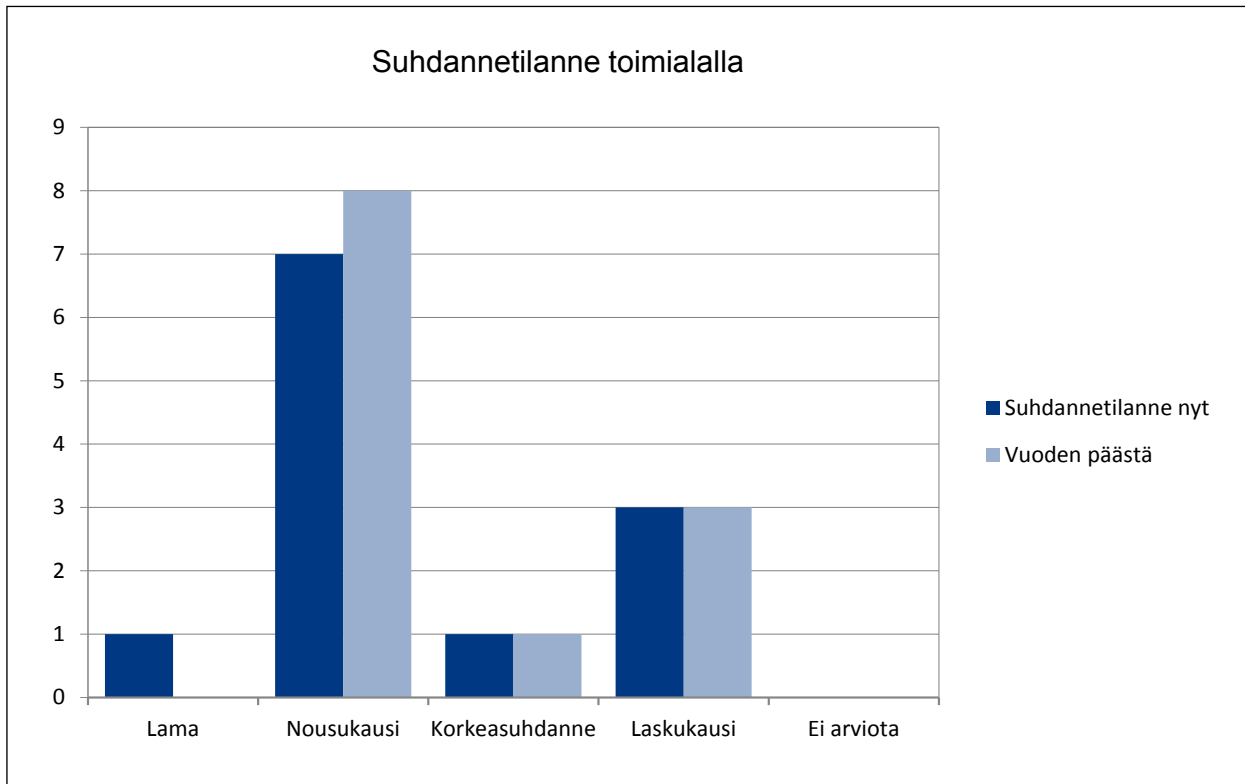
Ammattinimike
Yrittäjä
Toimitusjohtaja
Tuotantopäällikkö
Talousjohtaja, taluspäällikkö
Sihteeri
Myyntipäällikkö
Traktorinkuljettaja
Koneenkuljettaja, pyöräkoneenkuljettaja
Sähköasentaja
Koneenhoitaja, lämmittäjä, alikonemestari, konemestari
Murskaimenkäyttäjä
Laitosmies
Valvomonhoitaja
Käyttöpäällikkö
Kunnossapitopäällikkö

4.3. Henkilöstön ikärakenne

Haastateltujen yritysten työntekijöistä yli 55-vuotiaita oli 61 henkilöä, mikä on 25,0 % niiden koko henkilöstöstä. Osuus on samaa luokkaa kuin kaikilla alueella työssäkäyvillä turpeen nosto (26,3 %) ja sähkö-, kaasu- ja lämpöhuolto, jäähdytysliiketoiminta (25,5 %) toimialoilla, mutta selvästi korkeampi kuin kaikilla toimialoilla Kainuussa (21,1 %) (Tilastokeskus, työssäkäyntitilasto 2010). Seuraavan kahden vuoden aikana eläkkeelle jääviä arvioitiin haastatelluissa yrityksissä olevan yhteensä 15 henkilöä (6,1 % henkilöstöstä).

5. Suhdannenäkymät

Alan suhdannenäkymät vaikuttavat tasaisilta. Yleisimmin arvioidaan suhdannetilanteen nyt ja vuoden päästä olevan nousukaudessa. Muutama yritys arvioi kuitenkin tilanteen nyt ja vuoden päästä laskukaudeksi tai lamaksi.

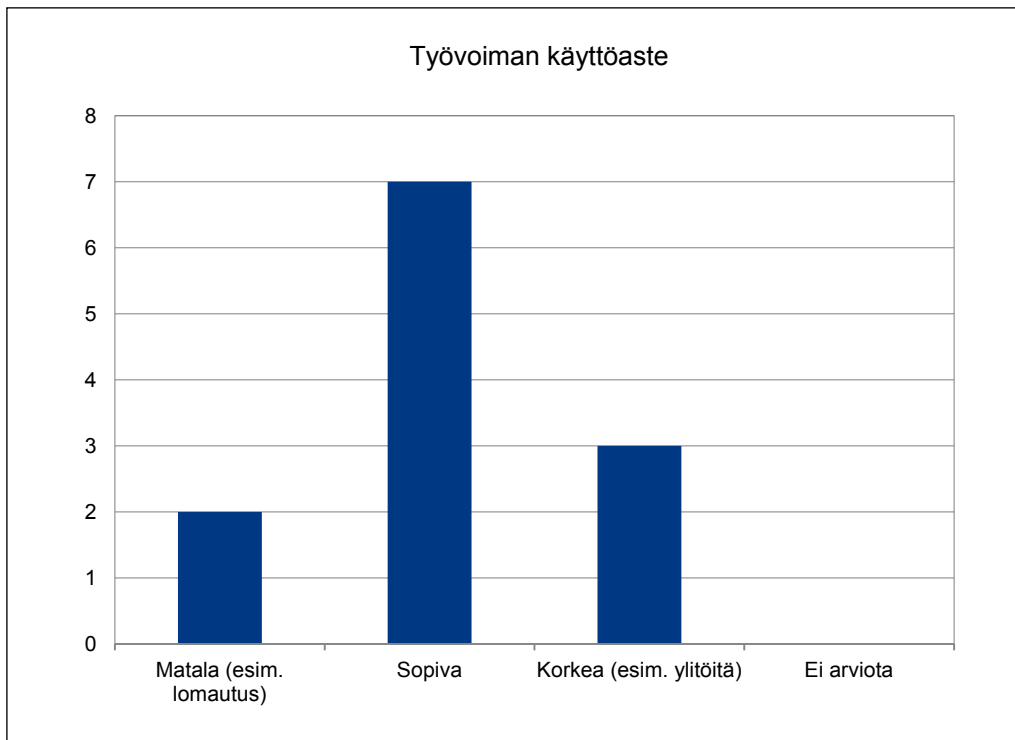


Kuva 3. Arviot toimialan suhdannetilanteesta nyt ja vuoden päästä.

6. Työvoimatarpeet

6.1. Työvoiman käyttöaste

Yli puolet haastatelluista yrityksistä arvioi työvoiman käyttöasteen olevan tällä hetkellä sopiva. Kahdella yrityksellä käyttöaste oli turhan matala ja kolmella yrityksellä puolestaan korkea eli niillä oli tarvetta esimerkiksi ylitöille.



Kuva 4. Työvoiman käyttöaste haastatelluilla yrityksillä.

6.2. Suunnitellut työvoiman lisäykset ja vähennykset

Tarkempia työvoiman lisäystarpeita oli neljällä yrityksellä yhteensä 16 henkilön verran. Varsinaisia välittömiä rekryointitarpeita ei ollut, vaan lisäykset oli suunniteltu tehtäväksi puolen vuoden tai vuoden kuluessa. Kolmen suunnitellun lisäyksen kohdalla arvioitiin kohdattavan rekryointivaikeuksia.

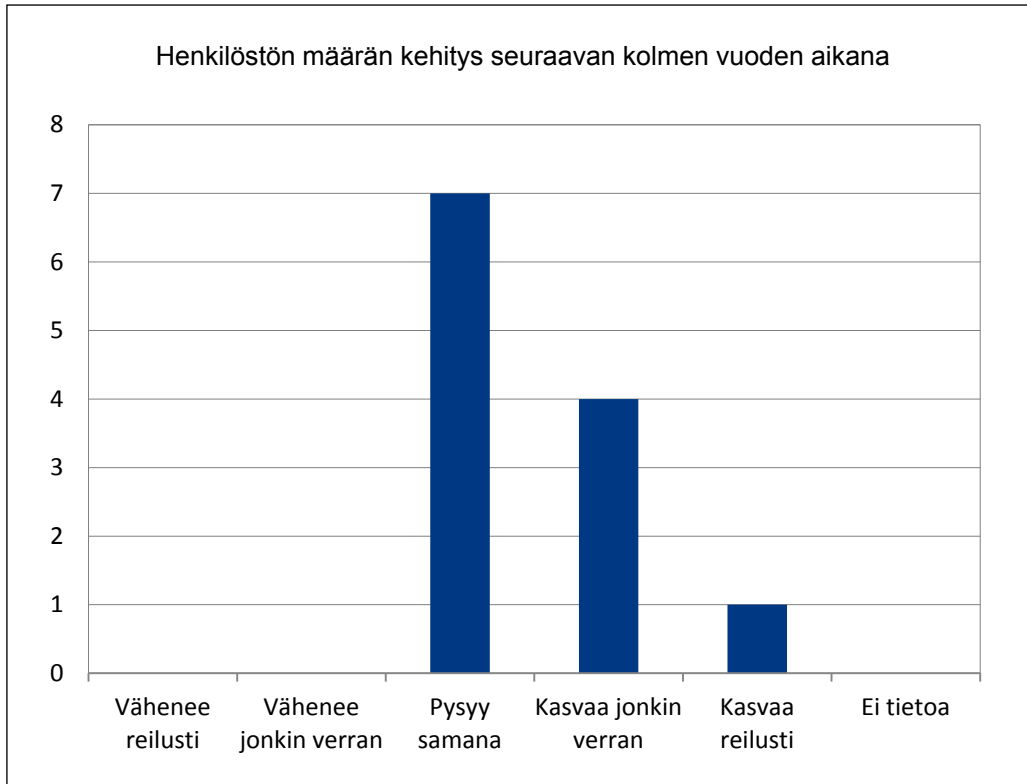
Haastatelluilla yrityksillä ei ollut työvoiman vähennystarpeita.

Taulukko 5. Suunnitellut työvoiman lisäykset ammattiluokituksen mukaan jaoteltuna.

Amm. koodi	Ammattinimike	Ajankohta	Määrä yht.	Lisätietoja	Rekrytointiongelmat
002	SÄHKÖVOIMATEKNIIKAN INSIN. JA TEKNIKOT	Vuoden kuluessa	1	Lämpökeskustekniikan teknikko.	Tehtävän vaatima työpaikkakohtainen osaaminen: Lämpövoimala-alan teknikkotasoinen koulutus puuttuu koulutustarjonnasta, joten osaajia on harvassa.
023	METSÄTALOUS-NEUVOJAT JA -TUTKIJAT	Puolen vuoden kuluessa	2	Metsätalousinsinööri Metsätalousinsinööri; osto tai korjuu, logistiikka tai talouspuoli	
331	MYYNTITYÖTÄ JOHTAVAT	Vuoden kuluessa	1	Myyntipäällikkö.	
772	PUUTAVARATYÖN-TEKIJÄT	Vuoden kuluessa	10	Saha-alan ammattitutkinnon heti tai työn ohessa suorittaneita.	
871	KIINTEIDEN KOINEIDEN, MOOTTO-RIEN KÄYTTÄJÄT	Puolen vuoden kuluessa	2	Täysipäiväisiä lämpölaitoksen/-kattilan käyttäjiä ja huoltajia mikäli voittavat tarjouskilpailun. Työntekijöiltä tarvitaan moniosaamista ja ”kattilan lämmittäjän” pätevyys. Täytyy tuntea sähköautomaatiota, LVI-puolta sekä mielellään myös metallialaa. Lämpökattiloiden huolto-, käyttö- ja päivystystehtävät. (Tukes: Kattilalaitoksen käytön valvojan pätevyys)	Monitaitoisuuden vaatimukset: Työnantaja ei ole vielä aloittanut rekrytointia, mutta hänen näkemyksensä tehtävistä on ettei työmarkkinoilla ole vaadittavan tasoisia työntekijöitä työttöminä.

6.3. Työvoimatarpeen kehitys seuraavan kolmen vuoden aikana

Useimmat yrityksistä arvioivat työvoiman tarpeen lähivuosina joko pysyvän samana tai kasvavan jonkin verran. Yksikään haastateltu yritys ei arvioinut työvoimatarpeensa vähenevän.



Kuva 5. Arviot työvoimatarpeen kehityksestä seuraavan kolmen vuoden aikana.

7. Muutoksia ammateissa ja toimialalla

Haluttiin kartoittaa toimialan ja ammattien muutostrendejä. Seuraavassa ovat kaikki haastatteluissa kirjatut kommentit.

Toimintatapojen muutoksia

- Polttoaineen tuotannon turvaaminen on tärkeää. Turpeella ja puulla on merkittävä asema tuotannossa. Veromuutokset vaikuttavat ja päästöoikeudet kotimaisella polttoaineella suuressa roolissa. EU-tasolla vaikuttaa suuresti Suomen energiantuotantoon.
- Kalusto on kehittynyt, joten turpeen nosto on tehokkaampaa. Poliittiset päätökset vaikuttavat koko turvetuotannon tulevaisuuteen.
- Metsästä energiaksi. Toimintaketjun hallinta tulee haasteeksi. Lopputuotteiden kehittäminen on tulevaisuuden haaste; lämmöt, kaasut ja bionesteet. Tulevaisuutta on puun laaja-alainen hyödyntäminen energialalla.
- Alan toimijat keskittyvät isoiksi yksiköiksi (hakkeen tuotanto).
- Toimialalla ei odotettavissa suuria muutoksia. Menekkiä olisi, mutta raaka-aineen hinta suhteessa tuotteesta saatavaan hintaan suuri. Kate jää pieneksi (pellettien tuotanto).
- Sidosryhmien kanssa keskustelempi toimintakulttuuri tulevaisuudessa. Asiakkaiden kvartaalitalous sopii huonosti energiatoimialan suuria investointeja vaativaan pitkän aikavälin suunnitelmallisuuteen.
- Laajennetaan toimintaa energiapuun korjuuseen.
- Ristiinosaaminen.
- Ei tunnistettu toimintatapojen muutoksia.
- Ei selvää muutosta näkyvillä.

Mitä osaamistarpeita muutokset toimialalla ja yhteistyöverkostoissa tuovat?

- Polttoaineentuotantoketjuun koulutusta. Automaatioon tarvitaan koulutusta, samaten teollisuuslaitoksen asentajakoulutusta.
- Ala tarvitsisi lämpöyrittäjäkoulutusta. Aiheina mm. laitoksen mitoitus, huolto/käyttö, raaka-aineet ja kustannuslaskelmat. Kohderyhmänä esim. metsä- ja maatalousyrittäjät
- Monitoimikoneenkuljettajan taidot.
- ATK:n ja tiedon määrän hallintaa.
- Laatuja järjestelmävaatimukset.
- Perusasteelta liikkeelle. Tunnettava energia-ala.

Mitä kokemusta teillä on yhteistyöstä oppilaitosten kanssa?

- Kainuun ammattiopiston kanssa on teetetty oppilastöitä. Oppilastöitä voidaan teettää myös jatkossa ja jos toiminta kasvaa voidaan harkita myös harjoittelijoiden ottoa.
- Insinöörien opinnäytetöitä on otettu vastaan ja jatkossakin mahdollisuus siihen.
- Harjoittelijoita on ollut turvesuolla töissä.
- Pyöräkoneenkuljettaja oli harjoittelussa. Työllistyi harjoittelun jälkeen yritykseen.
- Työharjoittelijoita on ollut prosessi ja konepuolella. Sähköautomaatioon olisi mahdollisuus ottaa myös. Harjoittelu johtaa monesti työsuhteeseen.
- Hyvät kokemukset.
- Myönteinen.
- Harjoittelijoiden määrä voisi olla suurempikin ja oppilaitokset voisivat olla aktiivisempia yhteistyössä. Koulutuksen pitäisi olla enemmän käytännönläheisempää.

8. Koulutustarpeet

Haastatelluilla yrityksillä oli vain vähän suoranaisia koulutustarpeita niiden nykyiselle henkilöstölle.

Taulukko 6. Henkilöstön koulutustarpeet haastatelluilla yrityksillä.

Koulutusluokitus	Amm.koodi	Ammattinimike	Ajankohta	Määrä	Lisätietoja
Puualalla	211	LIIKEYRITYSTEN JOHTAJAT	Puolen vuoden kuluessa	1	Lisää osaamista hakkeen laatustandardeista.
Taloudessa	211	LIIKEYRITYSTEN JOHTAJAT	Puolen vuoden kuluessa	1	Lisää talousosaamista.

9. Verkostoituminen ja yritysideoit

Haastatteluissa esitettiin kaksi verkostoitumisideaa:

- Linjanrakentamista, teollisuussähköasennukset ja kaukolämpökanavien kaivutyöt.
- Eri alueilla toimivien yritysten kanssa yhteistyötä mm. huoltotoiminnassa.

10. Muut yritystoiminnan kehittämistarpeet

10.1. Ennakointitoiminta

Kahdeksan yritystä kahdestatoista haastatellusta ilmoitti, että niillä on systemaattista ennakointitoimintaa. Alla on tarkempia kommentteja tähän kohtaan liittyen (tarkentavat kysymykset: Miten ja miten usein yritys/työnantaja suunnittelee tulevaisuuttaan? Miten ennakoidaan osaamistarpeita ja niiden muutoksia? Miten yritys tunnistaa ja ennakoi asiakastarpeiden muutoksia?):

- Ennakoidaan osaamistarpeita ja niiden muutoksia tarkkailemalla markkinoita. Mahdollinen toimialan laajennus.
- Energiateollisuus toimittaa ko. palvelut keskitetysti. Seuranta kuukausittain.
- Päämarkkina-alueet vaihtelevat, talousraporttien seuraaminen on tärkeää.
- Ei varsinaista systemaattista ennakointia, mutta kuukausittain muun seurannan yhteydessä seurataan markkinoiden tilannetta.
- Hallituksella on strategiakeskustelut 2 - 3 krt/vuosi. Keskustelussa käydään läpi omat vahvuudet ja omistajien sitoutuminen toimintaan
- Investointeja suunnitellaan 5-10 vuoden aikavälillä. Kunnossapitosuunnitelmat tehdään ennakoivasti vuosittain. Asiakkaat tuovat tarpeensa esille suoraan.
- Yrityksellä on lista potentiaalisista asiakkaista. Toimitusjohtajalla on näkemys työvoiman paikallisesta osaamisesta alalla. Suunnitelmia ei ole vielä kirjattu paperille.
- Yritystoiminta on kehittymässä. Viime kesänä toimintaa ollut ensimmäisen kerran, mutta sääolosuhteiden eli jatkuvien vesisateiden vuoksi toiminta ei päässyt kunnolla käynnistymään. (Ei ennakointitoimintaa)

10.2. Liiketoimintasuunnitelma

Yhdeksän yritystä ilmoitti, että niillä on kirjallinen liiketoimintasuunnitelma tai vastaava (tarkentavat kysymykset: Onko mietitty henkilöstön osaamistarpeita sekä onko strategiaa osaamisen kehittämiseksi ja/tai rekrytoinnille? Onko yrityksellä kasvustrategia?):

- Liiketoimintasuunnitelmaa tarkastellaan aina budjetoinnin yhteydessä.
- Vuosittain tarkastellaan seurannan yhteydessä.
- Kirjallista liiketoimintasuunnitelmaa ei ole päivitetty. Yrityksen kasvustrategiaa on mietitty. Osaamistarpeita ei ole huomioitu liiketoimintasuunnitelmassa.
- Ei ole kyllä pitkään aika tarkasteltu.
- Yrityksellä on kasvustrategia.
- On mietitty osaamista ja strategiaa.
- On mietitty.
- Työvoimaa on ollut hyvin saatavilla. Osaamisvaatimukset ovat matalat, lähinnä traktorinajotaito.
- Yrityksen kasvustrategia on riippuvainen muista toimijoista. Eli kun muut kasvaa, niin me kasvetaan. (Ei liiketoimintasuunnitelmaa)

10.3. T&K&I-toiminta

Kahdeksalla yrityksellä oli tuotteiden, palveluiden tai laadun kehittämistarpeita (tarkentavat kysymykset: Miten on tarkoitus rahoittaa kehittämistarpeet? Mahdolliset kumppanit, onko valmiutta jakaa kehittämisvastuuta? Tarvitaanko apua kehittämistarpeiden selvittämisessä?):

- Laatujärjestelmä.
- Teollisuudelle välitetään käytön yhteydessä tulleet kokemukset.
- Kehittämistarpeet on tarkoitus rahoittaa omalla/pankin rahoituksella. On yrityskumppani, jolla on valmiutta jakaa kehittämisvastuuta. Tarvitaan apua kehittämistarpeiden selvittämisessä. On tehty jo tunnusteluja.
- Yrityksellä on jaettu vastuu osa-alueittain. Tarjouspyyntöjen osalta on toimintasuunnitelma. Suunnittelua on koko ajan.
- Ajatuksena on lisätä tuotteeksi alaan liittyvä konsultointi- ja projektinjohtamistuote sekä haketuksen myynti.
- Hyödyntää nykyisiä rahoitusmalleja ja käyttää omarahoitusta. Hyödynnetään työvoimapolitiittisen koulutuksen suomia mahdollisuuksia. Ei tarvita apua kehittämistarpeiden selvittämisessä.
- Jalostajalle haetaan kriittinen laadunraja. Kehittämistarpeet on tarkoitus rahoittaa omarahoituksella. Kehittämistarpeiden selvittämisessä ei tarvita apua.
- Laadun kehittämistä on, mutta käytetään omaa rahoitusta.

10.4. Investointisuunnitelmat

Yhdeksällä yrityksellä oli investointisuunnitelmia:

- Energiapuunkorjuuseen liittyviä.
- Hakekattilan tai pellettikattilan hankinta lähitulevaisuudessa.
- Pääkattilan investointi ja lisäksi savukaasujen talteenoton tehostaminen.
- Laitteistoa ja kalustoa. Etelä-Suomeen jollain aikajänteellä tuotantolaitos.
- Lämpölaitos on rakentumassa.
- Suunnitteilla on lisätä lämpölaitoksiin jossain vaiheessa haketuksen kuivain, jotta raaka-ainetta voidaan myös myydä eteenpäin.
- Toimitiloja laajennetaan.
- Uusi puristin on juuri hankittu briketilaitokseen. Nyt on tarkoitus parantaa bioenergian seulontaa. Tulossa n. 3 milj. euron investoinnit.
- Investoinnit n. 1 milj. /v. Yhteiskunta ei tue näitä investointeja. Finnvera on lainoittanut.
- Liikesalaisuus.
- Investointeja on tehty ja on uutta kalustoa. (Ei investointisuunnitelmia)
- Vuonna 2012 on toteutettu suuri investointi. (Ei investointisuunnitelmia)

10.5. Työorganisaation ja sen toimintatapojen muutos

Viidellä yrityksellä oli työorganisaation johtamiseen/kehittämiseen, työn kehittämiseen tai työhyvinvointiin liittyviä tarpeita tai suunnitelmia (tarkentava kysymys: Millaista tukea tai rahoitusta tarvitaan?):

- Tyky-toimintaa on vuosittain virkistyspäivän muodossa.
- Yrityksessä on työorganisaation työhyvinvointiin liittyviä suunnitelmia. Maksetaan työntekijöiden kuntosalin ja uimahallikäynnit.
- Työsuojelu- ja työturvallisuusasioihin kiinnitetään suurta huomiota. Tulospalkkauksen yksi peruste löytyy työturvallisuuden raportoinnista. Virkistyspäiviä pidetään, joihin liitetään asiantuntijaluentoja mm. työhyvinvoinnista ja ravintotietämyksestä.
- Työorganisaation johtamiseen/kehittämiseen/työn kehittämiseen/työhyvinvointiin liittyviä tarpeita kehitellään ”pienillä askelilla”.

- On yhteistyössä toisen yrityksen kanssa hankittu ja toteutettu ko. hankkeita.
- Kyseessä on kausityö ja työntekijät ovat työssä tarvittaessa toukokuulta elokuulle. (Ei tarpeita tai suunnitelmia)

10.6. Sukupolvenvaihdos

Kahdella yrityksellä olivat sukupolvenvaihdos tai omistusjärjestelyt ajankohtaisia lähitulevaisuudessa (tarkentava kysymys: Millaista tukea tai rahoitusta tarvitaan?):

- Toimitusjohtaja jää eläkkeelle kuukauden kuluessa. Paikka täytetään konsernin sisäisillä järjestelyillä.
- Sukupolvenvaihdos on menossa.

11. Vapaa sana

Yritykset antoivat myös muuta palautetta:

- Koulutusta alikonemestarin tutkinnon suorittamiseen selvitetään yhdessä TE-toimiston kanssa.
- Kun yrittäjä palkkaa työntekijää, niin se tapahtuu pitkällisen harkinnan jälkeen. Apuna rekrytoinnissa voisi olla alueella tapahtuva esim. mekaanisen puualan koulutus, johon kuuluu työssäoppiminen. Työssäoppimisjaksolla on hyvä mahdollisuus molemminpuoliseen tutustumiseen.
- Ylipäätään yritykselle on tärkeää, että uutta osaamista pystyy luomaan luontevasti. Esim. talvella voisi olla moto-kurssilla. Koulutuksen pituudet räätälöityjä, ei välttämättä tutkintoja.
- Opso on hyvä juttu.
- ELY:ltä tukea aikaisemmin investointeihin. Prosessi oli sujuvaa ja palvelu ja neuvonta hyvää.
- Muutosturvan yhteydessä palvelu oli joustavaa.
- Kaikki tuki on tervetullutta.
- Ely-keskuksen palvelut ovat tuttuja. Ely-keskuksen sähköisissä palveluissa on kehittämisen varaa. Esim. investointihakemuksia ei voi tehdä sähköisenä eikä hakemuksiin voi liittää siten liitteitä sähköisessä muodossa.
- On käyttänyt TE-toimiston ja ELY-keskuksen palveluita ja asiointi ja palvelu on ollut asiallista. Sähköisiä palveluita ei ole käyttänyt, mutta on kiinnostunut ottamaan ne käyttöön.
- Valtion muut toimenpiteet vaikeuttavat yrittäjänä toimimista, mm. sairaspäivien ja vuosiloman yhteensovittamisen muutokset. Työmoraali vaikuttaisi heikentyneen 90-luvun jälkeen suomalaisessa yhteiskunnassa.
- Ei kiinnostusta kyselyn täyttämiseen. Kokevat että on tarpeeksi kyselty turhia.
- Ei ole käyttänyt TE-hallinnon palveluita.

12. Asiantuntijaraati ja jatkotoimenpiteet

TKTT-haastattelujen tuloksia käsiteltiin Kajaanissa 19.6.2013 järjestetyssä asiantuntijaraadissa. Tilaisuuteen osallistui edustajia haastatelluista yrityksistä sekä Kainuun ELY-keskuksesta ja työ- ja elinkeinotoimistosta.

Jatkotoimenpiteet

- **Lämpölaitososaaminen:** Lämmöntuotannon osaaminen on selvä pullonkaula. Osaamista tarvitaan raaka-aineen hankinnasta energialaitosten tuotanto-osaamiseen. Osaamisen kehittämisen tavoitteet ja vastuut on määritetty Kainuun bioenergiaohjelmassa 2011–2015.
- **Lämpöyrittäjyyskoulutus:** Bioenergia ry on järjestänyt kahden päivän koulutuksia lämpöyrittäjyydestä jo toimiville yrityksille. Selvitetään mahdollisuudet järjestää lämpöyrittäjyyskoulutusta myös kohdennettuna Täsmäkoulutuksena sekä toimiville että aloittaville yrittäjille. Koulutukseen voisi liittää myös muuta yrittäjyyskoulutusta.
- **Verkostoituminen:** Lämpöyrittäjyyskoulutus voi luoda tarvetta myös yritysten verkostoitumiselle. Verkostoitumista voisi viedä eteenpäin Kainuun Etu Oy:n aloittava uusiutuvan energian hanke.
- **Bioenergian käytön edistäminen:** On tarvetta bioenergian tunnetuksi tekemiselle muun muassa kunnissa. Myös bioenergian käytön edistämisen osalta tavoitteet ja vastuut on määritetty Kainuun bioenergiaohjelmassa.

LÄHTEET

Kirjalliset lähteet

Alm, Markku (2012). Uusiutuva energia. Toimialaraportti 4/2012. Työ- ja elinkeinoministeriö. www.toimialaraportit.fi

Kainuun maakuntaohjelma 2009–2014 (2010). Kainuun maakunta -kuntayhtymä, A: 11.

Karjalainen, Timo (2010). Kainuun bioenergiaohjelma 2011–2015. REDEC Kajaani, Working Papers 75. Oulun yliopisto, Kajaaniin kehittämiskeskus, Aluekehitys.

Tilastot

Tilastokeskus, asiakaskohtainen suhdannepalvelu/Kainuun ELY-keskus. Kainuun maakunnan suhdanteet 5/2013.

Tilastokeskus, työssäkäyntitilasto 2010. Toimiala Online. www.temtoimialapalvelu.fi

Tilastokeskus, yritys- ja toimipaikkarekisteri 2011. Toimiala Online. www.temtoimialapalvelu.fi

Perustiedot

Yrityksen yhteystiedot

Kuvaus yrityksen toiminnasta

Yhteyshenkilön yhteystiedot

Henkilöstön keskeisimpiä ammattinimikkeitä

1. Henkilöstön määrä ja rakenne

1.a) Henkilöstömäärä Haastatteluhetkellä, Puolen vuoden kuluttua, Tavoite vuoden kuluttua

1.b) Arvio työvoiman käyttöasteesta

Matala (esim. lomautus)

Sopiva

Korkea (esim. ylitoita)

1.c) Henkilöstön ikärakenne

Yli 55-vuotiaat, Arvio eläkkeelle kahden vuoden sisällä siirtävistä

1.d) Arvio henkilöstön määrän kehityksestä yrityksessä seuraavan kolmen vuoden kuluessa

Vähenee reilusti, Vähenee jonkin verran, Pysyy samana, Kasvaa jonkin verran, Kasvaa reilusti

2. Työvoiman muutokset

2.a) Suunnitellut lisäykset

Amm.nro	Ammattinimike	Ajankohta	Määrä	Lisätietoja
---------	---------------	-----------	-------	-------------

2.b) Ajankohtaisia rekrytointiongelmia

Amm.nro	Ammattinimike	Määrä	Syy	Lisätietoja rekrytointiongelmista
---------	---------------	-------	-----	-----------------------------------

2.c) Suunnitellut vähennykset

Amm.nro	Ammattinimike	Ajankohta	Määrä	Lisätietoja
---------	---------------	-----------	-------	-------------

3. Koulutustarve

Nykyisen henkilöstön koulutustarve (ei sisäiset koulutukset)

Amm.nro	Ammattinimike	Ajankohta	Määrä	Osaamistarve	Lisätietoja
---------	---------------	-----------	-------	--------------	-------------

4. Toimialatieto

Mitä uusia toimintatapoja tai osaamistarvetta eri ammateissa toimialallanne on?

4.a) Toimintatapojen muutokset

4.b) Mitä osaamistarpeiden muutokset toimialalla ja yhteistyöverkostoissa tuovat?

4.c) Mitä kokemusta teillä on yhteistyöstä oppilaitosten kanssa?

5. Verkostoituminen

Ideoita verkostoitumisesta tai yritysideoita paikkakunnalle

6. Suhdannenäkymät

6.a) Suhdannetilanne toimialallanne nyt?

Lamakausi, Nousu alkaa, Nousukausi, Nousukausi jatkuu, Korkeasuhdanne, Laskukausi alkaa, Laskukausi, Lasku jatkuu

6.b) Suhdannetilanne toimialallanne vuoden päästä?

7. Vienti

7.a) Yritys harjoittaa vientiä tai on aikeissa aloittaa

Kyllä, Ei, On aikeissa aloittaa

7.b) Vientimaat Kolme tärkeintä

Ruotsi, Saksa, Venäjä, Alankomaat, Iso-Britannia, Yhdysvallat/Kanada, Kiina, Muut Pohjoismaat, Baltia, Muu Aasia, Etelä-Amerikka, Afrikka, Muut EU-maat, Muut maat

7.c) Viennin osuus tuotannosta Karkea arvio %

7.d) Vientitoiminta on Kasvava, Pysyy ennallaan, Vähenee

8. Ennakointitoiminta

Onko yrityksellä systemaattista ennakointitoimintaa?

9. Liiketoimintasuunnitelma

Onko yrityksellä/työnantajalla kirjallinen liiketoimintasuunnitelma tai vastaava?

10. T&K&I-toiminta

Onko yrityksessä/organisaatiossa tuotteiden, palveluiden tai laadun kehittämistarpeita?

11. Investointisuunnitelmat

Onko yrityksessä/organisaatiossa investointisuunnitelmia?

12. Työorganisaation ja sen toimintatapojen muutos

Onko yrityksessä työorganisaation johtamiseen/kehittämiseen, työn kehittämiseen tai työhyvinvointiin liittyviä tarpeita tai suunnitelmia?

13. Sukupolvenvaihdos

Onko sukupolvenvaihdos tai omistusjärjestelyt ajankohtaisia lähitulevaisuudessa?

14. Vapaa sana

Julkaisusarjan nimi ja numero Raportteja 66/2013					
Vastuualue Elinkeinot, työvoima, osaaminen ja kulttuuri					
Tekijät Hannu Ahvenjärvi		Julkaisuaika Elokuu 2013			
		Kustantaja /Julkaisija Kainuun elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus			
		Hankkeen rahoittaja / toimeksiantaja Kainuun elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus			
Julkaisun nimi Työvoiman ja koulutuksen tarvetutkimus 2013 Energia-ala					
Tiivistelmä Kainuun ELY-keskus ja TE-toimisto kartoittivat kevään 2013 aikana energia-alan yritysten työvoima-, koulutus- ja muita kehittämistarpeita sekä alan kehitysnäkymiä. Kartoituksen työnantajakäynneillä haastateltiin yhteensä 12 yritystä. Haastateltujen yritysten henkilöstömäärä oli yhteensä 244 henkeä. Vaikka yritykset arvioivat henkilöstön kokonaismäärän kasvavan maltillisesti, 2,9 %, seuraavan vuoden aikana, tullaan eläköityvien tilalle tarvitsemaan runsaasti uutta työvoimaa lähivuosina. Neljäsosa yritysten työntekijöistä oli yli 55-vuotiaita ja seuraavan kahden vuoden aikana eläkkeellä jääviä arvioitiin olevan 15 henkeä (6,1 % henkilöstöstä). Yrityksissä oli tarkkoja rekrytointisuunnitelmia yhteensä 16 henkilön verran. Kainuun energia-alalla nähdään kasvupotentiaalia erityisesti metsäenergian hyödyntämisessä. Alalle kaivataan esimerkiksi polttoaineen tuotantoketjun hallinnan ja lämpörittäjäyden koulutusta. Haastatelluilla yrityksillä oli myös muita yritystoiminnan kehittämistarpeita sekä investointisuunnitelmia.					
Asiasanat (YSA:n mukaan) Energia-ala, työnantajat, yritykset, työvoimantarve, koulutustarve, osaamistarve, ennakointi, Kainuu					
ISBN (Painettu) -	ISBN (PDF) 978-952-257-831-0	ISSN-L 2242-2846	ISSN (painettu) -	ISSN (verkojulkaisu) 2242-2854	
www www.ely-keskus.fi/julkaisut www.doria.fi		URN URN:ISBN:978-952-257-831-0		Kieli Suomi	Sivumäärä 24
Julkaisun tilaukset Kainuun elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus, Kalliokatu 4, 87100 Kajaani, p. 020 636 0100 (vaihde) Julkaisu on saatavana vain verkossa: www.ely-keskus.fi/julkaisut sekä www.doria.fi					
Kustannuspaikka ja -aika Kajaani 2013			Painotalo		

RAPORTEJA 66 | 2013
TYÖVOIMAN JA KOULUTUKSEN TARVETUTKIMUS 2013
ENERGIA-ALA

Kainuun elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus

ISBN (PDF) 978-952-257-831-0

ISSN-L 2242-2846

ISSN (verkkojulkaisu) 2242-2854

URN:ISBN:978-952-257-831-0

www.ely-keskus.fi/julkaisut | www.doria.fi/ely-keskus



Vipuvoimaa
EU:lta
2007-2013



Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto