



# Etelä-Savon työmarkkinaselvitys

Sumeita näkymiä ja toivon pilkahduksia

SAARINEN ESSI (TOIM.) | TOIJONEN MERJA | KAKRIAINEN MIIKKA | HOKKANEN PIA-MARIA





# Etelä-Savon työmarkkinaselvitys

Sumeita näkymiä ja toivon pilkahduksia

**SAARINEN ESSI (TOIM.)**

**TOIJONEN MERJA**

**KAKRIAINEN MIIKKA**

**HOKKANEN PIA-MARIA**

RAPORTTEJA 61 | 2022

ETELÄ-SAVON TYÖMARKKINASELVITYS

SUMEITA NÄKYMIÄ JA TOIVON PILKAHDUKSIA

Etelä-Savon elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus

Taitto: KEHA-keskus

Kansikuva: Roine Piirainen, kuviasuomesta.fi

Painotalo: Punamusta

ISBN 978-952-398-070-9 (painettu)

ISBN 978-952-398-071-6 (PDF)

ISSN-L 2242-2846

ISSN 2242-2846 (painettu)

ISSN 2242-2854 (verkkojulkaisu)

URN:ISBN:978-952-398-071-6

[www.doria.fi/ely-keskus](http://www.doria.fi/ely-keskus)

Vipuvoimaa  
EU:lta  
2014–2020



Euroopan unioni  
Euroopan sosiaalirahasto

## Sisältö

Johdanto .....	2
Selvityksen aineistot.....	2
<b>Etelä-Savo maakuntana .....</b>	<b>3</b>
Etelä-Savon väestönkehitys ja -rakenne .....	6
Ulkomaalaistaustainen väestö Etelä-Savossa .....	8
Mikkelin seudun tunnuslukuja .....	10
Savonlinnan seudun tunnuslukuja.....	12
Pieksämäen seudun tunnuslukuja .....	14
<b>Etelä-Savon työikäiset ja työvoima .....</b>	<b>17</b>
Työttömät työnhakijat .....	19
TE-palveluasiantuntijoiden näkemykset työllistymisen haasteista .....	24
<b>Etelä-Savon työmarkkinat ja työnhakijavaranto .....</b>	<b>26</b>
Etelä-Savon toimialojen tilanne ja maakunnan vetovoimaisuus.....	27
Ulkomaalaisen työvoiman saanti .....	29
Työvoimapalveluiden toimivuus .....	30
<b>Työvoiman hankinta ja haasteet .....</b>	<b>32</b>
Työnantajien rekrytointihaasteet.....	35
<b>Yhteenveto .....</b>	<b>38</b>
<b>Lähteet .....</b>	<b>39</b>
Tekstilähteet.....	39
Kuvat .....	39
<b>Liitteet .....</b>	<b>41</b>
Liite 1. Kysymykset työnhakija-asiantuntijoille .....	41
Liite 2. Yritysten rekrytointitarpeet – kysely yritysneuvojille .....	42
Liite 3. Maahanmuuttajataustaiset henkilöasiakkaat – kysely asiantuntijoille .....	43
Liite 4. Tuettujen palveluiden henkilöasiakkaat – kysely asiantuntijoille.....	44
Liite 5. Työttömät henkilöasiakkaat – kysely asiantuntijoille.....	45
<b>Kuvailulehti.....</b>	<b>46</b>

# Johdanto

Selvityksen tavoitteena on kartoittaa Etelä-Savon työmarkkinoiden nykytilaa sekä saada ajankohtaista tietoa maakunnan työpaikkojen ja työntekijöiden kohtaannosta. Raportin tuottamalla tiedolla vastataan tarpeeseen saada ajankohtaista tietoa työnantajien työntekijätarpeista sekä käytettävissä olevasta työvoimasta. Tällä hetkellä Etelä-Savossa maakuntaliitto tekee pitkän aikavälin (5–10 vuotta) ennakointityötä teeman parissa sekä TE-toimisto ja ELY-keskus lyhyen aikavälin työtä. Tällä raportilla pyritään vastaamaan tähän keskipitkän aikavälin (2–5 vuotta) tietotarpeeseen.

Selvityksessä tarkastellaan Etelä-Savon maakuntaa tilastojen ja selvitystä varten kerätyn aineiston valossa. Selvityksessä on kuvattu työmarkkinoita maakuntatason lisäksi seutukunnittain. Etelä-Savon maakunnassa on kolme seutukuntaa: Mikkelin, Pieksämäen ja Savonlinnan seutukunta. Mikkelin seutukuntaan kuuluvat Mikkelin lisäksi Hirvensalmi, Kangasniemi, Mäntyharju, Pertunmaa ja Puumala. Pieksämäen seutukuntaan kuuluvat Pieksämäki ja Juva. Savonlinnan seutukunnan muodostavat Savonlinna, Enonkoski, Rantasalmi ja Sulkava. Seutukuntien tilastotietojen lisäksi tarkastellaan kuntakohtaista elinkeinorakennetta. Lisäksi on vertailtu Etelä-Savoa muihin maantieteellisesti sekä kokonsa tai elinkeinorakenteensa puolesta vertailukelpoisiin maakuntiin.

Selvitys on tuotettu osana Kasvupalveluista elinvoimaa Etelä-Savoon -hanketta Etelä-Savon ELY-keskuksen ja Etelä-Savon TE-toimiston kanssa yhteistyössä.

## Selvityksen aineistot

Selvityksessä on käytetty jo valmiiksi tuotettuja aineistoja sekä selvitystä varten kerättyä aineistoa. Valmiita aineistoja on koottu yhteen sekä tukemaan että haastamaan toistensa huomioita. Valmiita aineistoja ovat olleet erilaiset selvitykset, Tilastokeskuksen aineistot, Etelä-Savon maakuntaliiton tuottamat aineistot ja TE-toimiston Ammattiбарometri. Raporttia varten kerättiin uutta aineistoa neljän kyselyn sekä haastatteluiden avulla. Kysely- ja haastattelurungot ovat selvityksen liitteinä.

Ensimmäinen kysely tehtiin Etelä-Savon yritysneuvojille Webropol-kyselynä syyskuussa 2021. Kyselyjä lähetettiin runsaat 200 ja vastauksia saatiin 35. Kyselyyn vastasi yritysneuvoja, jotka neuvovat yrityksiä valtakunnallisesti, maakunnallisesti, seudullisesti tai kunnallisesti erilaisten teemojen parissa yrityksen eri elinkaaren vaiheissa. Tammi-kuussa 2022 toteutettiin Etelä-Savon TE-toimiston, Mikkelin seudun kuntakokeilun ja Savonlinnan kuntakokeilun asiantuntijoille kolme kyselyä, joiden avulla kerättiin tietoja Etelä-Savon työnhakijoista asiakasryhmittäin (maahanmuuttajat, tuetun työllistämisen palvelu asiakkaat ja kaikki työnhakija-asiakkaat). Maahanmuuttaja-asiakkaita koskevaan kyselyyn vastasi kahdeksan, tuetun työllistämisen palvelun asiakkaita koskevaan kyselyyn 15 ja kaikkia työnhakijoita koskevaan kyselyyn 27 asiantuntijaa.

Lisäksi aineistoa yritysten tilanteesta kerättiin haastatteleamalla Etelä-Savon TE-toimiston, ELY-keskuksen, Etelä-Savon kauppakamarin ja Etelä-Savon Yrittäjien asiantuntijoita. Lisäksi haastateltiin Etelä-Savon TE-toimiston sekä työllisyyden kuntakokeilujen johtoa.

# Etelä-Savo maakuntana

Etelä-Savon maakunta on tunnettu vesistöistään ja metsistään. Maakunnassa on lähes 13 prosenttia Suomen kaikista sisävesistä. Maakunta on harvaan, mutta kauttaaltaan asuttu. Etelä-Savossa ei ole yliopistoa ja sen takia paljon nuoria muuttaa pois maakunnasta korkeakouluopintojen takia. Maahanmuutto on pienentänyt Etelä-Savon väestötappiota, mutta koronapandemian aikana ulkomailta tulevien määrä on vähentynyt. Lisäksi Etelä-Savon pitovoima maahanmuuttajiin ei ole ollut kovin hyvä, vaan heitä on hakeutunut isompiin kaupunkeihin, joissa on enemmän heidän kansalaisuus- ja kieliryhmiinsä kuuluvia.

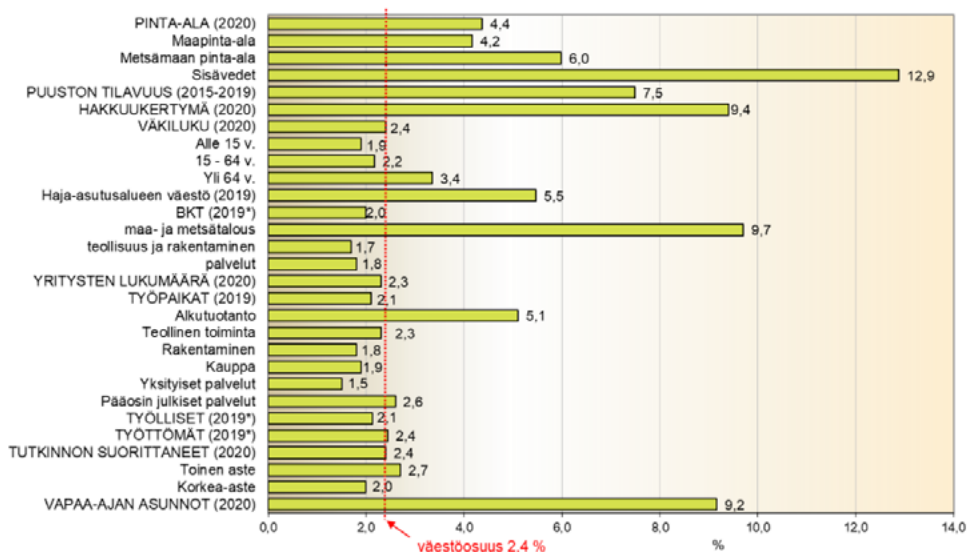
Alla oleva Etelä-Savon maakuntaprofiili kuvaa esimerkiksi väestön, pinta-alan ja elinkeinojen osuutta koko maasta. Etelä-Savon väestöosuus on 2,6 prosenttia koko maasta. Kuvassa 1 tätä osuutta on käytetty havainnollistamaan, mitä Etelä-Savossa on suhteessa enemmän ja mitä vähemmän kuin koko maassa.

Etelä-Savon pinta-ala, sisävesien osuus ja metsämaan osuudet ovat suuria, ja maakunnassa asuukin väestön määrään suhteutettuna paljon ihmisiä haja-asutusalueilla. Väestö on ikääntynyttä

– Etelä-Savon osuus koko maan yli 65-vuotiaista on 3,4 prosenttia. Osuus koko Suomen bruttokansantuotteesta on kaksi prosenttia. Maa- ja metsätalouden työvoiman saanti on Etelä-Savon aluetaloudelle erityisen tärkeää, sillä lähes kymmenen prosenttia valtakunnan maa- ja metsätalouden bruttokansantuotteesta tulee Etelä-Savosta. Etelä-Savo on tunnettu vapaa-ajan asunnoistaan: yli yhdeksän prosenttia Suomen vapaa-ajan asunnoista sijaitsee maakunnassa.

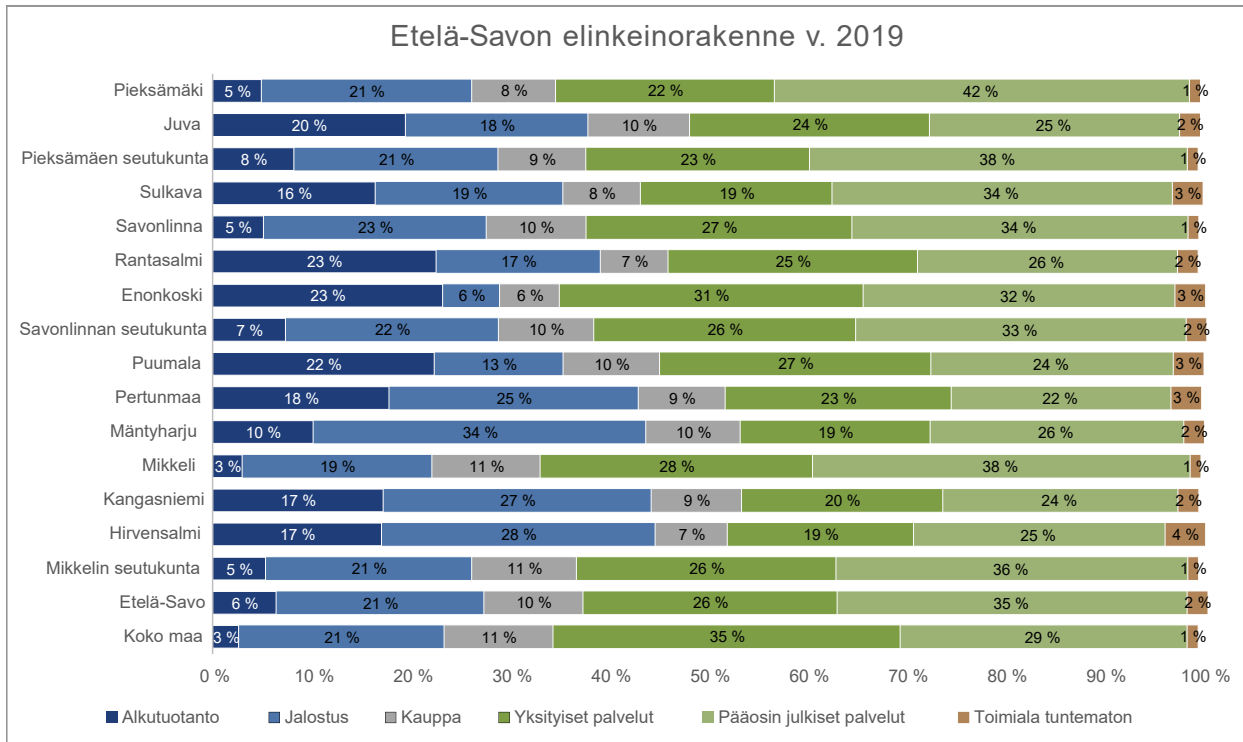
Tilastokeskuksen työssäkäyntitilaston 2019 mukaan alkutuotannon osuus Etelä-Savon työpaikoista oli Etelä-Savossa 6,5 prosenttia (koko maassa 2,7 prosenttia). Vuonna 2021 Etelä-Savossa oli n. 2 200 maatilaa. Tilojen lukumäärä on laskenut 2 prosentin vuosivauhdilla, toisaalta tilakoko on kasvanut. Metsien taloudellinen merkitys on Etelä-Savossa suuri. Maakunnassa on vuosi toisensa jälkeen maan suurimmat kantorahatulot. Puuta jalostetaan maakunnassa erityisesti mekaanisesti, päätuotteina vaneri ja muut kerrostetut tuotteet. Puunjalostuksen prosesseihin liittyvää, kansainvälisesti kilpailukykyistä laitevalmistusta on sekä kemiallisen että mekaanisen puunjalostuksen tarpeisiin.

## Etelä-Savon maakuntaprofiili (osuus koko maasta, %)



Lähde: Tilastokeskus, Maanmittauslaitos, Luke

Kuva 1. Etelä-Savon maakuntaprofiili (osuus koko maasta %) vertailu viivana maakunnan väkiluvun osuus 2,4 %.  
Lähde: Etelä-Savon maakuntaliitto 2021.



Kuva 2. Etelä-Savon elinkeinorakenne 2019 (TOL 2008, työssäkäynti maakunnassa) Lähde: Tilastokeskus - Väestö: Työssäkäynti.

Kuvassa 2 on esitetty Etelä-Savon elinkeinorakenne. Se näyttää maakunnan, jokaisen kolmen seutukunnan, sekä jokaisen kunnan elinkeinorakenteen ja vertaa sitä koko maan elinkeinorakenteeseen. Toimialat on ryhmitelty kuvaan seuraavasti: Alkutuotanto: A, Jalostus: B–F, Kauppa: G, Yksityiset palvelut: H–N ja R–T, Pääosin julkiset palvelut: O–Q ja U. Kuvasta nähdään, että yli kaksi kolmasosaa (71 prosenttia) Etelä-Savon työllisistä työskentelee palvelualoilla (ryhmät: kauppa, muut yksityiset palvelut ja pääosin julkiset palvelut). Jalostuksen toimialoilla työskentelee vajaa neljännes.

Koko maassa alkutuotanto työllistää vain 3 prosenttia työssäkäyvistä, kun Etelä-Savossa alkutuotannon työpaikkaosuus on 6 prosenttia. Merkittävää on lisäksi, että maataloudessa kausityötä on todella paljon. Nämä henkilötyövuodet eivät näy työssäkäyntitilastossa, joka kuvaa vuoden viimeisen viikon tilannetta. Kolmessa suurimmassa kunnassa (Mikkeli, Savonlinna ja Pieksämäki) alkutuotanto työllistää muita kuntia pienemmän osan ihmisiä. Enonkoskella, Juvalla ja Rantasalmella noin joka viides työntekijä on työllistynyt alkutuotannossa.

Etelä-Savon kaksi eniten työllistävää toimialaa ovat pääosin julkiset palvelut 35 prosenttia (mm. sote ja koulutus) sekä yksityiset palvelut 26 pro-

senttia (mm. kuljetus ja varastointi, majoitus- ja ravitsemistoiminta). Kaupan työllisten osuus kautta maakunnan on kymmenisen prosenttia. Suurimmat erot Etelä-Savon ja koko maan elinkeinorakenteessa ovat yksityisten ja pääosin julkisten palveluiden työpaikkamäärissä. Julkiset palvelut työllistävät selvästi eniten Etelä-Savossa, kun taas koko maassa suurin työllistäjä ovat yksityisiksi luokiteltavat palvelut. Ero selittyy ainakin osin sillä, että sotepalvelujen toimialalla myös tukipalvelut tuotetaan Etelä-Savossa edelleen pääosin omana työnä ja tilastoituvat siten sotepalvelujen toimialan työllisiksi.

Etelä-Savosta on vuosina 2007–2019 vähentynyt yli 7 500 työpaikkaa. Teollisuuden ja rakentamisen osuus työpaikkahävikistä on lähes 3 000. Ainoat kasvaneet toimialat ovat terveys- ja sosiaalipalvelut (luokat 86–88), kasvua noin 1 000 työpaikkaa sekä kotitalouksien toiminta työnantajina (luokat 97–98), kasvua noin 450 työpaikkaa.

Yrittäjien osuus työllisistä on maan toiseksi korkein (13 prosenttia) Etelä-Pohjanmaan (14 prosenttia) jälkeen. Yritystoiminnan jatkajien vähäisyys on haaste: omistajanvaihdoksissa on jatkuva tekemisen paikka. Etelä-Savo on pk-yritysvaltainen ja elinkeinorakenne on monipuolinen. Siten alueen luontainen resilienssi on hyvä. Kuitenkin kasvuyritysten määrä on vähäinen ja TKI-resurssit niukkoja.



Taulukko 1. Etelä-Savon ja koko maan yritysten toimipaikkojen lukumäärä ja koko henkilöstön mukaan vuonna 2020. Lähde: Tilastokeskus - Alueellinen yritystoimintatilasto.

Henkilömäärä	Etelä-Savo		Koko maa	
	Yritysten toimipaikat (lkm)	%-osuus	Yritysten toimipaikat (lkm)	%-osuus
0–4 henkeä	10 676	88,9	347 476	86,2
5–9 henkeä	700	5,8	26 690	6,6
10–19 henkeä	379	3,2	15 706	3,9
20–49 henkeä	190	1,6	9 156	2,3
50–99 henkeä	41	0,3	2 703	0,7
100–199 henkeä	13	0,1	986	0,2
200 henkeä tai enemmän	0	0,0	578	0,1
<b>Yhteensä</b>	<b>12 005</b>	<b>100,0</b>	<b>403 295</b>	<b>100,0</b>

Taulukko 1 kuvaa Etelä-Savon ja koko maan yritystoimipaikkojen henkilöstömäärää. Toimipaikat ovat kooltaan pieniä. Toimipaikalla tarkoitetaan yhden yrityksen omistamaa, yhdessä paikassa sijaitsevaa ja yhdellä toimialalla toimivaa yksikköä. Toimipaikkoja ovat esim. tehdas, myymälä, toimisto ja verstaas. Kuvassa olevat luvut ovat vuodelta 2020, jolloin Joroinen ja Heinävesi kuuluivat vielä Etelä-Savon maakuntaan. Vuonna 2020 Etelä-Savossa oli 12 005 toimipaikkaa ja koko maassa toimipaikkoja oli 403 295 (Vuonna 2021 Etelä-Savon yritystoimipaikkojen kokonaislukumäärä oli 11 255).

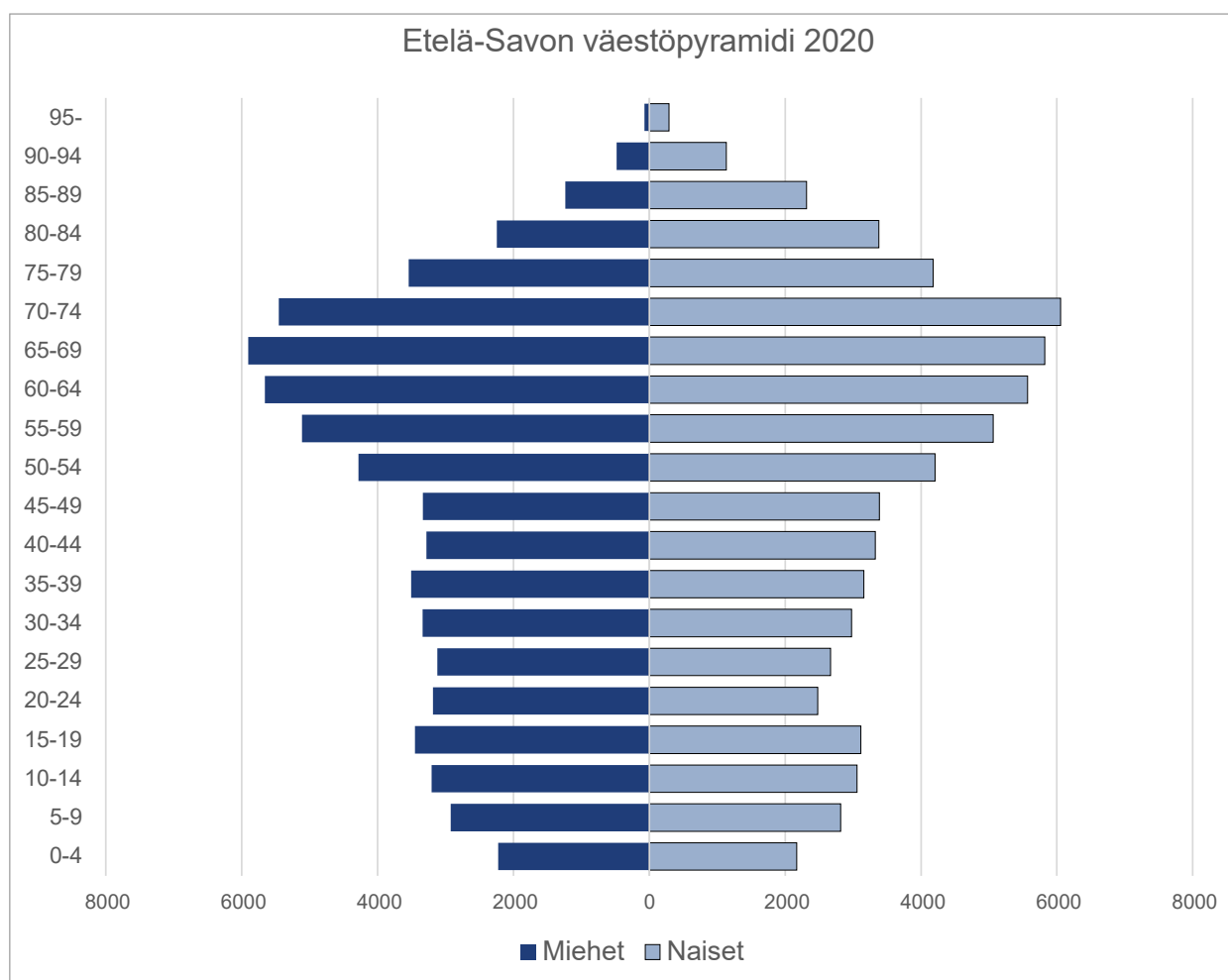
Vuonna 2020 Etelä-Savossa 95 prosenttia yritysten toimipaikoista oli pieniä, alle 10 henkilöä työllistäviä mikroyrityksiä, kun koko maassa vastaava osuus oli 93 prosenttia. Etelä-Savon toimipaikoista vain 2 prosenttia työllistää 20 henkeä tai enemmän. Vastaava valtakunnallinen prosenttiosuus on 3,4 prosenttia.

## Etelä-Savon väestönkehitys ja -rakenne

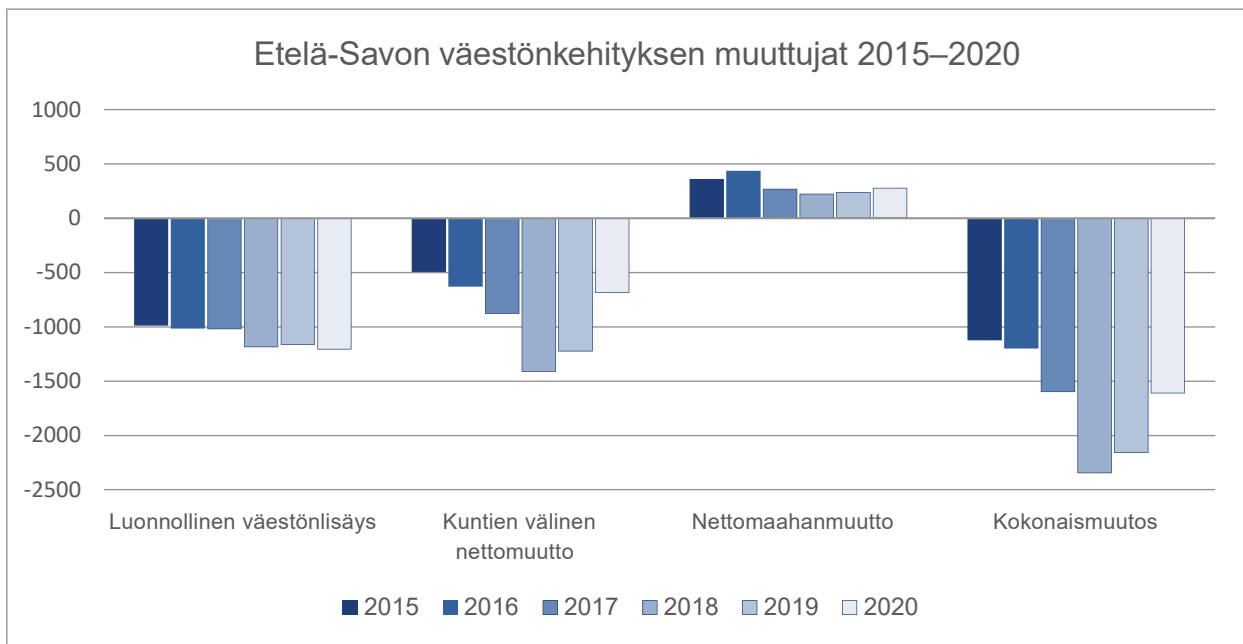
Etelä-Savon väkiluku tammikuussa 2021 oli 132 695 henkeä. Maakunta on Suomen ikääntynein ja nuorten ikäluokat ovat pienet. Alla olevassa väestöpyramidissa (Kuva 3) on nähtävissä, että maakunnan väestö on painottunut yli 50-vuotiaisiin. Maakunnasta muuttaa erityisesti nuoria korkeakouluopintoihin muualle. Maakunnan väestö on kuitenkin kausittain voimakkaasti kasvava: monipaikkaisesti asuvat ja vapaa-ajanasunnoillaan aikaa viettävät ja työskentelevät ihmiset eivät näy väestötilastoissa. Vuoden aikana alueen näkyvän elinvoiman ja väkimäärän vaihtelu on suurta, sillä Etelä-Savossa on hetkellisesti koko heinäkuun ajan yli 82 000 asukasta enemmän kuin virallisessa väestötilastossa (Etelä-Savo ennakoi 2021).

Etelä-Savon väkiluku laskee. Kuvasta 3 ilmenee, että työmarkkinoiden näkökulmasta maakunnan väestössä korostuvat lähitulevaisuudessa eläkkeelle siirtyvät sekä jo eläkkeellä olevat asukkaat. Etelä-Savon väestöstä lähes kolmasosa on yli 65-vuotiaita. Työikäisiä (15–64-vuotiaita) on 56 prosenttia ja lapsia (0–14-vuotiaita) on 12 prosenttia. Nykyisestä työikäisestä väestöstä siirtyy vanhuuseläkkeelle seuraavien kymmenen vuoden aikana lähes 30 prosenttia. Työmarkkinoille tulevien nuorten määrä on selvästi eläköityvien määrää pienempi. Seurauksena on väestöllisen ja taloudellisen huoltosuhteen merkittävä heikkeneminen sekä kasvava työvoimapulan riski monilla ammattialoilla, jollei tulomuuttoa maakuntaan saada kasvuun.

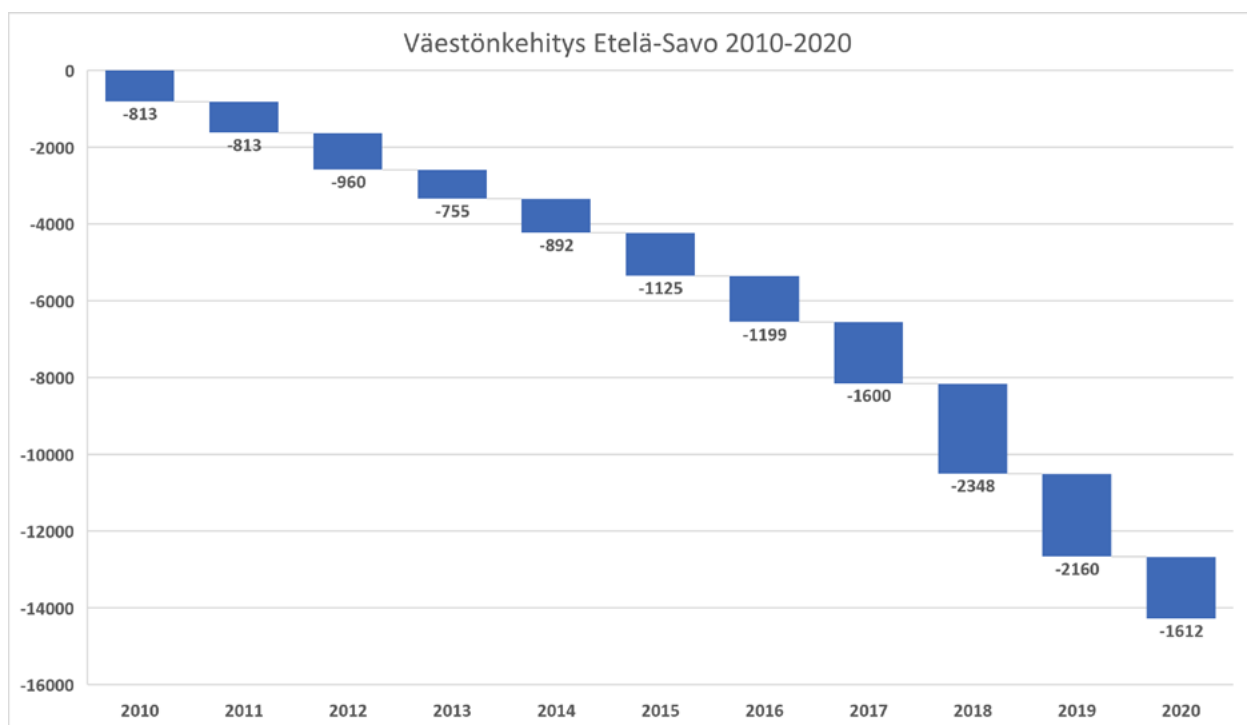
Etelä-Savon väestönkehitykseen vaikuttaa eniten luonnollinen väestönmuutos. Maakunnan väestö on ikääntynyttä ja viime vuosina kuolleiden enemmisyys syntyneisiin verrattuna on ollut noin 1 000 henkeä vuodessa. Etelä-Savon nettomaahanmuutto on positiivinen eli maahanmuutto on



Kuva 3. Etelä-Savon väestöpyramidi 2020. Lähde: Tilastokeskus - Väestörakenne.



Kuva 4. Etelä-Savon luonnollinen väestönmuutos, kuntien välinen nettomuutto ja nettomaahanmuutto sekä kokonaismuutos vuosien 2015–2020. Lähde: Tilastokeskus - Väestö.



Kuva 5. Väestönkehitys Etelä-Savossa 2010–2020. Lähde: Tilastokeskus - Väestörakenne.

suurempaa kuin maastamuutto. Kuvasta 4 näkee, että maan sisäinen muuttotappio on vuotta 2018 lukuun ottamatta on ollut pienempi kuin luonnollinen väestönmuutos. Etelä-Savon väestökehityksen tasapainottuminen edellyttää siis toimia alueen vetovoiman ja pitovoiman parantamisessa sekä maahanmuuton että maan sisäisen muuton lisäämiseksi. Väestön nykyisen ikärakenteen takia luon-

nollista väestönmuutosta ei ainakaan nopeasti ole mahdollista saada käännettä.

Kuva 5 näyttää maakunnan vuosittaisen väestötappion vuosina 2010–2020. Luvut sisältävät muuttotappion sekä luonnollisen väestönmuutoksen. Kokonaistappio kymmeneltä vuodelta on 14 277 asukasta. Vuonna 2010 Etelä-Savon väestötappio oli 813 asukasta. Vuosi 2018 oli kaikkein

tappiollisin. Väestön määrä laski 2 348 henkilöllä. Yhtenä selittävänä tekijänä tähän oli opettajakoulutuksen päättyminen Savonlinnassa vuonna 2018, jolloin Savonlinnan seutukunnan nettomuuttotappio oli lähes 800 henkeä. Seutukunnan 20–30-vuotiaat vähenivät vuodessa 600:lla, kun alueelta muutti pois opiskelijoita sekä yliopiston henkilöstöä.

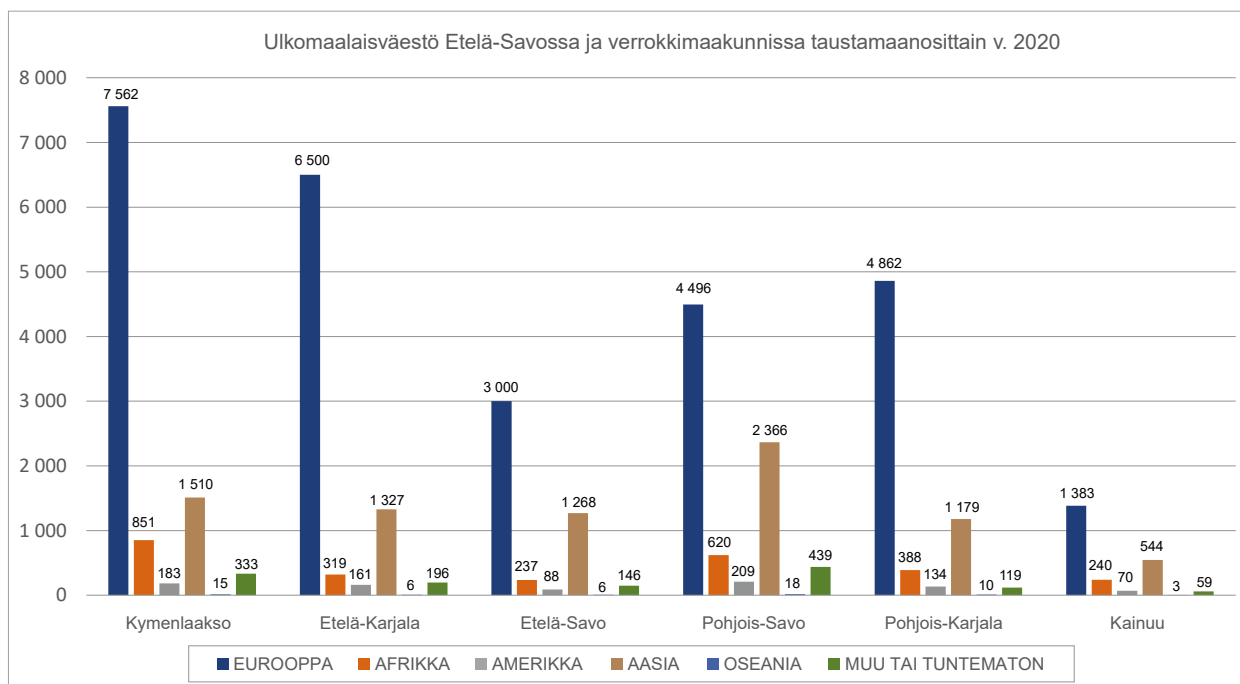
Väestön poismuutto maakunnasta osoitti hidastumisen merkkejä vuonna 2020. Nettomuutto (sisältäen siirtolaisuuden) oli noin 400 henkeä miinuksella ja väestö väheni 1 612 henkilöllä. Tilanne parani edelleen vuonna 2021, jolloin nettomuutto (sisältäen siirtolaisuuden) oli yli 200 henkeä plus-salla ja väestön määrä väheni 1 009 henkilöllä. Tähän on vaikuttanut COVID-19-pandemia, joka on osaltaan vähentänyt muuttohalukkuutta. Kun kuviota vertailee väestöpyramidiin ja väestöennusteeseen, on selvää, että maakunnalla tulee olemaan suuria haasteita sopeutua väestön ikääntymiseen ja vähenemiseen. Työkäisen väestön väheneminen johtaa työntekijäpotentiaalin supistumiseen. Jo nyt on erityisesti sosiaali- ja terveyspalvelujen alalle suuren määrällisen tarpeen takia haasteellista saada riittävästi alalle soveltuvia koulutettavia.

Etelä-Savon väestönkehityksen ennustetta vuoteen 2030 tarkastellessa todetaan, että väestö vähenee maakunnan jokaisessa kunnassa. Jyrkimmät väestötappiot tulevat ennusteen mukaan kärsimään Rantasalmi ja Sulkava, kun vuonna 2030 näiden kuntien väestömäärä on vain 86 prosenttia vuoden 2021 lukemasta. Rantasalmen ja Sulkavan jälkeen eniten väestötappiosta kärsivät Pieksämäki ja Savonlinna. Mikkelin tappio jää ennusteessa suhteellisesti vähäisimmäksi Hirvensalmen jälkeen.

## Ulkomaalaistaustainen väestö Etelä-Savossa

Työvoiman saannista keskusteltaessa nousee usein esiin ulkomaalaisten houkuttelevuus alueille. Tätä keskustelua käydään koko Suomessa. Väestön ikääntyminen ja matala syntyvyys on valtakunnallinen haaste: jotta työvoiman määrä voidaan pitää nykyisellä tasolla, ulkomaalaistaustaisia henkilöitä tarvitaan.

Ulkomaalaisesta työvoimasta puhuttaessa on hyvä muistaa, että maakunnassa asuu jo tällä hetkellä ulkomaalaistaustaisia henkilöitä, joiden integroiminen maakuntaan on tärkeää. Samaa aikaan toteutetaan myös kansainvälisiä rekrytointeja, joissa haetaan avoimiin työpaikkoihin työvoimaa suoraan ulkomailta.



Kuva 6. Ulkomaalaisväestö Etelä-Savossa ja verrokkimaakunnissa taustamaanosittain v. 2020. Lähde: Tilastokeskus - Väestörakenne.

Tilastoissa ulkomaalaisia tarkastellaan kielen, kansalaisuuden ja kansalaisuustaan mukaan. Vieraskielisiä ja ulkomaalaistaustaisia Etelä-Savossa on noin 4 700. Ulkomaalaistaustaisella tarkoitetaan henkilöä, jonka molemmat vanhemmat tai ainoa tiedossa oleva vanhempi on syntynyt ulkomailta. Ulkomaankansalaisia Etelä-Savossa on noin 3 000. Ulkomaalaistaustaisia Suomen kansalaisia Etelä-Savossa asuu siis noin 1 700.

Tarkasteltaessa Etelä-Savon ulkomaalaistaustaista väestöä verrattuna muutamiin verrokkimaakuntiin, jotka ovat Kymenlaakso, Etelä-Karjala, Pohjois-Savo, Pohjois-Karjala ja Kainuu (kuva 6), ilmenee, että ainoastaan Kainuussa on lukumääräisesti vähemmän ulkomaalaistaustaisia kuin Etelä-Savossa. Sekä Etelä-Savon että Kainuun maakuntakeskukset ovat koko maan mittakaavassa pieniä. Maakunnat ovat myös väestömäärältään pieniä ja työtä on tarjolla vähemmän. Maan sisäisessä muuttoliikkeessä ulkomaalaistaustaiset henkilöt suosivat asuinpaikkana suurimpia kaupunkeja. Etelä-Savon koko väestöstä ulkomaisten kansalaisia on vain 2,2 prosenttia. Pohjois-Savossa ja Kainuussa ulkomaalaistaustaisten väestöosuus on 2,1 prosenttia. Kun otetaan huomioon Etelä-Savon ikärakenne, olisi oleellista, että maakuntaan kyettäisiin houkuttelemaan lisää asukkaita niin ulkomailta kuin Suomen sisältäkin. Työmarkkinoiden kohtaantongelmien takia tulevaisuudessa myös yritysten ja työnantajien on tarpeen harkita kansainvälisiä rekrytointeja entistä useammin, jotta he voivat saada työntekijöitä yrityksiin.

Taulukosta 2 ilmenee, että kaikissa Itä-Suomen maakunnissa (Etelä-Savo, Pohjois-Savo, Pohjois-Karjala ja Kainuu) vieraskielisen väestön osuus tarkastelujaksolla on selvästi alempi kuin Kymenlaaksossa ja Etelä-Karjalassa. Myös väestöosuuden kasvu vuosina 2010–2020 on selvästi pienempi. Etelä-Savossa vieraskielisten väestöosuus on alle puolet koko Suomen vastaavasta osuudesta.

Vuoden 2020 lopussa Etelä-Savon ulkomaalaistaustaisesta väestöstä suurin osa on lähtöisin Venäjältä (740 henkilöä) ja Virossa (350 henkilöä). Valtaosin henkilöt näistä maista ovat tulleet maakuntaan työn vuoksi. Muualta Euroopasta on tullut 1 802 henkilöä ja Aasiasta 921 henkilöä. Afrikka, Amerikka sekä Oseania ovat pieni, marginaalinen osa Etelä-Savon ulkomaalaistaustaisesta väestöstä. Näistä kolmesta maanosasta maahanmuuttajia on saapunut yhteensä vain hieman yli 200 henkilöä. Esimerkiksi Afrikan valtioista eniten muuttajia on ollut Eritreasta (39 henkilöä). Yhdysvalloista on tullut 30 henkilöä.

Taulukko 2. Vieraskielisen\* väestön osuus Etelä-Savossa, verrokkimaakunnissa ja koko maassa 2010 ja 2020. \*Vieraskielinen on henkilö, jonka käyttökieli on jokin muu kuin suomi, ruotsi tai saame. Lähde: Tilastokeskus - Väestörakenne.

	Vieraskielisen väestön %-osuus v. 2010	Vieraskielisen väestön %-osuus v. 2020	Osuuden muutos, (%-yksikköä) v. 2010–2020	Vieraskielisten määrän muutos v. 2010–2020	Vieraskielisiä v. 2020
Kymenlaakso	4,0	6,2	2,2	3 140	10 155
Etelä-Karjala	3,7	6,5	2,8	3 389	8 272
Etelä-Savo	2,0	3,5	1,5	1 704	4 656
Pohjois-Savo	1,6	3,2	1,6	3 842	7 992
Pohjois-Karjala	2,4	4,0	1,7	2 564	6 557
Etelä-Pohjanmaa	1,2	2,4	1,2	2 228	4 603
Kainuu	2,0	3,1	1,1	632	2 237
Koko maa	4,2	7,8	3,6	208 459	432 847

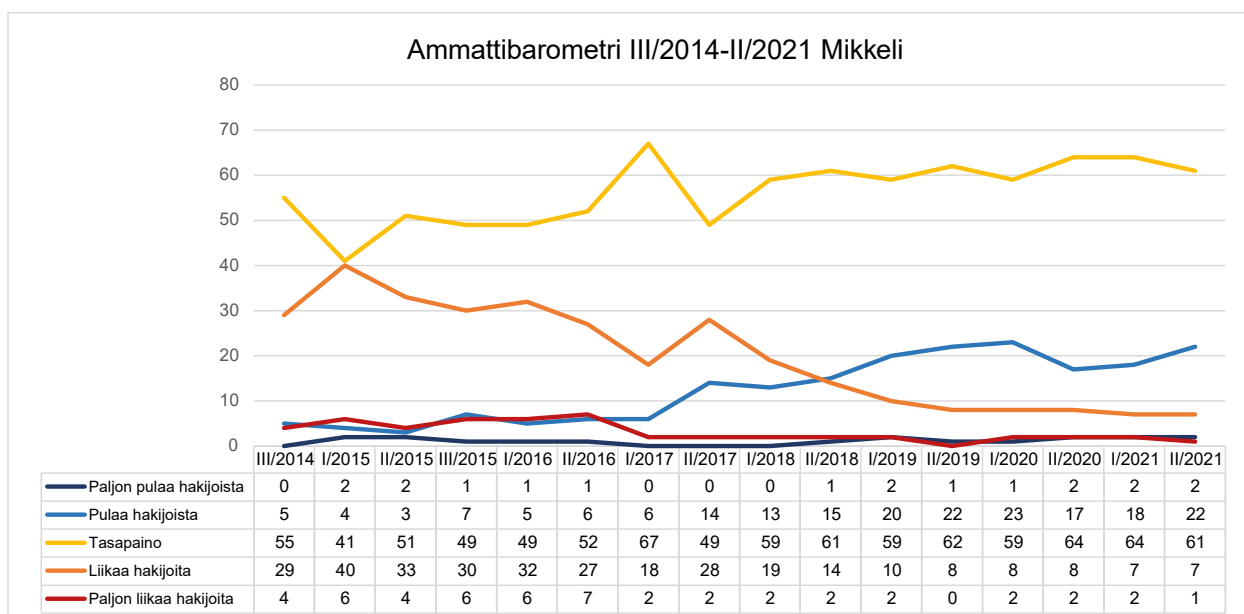
## Mikkelin seudun tunnuslukuja

Ammattien kehitysnäkymien lyhyen aikavälin mittari on ammattibarometri, joka kertoo työ- ja elinkeinotoimistojen näkemyksen ammattien kehitysnäkymistä lähitulevaisuudessa. Siinä TE-toimiston virkailijat arvioivat asiantuntemuksensa perusteella noin 200 ammatin työvoiman kysyntänäkymiä ja työvoiman kysynnän ja tarjonnan tasapainoa sekä rekrytointitarpeen kehitystä puoleksi vuodeksi eteenpäin. Työ- ja elinkeinotoimistot perustavat arvionsa työnantajilta ja työnhakijoilta haastattelujen ja työnantajakäyntien kautta saamiinsa tietoihin sekä mm. muiden barometrien ja seurantajärjestelmien tietoihin.

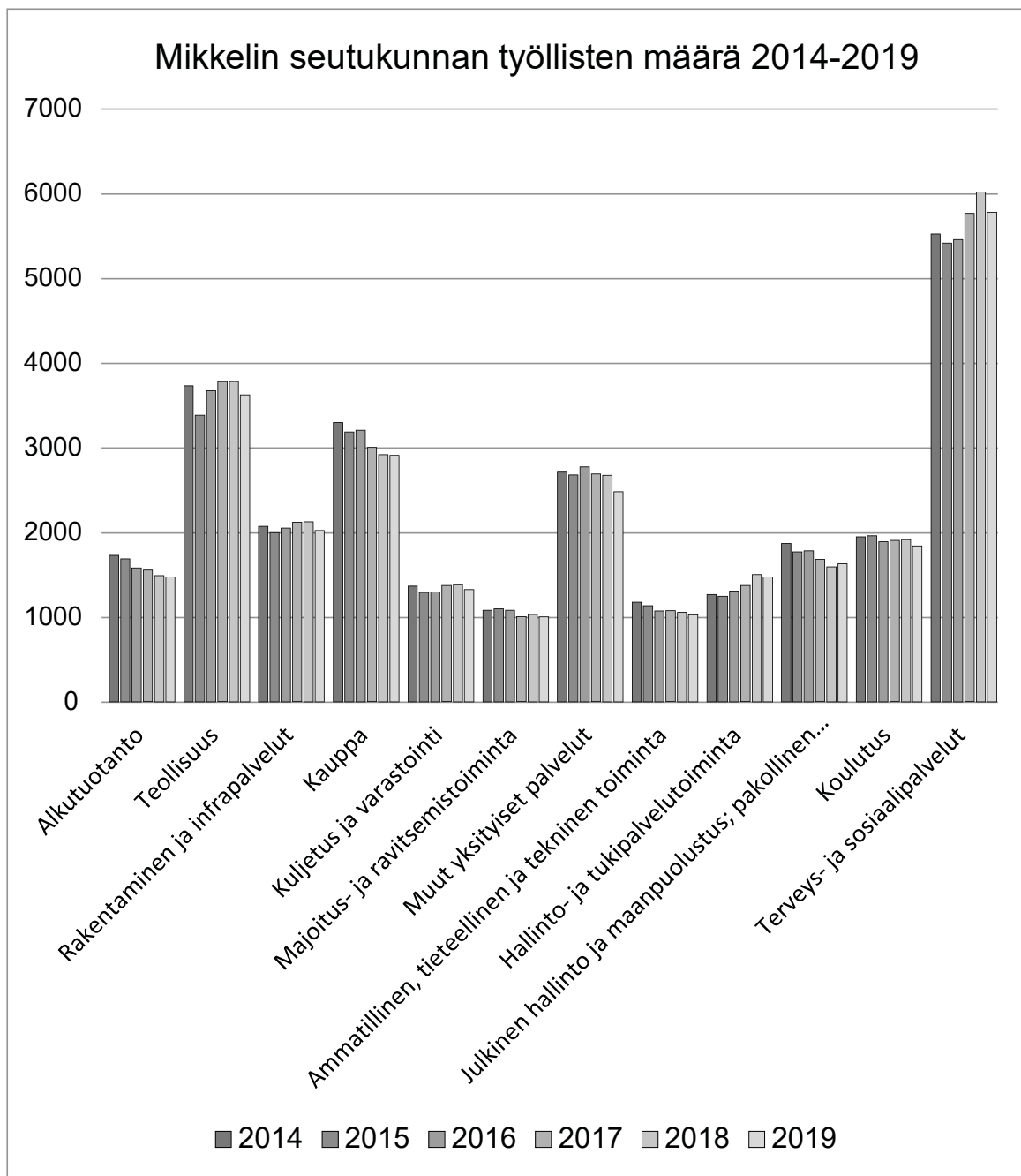
Ammattibarometrien valossa Mikkelin seudulla (Hirvensalmi, Kangasniemi, Mikkelä, Mäntyharju, Pertunmaa ja Puumala) on saavutettu viimeisten vuosien aikana noin 60 ammatissa tasapainotila työnhakijoiden ja avoimien työpaikkojen määrän suhteen. Samaan aikaan sellaisten ammattien, jossa on ollut liikaa hakijoita, määrä on vähentynyt merkittävästi. Kun II/2017 ammattibarometrissä alueella on ollut 28 alaa, joissa on ollut liikaa hakijoita, vuonna 2021 näitä aloja on ollut enää alle 10 (Kuva 7). Yleissihteerit ja myyjät ovat olleet ammatteja, joissa on koko ajan ollut ylitarjontaa hakijoista.

Ammattien, joissa on pulaa hakijoista, määrä on kasvanut merkittävästi vuodesta 2017 asti. Ammattibarometrissä I/2017 on ollut kuusi ammattia, joissa on pulaa hakijoista. Ammattibarometrissä II/2021 vastaavia ammatteja oli 24. Ammateissa korostuvat sosiaali- ja terveysalan, teollisuuden ja ravitsemisalan ammattilaiset.

Tarkastellessa Mikkelin seutukunnan työllisten määrää vuosina 2014–2019 (Kuva 8) voidaan todeta, että terveys- ja sosiaalipalveluiden työllisten määrä Mikkelin seutukunnassa on kasvanut viime vuosina. Ala on myös seudun suurin työllistäjä. Myös hallinto- ja tukipalvelujen alalla työllisten määrä on tasaisesti kasvanut. Teollisuuden aloilla vuosittaisia vaihteluja on ollut paljon, mm. suhdannevaihteluista ja tuotannollisista rakennemuutoksista johtuen.



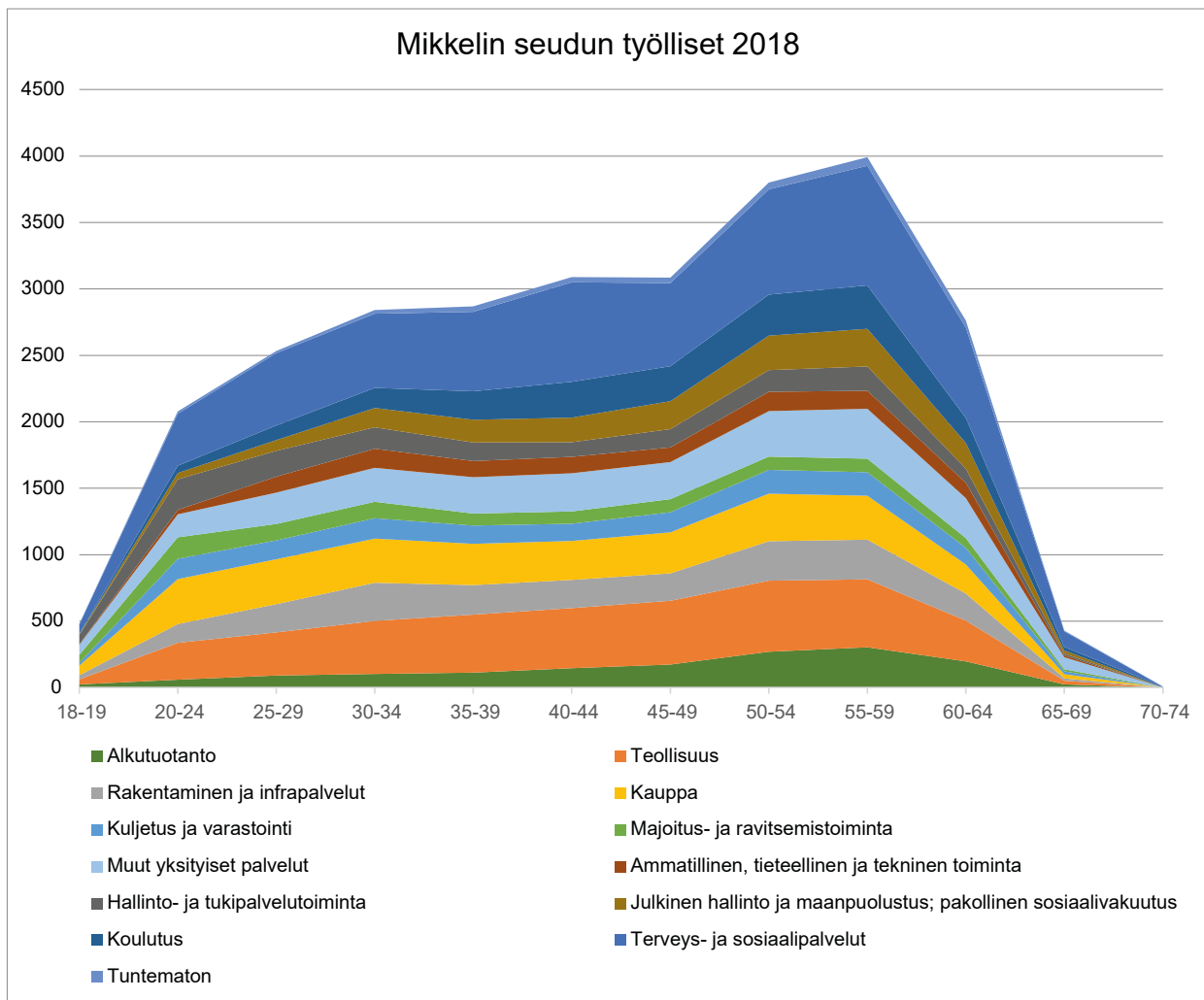
Kuva 7. Mikkelin seudun ammattibarometrin tulokset 3/2014–2/2021. Lähde: Ammattibarometri.



Kuva 8. Työllisten määrän kehittyminen 2014–2019 eri toimialoilla Mikkelin seudulla. Lähde Tilastokeskus - Työssäkäynti.

Alat, joilla työllisten määrä on selkeästi ja tasaisesti vähentynyt, ovat kaupan ala sekä julkinen hallinto ja maanpuolustus (sisältäen pakollisen sosiaalivakuutuksen). Molemmat alat ovat myös jossain määrin turvassa suhdannevaihteluista, ja työpaikkojen vähentymiset ovat olleet seurausta esimerkiksi digitalisaatiosta. Työllisten määrä alkutuotannossa on laskenut trendinomaisesti.

Mikkelin seudun työllisten ikäjakauma (Kuva 9) tukee edellä olleita havaintoja Etelä-Savon demografiasta. Muihin seutuihin verrattuna Mikkelin seudun työllisten ikäjakauma on tasapainoisin, vaikka työllisten keski-ikä onkin korkea.



Kuva 9. Mikkelin seudun työlliset eritoimialaoilla ikäjakauman mukaan 2018. Lähde: Tilastokeskus -Työssäkäynti.

Valtaosa seudun työllisistä on 45–64-vuotiaita ja kaikkein suurin ikäryhmä on 55–59-vuotiaat. Mikään toimiala ei erotu selvästi ikääntyneenä tai nuorempana, vaan jokaisella toimialalla on maakunnan ikärakenteen mukainen työllisten osuus. Alkutuotannossa ikärakenne on kuitenkin selvemmin painottunut vanhempiin työllisiin.

## Savonlinnan seudun tunnuslukuja

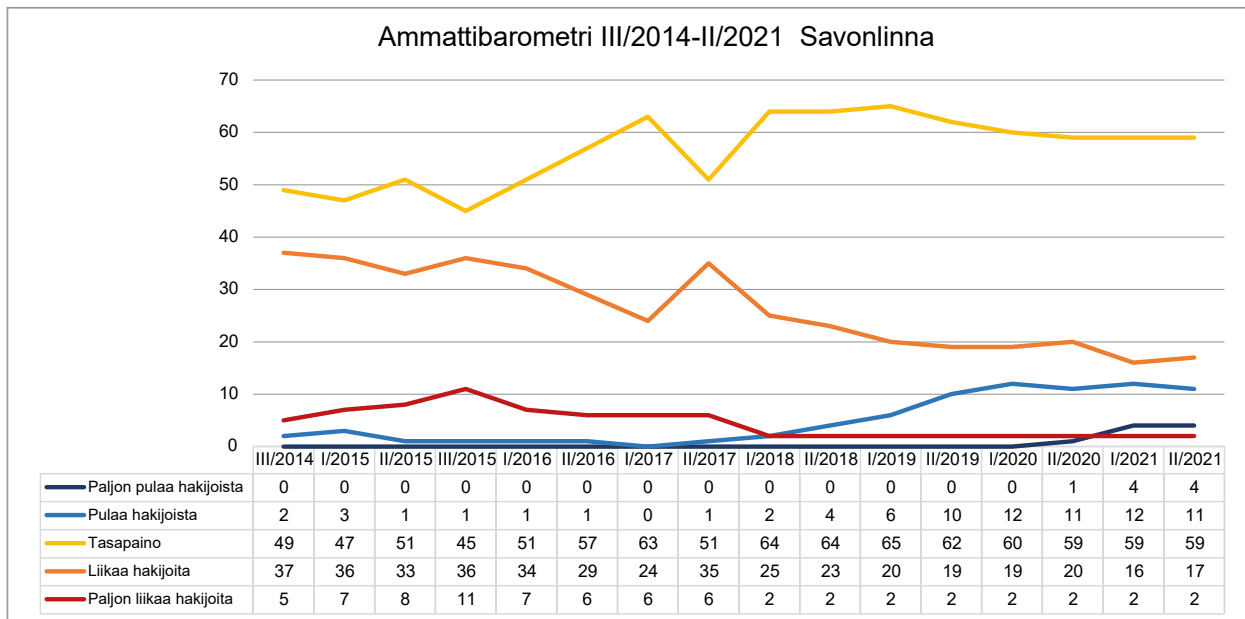
Ammattibarometrien mukaan Savonlinnan seudulla (Savonlinna, Enonkoski, Rantasalmi ja Sulkava) on eniten ylitarjontaa työnhakijoista verrattuna muihin Etelä-Savon alueisiin. Verrattuna Etelä-Savon muihin alueisiin Savonlinnan seudulla on enemmän ammattinimikkeitä, joissa on liikaa hakijoita työn tarjontaan nähden. Savonlinnan seudulla on ainoana Etelä-Savon seuduista enemmän ammatteja, joissa on liikaa hakijoita kuin ammatteja, joissa on

pulaa hakijoista. Ammattien, joissa on liikaa hakijoita, määrä on kuitenkin puolittunut tarkastelujaksolla. Eniten liikaa hakijoita on yleissihteerin ja myyjän ammatteihin. Seudulla on paljon työttömiä ammatillaisia myös kuljetusalalla, rakennus- ja infrapalveluissa, eri alojen asentajissa ja korjaajissa.

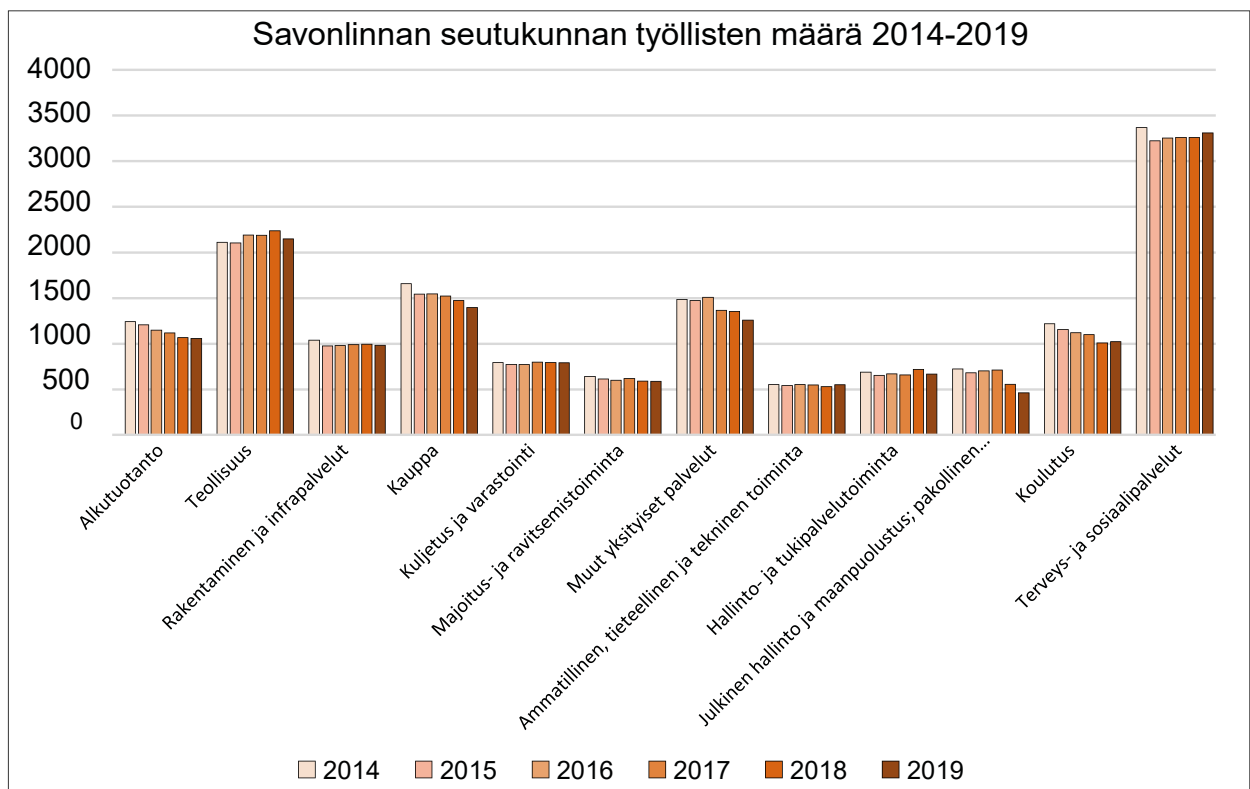
Savonlinnan seudullakin niiden ammattien määrä, joissa on pulaa hakijoista, on noussut. Kuten kuvasta 10 ilmenee, vuosien 2014 ja 2019 välillä ei ollut yhtään ammattia, joissa olisi ollut paljon pulaa hakijoista. Syksyn 2021 ammattibarometrissa näitä ammatteja oli jo neljä. Pulaa on erityisesti sosiaali- ja terveysalan osaajista sekä hitsaajista, koneistajista, lastentarhaopettajista ja laitossiivoojista. Opettajakoulutuksen loppuminen Savonlinnassa vuonna 2018 on vähentänyt opettajien ja lastentarhaopettajien tarjontaa koko maakunnassa.

Savonlinnan seudulla useimmilla aloilla työllisten määrä on laskenut. Seudun eniten työllistävät alat ovat sosiaali- ja terveyspalvelut (toimiala Q) sekä teollisuus (sisältää toimialat B ja C). Näillä kahdel-





Kuva 10. Savonlinnan seudun ammattibarometrin tulokset 3/2014–2/2021. Lähde: Ammattibarometri.



Kuva 11. Työllisten määrän kehittyminen 2014–2019 eri toimialoilla Savonlinnan seudulla. Lähde: Tilastokeskus - Työssäkäynti.

la toimialalla työllisten määrä seudulla on kasvanut vuosien 2014 ja 2019 välillä.

Työllisten määrän lasku on ollut tasaista alkutuotannossa (toimiala A), kaupan alalla (toimiala G), muilla yksityisillä palvelualoilla (sisältää toimialat J, K, L, R, S ja T), julkisessa hallinnossa ja maanpuolustuksessa sekä koulutuksessa. Tasaisesti työllistäneitä toimialoja seudulla ovat rakentaminen ja infrapalvelut (sisältää toimialat D, E ja F), kuljetus ja varastointi (toimiala H), majoitus- ja ravitsemis-

toiminta (toimiala I), ammatillinen, tieteellinen ja tekninen toiminta (toimiala M) sekä hallinto- ja tukipalvelutoiminta (toimiala N).

Savonlinnan seudun työllisten ikäjakauma (Kuva 12) tukee edellä olleita havaintoja Etelä-Savon demografiasta. Seudun työllisten ikäjakauma painottuu Mikkelin seutukuntaan verrattuna ikääntyneempiin, mutta on kuitenkin tasapainoisempi kuin Pieksämäen seudun.

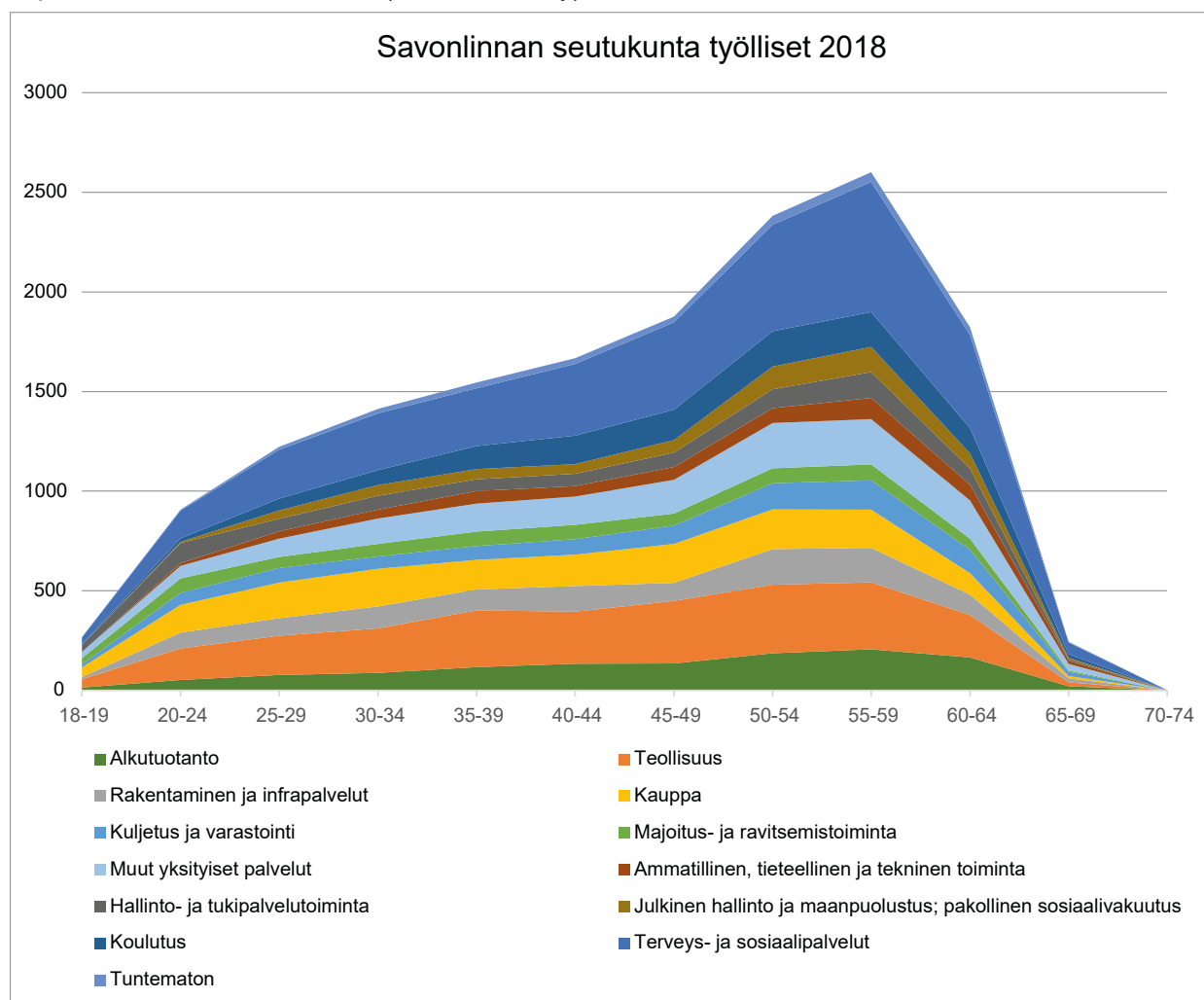
Valtaosa seudun työllisistä on 45–64-vuotiaita ja kaikista suurin ikäryhmä on 55–59-vuotiaat. Mikään toimiala ei erotu selkeästi ikääntyneempänä tai nuorempana, vaan jokaisella toimialalla on maakunnan ikärakenteen mukainen työllisten osuus. Savonlinnan seudulla rakentamisessa ja infrapalveluissa sekä muissa yksityisissä palveluissa ikärakenne kuitenkin painottuu ikääntyneisiin hieman maakunnan keskiarvoa selvemmin.

## Pieksämäen seudun tunnuslukuja

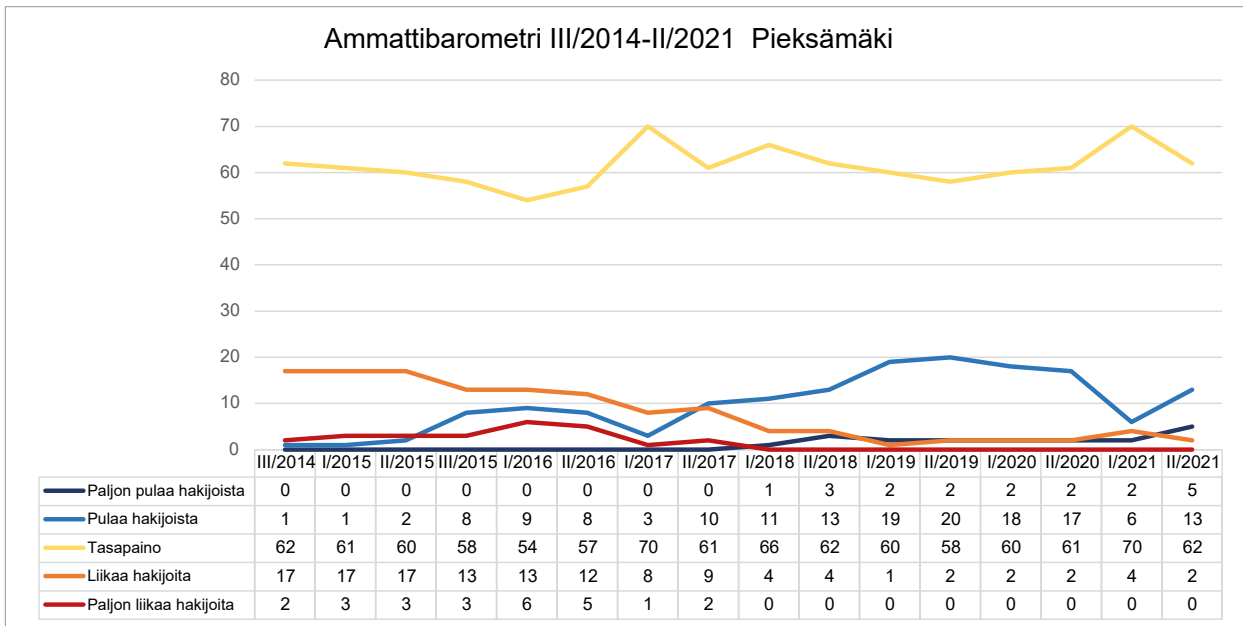
Pieksämäen seudun ammattibarometrissä ominaispiirteensä on, että kysynnän ja tarjonnan suhteen tasapainossa olevien ammattien määrä on pysynyt samana (Kuva 13). Näiden ammattien määrä on vakiintunut noin kuuteenkymmeneen, eikä havaittavissa ole mitään trendiä kumpaakaan suuntaan lukuun ottamatta suhdannevaihtelua ja muutamia nopeita rakennemuutostilanteita (esim. Salico Oy).

Etelä-Savon seutuihin verrattuna Pieksämäen seudulla on vähiten ammatteja, joissa on liikaa hakijoita. Näiden ammattien määrän on vähentynyt selvästi tarkastelujaksolla 2014–2021. Vuoden 2021 syyskuun ammattibarometrissä näitä ammatteja oli vain yleissihteeri ja myyjä. Yleissihteereissä on seudulla kohtaanto-ongelmia: työnantajien vaatimukset täyttäviä tekijöitä ei aina löydy.

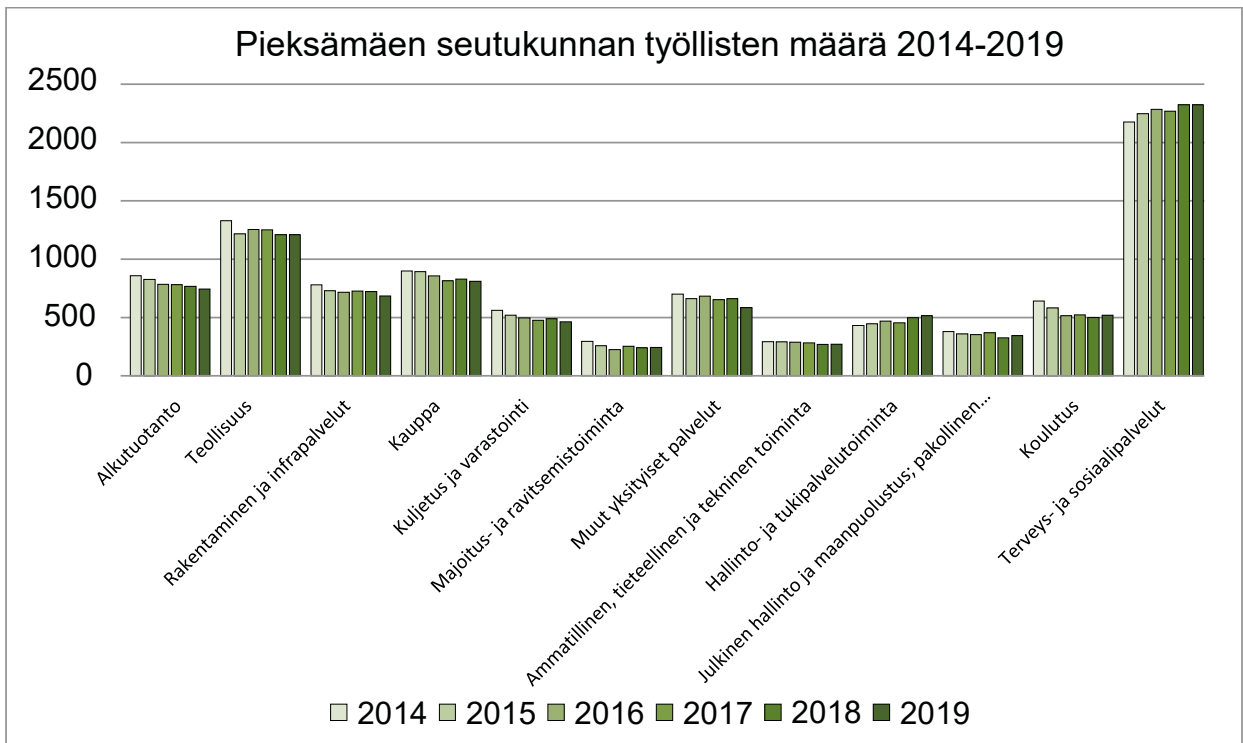
Pieksämäen seudulla ammatit, joissa on pulaa hakijoista, ovat lisääntyneet tarkasteluajanjakson aikana. Kevään 2021 ammattibarometritarkastelussa pula-ammattien määrä laski selvästi. Toisaalta syksyn 2021 ammattibarometrissä näiden ammattien määrä kasvoi jälleen. Seudulla on niukkuutta sosiaali- ja terveysalan ammattilaisista, erityisesti lähi- ja sairaanhoitajista on suuri pula. Seudulle tarvitaan myös hitsaajia, siivoojia, kokkeja sekä lastentarhan- ja erityisopettajia.



Kuva 12. Savonlinnan seudun työlliset eri toimialoilla ikäjakauman mukaan 2018. Lähde: Tilastokeskus -Työssäkäyntitilasto.



Kuva 13. Pieksämäen seudun ammattibarometrin tulokset 3/2014–2/2021. Lähde: Ammattibarometri.



Kuva 14. Työllisten määrän kehittyminen 2014–2019 eri toimialoilla Pieksämäen seudulla. Lähde: Tilastokeskus - Työssäkäynti.

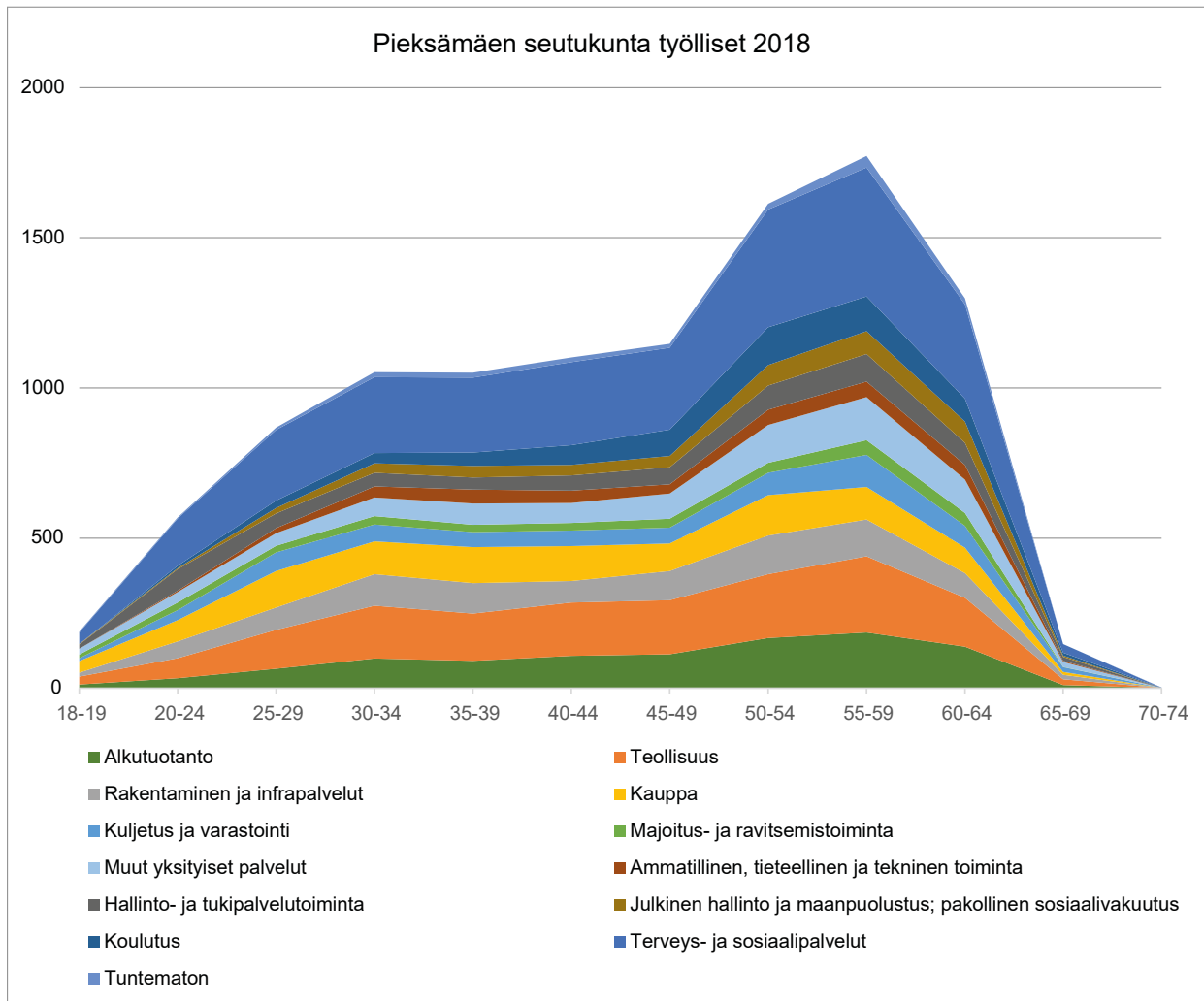
Kuva 14 kertoo työllisten määrän kehitymisestä vuosien 2014–2019 välillä Pieksämäen seudulla. Seudulla työllisten määrä kasvoi terveys- ja sosiaalipalveluissa (toimiala Q) sekä hallinto- ja tukipalvelutoiminnassa (toimiala N). Toimialat, joissa ei tapahtunut merkittävää työllisten määrän kasvua tai laskua, olivat majoitus- ja ravitsemistoiminta (toimiala I), ammatillinen, tieteellinen ja tekninen toiminta

(toimiala M) sekä julkinen hallinto, maanpuolustus, sis. pakollisen sosiaalivakuutuksen (toimiala O). Teollisuudessa (toimialat B ja C) työllisten määrä väheni selvästi vuodesta 2014 vuoteen 2015. Tämän jälkeen työllisten määrä kuitenkin vakiintui.

Työllisten määrä on vähentynyt Pieksämäen seudulla alkutuotannossa (toimiala A), rakentamisessa ja infra-palveluissa (toimialat D, E ja F), kaupan alalla (toimiala G), kuljetus- ja varastointialalla (toimiala H), muissa yksityisissä palveluissa (toimialat K, L, R, T ja S) sekä koulutuksessa (toimiala P).

Pieksämäen seudun työllisten ikäjakauma (Kuva 15) on maakunnan hälyttävän, sillä seudulla eläköityy seuraavien kymmenen vuoden aikana paljon työntekijöitä. Erityisen hankala tilanne on sosiaali- ja terveyspalveluissa, kun alalta siirtyy suuri määrä työntekijöitä eläkkeelle ja samaan aikaan alan työvoimatarve on kasvava.

Kuten Mikkelin ja Savonlinnan seuduilla, myös Pieksämäen seudulla työllisiä on eniten 45–64-vuotiaissa ja suurin ikäryhmä on 55–59-vuotiaat. Mikään toimiala ei erotu selkeästi ikääntyneenä tai nuorempana, vaan jokaisella toimialalla on maakunnan ikärakenteen mukainen työllisten osuus. Kuitenkin alkutuotannossa, teollisuudessa ja terveys- ja sosiaalipalveluissa ikärakenne painottuu hieman selvemmin ikääntyneisiin.



Kuva 15. Pieksämäen seudun työlliset eri toimialoilla ikäjakauman mukaan 2018. Lähde: Tilastokeskus -Työssäkäyntitilasto.

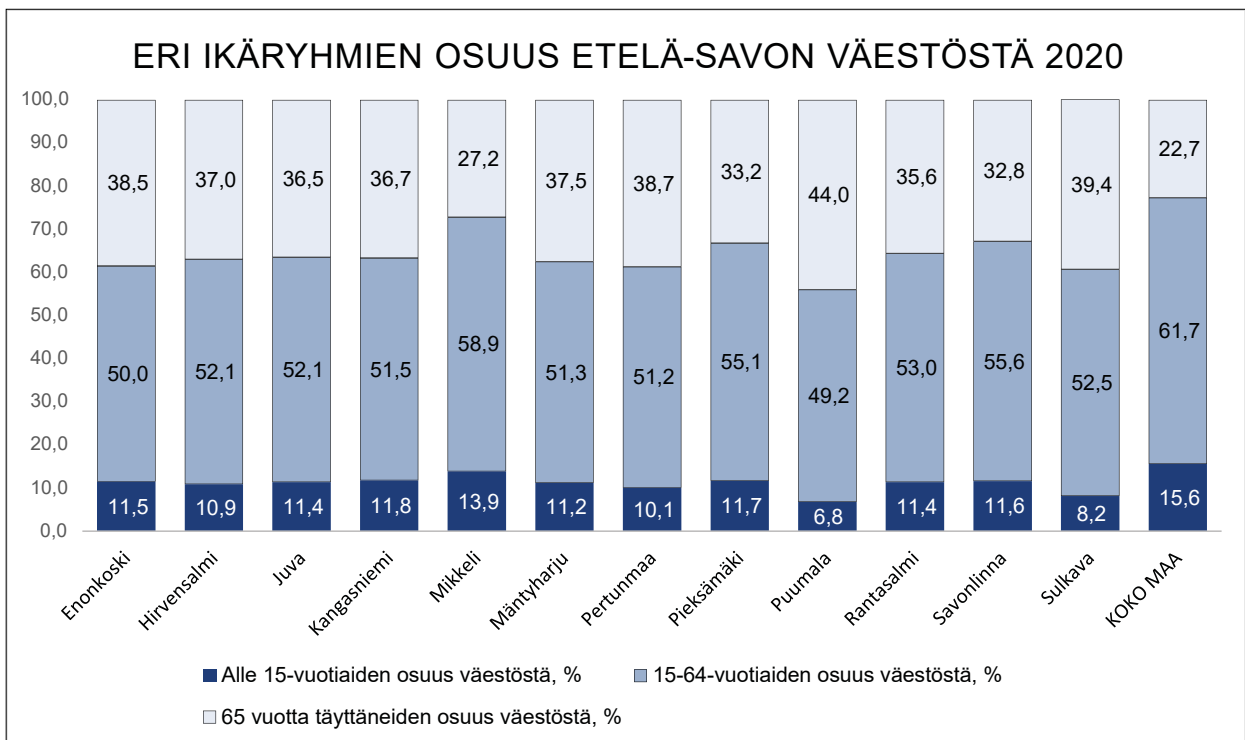
# Etelä-Savon työikäiset ja työvoima

Etelä-Savossa oli 15–64-vuotiaita 74 000. Tämä on maakunnan koko työikäinen väestö. Alla olevassa kuvaajassa (Kuva 16) on kuvattu väestön jakaumaa alle 15-vuotiaisiin, työikäisiin ja yli 64-vuotiaisiin Etelä-Savon kunnissa. Työikäisen väestön osuus ylittää vain Mikkelissä lähellekään koko maan työikäisten osuutta. On myös otettava huomioon, että yhteensä lähes 19 000 henkilöä eli noin neljäsosa Etelä-Savon työikäisistä (15–64-vuotiaista) on työvoiman ulkopuolella esimerkiksi opiskelun, perhevapaiden tai terveydellisten syiden takia sen lisäksi, että työttömänä on noin 10 prosenttia työikäisistä.

Etelä-Savon kuntien väestörakennetta tarkastellessa nähdään, että kolmen luokan avulla, jotka ovat alle 15-vuotiaat, 15–64-vuotiaat ja yli 64-vuotiaat, huomataan, että maakunnan kaikissa kunnissa väestö on ikääntyvää. Verrattuna koko maan vastaaviin lukuihin, Etelä-Savon jokaisessa kunnassa alle 15-vuotiaiden osuus on alhaisempi, kun koko maan vastaava luku on 16 prosenttia. Koko Suomessa yli 64-vuotiaiden ikäryhmä on 23 prosenttia väestöstä, Etelä-Savon jokaisessa kunnassa heidän osuutensa on suurempi.

Etelä-Savon kunnista Mikkelissä, Savonlinnassa ja Pieksämäellä on paras työikäisen väestön osuus koko väestöstä. Näistä Pieksämäellä ja Savonlinnassa on selvästi suurempi osuus yli 64-vuotiaita. Ero Mikkelin kaupungin vastaavaan osuuteen on yli 5 prosenttiyksikköä.

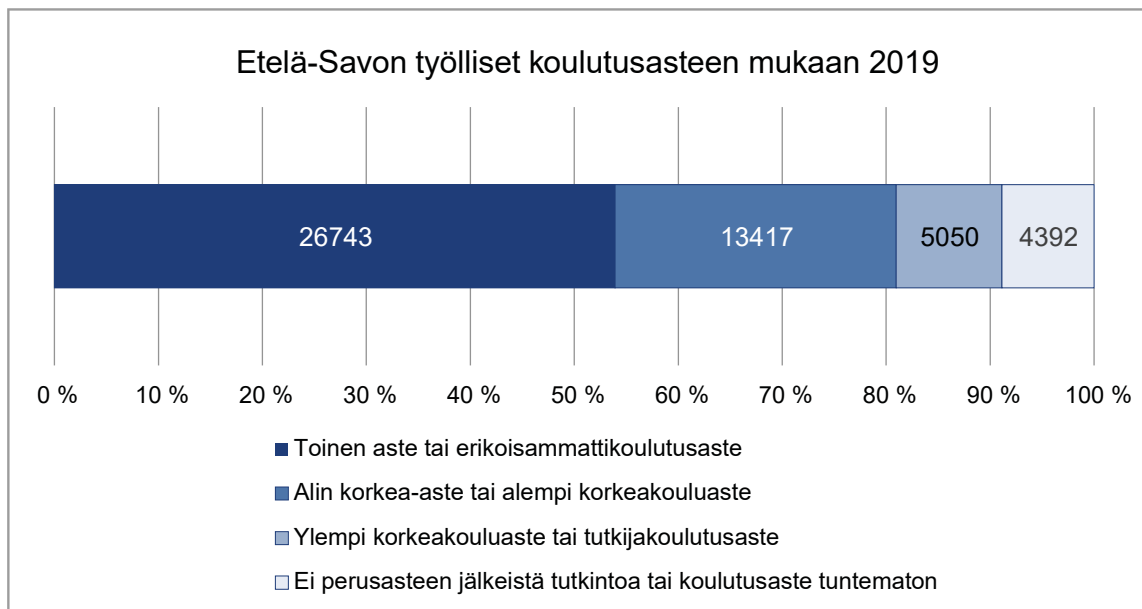
Työikäisten osuus kunnan kaikista asukkaista on pienin Puumalassa, joka on ainoa alle 50 prosenttiin jäävä kunta. Sen lisäksi, että Puumalassa on vähiten työikäistä väestöä, siellä on myös selvästi vähiten lapsia eli alle 15-vuotiaita asukkaita ja eniten yli 64-vuotiaita pääasiassa jo eläkkeellä olevia asukkaita. On todennäköistä, että monet muut Etelä-Savon kunnat tulevat muistuttamaan yhä enemmän Puumalan tämän hetken väestörakennetta. Kaiken kaikkiaan työikäisten määrä Etelä-Savossa, kuten koko maassa, tulee laskemaan suurten ikäluokkien eläköityessä. Koska syntyvyys koko maassa on matalalla tasolla, tullaan Suomessa mahdollisesti näkemään työvoimapulaa etenkin suurimmilla työllistäjäaloilla.



Kuva 16. Eri ikäryhmien prosenttiosuudet Etelä-Savon väestöstä 2020. Lähde: Tilastokeskus - Väestörakenne.

Taulukko 3. Etelä-Savon työvoima kunnittain vuosina 2006, 2010, 2015 ja 2021. Lähde: Työnvälitystilasto – Työssäkäyntitilasto.

KUNNAT	Vuosi 2006	Vuosi 2010	Vuosi 2015	Vuosi 2021
ENONKOSKI	725	682	613	525
HIRVENSALMI	1046	986	977	838
JUVA	3265	3102	2852	2492
KANGASNIEMI	2590	2454	2333	2059
MIKKELI	25907	25599	25463	23724
MÄNTYHARJU	2902	2714	2557	2209
PERTUNMAA	841	807	737	673
PIEKSÄMÄKI	9149	8794	8228	7274
PUUMALA	1135	1064	927	811
RANTASALMI	1836	1767	1625	1368
SAVONLINNA	17449	16804	15982	13834
SULKAVA	1313	1232	1110	940
YHTEENSÄ	68158	66005	63404	56747



Kuva 17. Työlliset Etelä-Savossa koulutusasteen mukaan vuoden 2019 lopussa. Lähde: Tilastokeskus - Työssäkäynti.

Taulukossa 3 on esitetty koko Etelä-Savon työvoima kunnittain jaoteltuna vuosina 2006, 2010, 2015 ja 2021. Taulukosta on luettavissa, että Etelä-Savon jokaisen kunnan työvoima on supistunut vuodesta 2006 eteenpäin. Tämän trendin voidaan ennakoida jatkuvan lähitulevaisuudessa. Esimerkiksi Savonlinnan työvoiman määrä on pienentynyt vuodesta 2006 vuoteen 2021 lähes 21 prosenttia. Mikkelissä vastaava osuus on 8 prosenttia. Pienemmistä kunnista esimerkiksi Enonkoski ja Sulkava ovat kärsineet huomattavasti, sillä samalla aikavälillä Enonkosken työvoiman määrä on vähentynyt yli 27 prosenttia ja Sulkavan yli 28 prosenttia.

Etelä-Savon työllisten koulutustasoa tarkasteltaessa (Kuva 17) havaitaan, että vähän yli puolella maakunnan työllisistä on toisen asteen koulutus (sisältää myös pelkän ylioppilastutkinnon). Etelä-Savon työnantajat tulevat myös lähivuosina tarvitsemaan eniten toisen asteen ammatillisen koulutuksen saaneita työntekijöitä. Toiseksi suurin työllisten ryhmä on alimman korkea-asteen ja alemman korkeakouluasteen suorittaneet, joita on 27 prosenttia. Kymmenellä prosentilla Etelä-Savon työllisistä on ylempi korkeakoulututkinto. Yhdeksän prosenttia työllisistä on ilman perusasteen jälkeistä koulusta tai heidän koulutusasteensa on tuntematon.

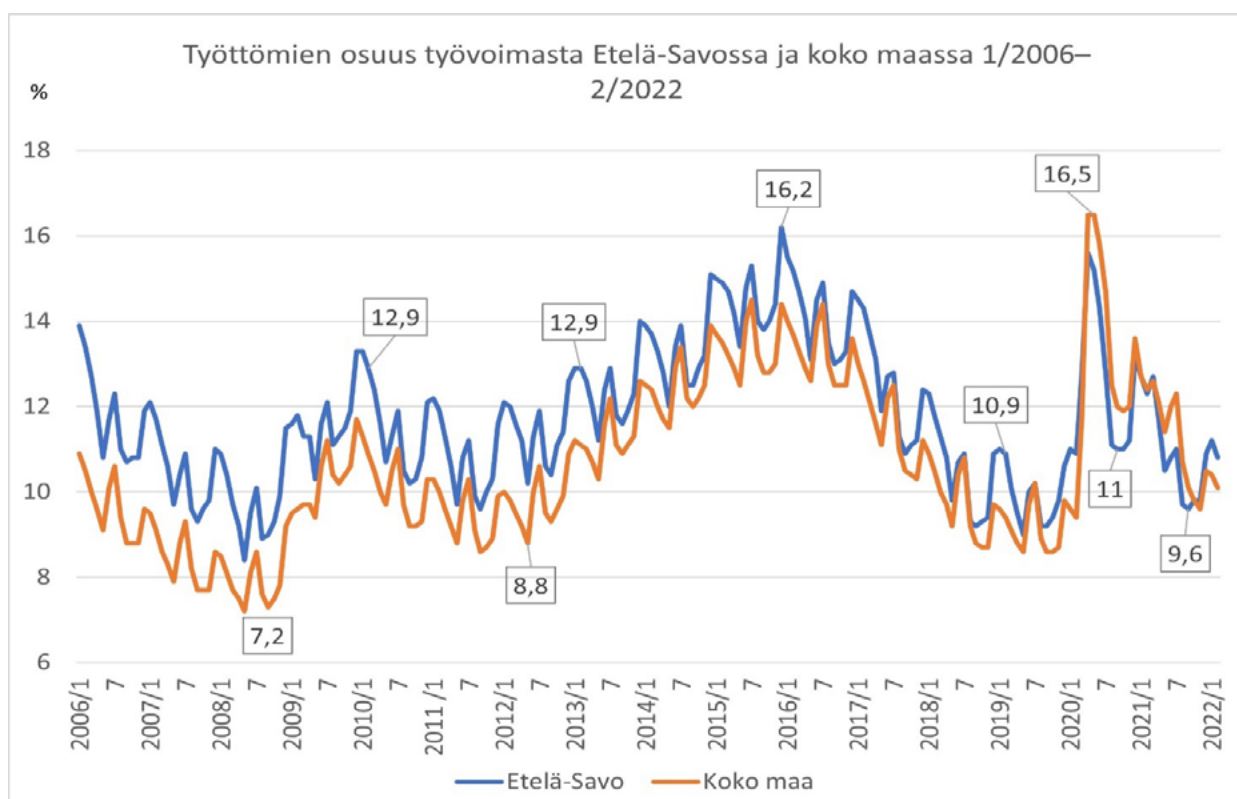
## Työttömät työnhakijat

Kuvassa 18 on tarkasteltu työttömien työnhakijoiden osuutta työvoimasta vuoden 2006 tammikuusta vuoden 2022 helmikuuhun. Etelä-Savossa, kuten koko Itä-Suomessa, on ollut tyypillisesti suurempi osuus työvoimasta työttömänä kuin koko maassa. Etelä-Savon työttömien työnhakijoiden määrässä vuotuiset kausivaihtelut ovat huomattavia. Leimallista on, että naisten työttömyysaste on korkeimmillaan heinäkuussa ja miesten talviaikaan. Tietenkin myös talouden suhdanteet heijastuvat työttömien työnhakijoiden määrään ja työttömyysasteeseen lomautusten ja irtisanomisien muodossa.

Covid-19-pandemia nosti äkillisesti työttömien määrää. Myös Etelä-Savon työttömyysaste nousi pahimmillaan 15,6 prosenttiin huhtikuussa 2020. Ennen pandemiaa Etelä-Savon työttömyysaste oli laskenut jo lähes vuoden 2008 toukokuun tasolle, jolloin oli tarkastelujakson matalin työttömyysaste. Etelä-Savon maakunta selvisi koronapandemiasista kuitenkin valtakunnallista keskiarvoa paremmin. Maaliskuun 2020 jälkeen Etelä-Savon työttömien työnhakijoiden osuus pysyi aina lokakuuhun 2021 asti valtakunnallista keskiarvoa alempana, mitä ei

ollut tapahtunut kertaakaan aiemmin tarkastelujaksolla. Selityksenä korona-ajan parempaan työllisyyteen on Etelä-Savon monipuolinen elinkeinorakenne sekä pienten yritysten ja yksinyrittäjien korkea määrä. Koronasta eniten kärsineiden toimialojen työpaikkaosuus Etelä-Savossa on myös pienempi kuin koko maassa.

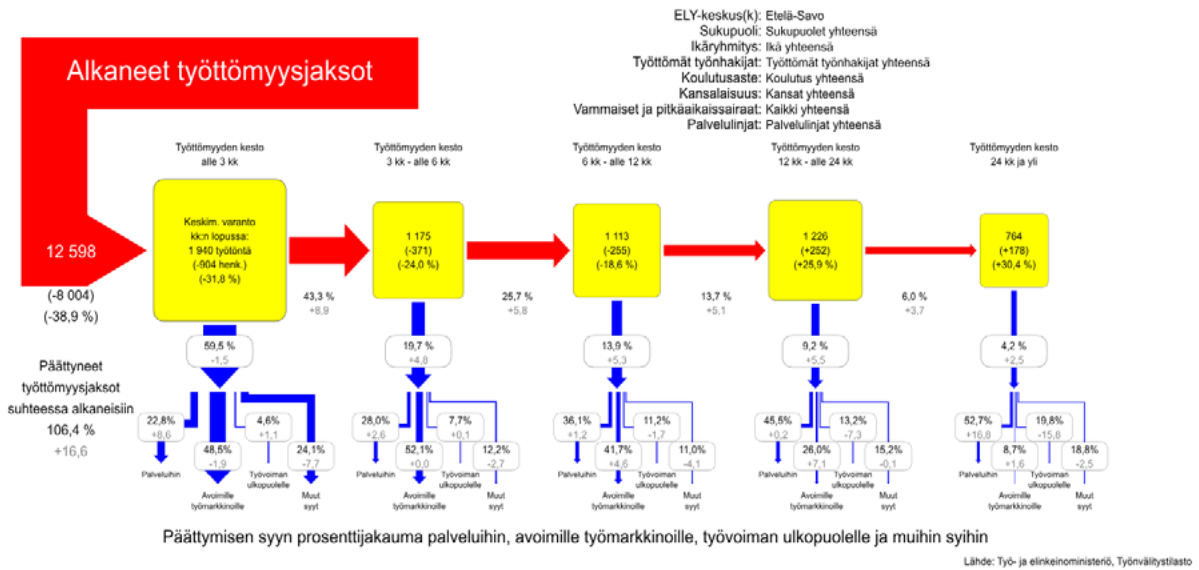
Yhteenvetoja työttömien työnhakijoiden virrasta työttömyyteen ja työttömyydestä pois tuetaan puolivuosi- ja vuositasolla (Kuva 19). Vuonna 2021 alkoi Etelä-Savossa noin 12 600 työttömyysjaksoa. Jaksoja oli noin 39 prosenttia vähemmän kuin vuonna 2020, jolloin erityisesti lomautettujen määrä nousi räjähdysmäisesti alkuvuonna COVID-19-pandemian takia. Työttömyysjaksoista 60 prosenttia päättyi alle 3 kuukaudessa ja näistä 49 prosenttia päättyi työllistymiseen avoimille markkinoille. Myös TE-toimiston palveluihin ohjautumisista 44 prosenttia tapahtui ensimmäisen kolmen työttömyyskuukauden aikana. Tuolloin palveluihin ohjautui 1 700 henkilöä. Yhdenjaksoiseen yli vuoden työttömyyteen valui 14 prosenttia työttömistä vuonna 2021.



Kuva 18. Työttömien työnhakijoiden prosenttiosuus työvoimasta Etelä-Savossa ja koko maassa tammikuusta 2006 syyskuuhun 2021. Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö - Työnvälitystilasto.

## Virrat eri kestoisesta työttömyyteen ja työttömyydestä ulos aikavälillä 01/2021 - 12/2021

Prosentit osoittavat virtojen suuruuden suhteessa alkamisvirtaan  
Muutos edellisvuoteen prosenttiyksiköissä

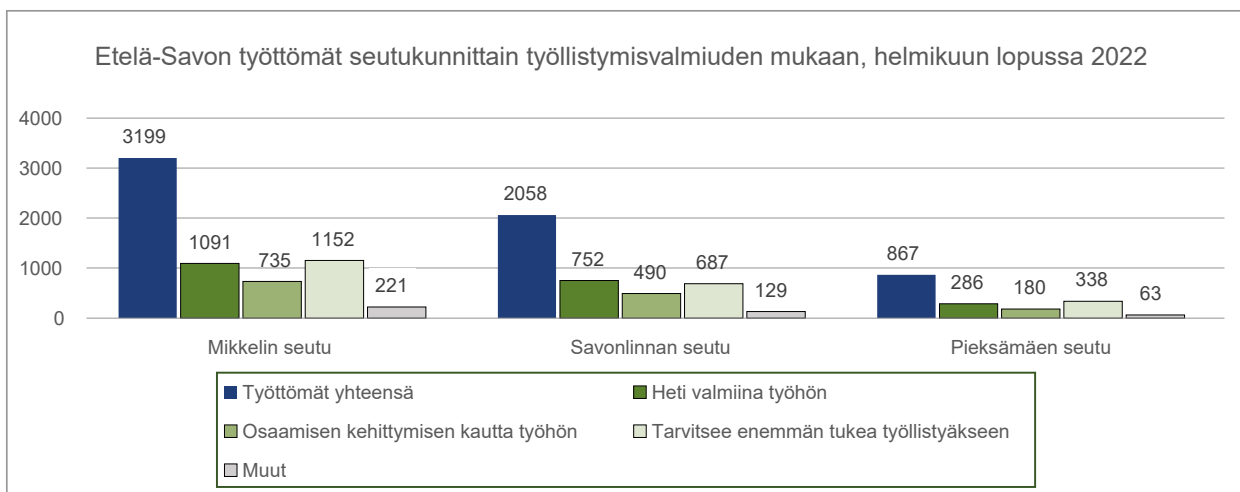


Kuva 19. Virta-varanto-kaavio työttömyyteen ja työttömyydestä ulos, puolivuositilasto 2021. Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö -Työnvälitystilasto.

Tarkastelujaksolla kaikkiaan noin 2 600 työttömyysjaksoa päättyi muiden syiden johdosta, mikä tarkoittaa henkilön ohjautumista muualle kuin työllistymään avoimille työmarkkinoille, osallistumaan palveluihin tai siirtymään työvoiman ulkopuolelle. Muista syistä poistuneista 70 prosenttia poistui ensimmäisen kolmen kuukauden aikana. On oletettavaa, että valtaosa näistä henkilöistä on koulutukseen tai avoimille markkinoille työhön menneitä. Näin ollen avoimille työmarkkinoille työhön

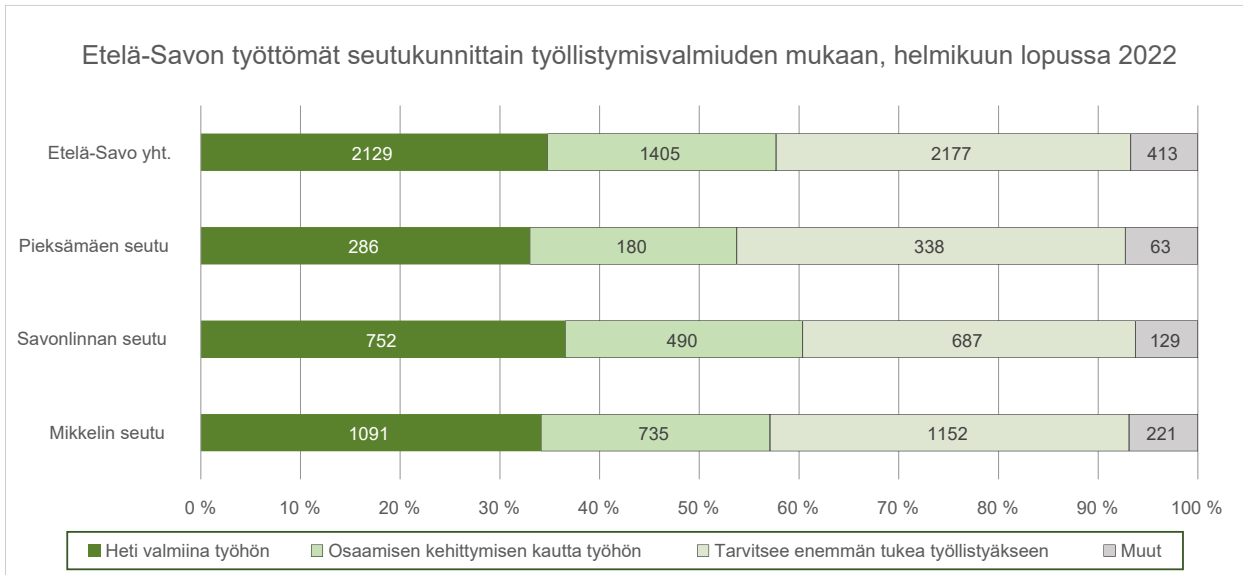
menneiden osuus päättyneistä jaksoista on tosiasiassa suurempi kuin kuvioista suoraan ilmenevä 48 prosenttia.

Kuvassa 20 on tarkasteltu Etelä-Savon työttömiä työnhakijoita seutukunnittain. Yhteensä Etelä-Savossa työttömiä oli 6 100 henkilöä, joista Mikkelin seudulla 3 200 henkilöä, Savonlinnan seudulla vajaa 2 100 henkilöä ja Pieksämäen seudulla vajaa 900.



Kuva 20. Työttömät työnhakija-asiakkaat työllistymisvalmiuden mukaan Pieksämäen, Savonlinnan ja Mikkelin seuduilla helmikuun lopussa 2022. Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö - Työnvälitystilasto.





Kuva 21. Työttömät työnhakija-asiakkaat työllistymisvalmiuden mukaan Etelä-Savossa, Mikkelin seudulla, Savonlinnan seudulla ja Pieksämäen seudulla helmikuun lopussa 2022. Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö - Työnvälitystilasto.

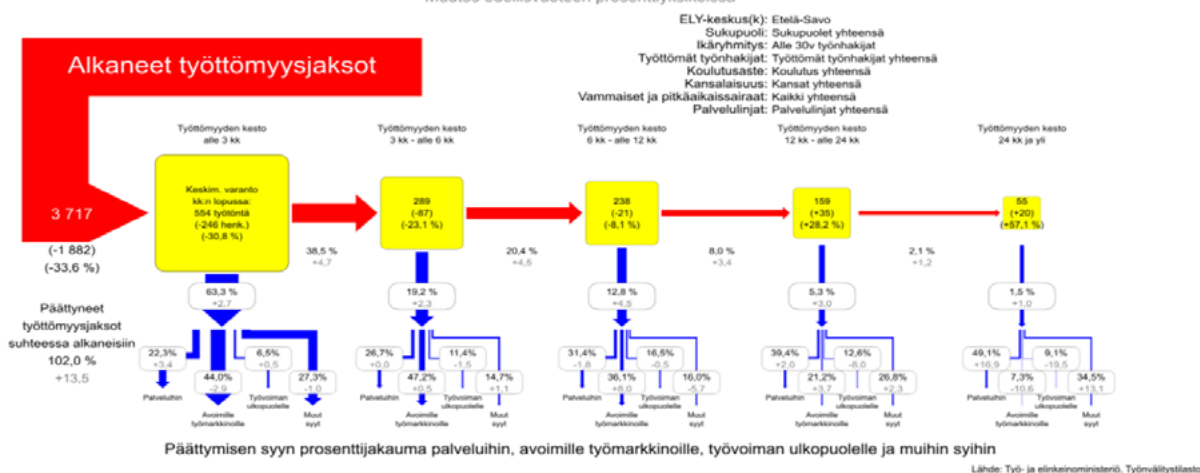
Kuvassa 21 on tarkasteltu työttömien osuuksia työllistymisvalmiuden mukaan eri seutukunnissa ja koko Etelä-Savossa. Seudulliset erot ovat melko pieniä. Heti valmiina työhön on seutukunnissa reilu kolmannes työttömistä. Osaamisen kehittymisen tarpeessa on reilu viidennes työttömistä. Pieksämäen seudulla työttömistä 21 prosenttia kuuluu tähän ryhmään ja vastaavasti Savonlinnan seudulla 24 prosenttia työttömistä. Tämä tukee jossakin määrin käsitystä Pieksämäen seudun niukemmasta työvoimavarannosta. Esimerkiksi Pieksämäellä on aiemmin jouduttu kannustamaan työttömiä kouluttautumaan sosiaali- ja terveysalalle, koska alan osaajista alueella on suuri pula.

Etelä-Savossa työttömistä 38 prosenttia on enemmän tukea tarvitsevia. Osuus vaihtelee seuduittain. Ääripäinä Pieksämäen seudulla osuus on 42 prosenttia ja Savonlinnan seudulla 36 prosenttia. Työttömyyden rakenne on Pieksämäen seudulla muita Etelä-Savon seutuja vaikeampi. Toisaalta Pieksämäen seutukunnan työttömyysaste on alempi ja työmarkkinat ovat vireämmät.

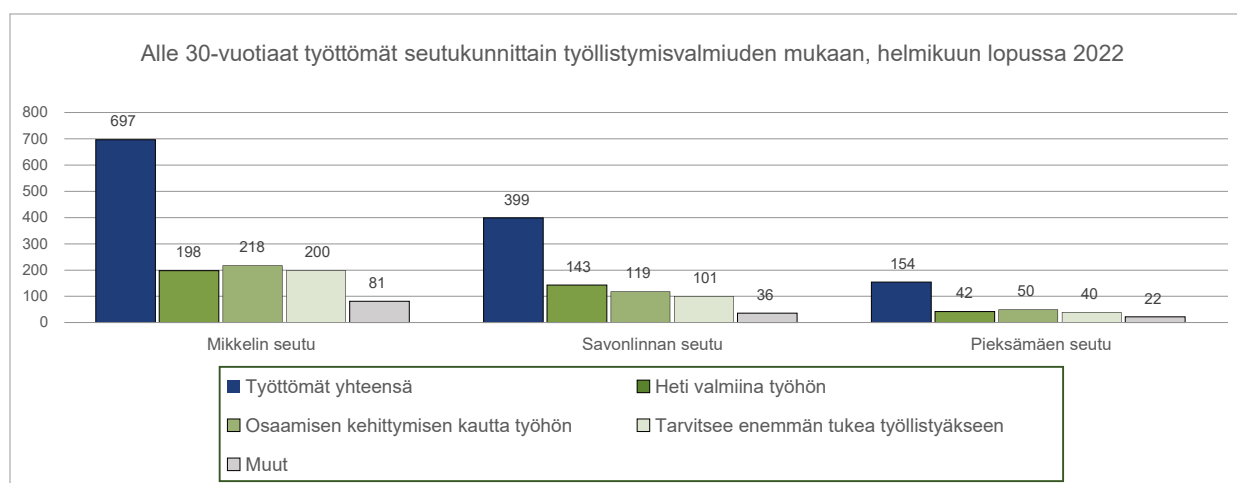
Kaikista Etelä-Savon työttömistä 8 prosenttia eli noin 400 henkilöä kuuluu ryhmään Muut. He ovat asiakkaita, joilla ei ole tilastointihetkellä asiantuntijapalvelun tarvetta, joilla on jokin terveydentilaan liittyvä prosessi kesken tai palvelutarvetta ei vielä ole määritelty.

## Virrat eri kestoiseen työttömyyteen ja työttömyydestä ulos aikavälillä 01/2021 - 12/2021

Prosentit osoittavat virtojen suuruuden suhteessa alkamisvirtaan  
Muutos edellisvuoteen prosenttiyksiköissä



Kuva 22. Alle 30-vuotiaiden virrat eri kestoiseen työttömyyteen ja työttömyydestä ulos aikavälillä 1/2021 – 12/2021. Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö - Työnvälitystilasto.

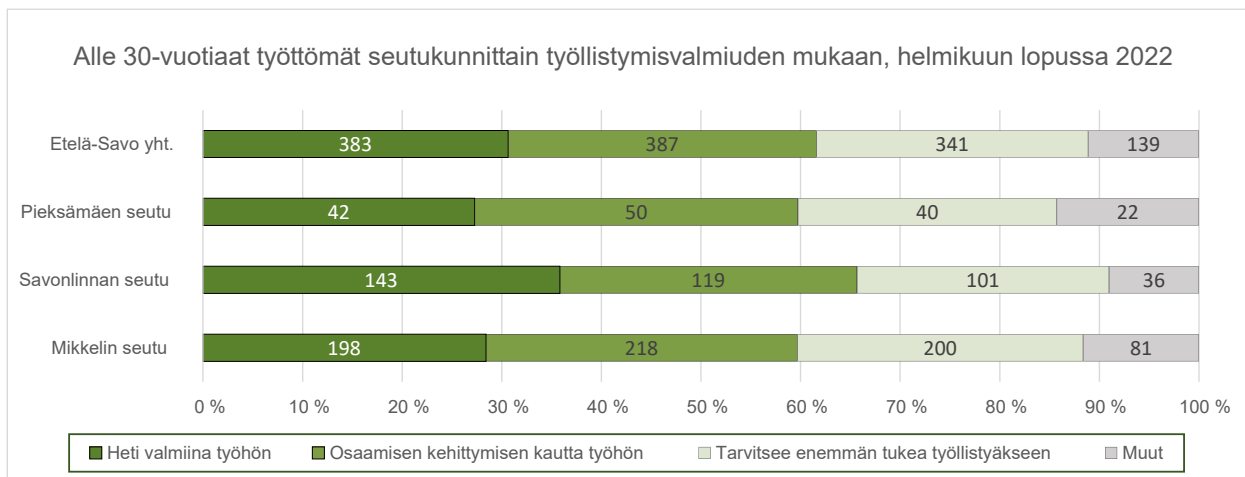


Kuva 23. Alle 30-vuotiaat työttömät työnhakija-asiakkaat työllistymisvalmiuden mukaan Pieksämäen, Savonlinnan ja Mikkelin seuduilla helmikuun lopussa 2022. Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö - Työnvälitystilasto.

Kuvasta 22 ilmenee, että Etelä-Savossa työttömäksi tulleiden alle 30-vuotiaiden työttömyysjaksoista 63 prosenttia päättyy alle kolmen kuukauden aikana. Työttömyysjaksoista 20 prosenttia päättyy kestätyään 3–6 kk ja yhdenjaksoiseen yli vuoden työttömyyteen valuu 8 prosenttia alle 30-vuotiaista työttömistä työnhakijoista.

Kuvassa 23 näkyy Etelä-Savon työttömät alle 30-vuotiaat seuduittain. Helmikuun 2022 lopussa Etelä-Savossa alle 30-vuotiaita oli työttömänä yhteensä 1 250. Pieksämäen seudulla nuoria työttömiä oli noin 150, Savonlinnan seudulla 400 ja Mikkelin seudulla vajaa 700. Noin 85 prosenttia alle 30-vuotiaista työttömistä asuu kaupungeissa.

Alle 30-vuotiaiden työttömien osuuksia työllistymisvalmiuden mukaan on tarkasteltu kuvassa 24. Etelä-Savossa on vajaa 400 nuorta työtöntä työnhakijaa, jotka ovat heti valmiita työhön. Tässä Savonlinna eroaa merkittävästi muista alueista niin, että siellä on enemmän heti työhön valmiita alle 30-vuotiaita nuoria kuin muissa seutukunnissa. Savonlinnassa heitä on 36 prosenttia, kun muissa seutukunnissa jäädään alle 30 prosenttiin.



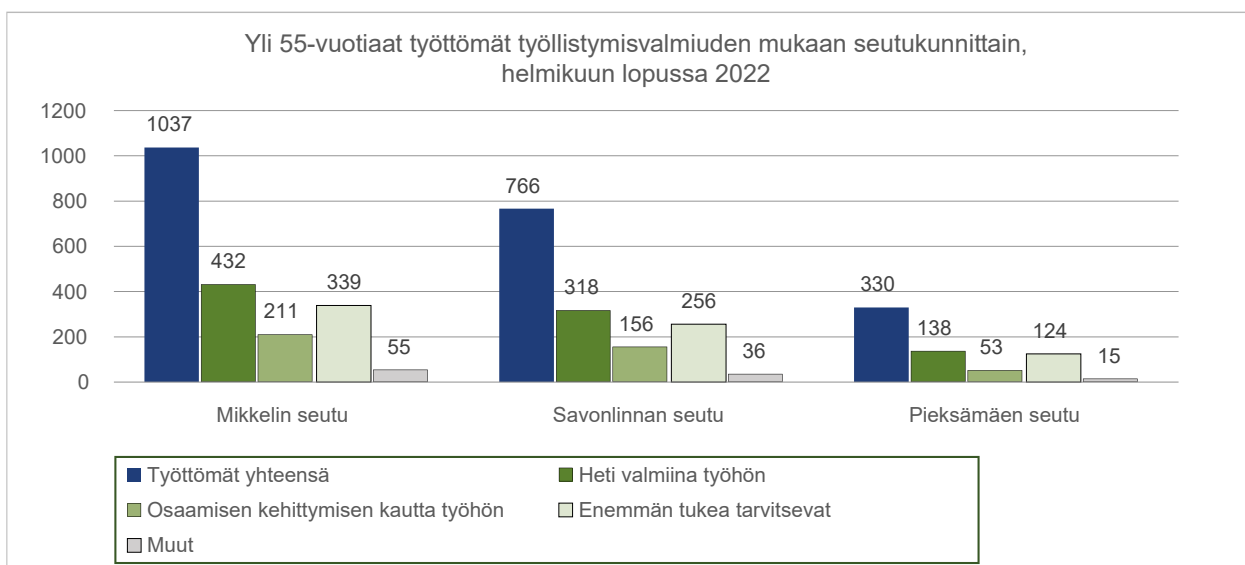
Kuva 24. Alle 30-vuotiaat työttömät työnhakija-asiakkaat työllistymisvalmiuden mukaan Etelä-Savossa, Mikkelin seudulla, Savonlinnan seudulla ja Pieksämäen seudulla helmikuun lopussa 2022. Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö - Työnvälitystilasto.

Osaamisen kehittämispalveluiden asiakkaisiin kuuluu noin 30 prosenttia Etelä-Savon alle 30-vuotiaista työttömistä. Tässä ryhmässä Etelä-Savossa on vajaa 400 henkilöä. Asiakasryhmän palvelussa keskeistä on tukea asiakasta löytämään itseään kiinnostava ja motivoiva koulutus. Toisaalta on tärkeää kannustaa asiakkaita hakeutumaan aloille, joilla on Etelä-Savossa myös pitkällä aikavälillä ennakoitavissa pulaa osaavasta työvoimasta.

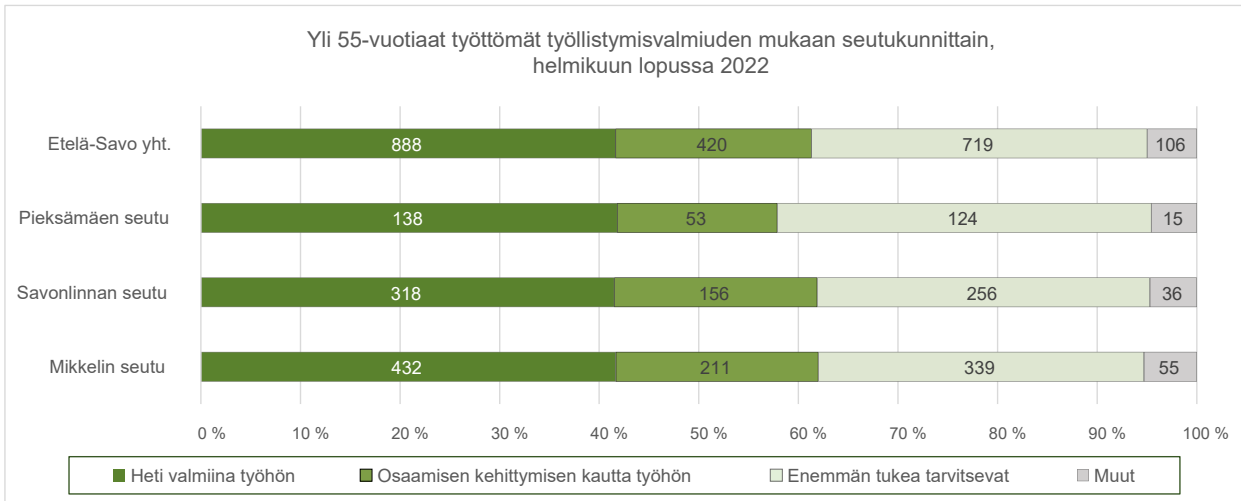
Enemmän tukea työllistymiseen tarvitsevien osuus alle 30-vuotiaista työttömistä on Etelä-Savossa 27 prosenttia ja heitä on 341. Tähän ryhmään kuuluu Savonlinnan seudun alle 30-vuotiaista nuorista työttömistä 25 prosenttia, Pieksämäen seutukunnassa 25 prosenttia ja Mikkelin seutukunnassa 29 prosenttia. Asiakasryhmään, jossa työllistymisvalmiutta ei ole määritelty, kuuluu Etelä-Savossa 11

prosenttia alle 30-vuotiasta työttömistä. Pieksämäen seudulla osuus on korkein, 14 prosenttia.

Kuvassa 25 on tarkasteltu yli 55-vuotiaiden työttömien työnhakijoiden määrää eri seuduilla. Yli 55-vuotiaita työttömiä on selvästi enemmän kuin alle 30-vuotiaita. Alle 30-vuotiaiden osuus kaikista työttömistä on 20 prosenttia ja yli 55-vuotiaiden 35 prosenttia. Pieksämäen seudulla yli 55-vuotiaita työttömiä työnhakijoita oli reilu 300 henkilöä, Mikkelin seudulla oli noin tuhat ja Savonlinnan seudulla vajaa 800. Savonlinnan seudulla työttömistä työnhakijoista yli 55-vuotiaita on peräti 37 prosenttia.



Kuva 25. Yli 55-vuotiaat työttömät työnhakija-asiakkaat palvelulinjoittain Pieksämäen, Savonlinnan ja Mikkelin seuduilla. Vuoden 2021 keskiarvo. Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö - Työnvälitystilasto.



Kuva 26. Yli 55-vuotiaat työttömät työnhakija-asiakkaat palvelulinjoittain Etelä-Savossa, Mikkelin seudulla, Savonlinnan seudulla ja Pieksämäen seudulla, helmikuun lopussa 2022. Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö - Työnvälitystilasto.

Yli 55-vuotiaiden työttömien työnhakijoiden työllistymisvalmiudessa on huomionarvoista, että 42 prosenttia työttömistä on valmiita suoraan työhön kaikilla seuduilla (Kuva 26). Osuus on merkittävästi korkeampi kuin alle 30-vuotiaissa, joissa osuus on hieman yli 30 prosenttia.

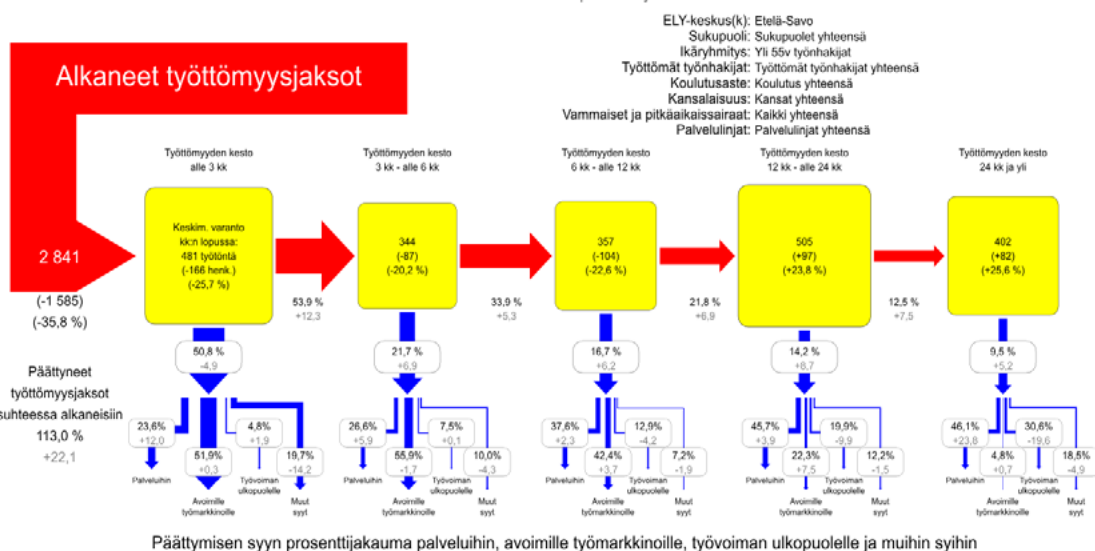
Viidesosa yli 55-vuotiaista työttömistä työnhakijoista on osaamisen kehittämisen tarpeessa. Pieksämäen seudulla osuus on 16 prosenttia ja Mikkelin ja Savonlinnan seudulla 20 prosenttia. Osaamisen kehittämisen tarve työhön pääsemiseksi

si on selvästi paljon harvemmilla yli 55-vuotiaista kuin alle 30-vuotiaista asiakkaista.

Enemmän tukea työllistymiseen tarvitsee 34 prosenttia Etelä-Savon yli 55-vuotiaista työnhakijoista. Mikkelin ja Savonlinnan seudulla osuus on 33 prosenttia ja Pieksämäen seudulla 38 prosenttia. Yli 55 vuotiaista vain 5 prosenttia sijoittuu luokkaan Muut. Tässä on merkittävä ero alle 30-vuotiaisiin verrattuna. Eroa selittää se, että jatkuvien työttömyysjaksojen keskimääräinen kesto viikkoina oli vuonna 2021 yli 55-vuotiailla 71 viikkoa ja alle 30-vuotiailla 30 viikkoa.

## Virrat eri kestoiseen työttömyyteen ja työttömyydestä ulos aikavälillä 01/2021 - 12/2021

Prosentit osoittavat virtojen suuruuden suhteessa alkamisvirtaan  
Muutos edellisvuoteen prosenttyksiköissä



Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö, Työnvälitystilasto

Kuva 27. Virrat eri kestoiseen työttömyyteen ja työttömyydestä ulos, yli 55-vuotiaat, vuositilasto 2021. Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö - Työnvälitystilasto.

Kuvassa 27 on tarkasteltu yli 55-vuotiaiden työttömyyden virtaa eri kestoisiin työttömyysjaksoihin sekä ulos työttömyydestä. Vuonna 2021 alkoi Etelä-Savossa noin 2 840 työttömyysjaksoa yli 55-vuotiailla. Jaksoja oli noin 36 prosenttia vähemmän kuin vuonna 2020, jolloin erityisesti alkuvuonna COVID-19-pandemian takia lomautettujen määrä nousi räjähdysmäisesti. Työttömyysjaksoista 51 prosenttia (n.1 400 jaksoa) päättyi alle kolmen kuukauden aikana ja näistä 52 prosenttia (n. 750 jaksoa) päättyi avoimille markkinoille työllistymiseen. Myös TE-toimiston palveluihin ohjautumisista kolmasosa tapahtui ensimmäisen kolmen työttömyyskuukauden aikana. Yli vuoden työttömyyteen valui 22 prosenttia yli 55-vuotiaista työttömistä työnhakijoista.

## **TE-palveluasiantuntijoiden näkemykset työllistymisen haasteista**

Tammikuussa 2022 Etelä-Savon TE-toimiston, Mikkelin seudun kuntakokeilun ja Savonlinnan kuntakokeilun palveluasiantuntijoille suunnatun kyselyn perusteella työttömien työnhakijoiden työllistymistä tukisi eniten asennemuutos, jossa työttömät itse uskoisivat vahvemmin itseensä ja omaan osaamiseensa sekä työnantajat suhtautuisivat avoimemmin työttömiin työnhakijoihin esimerkiksi iän, työttömyyden keston ja työkyvyn suhteen. Työnhakijoiden kykyä rohkeutta tuoda esille omaa osaamistaan on tarpeellista kehittää erilaisilla palveluilla ja välineillä. Myös yritysten rekrytointiosaamisessa on parantamisen varaa. Työnantajien on tärkeää panostaa omiin rekrytointiprosesseihin sekä huolehtia työntekijöiden perehdyttämisestä. Työnantajan houkuttelevuus ja kilpailukyky työvoimasta paranee, kun vaatimukset työntekijöitä kohtaan ovat kohtuullisessa suhteessa palkkaan ja työtehtäviin nähden.

Vaikka valtaosa työnhakijoista asuu taajamissa, heitä asuu myös eri puolilla maakuntaa haja-asutusalueilla, missä on vähän työpaikkoja. Julkinen liikenne on haja-asutusalueilla usein puutteellista ja ilman omaa autoa kaukana maaseudulla asuvien työllistyminen on miltei mahdotonta. Auton omistamiseen ei asiakasta voida velvoittaa. Oman auton ja julkisen liikenteen puuttuessa yhtenä vaihtoehtona voisi olla kuntien koordinoimat kimpakyydit. On myös havaittu, että erityisesti ikääntyviä asiantuntijatehtävissä työuran tehneitä henkilöitä vetäy-

tyy asumaan haja-asutusalueelle pois työmarkkinoiden käytettävistä. Tämä ilmiö tosin arvioidaan marginaaliseksi.

Enemmän ja mahdollisesti moniammatillista tukea työllistymiseensä tarvitsevia asiakkaita koskevaan kyselyyn vastasi 15 asiantuntijaa. Todetaan, että asiakasryhmä on moninainen ja koostuu yksilöistä. Suuri osa näistä asiakkaista tarvitsee ensin muita palveluja (Kela, terveystalvet, päihdepalvelut jne.), mutta myös kuntoutumista tapahtuu, minkä jälkeen TE-palvelut ovat ajankohtaisia. Asiakasryhmän työllistymisen esteenä asiantuntijoiden mielestä keskeisempänä on terveys, toisena motivaatio ja kolmantena osaaminen. Ikä ja taloudelliset syyt jäivät tässä asiakasryhmässä selvästi edellä mainittuja keskeisiä esteitä toissijaisemmiksi. Toistuvia esteitä työllistyä asiakasryhmällä ovat mielenterveys- ja päihdeongelmat.

Työllistymisen esteet eivät ole aina johdu pelkäämistään asiakkaista, vaan työnantajien kynnys pitkäaikaistyöttömän tai osatyökykyisen palkkaamiseen on korkea. Myös työnantajien sitoutuminen työntekijään mahdollisen palkkatukiajan jälkeen on usein heikko. Työnantajat on "opetettu" käyttämään halpaa työvoimaa. Osatyökykyisten rekrytointiratkaisuissa tarvitaan työnantajien sekä TE-palvelujen eri asiantuntijoiden ja yhteistyötä, jotta asiakkaalle kyetään muotoilemaan hänen täsmätyökykyään vastaava työtehtävä sekä osaamisen että päivittäisen työajan suhteen. Työnantajilla ei ole tarpeeksi tietoa kaikista työllistämiseen liittyvistä ehdoista ja hyödyistä juuri heille. Työnantajat tarvitsevat kohdennettua tietoa osatyökykyisen palkkaamiseen liittyvistä tukipalveluista ja myös esimerkiksi velvoitteista siinä tapauksessa, että työntekijä tulee kokonaan työkyvyttömäksi. Aiheen tuominen esille tiedotusvälineissä mahdollisena rekrytointiratkaisuna on tarpeen, mutta massatiedottaminen ilman yksittäistapauksellista tukea ei riitä, koska palkkaamisratkaisut ovat joka tapauksessa yksilö- ja yritys-kohtaisia.

Asiantuntijoista valtaosa on sitä mieltä, että monet enemmän tukea tarvitsevista asiakkaista-kin voivat vielä työllistyä avoimille työmarkkinoille. Polkujen pituudet vaihtelevat. Asiakkaat tarvitsevat erilaisia palveluita työllistymisen tueksi kuten motiivointia, rohkaisua, valmennus- ja koulutuspalveluita sekä aikaa ratkaisujen kypsyttelyyn, minkä jälkeen osa voi palata avoimille työmarkkinoille. Erityisesti terveystalvet oikea-aikaisuus on merkittävä tekijä prosessien sujuvuudelle. Palveluita koettiin

olevan riittävästi, eikä mitään isoja palveluaukkoja ole asiantuntijoiden mukaan. Kuitenkin päihde- ja mielenterveysongelmien hoidon tueksi kaivattiin matalan kynnyksen palveluita.

Alle 30-vuotiaiden työttömien työllistymisen kannalta on asiantuntijoiden mukaan erityisen tärkeää henkilökohtainen ohjaus ja tuki, jotta nuori löytää oman polkunsä. Monia nuoria hyödyttää tarjottavien palvelujen mahdollisimman suora yhteys työelämään. Työpaikoilla toteutettavien palvelujen (esimerkiksi työkokeilun) kautta nuori saa näkyä työelämään jo ennen varsinaista työsuhdetta. Ammatillisen koulutuksen merkitys työllistymiselle on ratkaisevan tärkeä. Se, että 16-vuotiaana joutuu tekemään uravalintaa, on monelle nuorelle suuri haaste. Yläkoulun oppilaanohjaus, perheen tuki ja kavereiden esimerkki ovat tärkeitä. Tarvitaan ohjaavia palveluita, ammatinvalinnan palveluita, kokeiluja ja koulutuksia, jossa kokeillaan eri ammatteja käytännössä. Kuitenkin myös ns. väärät valinnat ovat osa nuoruutta. Joissakin tapauksissa jopa koulutuksen keskeyttäminen on oikea valinta, jos nuori huomaa hakeutuneensa alalle, jota ei koe omakseen ja jolla ei aio työskennellä. Erityisesti nuorille omia arvoja vastaavan ammattialan löytäminen ja työn merkityksellisyys on keskeistä työssä pysymisen kannalta. Eläkkeelle asti ulottuvaa pitkää työuraa monet nuoret eivät edes tavoittele.

TE-palveluasiantuntijat arvioivat, että useimmat yli 55-vuotiaat asiakkaat haluavat työllistyä, mutta motivaatio uudelleen kouluttautumiseen on usein matala. Asiakasryhmän palveluiden tulisi olla joustavia ja lyhyitä, jotta ne houkuttelevat työuran loppupuolella olevia asiakkaita. Monet työttömät halusivat jatkaa työssä pitempään, mutta työntajien asenne tämän ryhmän työurien jatkamiseen on usein nihkeä. Työntekijän pitäisi olla mahdollista tehdä nykyistä laajemmin osa-aikaista työtä tai lyhennettyä työviikkoa terveytensä ja jaksamisensa mukaisesti. Työuran loppupuolella oleva työnhakija saatetaan sivuuttaa rekrytoinneissa, jos työntaja kokee mm. mahdolliset sairausmaksuriskit liian suuriksi. Työntajilla on myös paljon virheellistä tietoa eläkemaksuvelvoitteista, jotka voivat nostaa kynnystä yli 55-vuotiaan palkkaamiseen.

Ulkomaalaistaustaisia asiakkaita palvelevien asiantuntijoiden mukaan tämän asiakasryhmän suhteen on oleellista tiedostaa, että tämä ryhmä on moninainen. Maahan muuttamisen taustalla on erilaisia syitä, jotka vaikuttavat asiakkaan polkuun työmarkkinoilla. Lähtökohdat työllistyä avoimille

työmarkkinoille ovat luonnollisesti erilaiset henkilöillä, joka tulee maahan turvapaikanhakijana kuin sellaisella henkilöillä, joka tulee työn perässä.

Ulkomaalaistaustaisten henkilöiden suurimpana esteenä työmarkkinoille pääsemiseen on kieli ja kulttuuri. Usein myös ennakkoluulot ja asenteet nostavat kynnystä palkata erityisesti ensimmäinen ulkomaalaistaustainen henkilö. Usein työntajat vaativat ulkomaalaistaustaiselta henkilöltä työtävään nähden liiankin täydellistä suomen kielen taitoa. Työntajat eivät aina myöskään usko oman ja työyhteisön kielitaidon riittävän työntöedellyttämään kanssakäymiseen vieraskielisen työntekijän kanssa. Toisaalta työntajat tarvitsevat ennen kaikkea osaavaa työvoimaa, jolloin työntekijän ammattitaito ja osaaminen on ydinasia myös ulkomaalaistaustaisia henkilöitä palkatessa.

Usein ulkomailla hankittua tutkintoa ei pystytä suoraan tunnistamaan ja tunnustamaan. Vaikka koulutusta ei pystyttäisiin suoraan tunnistamaan, on hyvästä koulutusohjasta kuitenkin hyötyä. Asiakkaat, joilla ei ole aiempaa koulutusta, on polku työmarkkinoille pitkä ja hankala. Oppimisvalmiudet voivat olla tällöin heikot ja jo peruskoulun suorittamiseen Suomessa kuluu paljon aikaa.

Etelä-Savon pito- ja vetovoima on ollut suhteellisen heikko ulkomaalaistaustaisen väestön suhteen. Suurissa kaupungeissa ulkomaalaistaustaisia henkilöitä houkuttaa monikulttuurisempi asukasohja, moninaisemmat työmahdollisuudet ja usein myös alemmat kielivaatimukset työpaikoissa sekä koulutuksissa. Ulkomaalaistaustaisen henkilöiden, myös perheiden, integroimiseen tiiviimmin paikkakunnille on kiinnitettävä enemmän huomiota. Erityisesti pienten lasten kanssa kotona oleville vanhemmille voidaan tarvita myös uudenlaisia palveluja, jotta he pääsevät osaksi yhteiskuntaa. Koulutukseen pääseminen sekä työpaikan löytyminen koettiin olevan avainasemassa.

Kontaktit paikalliseen väestöön ja harrastukset ovat tärkeitä, jotta ulkomaalaistaustaiset henkilöt kokevat olevansa osa alueen väestöä eikä irrallinen ryhmä. Asiakkaat, joilla on suomalaisia ystäviä, tuttavuuksia sekä harrastuksia, jäävät alueelle paremmin. Yleinen ilmapiiri ja vastaanottavuus vaikuttaa tietenkin myös; ei kukaan halua asua paikassa, jossa ei tunne olevansa tervetullut. Ulkomaalaistaustaisten henkilöiden muuttoliikkeessä vaikuttavat usein lopulta samat asiat kuin suomalaistenkin.

## Etelä-Savon työmarkkinat ja työnhakijavaranto

Tässä luvussa on kirjoitettu auki keskustelut, joita on käyty niin Etelä-Savon TE-toimiston, Mikkelin seudun kuntakokeiluiden kuin Savonlinnan kuntakokeiluiden johdon kanssa. Tässä osiossa pureudutaan siihen, millainen Etelä-Savon työmarkkinoiden tilanne on työllisyyden hoidon puolesta, miten eri toimialat ovat kehittyneet sekä mitä kehityskohteita meillä maakunnassa on.

Etelä-Savo on suhteellisen korkean työttömyyden aluetta. Etelä-Savossa ei juuri ole ollut isoja rekrytointeja, mutta ei myöskään isoja irtisanomisia. Henkilöstömäärältään suuria yrityksiä on vähän – työllistäjät ovat valtaosin keskisuuria tai pieniä ja julkisen sektorin osuus on reilu kolmasosa työpaikoista, kun julkisen osuus koko maassa on 30 prosenttia. Viime vuosina kohtaanto-ongelmat ovat yleistyneet koko maakunnassa. Väestön ja työvoiman ikääntyneisyys aiheuttaa sen, että koko maakunnassa sekä taloudellinen että väestöllinen huoltosuhde on haastava, eikä tilanne ole helpotumassa.

Mikkelin seudulla on suhteellisen vakaat työmarkkinat. Mikkelin seudulla työvoiman ikärakenne on maakunnan seuduista tasapainoisin. Mikkelin seutukunnan osuus alle 30-vuotiaasta työvoimasta koko Etelä-Savossa on 57 prosenttia, kun seudun väestöosuus Etelä-Savosta on 52 prosenttia. Toisaalta Mikkelikään ei ole voimakas kasvukeskus, eikä alueella ole väestöllisen elinvoiman turvaamiseksi tarpeeksi nuoria ja lapsiperheitä. Suurin väestöryhmä myös Mikkelin seudulla on työuraa lopettelevat ja jo lopettaneet. Se näkyy vahvana trendinä, joka tulee lisäämään julkisten palveluiden kysyntää ja työvoimatarvetta niissä.

Savonlinnan seudun elinkeinorakenteessa painottuvat hieman muita seutuja enemmän tuotannolliset työpaikat. Seudulla näkyvät voimakkaammin suhdannevaihtelut ja siten myös suhdannetyöttömyys. Myös Savonlinnassa ilmenee työmarkkinoilla kohtaanto-ongelmaa, vaikka alueella on myös paljon työttömyyttä. Kaikkien työttömien työkyky ei riitä palvelualalle, kuten sosiaali- ja terveystalon tai matkailu- ja ravitsemisalalle, missä olisi paljon työpaikkoja seudulla. Alueella on paljon myös suorittaviin töihin tarvetta työvoimalle, johon työntekijältä vaaditaan tiettyä fyysistä työkykyä. Seudulla on paljon vahvasti välityömarkkinatyöpaikkoihin sitoutuneita työnhakijoita.

Savonlinnan alueen työmarkkinatilanteesta on havaittu, että tuotannolliset yritykset eivät läheskään aina laita avoimia työpaikkoja julkiseen hakuun, kun ei uskota, että työntekijöitä löytyy. Hotelli- ja ravintola-alalla taas on runsaasti nollatuntisopimuksia, joissa työntekijä kutsutaan tarvittaessa töihin. Tällä hetkellä puhutaan, että on työnhakijoiden markkinat, mutta Savonlinnassa tilanne ei näyttäydä tällaisena, vaan työmarkkinoita hoidetaan yritysten ehdoilla.

Ongelmat työvoiman riittävyydessä ja työttömien ja avointen työpaikkojen kohtaannossa ovat suurimpia Pieksämäen seudulla, erityisesti juuri Pieksämäellä. Pieksämäen seutukunnassa ei ole ammattibarometrin mukaan ainoassakaan ammatissa yllitarjontaa. Sosiaali- ja terveystalvet kärsivät koko maassa työvoimapulasta ja haaste korostuu Pieksämäellä, missä toimialan työpaikkojen osuus on noin 30 prosenttia kaikista työpaikoista.

Helmikuun lopussa 2022 Etelä-Savossa oli yhteensä 12 000 työnhakijaa TE-toimistossa ja alueen kuntakokeiluissa. Näistä työnhakijoista 6 100 oli työttömiä työnhakijoita. Koko työnhakija-asiakasjoukosta 4 400 työnhakijaa eli vajaa 40 prosenttia on valmiina nopeasti työmarkkinoille. Työttömistä työnhakijoista 2 100 on helposti ilman palveluita työmarkkinoiden käytettävissä, joka on 35 prosenttia työttömien joukosta.

Työnhakija-asiakkaat, jotka tarvitsevat ohjausta ja kannustusta työhön päästäkseen, ovat moninainen ryhmä. Asiakkailla voi olla osaamisen päivittämisen tarvetta, taloudellisia, terveydellisiä tai sosiaalisia haasteita. Haasteet myös kasautuvat, jolloin useammalla osa-alueella on tuen ja palvelun tarvetta. Terveystalisten rajoitteiden merkitys työllistymisen esteenä on keskeinen. Työkykyyn liittyvät rajoitteet on tunnistettava ja ratkaistava ensiksi. Uudelleen kouluttautuminen tai osaamisen kehittäminen ei ole vaikuttavaa, jos terveydelliset syyt estävät työllistymisen.

Yksi keskeinen kysymys Etelä-Savon työvoiman riittävyyden kannalta on, miten kyetään motivoimaan asiakkaita, jotka ovat orientoituneet jo jäämään pois työelämästä. Tässä asiakasryhmässä on myös usein vanhentunutta osaamista ja terveyshaittoja, jotka eivät kuitenkaan ole niin vaikeita, että asiakas olisi kokonaan työkyvytön. Osaamisen merkittävään, pitkäkestoiseen päivittämiseen asiakkailla ei ole juuri motivaatiota, kun työuraa on potentiaalisesti jäljellä alle 5 vuotta. Työnhakijareservin niukkeneminen tuo kuitenkin li-

säperusteita myös yli 60-vuotiaiden työnhakijoiden kannustamiseen jatkamaan työmarkkinoilla nykyistä pitempään. Tähän voidaan tarvita ihan uusiakin tukipalveluja. Ainakin erilaisia osa-aikatyön vaihtoehtoja ja työn muotoilua terveydentilan mukaan tullaan tarvitsemaan nykyistä laajemmin.

Tuloloukuilla on oma merkityksensä siinä, miksi työnhakijoista kaikki eivät ole kiinnostuneita tarttumaan työhön. Jos pieni palkkatulo vie vastaavasti sosiaalietuuksia, kannustimet työhön ovat heikot. Koko Suomessa on myös tyypillistä, että ihmiset eivät ole kovin motivoituneita liikkumaan työn perässä. Yksi syy tähän on todennäköisesti se, että asuminen on omistusasumisvoittoista. Etelä-Savossa myös mm. vesistöjen aiheuttaman rikkonaisuuden takia välimatkat voivat olla pitkiä päivittäisiksi työmatkoiksi, jolloin motivaatio työhön menoon pienee työssäkäynnin kustannusten takia. Haja-asutusalueilla asuvien TE-palveluasiakkaiden töihin lähteminen on hankalaa, jos ei ole omaa autoa eikä julkista liikennettä käytettävissä. Töiden löytyminen lähietäisyydeltä haja-asutusalueella taas on epätoimittavista.

Voisi tiivistää, että työnhakija-asiakkaat jakautuvat karkeasti kolmeen suunnilleen yhtä suureen ryhmään. Reilu kolmasosa on valmis suoraan työmarkkinoille, toinen vajaa kolmasosa on koulutettavissa ja valmennettavissa työmarkkinoille. Viimeisen kolmanneksen kohdalla polku työmarkkinoille on pitempi ja työllistymiseen tarvitaan usein monialaista asiantuntijataukea. Osa heistä ei työllisty avoimille markkinoille ja tarvitsee jatkuvaa julkisen sektorin taloudellista tukea työllistykseen ns. välityömarkkinoilla.

Työmarkkinat kuitenkin lopulta toimivat niin, että kun on pulaa työntekijöistä, työnantaja valitsee parhaan vaihtoehdon tarjolla olevista, jos juuri sitä oikeaa osaajaa ei ole saatavilla. On paljon työnantajia, jotka kärsivät rekrytointihaasteista, mutta saavat lopulta työntekijän. Kokonaan vaille työntekijää jääminen on onneksi paljon harvinaisempaa. Todellisuudessa myöskään täystyöllisyyteen ei ole mahdollista päästä, koska osalla työnhakijoista on merkittäviä työllistymisen esteitä, kuten pysyviä terveyshaittoja.

## **Etelä-Savon toimialojen tilanne ja maakunnan vetovoimaisuus**

Majoitus- ja ravitsemisalalla on työvoimapulaa, kun alalta on koronaepidemian aikana hakeutunut paljon työntekijöitä muille aloille työhön ja kouluttautumaan. Toisaalta alalle on tyypillistä osa-aikatyö, kuten myös kaupan ja muiden palveluiden aloilla. Majoitus- ja ravitsemisalalle haetaan TäsmäKoulutuksista apua työvoiman saamiseksi. Toisaalta alan vetovoimaa tulisi parantaa, jotta saataisiin ihmisiä hakeutumaan alan koulutuksiin. Alan palkkataso ei houkuttele. Työnantajat myös tarjoavat enenevässä määrin nollatuntisopimuksia, eikä trendissä ole näkyvissä muutosta. Haetaan työntekijöitä, mutta hyvin työnantajaystävällisillä sopimuksilla, jolloin myös työntekijän sitoutuminen työpaikkaan helposti on löyhempää. Majoitus- ja ravitsemisaloilla työntekijöiltä vaaditaan usein tiettyä kielitaitoa, ja työnhakijalta puuttuva kielitaito muodostuu työllistymisen esteeksi. Kaikilla työnhakija-asiakkailta ei ole edes välttävää englannin kielen taitoa.

Matkailulla ja maaseutuelinkeinoilla on vahva riippuvuussuhde Etelä-Savossa. Maatilamatkailupalveluja tarjoavia tiloja on Etelä-Savossa lähes 250. Myös monet matkailupalveluyritykset sijaitsevat haja-asutusalueilla. Matkailualan työvoiman löytäminen on tärkeää myös aluetalouden näkökulmasta. Tilanne työvoiman saannin kannalta ei olisi niin ongelmallinen, jos Etelä-Savon matkailun sesonkihuippu ajoittuisi talveen eikä kesään. Maa- ja puutarhatalouden kausityöt tehdään valtaosin ulkomaisella työvoimalla. Ulkomaalainen kausityövoima on jo pitkään tullut alkutuotantoon valtaosin suoria reittejä, ilman kontaktia työhallintoon. Vuoden 2020 koronapandemia-tilanteessa luotujen kausityöntekijöiden hankintamallien ja käytännön kokemusten kautta vuoden 2021 kausityöntekijät alkutuotantoon myös kotimaasta löytyivät helpommin.

Sosiaali- ja terveysalalla on suuri pula osaavista työntekijöistä. Alalla on koko Suomessa herätty myöhään työntekijäpulaan. Tilanteen kärjistymiseen on johtanut valtakunnan tasolla ylioptimistinen arvio teknologian hyödyntämismahdollisuuksista alan tehtävissä ja toisaalta kelpoisuusvaatimusten kiristymisestä, kun toimijoiden odotuksissa olivat niiden lieventyminen. Maakuntaudistuksen valmistelu vei alan työnantajilta huomiota ja heidän oli vaikeaa ennakoita järjestämisvastuun jakautumista ja siten omia työntekijätarpeitaan. Etelä-Savoon



on tullut myös muutamia yksityisiä lastensuojeluyksiköitä, jotka ovat tarvinneet työvoimaa, eikä tätä ole mitenkään riittävän ajoissa pystytty ennakoimaan.

Sosiaali- ja terveysalan työvoiman tarve on suuri ja käytössä ovat kaikki mahdolliset koulutusmuodot ja rekrytointitavat. Alan vetovoimaisuus sinänsä on suuri haaste. Työvoimapulaan on pyritty löytämään ratkaisuja mm. lisäämällä oppisopimuskoulutusta. Oppisopimuskoulutuksiin on saatu hakijoita, koska niissä asiakas saa koulutusajalta palkkaa ja koulutus on hyvin työelämäläheistä. Suoraan työllistymiseen tähtäävät RekryKoulutukset vetävät myös, mutta perinteisiin koulutuksiin on ollut vähemmän hakijoita. Sote-alalle on pyritty saamaan työvoimaa myös ulkomaalaisista osaajista, keskeisenä haasteena on kielitaito. Toisaalta sote-alan töitä on tarjolla kaikkialla Suomessa, ja sen seurauksena ulkomaalaistaustaiset sote-alan työntekijätkin usein keskittyvät kaipaamansa kulttuurillisen yhteisöllisyyden vuoksi suurempiin kaupunkeihin.

Sosiaali- ja terveyspalveluissa yksi erityisryhmä ovat henkilökohtaiset avustajat. Heillä työtuntimäärät ovat useimmiten melko pieniä, joten toimeentulon varmistamiseksi pitäisi olla useampia avustettavia asiakkaita. Järjestelyt eivät ole helppoja, joten rekrytointivaikeuksia esiintyy.

Osatyökykyisten työpanoksen hyödyntäminen on puutteellista. Yhtenä tulevaisuuden ratkaisuna pitäisi pohtia työn jakamista, jolloin saataisiin osatyökykyisiä töihin esimerkiksi pöytien puhdistamiseen ravintola-alalle tai hoiva-avustajiksi sosiaali- ja terveyspalveluihin. Myös haja-asutusalueiden työllisyyden turvaamiseksi on tärkeää panostaa alueen vetovoimaisuuteen ja pitää tietty palveluiden taso, joka houkuttelee työntekijöitä alueelle. Toisaalta koronapandemia ja parantuneet etätyömahdollisuudet ovat saaneet aikaan jo vastaliikettä, jossa kaupungistumisen sijaan siirrytään maaseudulle tekemään töitä ja elämään. Maataloudessa näkyy jo moninaisuus ja tiloilla on paljon sivuelinkeinoja, mutta kasvattamalla ja yhdistämällä osa-aikaisia töitä voitaisiin kyetä ylläpitämään haja-asutusalueiden elinvoimaisuutta.

Etätyö on mahdollistanut asiantuntijatehtävien tekemisen haja-asutusalueilla entistä paremmin, mutta samaan aikaan palveluissa ja tuotannossa työntekijöitä tarvitaan työpaikoilla. Esimerkiksi metalliteollisuuden ja sosiaali- ja terveydenhoidon työpaikkoihin on pystyttävä turvaamaan osaavan työvoiman saatavuus. Olisi tärkeä markkinoida

paikkakuntia, jotta alueen vetovoimaisuus nähtäisiin ja työntekijöitä saataisiin. Koulutuksen tarjoaminen myös pienemmillä paikkakunnilla tarjoaa yrityksille rekrytointikanavan harjoittelupaikkojen muodossa. Sen sijaan koulutuksen keskittäminen haastaa osaavan työvoiman saatavuutta entisestään haja-asutusalueilla.

Etätyö tarjoaa joustavuutta toisissa ammattiryhmissä, kun taas osassa ammatteja työ on tehtävä kiinteässä toimipaikassa, mikä aiheuttaa riskin työmarkkinoiden polarisoitumisesta. On tärkeää saada työpaikkojen arvostusta nousemaan esimerkiksi pienten kuntien sosiaali- ja terveyspalveluissa, jotta ammattien vetovoimaisuuden kautta pystytään turvaamaan osaajien saaminen. Alan vetovoimaisuutta parantaa palkan lisäksi myös työn pysyvyys, työpaikan sijoittuminen ja alueen tarjoamat mahdollisuudet asumiselle ja muulle viihtymiselle – hyvälle elämälle.

Maakunnassa ja paikkakunnilla on erityisen tärkeä pohtia oman alueen vetovoimatekijöitä. Työ on useimmilla ihmisillä tärkeä asuinpaikkakunnan valinnan peruste. Se ei kuitenkaan riitä ainoaksi perusteeksi, varsinkaan sellaisissa ammateissa, joissa tekijöistä on pulaa ja työntekijällä runsaasti valinnanvaraa. Kilpailu työntekijöistä kiristyy. Etelä-Savossa on yhä enemmän tarvetta yhteen hiileen puhaltamiselle ja laajemman näkökulman tarkasteluille, jotta löydetään yhteisiä vetovoimatekijöitä uusien asukkaiden ja työntekijöiden houkuttelemiseksi. Perustellusti voidaan esimerkiksi markkinoida edullista väljää asumista sekä arjen turvallisuutta ja helppoutta. Mikkelin kaupungilla on ollut Solmu-hanke ja muitakin hankkeita, joilla on pyritty markkinoimaan aluetta muissa maakunnissa asuville ihmisille. Muuttoratkaisut ovat kuitenkin yksilöllisiä, eikä ole mahdollista saada niin suurta volyymiä, että se merkittävästi ratkaisisi heikon huoltosuhteen haastetta.

## **Ulkomaalaisen työvoiman saanti**

Uusia asukkaita tarvitaan sekä muualta Suomesta että ulkomailta. Vähäväkisen maakunnan sisäinen muuttoliike ei haasteitamme ratkaise. Tulevaisuudessa töihin tarvitaan sekä jo Suomessa olevat ulkomaalaiset että lisää työperäisiä muuttajia, jotka vasta miettivät, olisiko Suomessa työskentely mahdollista.

Maahanmuuttajista tarvitaan tulevaisuudessa apua työmarkkinoille entistä enemmän koko Etelä-Savossa. Ulkomaalaistaustaisten henkilöiden rekrytointiin alueella on pyritty löytämään uusia ratkaisuja. Savonlinnassa on käynnissä esimerkiksi seutukaupunkien hanke, jolla pyritään saamaan osaajia alueelle. Keskeinen haaste, johon pyritään erityisesti löytämään ratkaisuja, on pitovoima.

Maan sisäinen muuttoliike on nihkeää. Aloilla, joilla tarvittavat työntekijämäärät ovat merkittäviä, eli rakentamisen, teollisuuden ja alkutuotannon tehtävissä, on ollut helpompi saada työntekijöitä ulkomailta kuin muista maakunnista. Ulkomaalaisen työvoiman rekrytoinnissa julkinen hallinto voi tarjota tukea, mutta ensisijaisesti rekrytoinnista päättää työnantaja sen mukaan, miten työt saadaan tarkoituksenmukaisesti tehtyä.

Työnantajilla, joilla on kokemusta ulkomaalaisen työvoiman käytöstä esimerkiksi vuokratyöyritysten kautta, on omat kanavat ja prosessit, jota kautta työvoima hankitaan. Tulevaisuuden kannalta olisi kuitenkin hyvä pohtia myös alueen vuokratyövoiman juurruttamista alueelle pysyviksi asukkaiksi ja työntekijöiksi, koska heillä on jo valmiiksi jokin side alueeseen.

Etelä-Savon maakunnan pitovoima ei ole ollut kovin hyvä maahanmuuttajien kotoutumisessa. Aiemmin maakunnassa esimerkiksi Kotomaatti-hankkeessa tuotettiin laadukasta palvelua, jolla helpotti maahanmuuttajataustaisten ihmisten ammattiopintojen aloittamista. Palvelu tuotti toivottuja tuloksia, mutta varsin monet asiakkaat muuttivat myöhemmin pois alueelta. Ilmiö on valtakunnallinen - maahanmuuttajat keskittyvät alueille, joilla on muitakin samaan kieli- ja kansallisuusvähemmistöön kuuluvia henkilöitä. Etelä-Savossa on myös tunnistettu, ettei pitovoiman kannalta suurin haaste aina ole työntekijän integrointi työyhteisöön, vaan muun perheen integrointi asukkaiksi.

Maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden juurruttamisessa on siis tärkeää luoda työpaikan lisäksi mahdollisuuksia myös arjen palveluille ja perhe-elämälle. Esimerkiksi silloin, kun perheen isä tulee yksin alueelle töihin, hän ei ole pitkäksi aikaa valmis sitoutumaan alueeseen ilman muuta perhettään. Kotoutumista edistää, jos työnantajalla on mahdollisuus tehdä pitempiä työsopimuksia, mikä tarjoaa paremmat mahdollisuudet kiinnittyä alueeseen. Vuokrataso on Etelä-Savossakin melko korkea ja palkasta menee suuri osa asumiseen. Englanninkielisen opetuksen puuttuminen maakun-

nasta on myös heikentävä tekijä kilpailuasetelmasa muita maakuntia vastaan.

Kielitaidon puutteellisuutta pidetään usein pääsyyinä, kun puhutaan ulkomaalaistaustaisten työllistymisen esteistä. Viime vuosina yritysten asettamat kielitaitovaatimukset työnhakijoille ovat kohtuullistuneet, kun työntekijäpula on pahentunut. Työtehtäviin, joiden onnistunut suorittaminen ei vaadi täydellistä suomen kieltä, ei vaadita sitä myöskään työnhakijoilta. Siinä vaiheessa, kun henkilö pystyy toimimaan kielitaidollaan yhteiskunnassa, on tärkeää päästää irti ulkomaalaistaustainen -leimasta. Kun taustalla ei ole enää merkitystä työllistymisen kannalta, tulisi kiinnittää huomiota nimen sijasta osaamispotentiaaliin. Tämän ajattelutavan omaksumisessa on paljon tekemistä, sillä Etelä-Savo on ollut hyvin homogeeninen työntekijöiden suhteen. Jotta työmarkkinakysymyksiä pystytään tulevaisuudessa ratkaisemaan, täytyy työmarkkinoiden olla joustavampia monimuotoisuudelle. Osatyökykyisten työnhakijoiden kanssa on kohdattu samoja haasteita. Nähdään helpommin rajoittavat tekijät kuin osaamispotentiaali.

Tulevaisuudessa on yhä tärkeämpää keskittyä osaamisen arviointiin taustatekijöiden sijaan. Anonyymi rekrytointi on yksi avaus suuntaan, johon olisi hyvä pyrkiä. Tuolloin nähdään ihmisten osaaminen nimen, iän ja taustan sijaan. Työmarkkinatori on esimerkki työhallinnon tarjoamasta verkkoalustasta, jolla on mahdollista kohtauttaa työnantajat, jotka etsivät osaajia ja työnhakijat, jotka tarjoavat omaa osaamistaan. Anonyymi hakijoiden tarkastelu voi saada työnantajan kiinnostumaan työntekijästä, joka nimiluettelosta tarkastellen voitaisiin jättää huomiotta. Työnantajallahan on kuitenkin valta työhaastattelun perusteella valita, kuka on oikea osaaja kyseiseen työpaikkaan.

Suomella on tiettyjä yhteiskunnallisia vetovoimatekijöitä, kuten turvallisuus ja luonto, joilla voidaan kilpailla muiden maiden kanssa ulkomaalaisista osaajista. Näiden vetovoimatekijöiden tunnistaminen ja markkinointi on keskiössä. Tulevaisuudessa myös työnantajat kilpailevat entistä enemmän osaajista, jolloin yritysten oma työnantajakuva vaikuttaa uusien työhakijoiden vetovoimaan ja myös pitovoimaan nykyisistä työntekijöistä.

## Työvoimapalveluiden toimivuus

Nykyisten palveluiden kehittämiseen nähtiin muutamia avauksia, vaikka pääsääntöisesti koettiin, että palveluita on tarjolla kattavasti. Työnhakijoille, jotka oma-aloitteisesti haluavat lähteä kehittämään osaamistaan, tulisi taata taloudelliset mahdollisuudet. Tällä tavoin voidaan mm. tukea asiakkaiden siirtymistä osa-aikaisesta työstä kokoaikaiseen työhön. Asiakkaiden nopeaa ja joustavaa ohjausta palveluiden piiriin ja sitä kautta takaisin työmarkkinoille tarvitaan aiempaa enemmän. Uudessa työvoimapalvelumallissa uskotaan olevan tähän ratkaisu. Osaamis- ja ammattitaitokartoitusten vaikuttavuudessa on tärkeää, että arvioinnit tehdään aidosti työelämän tarpeisiin vastaavina. Mahdollisena uutena palveluna yksinyrittäjien rekryointituki, jotka kokeillaan Kaakkois-Suomessa, voi auttaa yrittäjiä ottaman askeleen kasvun suuntaan.

Yritysten valmiuksien parantamisessa julkishallinnolla on tarjolla mm. valmennuspalveluja ja erilaisia lyhytkoulutuksia. Palveluissa on vielä kehitettävää, jotta ne ovat pysyviä ja entistä vaikuttavampia. Hankkeissa pilotoituja palveluja pitää nykyistä paremmin kyetä juurruttamaan normaalitoiminnaksi. Olisi tärkeää nähdä tilanne kokonaisuutena ja tuottaa palveluita systemaattisesti, jotta pystytään aidosti parantamaan tilannetta. Yritysten nivelvaiheita ja rekryointitilanteita on tärkeä tukea, jotta yritystä ei jätetä yksin. Yhteisen tilannekuvan tunnistamisen myötä on mahdollista toimia yhdessä entistä järjestelmällisemmin.

Nykyisiä palveluita koettiin olevan riittävästi ja niitä pidettiin toimivina. Työnhakija-asiakkaista noin puolet käyttää palveluita. Toisaalta palveluiden vaikuttavuutta ja yritysysteistyötä on tarpeen aina kehittää. Yritysten olisi tärkeä tuoda työvoimatarvetta ajoissa julki, jolloin työpaikkojen ja tekijöiden kohdentaminen olisi helpompaa ja reaaliaikaisempaa. Työnhakija-asiakkaiden potentiaalinen näkeminen on tärkeää, sillä pitkään työttömyys ei aina vie osaamista ja työkykyä. Huolestuttavaa on, että alueella tapahtuu paljon työsopimusten purkamisia koeajalla eli tarvitaan ymmärrystä perehdyttämisen tarpeesta ja työntekijään kohdistuvien vaatimusten kohtuullisuudesta.

Palveluista, joita alueella kaivattaisiin, nousi esille kevyet keskustelevat ja motivoivat palvelut. Toukokuussa 2022 käyttöön otettava uusi työvoimapalvelumalli voi tarjota välineen tämänkaltaisen

palvelun tarjoamiseen. Myös nykyiset asiantuntijat tarvitsevat koulutusta tähän.

Alle 30-vuotiaista työttömistä suurin osa (85 %) asuu kaupungeissa. Pelkän peruskoulun varassa olevien suhteellinen osuus (n. 25 %) on yhtä suuri kaupunkikunnissa kuin muissa kunnissa. Kun mukaan otetaan pelkän ylioppilastutkinnon varassa olevat, ilman ammatillista koulutusta olevien osuus työttömistä nousee 35 prosenttiin. Nuorissa työttömissä on myös lukuisa joukko asiakkaita, jotka ovat hakeutuneet ns. väärälle alalle esimerkiksi ystävien perässä ja valmistuttuaan eivät koekaan työalaa omakseen. Nämä nuoret tarvitsevat suunnan löytämiseen esimerkiksi ammatinvalintapsykologin tukea. Yksilön tarpeiden ja yhteiskunnan normien välillä on ristiriita, kun yhteiskunta painottaa yhtä tutkintoa per yksilö ja yksilötasolla uudelleen suuntautuminen on välttämätöntä.

Työnhakijoina on myös lievästi kehitysvammaisia. Tälle asiakasryhmälle on pystytty tarjoamaan työhön valmentajan palveluja, ja se on parantanut työllistymistä. Tämä on asiakasryhmä, joka voitaisiin saada työmarkkinoiden käyttöön oikeanlaisilla palveluilla ja tukitoimilla. Vaikka kyseessä on marginaalinen ryhmä, on panostus kannattava Etelä-Savon työntekijävarannon vanhetessa ja siirtyessä eläkkeelle sen lisäksi, että näille työnhakijoille itselleen työ tarjoaa merkityksellistä elämänsisältöä ja osallisuutta yhteiskunnassa.

# Työvoiman hankinta ja haasteet

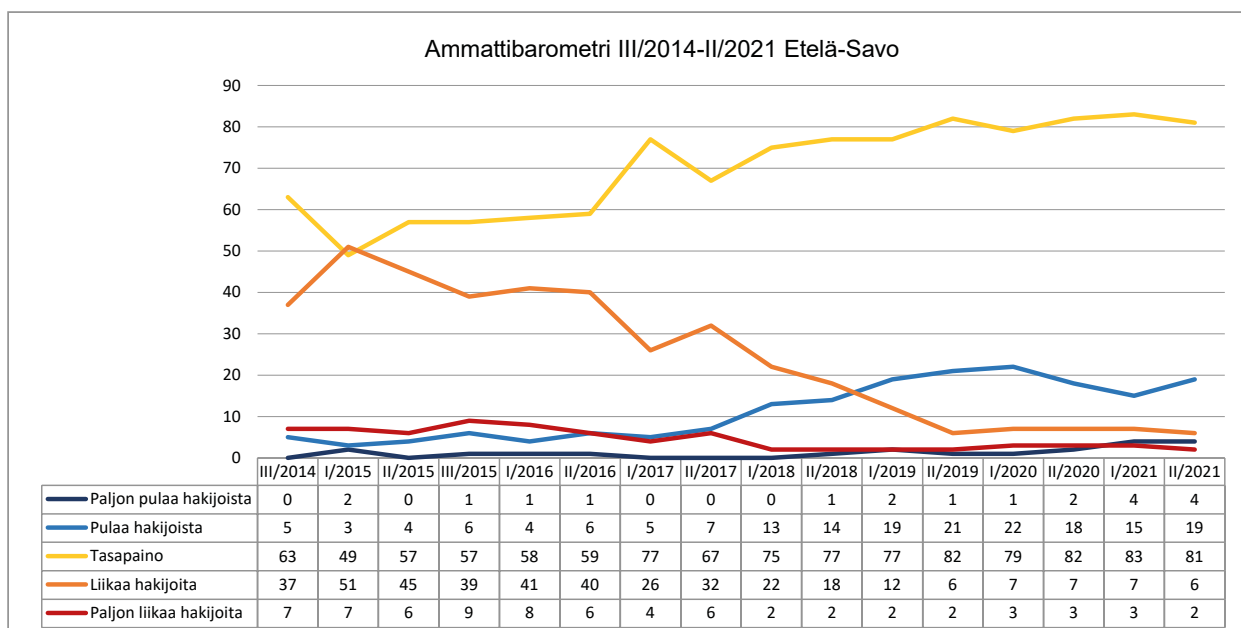
Etelä-Savon ammattibarometrejä tarkastellessa vuoden 2014 loppupuolelta vuoteen 2021 on havaittavissa, että yhä useammassa ammatissa on trendinomaisesti kasvanut pula hakijoista ja vastaavasti sellaisten ammattien määrä, joissa on liikaa hakijoita, on vähentynyt (Kuva 28). Samana aikajaksona on yhä useammassa ammatissa saavutettu tasapainotila hakijoiden ja työpaikkojen määrän välille. Ammattibarometrissä ei näy suhdannevaihtelut eikä tasapainotilan saavuttaminen ammatissa poista kohtaantohaastetta työmarkkinoilla, sillä konkreettisessa rekrytointitilanteessa saattaa ilmetä, ettei työnhakijan osaaminen täytä tarjottavan työpaikan vaatimuksia.

Yksi keskeinen selitys työnhakijoiden määrän vähenemiselle vuosien 2017 ja 2019 välillä on suurten ikäluokkien poistuminen työnhakijoista eläkkeelle. Maakunnan väestön väheneminen ja työikäisen väestön eläköityminen selittävät omalta osaltaan miksi aiempaa useammassa ammatissa on pulaa työnhakijoista.

Työ- ja elinkeinoministeriö (TEM) julkaisee vuosittain Työvoiman hankinta toimipaikoissa -raportin, joka perustuu Tilastokeskuksen tuottamiin työnantajahaastatteluihin. Vuoden 2020 raportin mukaan avoimien työpaikkojen täyttäminen vaikeutui merkittävästi vuodesta 2019 vuoteen 2020 Etelä-Savossa. Otantatutkimuksessa oli mukana Etelä-Savosta 230 toimipaikkaa. Raportissa rekry-

tointiongelmissa tarkoitetaan vaikeuksia työpaikan täyttymisessä, esim. täyttöajan venyminen tai tarve väljentää valintaperusteita. Työvoimapula tarkoittaa, että työpaikka jää kokonaan täyttämättä. Täyttymättä jääneitä työpaikkoja oli vuonna 2020 Etelä-Savossa 14 prosentilla työvoimaa hakeneista kyselyyn vastanneista toimipaikoista, koko maassa vastaava osuus oli 19 prosenttia.

Vuonna 2020 täyttövaikeuksia oli Etelä-Savossa 42 prosentilla työvoimaa hakeneista kyselyyn vastanneista toimipaikoista, koko maassa vastaava osuus oli 40 prosenttia (Taulukko 4). Vuonna 2019 Etelä-Savon rekrytointivaikeudet oli alle valtakunnallisen tason, joka oli 44 prosenttia ja Etelä-Savossa 37 prosenttia. Suurimmassa osassa Suomea rekrytointivaikeudet vähenivät vuonna 2020 edellisvuodesta. Kainuussa, Pohjois-Savossa ja Pohjois-Karjalassa rekrytointivaikeudet kasvoivat Etelä-Savon lisäksi. Toisaalta on otettava huomioon, että vuosi 2020 oli Covid-19-pandemian takia poikkeuksellinen, eivätkä äkilliset muutokset työvoiman hankinnassa ole välttämättä pysyviä. Tähän viittaa mm. se, että vuoden 2021 raportissa Etelä-Savo sijoittui vuoden 2019 tapaan jälleen parhaaksi kaikista TE-toimistoalueista. Taulukkoon 4 on koottu tuloksia vuoden 2020 raportista sekä vuoden 2021 osalta tulokset TEM:n toimittamista ennakkotiedoista. Vuonna 2021 Etelä-Savossa oli haastateltujen työnantajien ulkoisissa rekrytoin-



Kuva 28. Etelä-Savon ammattibarometri 3/2014 – 2/2021. Lähde: Ammattibarometri 2021.

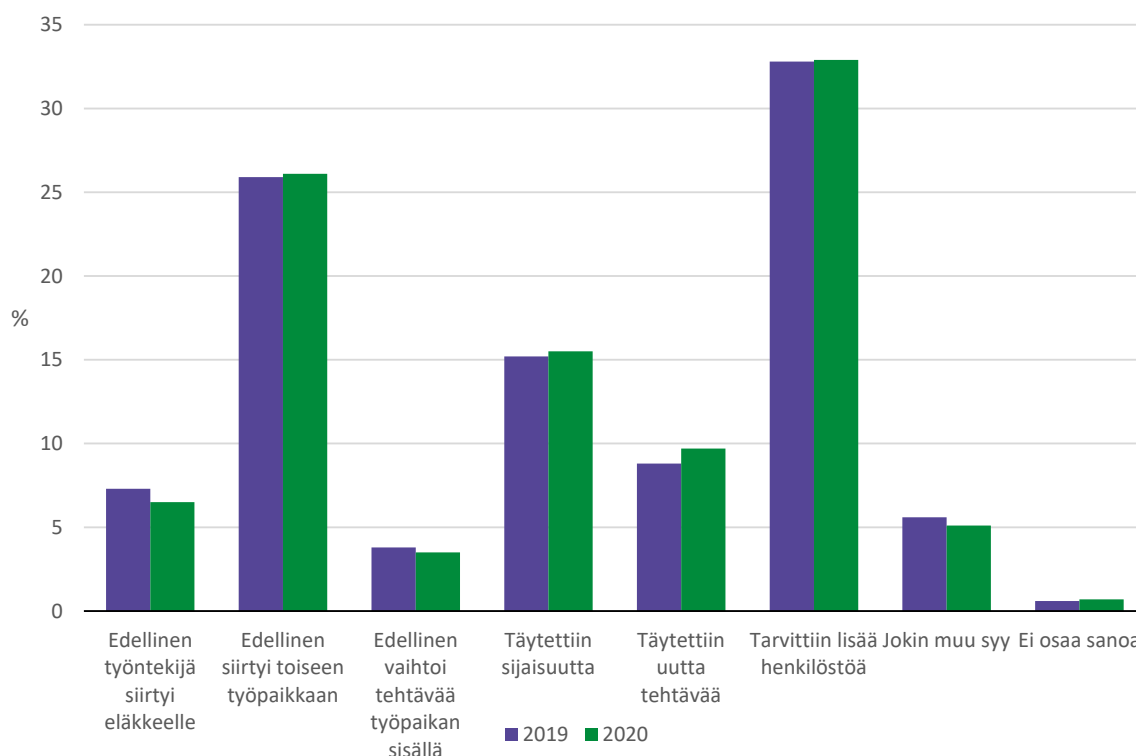
neissa rekrytointivaikeuksia 39 prosentissa, kun osuus koko maassa oli 48 prosenttia.

Työvoiman hankinta toimipaikoissa 2020-raportin mukaan noin joka kolmannes rekrytointi tapahtuu siksi, että tarvitaan lisää henkilökuntaa (Kuva 29). Rekrytointien onnistumisella on siis tärkeä merkitys yrityksen kehittämisessä. Toisaalta myös noin joka neljäs rekrytointi tapahtuu työvoiman luonnollisen liikkuvuuden takia eli edellinen työn-

tekijä siirtyi toiseen työpaikkaan. Tässäkin tapauksessa yrityksen jatkuvuuden takia on tärkeää, että osaavaa työvoimaa löytyy. Osaavan työvoiman saatavuudella on siis merkitystä sekä kehittäessä liiketoimintaa, mutta myös pyrkiessä pitämään liiketoiminnan nykyisellä tasolla. Rekrytointien syissä ei ollut havaittavissa merkittäviä muutoksia vuoden 2019 ja 2020 välillä.

Taulukko 4. Työvoiman saatavuusongelmia kokeneet toimipaikat ELY-keskuksittain vuosina 2019–2021. Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö.

Alue	2019	2020	2021
Koko maa	44	40	48
Uusimaa	48	41	47
Varsinais-Suomi	41	39	46
Satakunta	42	36	42
Pirkanmaa	50	36	51
Kaakkois-Suomi	43	37	43
Etelä-Savo	37	42	39
Pohjois-Savo	37	42	51
Pohjois-Karjala	39	42	50
Keski-Suomi	44	38	49
Etelä-Pohjanmaa	47	47	47
Pohjanmaa	43	42	44
Pohjois-Pohjanmaa	40	37	53
Kainuu	50	56	60
Lappi	44	39	53



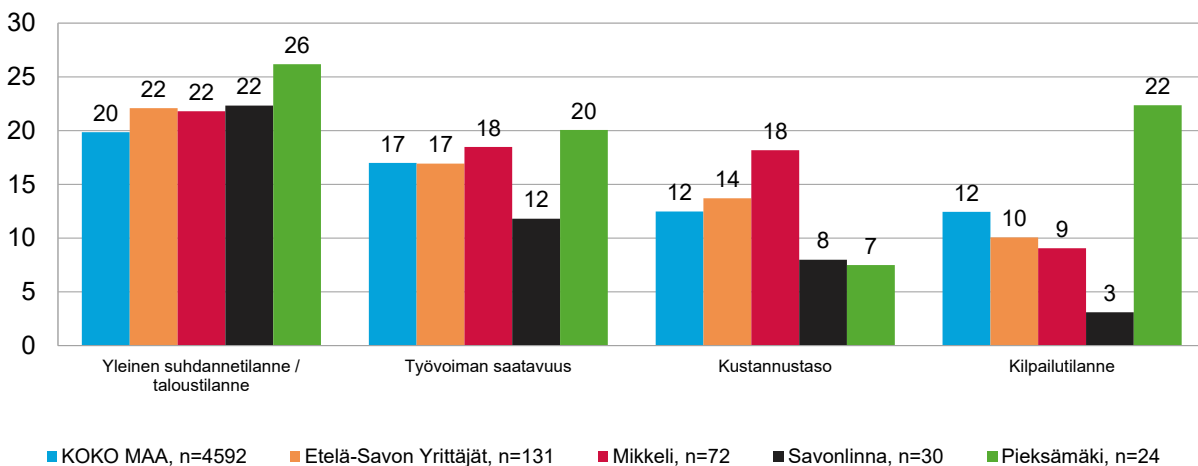
Kuva 29. Rekrytointien syyt prosentteina vuosina 2019 ja 2020 koko maassa. Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö 2021.

Suomen Yrittäjät, Finnvera ja Työ- ja elinkeinoministeriö tekevät kaksi kertaa vuodessa Pk-yritysbarometrin, joka kuvaa pienten ja keskisuurten yritysten toimintaa ja taloudellista toimintaympäristöä. Syksyn 2021 Pk-yritysbarometri perustuu 4 600 pk-yrityksen vastauksiin. Kyselyyn vastasi 131 Etelä-Savon yrittäjien jäsentä. Näistä vastaajista puolet arvioi sopivan työvoiman saatavuuden heikentyneen Etelä-Savossa. Koko maan vastaava luku oli 32 prosenttia. Kahdeksi hankalimmaksi yrityksen kehittämisen esteeksi Etelä-Savon yrittäjien vastaajat näkivät yleisen taloustilanteen ja työvoiman saatavuuden (Kuva 30). Seutukuntatasolla työvoiman saatavuuden haasteet koettiin suurimmiksi Pieksämäellä ja vähiten haastaviksi Savonlinnassa.

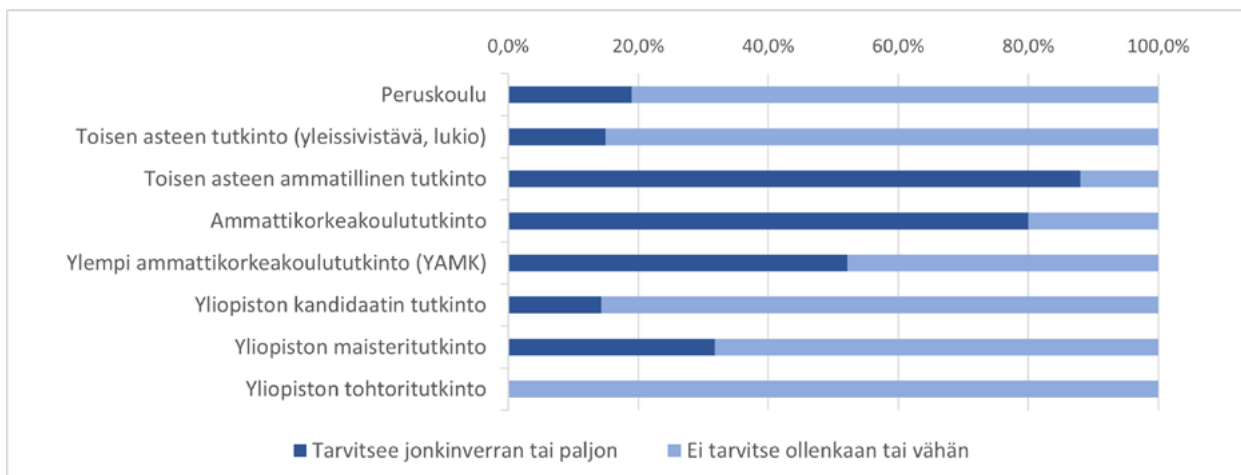
Suomen yrittäjien PK-barometrin ja Työ- ja elinkeinoministeriön raportin tuloksia tukee myös Keskuskauppakamarin toteuttama kysely syksyllä 2021.

Kyselyyn vastasi 1297 kauppakamarien jäsenyritystä ja Etelä-Savossa vastauksia saatiin 29 yritykseltä eri toimialoilta. Vastauksista kävi ilmi, että Etelä-Savon yrityksistä 65 prosentilla oli pulaa osaavasta työvoimasta ja 62 prosenttia myös näki osaavan työvoiman vähyden rajoittavan yrityksen kasvua ja liiketoiminnan kehittämistä.

Etelä-Savon yritykset tarvitsevat erityisesti toisen asteen ammatillisen tutkinnon omaavia sekä ammattikorkeakoulusta valmistuneita osaajia (Kuva 31). Lähes 90 prosenttia vastanneista tarvitsee jonkin verran tai paljon toisen asteen ammatillisen tutkinnon suorittaneita työntekijöitä. 80 prosenttia tarvitsee paljon tai jonkin verran ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneita. Ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneita tarvitsee yrityksistä hieman yli 50 prosenttia paljon tai jonkin verran. Yliopiston maisteritutkinnon suorittaneita tarvitsee noin 30 prosenttia paljon tai jonkin verran ja yliopiston kandidaatin tutkinnon suorittaneita alle 20



Kuva 30. Syksyn 2021 PK-barometrin pahimmat yrityksen kehittämisen esteet, Etelä-Savon yritysten vastaukset, %. Lähde: Suomen Yrittäjät 2021.



Kuva 31. Koulutustaso, jolta valmistuneita osaajia tarvitaan yrityksiin Etelä-Savossa. Lähde: Keskuskauppakamari 2021.

prosenttia kyselyyn vastanneista eteläsavolaisista yrityksistä tarvitsee paljon tai jonkin verran. Pelkän peruskoulun, toisen asteen yleissivistävän tutkinnon tai yliopiston tohtoritutkinnon suorittaneita kyselyyn vastanneista eteläsavolaisista yrityksistä yli 80 prosenttia eivät tarvitse ollenkaan tai vain vähän.

Yritykset tarvitsevat osaajia useilta aloilta. Erityisesti osaajia tarvitaan tekniikan, kaupan, hallinnon ja oikeustieteen, maa- ja metsätalouden, palvelualalta sekä terveys- ja hyvinvointialalta. Kolme suurinta syytä yrityksen näkökulmasta rekrytointivaikeuksiin olivat seuraavat: avoimiin tehtäviin ei ollut riittävästi hakijoita, kiristynyt kilpailu työntekijöistä ja hakijoiden vähäinen työkokemus.

Tärkeimmiksi keinoiksi osaavan työvoiman turvaamiseksi Keskuskauppakamarin kyselyyn vastanneet yritykset näkivät koulutuksen kehittämisen eri näkökulmista. Tutkintoja olisi hyvä kehittää vastaamaan enemmän yritysten tarpeita, oppilaitosten ja yritysten tulisi tehdä enemmän yhteistyötä sekä muunto- ja täydennyskoulutusten ja oppisopimuskoulutusten määrää olisi tärkeä kasvattaa. Työvoiman liikkuvuuden turvaamisella ja maahanmuutolla koettiin olevan myös vaikutusta. Työn vastaanottamisen kannustinloukkujen purkamisen kaksi kolmas osaa vastaajista koki erittäin tärkeäksi.

## Työnantajien rekrytointihaasteet

Rekrytointitarpeista kerättiin tietoa Webropol-kyselyllä, joka lähetettiin Etelä-Savon alueella työskenteleville yritysneuvojille. Kyselyyn oli mahdollista vastata 16.9. 30.9.2021 välisenä aikana. Kysely lähetettiin runsaalle 200 henkilölle ja vastauksia saatiin 35. Vastaajista 32 oli kohdannut viimeisen kuuden kuukauden aikana yrityksiä, joilla on ollut rekrytointivaikeuksia. Tulos korreloi yleisen keskustelun kanssa sekä edellä esille tuotujen ajankohtaisten selvitysten kanssa siinä, että maakunnassammekin moni yritys kokee haasteita saada osaavaa työvoimaa.

Rekrytointivaikeuksien syitä löytyy niin toimintaympäristöstä, yrityksistä kuin työntekijöistäkin. Konkreettiset rekrytointitarpeet vaihtelevat Etelä-Savossa vastausten perusteella paljon. Rekrytointitarpeista suurin osa kohdentuu sosiaali- ja terveys-, metalli-, betoni- sekä matkailu- ja ravitsemisalalle. Eniten yrityksiin tarvitaan ammatillisen tutkinnon

omaavaa työvoimaa. Tätä havaintoa tukee Keskuskauppakamarin tekemä kysely syksyiltä 2021, jossa Etelä-Savon yritysten vastauksissa nousi esille vastaava tarve.

Vastauksissa nousi esille myös tarve kehittää yritysten johtamistaitoja sekä kansainvälistymisosaamista alkaen siitä, että yrityksiin pystyttäisiin rekrytoimaan kansainvälisiä osaajia ja kilpailemaan niistä avoimilla markkinoilla. Tarve moniosaajille nousi esille. Eteläsavolaiset yritykset ovat tyypillisesti pieniä ja yrityksiin tarvitaan henkilöitä, joilla on osaamista useammasta ammatista esimerkiksi sekä tarjoilijan että kokin pätevyudet. Tällaisten osaajien löytäminen todettiin vaikeammaksi.

***”Lähes jokaisella toimialalla on tehtäviä, joihin vaaditaan erikoisosaamista. Sote-alalla osaaminen liittyy itse koulutukseen ja esim. lääkehoidon osaamiseen. Rakentamisen toimialalla osaamistarpeet voivat liittyä konkreettisesti mm. raudoitukseen, mittakirvesmiehen töihin, vesieristämiseen, betonin valmistuksen vaiheisiin yms. Toimistoalalla mm. tilinpäätöstaitoon. Tilanteita ja tarpeita on monia ja tässä mainittuna vain muutama.*”**

***”Moniosaajuutta (esim. tarjoilija-kokki), täysi ammattilainen (kirvesmies, itsenäiseen työhön), asenne/motivaatio, tiimityötaidot.”*”**

Osaavan työvoiman saantiin liittyy myös yrityksen työnantajakuva. Yritysten imago työnantajana on tärkeä rekrytointien mitta. Yritysten on kannattavaa panostaa nykyiseen työvoimaan, koska työntekijöiden sana painaa paljon, kun puhutaan yrityksen työnantajakuvasta.

***”Korviini on kantautunut: ravintola-alan, metallin, maatalouden, sote/ hyvinvointialan, rakentamisen rekrytointihaasteet. Kyseessä ovat alat, joilla on jossain määrin myös imago-ongelmia. Välttämättä kyse ei olisi siis juurikaan työvoimapulasta, vaan ehkä kohtaanto-ongelmasta.”***

Vastauksissa ei ollut eroja seutujen kesken, mutta haja-asutusalueille kautta maakunnan on vaikeampi saada työntekijöitä. Julkiset kulkuyhteydet ovat huonoja, jolloin työntekijällä on oltava oma auto. Vastauksissa nousi esille myös yrityskohtaiset ongelmat. Samallakin alalla ja alueella toisella yrityksellä on vaikeuksia saada työvoimaa, toisella yrityksellä taas ei. Näin ollen yrityksen imago, liian korkeat osaamisvaatimukset, palkkataso sekä johtamistaidon ja rekrytointitaidon puutteet heijastuvat työvoiman saamiseen.

***”Jos työnantaja tinkii työehdoista, palkasta tai muusta työntekijän eduista, silloin on aina ongelmia rekrytoinnissa. Työnantaja, joka kohtelee huonosti työntekijöitään, kärsii työvoimapulasta.”***

***”Mikkelin syrjäalueille on haastavaa saada työvoimaa, myös kirkonkyliin, kun bussivuorot ovat heikentyneet ja junavuorot loppuneet kokonaan.”***

Työvoiman saatavuuteen liittyviä haasteita voidaan tarkastella myös työntekijöiden näkökulmasta. Esimerkiksi osaamisvaje, terveydelliset haitat ja motivaation puute ovat nousseet esille. Esimerkiksi kannustinloukut laskevat työnhakijoiden työn vastaanottamisen motivaatiota mm. silloin, kun lapsiperheen päivähoitomaksut työssäkäynnin kustannuksina nielevät ison osan ansiosidonnaisen työttömyysturvan ja palkan erotuksesta. Kun

alueelle halutaan erityisosaajia, on tärkeää tukea myös puolison työnsaantia.

On myös esitetty väitteitä siitä, että oppilaitoksesta ei valmistu osaavaa työvoimaa. Tähän väitteeseen liittyy vahvasti toimialasidonnaisuus, sillä kaikilla toimialoilla haaste ei ole yhtä suuri. Toisaalta tarkkoihin yrityksen työvoimatarpeisiin on vaikea kouluttaa osaajia. Vaativat osaamistarpeet ovat usein osa yrityksen kilpailuetua, jolloin työntekijän perehdyttämisellä ja työssä oppimisella on keskeinen rooli.

***”Työnhakijoissa on niukasti työnantajan vaatimusten mukaista työvoimaa (mm. osaamisvaje, terveysvaje ja motivaativaje). Väestö ikääntyy, mutta monikaan työnantaja ei luovu ikärasismistaan. Monilla ei ole tarvittavaa suomen kielen taitoa (maahanmuuttajataustaisten suurin työllistymisen este). Monilla ammatillisen koulutuksen hyväksytysti suorittaneilla on hyvin alkeellinen osaamistaso. Työpaikat sijaitsevat syrjäisessä sijainnissa, joihin ei ole julkisia kulkuyhteyksiä.”***

***”Suomen kaupungistuminen, muuttoliike kasvukeskuksiin eikä pikkukuntiin, ikärakenne sekä nykyihmisen elintaso tekee sen, ettei 9–10 euron tuntipalkkoja noteerata. Maailma on muuttunut siltä osin ja ns. suorittava työ ei enää houkuttele.”***



***”Huonomaineiset työnantajat, joiden työt ei kiinnosta ketään. Alan vetovoima. Työnvälityksen sirpaloituminen useille eri tahoille/hankkeille johtaa siihen, ettei kokonaisuuden hallintaa enää ole. Tuloksena on tehottomuutta työvoiman kohtaannossa.”***

Lähes kaikki vastaajat arvioivat osaavan työvoiman saatavuuden heikkenevän maakunnassa seuraavan kahden vuoden aikana. Maakunnan väestörakenne ja muuttotappio vähentävät työvoiman määrää ja yritysten kilpailu osaavasta työvoimasta kasvaa. Yritykset, jotka näkevät työvoiman kilpailuetuna ja panostavat henkilöstöön tulevat saamaan työvoimaa myös tulevaisuudessa.

Muutama vastaajista uskoi tilanteen paranevan nykyhetkestä. Vastaajista osa toi esille ratkaisuna työttömien työnhakijoiden suuren joukon, josta voidaan saada työvoimaa. Myös ulkomaalaisessa työvoimassa on mahdollisuuksia. Kilpailua osaavasta työvoimasta käydään laajemmin kuin vain Suomessa, jonka myötä kansainvälisistä osaajista käydään yhä enemmän kilpailua myös globaalisti. Eteläsavolaiset yritykset ja työnantajat eivät kaikilta osin ole tunnistaneet tätä haastetta. Esimerkiksi valtakunnallisilla Talent Boost ja Talent Hub -ohjelmilla haetaan ratkaisuja kansainvälisten osaajien saamiseksi alueille. Yrityksille on tarjolla myös vakiintuneita kansainvälisten osaajien rekrytointiin liittyviä tukipalveluja, kuten EURES tai Työpaikka-suomi-palveluja. Nykyisen työvoiman osaamisen kehittämiseksi nähtiin myös tarvetta, jotta osaavan työvoiman saatavuusongelmaa voidaan torjua.

***”Osaajien niukkuus tulee jatkumaan. Paljon riippuu yritysten toiminnan laajentamisen tasosta ja koulutustarjonnasta. Eläköityvän maakunnan jatkuva muuttotappio voi entisestään pahentaa tilannetta.”***

***”En usko, että osaavasta työvoimasta oikeasti on pulaa, jos työvoima/työntekijät nähdään yrityksen/julkisen yhteisön vahvuutena – eikä pelkkänä kulueränä. Hyvää johtamista tulee myös kehittää!”***

Etelä-Savon ikärakenne näkyy myös alueen yrittäjien iässä. Etelä-Savossa on yrittäjiä, jotka saavuttavat lähivuosina eläkeiän sekä yrittäjiä, jotka työskentelevät vielä eläkeiän saavuttaneenakin. Näiden yritysten omistajanvaihdoksien ja sukupolvenvaihdoksien onnistuminen on tärkeää alueen elinvoimaisuuden ja työpaikkojen säilymisen kannalta. Yrityksen omistajanvaihdoksen onnistumisessa on tärkeää, että yritys on myyntikuntoinen, yrityksestä ollaan valmiita luopumaan sekä jatkaja löytyy.

# Yhteenveto

Etelä-Savon työmarkkinoiden tila on huolestuttava, mutta toisaalta ilmassa on toiveikkuutta. Huolestuttavaa on, että vuosien 2007–2019 välillä Etelä-Savosta on hävinnyt yli 7 500 työpaikkaa ja että jokaisessa kunnassa työvoima on supistunut vuodesta 2006 alkaen. Väestö on myös ikääntynyt, lapsia syntyy vähemmän ja nuoret muuttavat pois, mikä asettaa oman haasteensa työvoiman saatavuudelle. Toisaalta maakunta selvisi koronapandemiasta suhteellisen vähäisin vaurioin, mikä on tuonut näkyväksi myös alueen vahvuuksia. Etelä-Savossa on koko maan tasolla paljon yrittäjiä ja monipuolinen elinkeinorakenne, jonka voidaan nähdä tukevan resilienssiä. Maakunnassa on myös toimialoja, jotka kasvoivat ja kehittyivät pandemian aikana. Kriiseistä poikii lähes aina jotain hyvääkin.

Maakunnassa on pulaa erityisesti ammatillisen koulutuksen osaajista. Tällä hetkellä toimialat, joille on haastavaa saada osaavaa työvoimaa ovat sosiaali- ja terveysala, ravitsemisala, teollisuus ja rakentaminen. Toisaalta on muistettava, että lähes kaikissa ammateissa, kaikilla toimialoilla ja koulutusasteilla on jatkossakin työvoiman tarvetta Etelä-Savossa.

Etelä-Savon työmarkkinoiden kehityksestä voidaan nostaa esille muutama pääkohta, joihin tulisi pureutua maakunnan elinvoimaisuuden säilyttämiseksi ja kehittämiseksi. Nämä haasteet liittyvät väestön ikääntymiseen ja yli 55-vuotiaiden työllisyyden tukemiseen sekä ulkomaisen työvoiman houkuttelemiseen ja pitämiseen alueella.

Maakunnan työllisistä suurin osa kuuluu 55–64-vuotaisiin. Lähellä eläkeikää olevien työntekijöiden pysyminen työmarkkinoilla pidempään näyttäytykin tärkeänä Etelä-Savon työvoimareservin ylläpidon kannalta. Tässä ikäryhmässä on työttömiä selvästi enemmän kuin esimerkiksi alle 30-vuotiaissa nuorissa. On merkillepantavaa, että yli 55-vuotiaiden ryhmässä on paljon työttömiä asiakkaita, jotka olisivat heti valmiita työhön. Tässä ikäryhmässä on kuitenkin suurempi riski sille, että työttömyys jatkuu yli vuoden.

Yli 55-vuotiaiden työllisyyden tukemiseen tarvitaan ennen kaikkea ajattelunmuutosta niin työntekijöiden, työnantajien kuin viranomaistenkin taholla. Ikäryhmään kuuluvat työttömät eivät yleensä ole olleet innokkaita kouluttautumaan uudestaan. Lyhytkestoiset ja joustavat tilaisuudet päivittää omaa

osaamista sekä entistä ketterämmät mahdollisuudet tehdä osapäivätyötä tai lyhennettyä työviikkoa voisivat edesauttaa yli 55-vuotiaiden työllistymistä. Toisaalta työnantajat saattavat puolestaan vältellä iäkkäämmän henkilön palkkaamista mm. sairausmaksuriskien vuoksi. Puhutaan jopa ikäsyrrinnästä. Yli 55-vuotiaan palkkaamisen riskeistä on työnantajilla virheellisiä uskomuksia, joita voitaisiin hälventää mm. työhallinnon asiantuntijoiden toimesta ajantasaisista tiedoista levittämällä.

Toinen haaste liittyy ulkomaalaisten henkilöiden houkuttelemiseen alueelle ja pitämiseen alueella. Monet ulkomaalaistaustaiset sijoittuvat mieluiten Suomen isoihin kaupunkeihin itselleen sopiviin kielij- ja kulttuuriyhteisöihin. Etelä-Savossa on toisaalta yrityksiä, joiden työntekijöistä jopa suurin osa on ulkomaalaistaustaisia, ja toisaalta on yrityksiä, joissa ei ole vielä ollenkaan kokemusta ulkomaalaisen palkkaamisesta. Etelä-Savossa yhtenä suurimpana jarruna rekrytoida ulkomaalainen on ollut huoli kielitaidon riittävydestä. Työnantaja saattaa epäillä sekä omaa että mahdollisen työntekijän kielitaidon riittävyttä. On kuitenkin huomattu, että ensimmäisen kansainvälisen rekrytinnin jälkeen epäluulot vähenevät ja rekrytointi alkaa sujua jo helpommin.

Sen lisäksi, että Etelä-Savoon tarvitaan tulevaisuudessa ulkomaista työvoimaa yhä enemmän, on myös muissa asiakasryhmissä hyödyntämätöntä osaamispotentiaalia. Esimerkiksi osatyökykyisissä, eläkeikäisissä ja pitkäaikaistyöttömissä on osaajia, joiden työpanosta olisi hyödynnettävissä eri ammattialoilla.

Osaava, moninainen sekä motivoitunut työvoima on eteläsavolaisten työnantajien kehittymisen ja kasvun edellytys. Työnantajat, jotka näkevät työvoiman kilpailuetuna ja panostavat henkilöstöön, tulevat pärjäämään myös tulevaisuudessa. Maakunta puolestaan voimistuu, kun veto- ja pitovoimaan satsataan.

Vaikka tässä selvityksessä onkin pääosin tarkasteltu työhön liittyviä näkökohtia, on myös tärkeää tarjota asukkaille muutenkin hyvän elämän edellytykset alueella. Pelkkä työpaikka ei riitä pitämään sen enempää ulkomaalaistaustaisia kuin suomalaisiakaan tekijöitä maakunnassa.

# Lähteet

## Tekstilähteet

- Ammattibarometri (2021): Alueiden arviot. Etelä-Savon ELY-keskus. <https://ammattibarometri.fi>
- Etelä-Savo ennakoi (2021): Tilannekuva. Yleiskatsaus. <https://www.esavoennakoi.fi/yleiskatsaus> (Luettu 29.10.2021).
- Keskuskaupakamari (2021): Kaupakamareiden kysely jäsenyrityksille osajaapulasta. Etelä-Savon yritysten vastaukset.
- Suomen Yrittäjät (2021): Tutkimukset. PK-Yritysbarometri 2/2021. [https://www.yrittajat.fi/wp-content/uploads/2021/09/24000\\_pk-baro\\_syksy-2021\\_seutu\\_etela\\_savon\\_yrittajat.pdf](https://www.yrittajat.fi/wp-content/uploads/2021/09/24000_pk-baro_syksy-2021_seutu_etela_savon_yrittajat.pdf) (Luettu 3.11.2021)
- Työ- ja elinkeinoministeriö (2021): Työvoiman hankinta toimipaikoissa 2020-raportti. TEM-analyyseja 106/2021. [https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/163354/Ty%c3%b6voiman%20hankinta%20toimipaikoissa%20vuonna\\_2020.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/163354/Ty%c3%b6voiman%20hankinta%20toimipaikoissa%20vuonna_2020.pdf?sequence=4&isAllowed=y)

## Kuvat

- Kuva 1. Etelä-Savon maakuntaliitto (2021): Tietoa Etelä-Savosta. Tilastot. Etelä-Savon maakuntaprofiili. <https://www.esavo.fi/resources/public/Tietoa-Etela-Savosta/Tilastot/maakuntaprofiili.pdf> (Viitattu 17.11.2021)
- Kuva 2. Suomen virallinen tilasto (SVT): Työssäkäynti [verkkajulkaisu]. ISSN=1798-5528. Helsinki: Tilastokeskus. [Viitattu: 7.8.2021]. Saantitapa: <http://www.stat.fi/til/tyokay/index.html>
- Kuva 3. Suomen virallinen tilasto (SVT): Väestörakenne [verkkajulkaisu]. ISSN=1797-5379. Helsinki: Tilastokeskus [Viitattu: 6.8.2021]. Saantitapa: <http://www.stat.fi/til/vaerak/index.html>
- Kuva 4. Suomen virallinen tilasto (SVT): Väestö. (Viitattu: 31.3.2022)
- Kuva 5. Suomen virallinen tilasto (SVT): Väestörakenne [verkkajulkaisu]. ISSN=1797-5379. Helsinki: Tilastokeskus [Viitattu: 19.10.2021]. Saantitapa: <http://www.stat.fi/til/vaerak/index.html>
- Kuva 6. Suomen virallinen tilasto (SVT): Väestörakenne [verkkajulkaisu]. Helsinki: Tilastokeskus. Saantitapa: <http://www.stat.fi/til/vaerak/index.html>
- Kuva 7. Ammattibarometri (2021): Alueiden arviot. Etelä-Savon ELY-keskus. <https://ammattibarometri.fi>
- Kuva 8. Suomen virallinen tilasto (SVT): Työssäkäynti [verkkajulkaisu]. ISSN=1798-5528. Helsinki: Tilastokeskus [Viitattu: 28.10.2021]. Saantitapa: <http://www.stat.fi/til/tyokay/index.html?tulosta>
- Kuva 9. Suomen virallinen tilasto (SVT): Työssäkäynti [verkkajulkaisu]. ISSN=1798-5528. Helsinki: Tilastokeskus [Viitattu: 28.10.2021]. Saantitapa: <http://www.stat.fi/til/tyokay/index.html?tulosta>
- Kuva 10. Ammattibarometri (2021): Alueiden arviot. Etelä-Savon ELY-keskus. <https://ammattibarometri.fi>
- Kuva 11. Suomen virallinen tilasto (SVT): Työssäkäynti [verkkajulkaisu]. ISSN=1798-5528. Helsinki: Tilastokeskus [Viitattu: 28.10.2021]. Saantitapa: <http://www.stat.fi/til/tyokay/index.html?tulosta>
- Kuva 12. Suomen virallinen tilasto (SVT): Työssäkäynti [verkkajulkaisu]. ISSN=1798-5528. Helsinki: Tilastokeskus [Viitattu: 28.10.2021]. Saantitapa: <http://www.stat.fi/til/tyokay/index.html?tulosta>
- Kuva 13. Ammattibarometri (2021): Alueiden arviot. Etelä-Savon ELY-keskus. <https://ammattibarometri.fi>
- Kuva 14. Suomen virallinen tilasto (SVT): Työssäkäynti [verkkajulkaisu]. ISSN=1798-5528. Helsinki: Tilastokeskus [Viitattu: 28.10.2021]. Saantitapa: <http://www.stat.fi/til/tyokay/index.html?tulosta>
- Kuva 15. Suomen virallinen tilasto (SVT): Työssäkäynti [verkkajulkaisu]. ISSN=1798-5528. Helsinki: Tilastokeskus [Viitattu: 28.10.2021]. Saantitapa: <http://www.stat.fi/til/tyokay/index.html?tulosta>
- Kuva 16. Suomen virallinen tilasto (SVT): Väestörakenne [verkkajulkaisu]. ISSN=1797-5379. Helsinki: Tilastokeskus [Viitattu: 19.10.2021]. Saantitapa: <http://www.stat.fi/til/vaerak/index.html>
- Kuva 17. Suomen virallinen tilasto (SVT): Työssäkäynti [verkkajulkaisu]. ISSN=1798-5528. Helsinki: Tilastokeskus [Viitattu: 3.12.2021]. Saantitapa: <http://www.stat.fi/til/tyokay/index.html?tulosta>

Kuva 18. Suomen virallinen tilasto (SVT): Työnvälitystilasto [verkkajulkaisu]. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö [Viitattu: 15.2.2021]. Saantitapa: <http://www.stat.fi/til/tyonv/index.html>

Kuva 19. Työ- ja elinkeinoministeriö: Työnvälitystilasto.

Kuvat 20–27. Työ- ja elinkeinoministeriö: Työnvälitystilasto.

Kuva 28. Ammattibarometri (2021): Alueiden arviot. Etelä-Savon ELY-keskus. <https://ammattibarometri.fi>

Kuva 29. Työ- ja elinkeinoministeriö (2021): Työvoiman hankinta toimipaikoissa 2020-raportti. TEM-analyyseja 106/2021. [https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/163354/Ty%c3%b6voiman%20hankinta%20toimipaikoissa%20vuonna\\_2020.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/163354/Ty%c3%b6voiman%20hankinta%20toimipaikoissa%20vuonna_2020.pdf?sequence=4&isAllowed=y)

Kuva 30. Suomen Yrittäjät (2021): Tutkimukset. PK-Yritysbarometri 2/2021. Etelä-Savon seutukalvot. [https://www.yrittajat.fi/wp-content/uploads/2021/09/24000\\_pk-baro\\_syksy-2021\\_seutu\\_etela\\_savon\\_yrittajat.pdf](https://www.yrittajat.fi/wp-content/uploads/2021/09/24000_pk-baro_syksy-2021_seutu_etela_savon_yrittajat.pdf) (Luettu 3.11.2021)

Kuva 31. Keskuskauppakamari (2021): Kauppakamareiden kysely jäsenyrityksille osaajapulasta. Etelä-Savon yritysten vastaukset.

## Taulukot

Taulukko 1. Suomen virallinen tilasto (SVT): Alueellinen yritystoimintatilasto [verkkajulkaisu]. ISSN=2342-6241. Helsinki: Tilastokeskus. [Viitattu: 16.03.2022]. Saantitapa: <http://www.stat.fi/til/alyr/tie.html>

Taulukko 2. Suomen virallinen tilasto (SVT): Väestörakenne [verkkajulkaisu]. ISSN=1797-5379. Helsinki: Tilastokeskus [Viitattu: 19.10.2021]. Saantitapa: <http://www.stat.fi/til/vaerak/index.html>

Taulukko 3. Suomen virallinen tilasto (SVT): Työnvälitystilasto [verkkajulkaisu]. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö [Viitattu: 3.12.2021]. Saantitapa: <http://www.stat.fi/til/tyonv/index.html>

Taulukko 4. Työ- ja elinkeinoministeriö (2021): Työvoiman hankinta toimipaikoissa 2020-raportti. TEM-analyyseja 106/2021. [https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/163354/Ty%c3%b6voiman%20hankinta%20toimipaikoissa%20vuonna\\_2020.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/163354/Ty%c3%b6voiman%20hankinta%20toimipaikoissa%20vuonna_2020.pdf?sequence=4&isAllowed=y)

# Liitteet

## Liite 1. Kysymykset työnhakija-asiantuntijoille

Alla lista kysymyksistä, joita käytettiin työnhakija-asiantuntijoiden kanssa käytyjen keskustelun apuna. Kysymyksiä ei käyty kysymys kysymykseltä läpi. Vaan keskustelun mukaan voitiin muokata kysymysten järjestystä ja kysymyksiä.

1. Miten kuvailisit alueen tilannetta työllisyyden ja työttömyyden suhteen?
2. Millaisena haasteena näet työvoiman saatavuuteen liittyvät kysymykset alueella?
3. Millaisia eroja kuntien välillä tunnistat alueella?
4. Työnhakijavarannosta:
  - Kuinka suuri osa hakijoista on valmiita suoraan työmarkkinoille?
  - Kuinka suuri osa työnhakijoista on valmiita ns. pienellä potkulla työmarkkinoille? Millaisia työllistymisen haasteita heillä on?
  - Kuinka suuri osa työnhakijoista on henkilöitä, jotka tarvitsevat enemmän palveluita ja tukea ennen työllistymistä?
5. Miten alueella edistetään ulkomaalaistaustaisten henkilöiden rekrytointia kotimaasta tai ulkomailta?
6. Kuinka näet, että haja-asutusalueiden yrityksiin pystytään turvaamaan tulevaisuudessakin työvoiman saanti?
7. Miten alat, jolle on hankala saada työvoimaa kuten SOTE ja MARA?
8. Miten työvoiman saatavuutta alueella on yritetty parantaa?
9. Onko toimenpiteillä ollut mielestäsi vaikutusta?
10. Mikä alueen kehittämisessä työllisyyden suhteen mielestäsi toimii ja mikä ei?
11. Millaisilla osaamisen kehittämisen välineille olisi mielestäsi tarvetta ja kysyntää?
12. Miten nykyisten osaajien potentiaalia voisi kehittää?

## Liite 2. Yritysten rekryointitarpeet – kysely yritysneuvojille

Tämä kysely toteutetaan osana Etelä-Savon työmarkkinaselvitystä. Kyselyn tavoitteena on kerätä Etelä-Savon yritysneuvojilta kokemuksia yritysten työvoiman hankinnasta ja mahdollisista rekryointihaasteista. Kyselyyn vastaaminen vie noin 10–15 minuuttia. Selvitys tuotetaan osana Kasvupalveluista elinvoimaa Etelä-Savoon -hanketta. Hanke on Etelä-Savon ELY-keskuksen ja se toteutetaan Euroopan sosiaalirahaston avulla.

Lisätietoja kyselystä ja selvityksestä antaa: Essi Saarinen, 0295 024 069, [essi.saarinen@ely-keskus.fi](mailto:essi.saarinen@ely-keskus.fi), Miikka Kakriainen, 0295 024 120, [miikka.kakriainen@ely-keskus.fi](mailto:miikka.kakriainen@ely-keskus.fi)

1. Neuvotko asiakkaita
  - Valtakunnallisesti
  - Maakunnallisesti
  - Seudullisesti, millä alueella?
  - Kunnallisesti, millä alueella?
2. Kuvaa asiakasryhmäsi?
3. Oletko kohdannut viimeisen 6kk aikana yrityksiä, joilla on rekryointivaikeuksia?
  - Kyllä
  - En
4. Millaisia konkreettisia osaamistarpeita yrityksillä on?
5. Onko joillekin tietyille aloille haastavampaa saada osaavaa työvoimaa Etelä-Savossa?
6. Onko joillekin tietyille seuduille hankalampi saada osaavaa työvoimaa Etelä-Savossa?
7. Mitkä ovat osaavan työvoiman saatavuuden ja rekryoinnin suhteen pahimmat pullonkaulat tällä hetkellä?
8. Miten arvelet, että osaavan työvoiman saatavuus kehittyy seuraavan kahden vuoden aikana Etelä-Savossa?

## Liite 3. Maahanmuuttajataustaiset henkilöasiakkaat – kysely asiantuntijoille

Tämä kysely toteutetaan osana Etelä-Savon työmarkkinaselvitystä. Kyselyn tavoitteena on kerätä tietoa Etelä-Savon työnhakijavarannosta henkilöasiakastyötä tekeville asiantuntijoilta Etelä-Savossa. Tämä kysely on yksi kolmesta kyselystä:

1. Maahanmuuttajataustaiset asiakkaat
2. Tuetun työllistymisen asiakkaat
3. Työnhakija-asiakkaat

Kyselyssä on esitetty karrikoituja väittämiä, joiden toivotaan herättävän ajatuksia. Vastauksia analysoidessa painotetaan avoimia vastauksia. Kyselyyn vastaaminen vie noin 5–10 minuuttia. Selvitys tuotetaan osana Kasvupalveluista elinvoimaa Etelä-Savoon -hanketta. Hanke on Etelä-Savon ELY-keskuksen ja se toteutetaan Euroopan sosiaalirahaston avulla.

Lisätietoja kyselystä ja selvityksestä antaa Essi Saarinen, 0295 024 069, [essi.saarinen@ely-keskus.fi](mailto:essi.saarinen@ely-keskus.fi)

1. Mitkä ovat keskeisimmät maahanmuuttajataustaisten asiakkaiden esteet työllistyä?

Kieli ja kulttuuri	Osaaminen	Työkyky
• 1	• 1	• 1
• 2	• 2	• 2
• 3	• 3	• 3

2. Onko jokin muu tekijä, joka estää maahanmuuttajataustaisten asiakkaiden työllistymistä?
3. ”Maahanmuuttaja-asiakkaan polku avoimille työmarkkinoille kestää useita vuosia.”
  - Totta
  - Tarua
4. Kuinka tuemme paremmin erilaisia asiakkaita integroitumaan avoimille työmarkkinoille?
5. ”Etelä-Savon maakunnan ulkomaalaistaustaisen työvoiman pitovoima on heikko.”
  - Totta
  - Tarua
6. Kuinka voitaisiin kiinnittää asiakkaita paremmin Etelä-Savoon?
7. Kuinka voitaisiin tukea enemmän kokonaisen perheen kiinnittymistä alueelle?
8. ”Etelä-Savon yritykset eivät ole valmiita ottamaan ulkomaalaistaustaisia henkilöitä töihin.”
  - Totta
  - Tarua
9. Mitkä ovat keskeiset esteet yrityksillä työllistää maahanmuuttaja taustaisia henkilöitä?
10. Miten voisimme tukea yrityksiä ottamaan maahanmuuttajataustaisia henkilöitä töihin?
11. 11. Minkälainen merkitys asiakkaan mahdollisella ammatilla on työllistymisen kannalta? Helpottaako ulkomailla hankittu koulutus työllistymistä?
12. Onko seudullisia eroja maahanmuuttajataustaisten henkilöiden kiinnittymiseen ja työllistymiseen työmarkkinoille? Onko jotain hyviä käytäntöjä, mitä voitaisiin monistaa?

## Liite 4. Tuettujen palveluiden henkilöasiakkaat – kysely asiantuntijoille

Tämä kysely toteutetaan osana Etelä-Savon työmarkkinaselvitystä. Kyselyn tavoitteena on kerätä tietoa Etelä-Savon työnhakijavarannosta henkilöasiakastyötä tekeville asiantuntijoilta Etelä-Savossa. Tämä kysely on yksi kolmesta kyselystä:

1. Maahanmuuttaja taustaiset asiakkaat
2. Tuetun työllistymisen asiakkaat
3. Työnhakija-asiakkaat

Kyselyssä on esitetty karrikoituja väittämiä, joiden toivotaan herättävän ajatuksia. Vastauksia analysoidessa painotetaan avoimia vastauksia. Kyselyyn vastaaminen vie noin 5–10 minuuttia. Selvitys tuotetaan osana Kasvupalveluista elinvoimaa Etelä-Savoon -hanketta. Hanke on Etelä-Savon ELY-keskuksen ja se toteutetaan Euroopan sosiaalirahaston avulla.

Lisätietoja kyselystä ja selvityksestä antaa Essi Saarinen, 0295 024 069, [essi.saarinen@ely-keskus.fi](mailto:essi.saarinen@ely-keskus.fi)

1. Mikä on keskeinen työllistymisen este asiakkailla?

Terveys	Osaaminen	Ikä	Motivaatio	Talous
• 1	• 1	• 1	• 1	• 1
• 2	• 2	• 2	• 2	• 2
• 3	• 3	• 3	• 3	• 3
• 4	• 4	• 4	• 4	• 4
• 5	• 5	• 5	• 5	• 5

2. Onko jotain muuta toistuvaa estettä, jota edellä ei mainittu? Mitä voisimme tehdä, jotta nämä asiakkaat pääsisivät työmarkkinoille?
3. Nykyiset palvelut eivät ole toimivia.
  - Totta
  - Tarua
4. Millaisille uusille palveluille on tarvetta?
5. Millaisia kehittämistarpeita palveluihin tai niihin ohjaamiseen liittyy?
6. Tuetun työllistymisen asiakkaista ei ole enää avoimille työmarkkinoille.
  - Totta
  - Tarua
7. Kuinka tuemme tuetun työllistymisen asiakkaita työmarkkinoille?
8. Kuinka suuri osa tuetun työllistymisen asiakkaista ei ole työhallinnon toimin autettavissa?
9. Yrityksille on kallista ja aikaa vievää ottaa osatyökykyinen töihin.
  - Totta
  - Tarua
10. Miten voisimme lisätä yritysten tietoa ja valmiuksia palkata osatyökykyisiä?
11. Kuinka voisimme lisätä tietoa täsmätyön mahdollisuuksista?



## Liite 5. Työttömät henkilöasiakkaat – kysely asiantuntijoille

Tämä kysely toteutetaan osana Etelä-Savon työmarkkinaselvitystä. Kyselyn tavoitteena on kerätä tietoa Etelä-Savon työnhakijavarannosta henkilöasiakastyötä tekeville asiantuntijoilta Etelä-Savossa. Tämä kysely on yksi kolmesta kyselystä:

1. Maahanmuuttaja taustaiset asiakkaat
2. Tuetun työllistymisen asiakkaat
3. Työnhakija-asiakkaat

Kyselyssä on esitetty karrikoituja väittämiä, joiden toivotaan herättävän ajatuksia. Vastauksia analysoidessa painotetaan avoimia vastauksia. Kyselyyn vastaaminen vie noin 5–10 minuuttia. Selvitys tuotetaan osana Kasvupalveluista elinvoimaa Etelä-Savoon -hanketta. Hanke on Etelä-Savon ELY-keskuksen ja se toteutetaan Euroopan sosiaalirahaston avulla.

Lisätietoja kyselystä ja selvityksestä antaa Essi Saarinen, 0295 024 069, [essi.saarinen@ely-keskus.fi](mailto:essi.saarinen@ely-keskus.fi)

1. Työttömistä työnhakijoista ei löydy osaavaa työvoimaa yrityksiin.
  - Totta
  - Tarua
2. Miten voimme muuttaa yritysten asennetta työttömiä työnhakijoita kohtaan?
3. Osa-aikatyötä tekevät eivät löydä kokoaikatyötä.
  - Totta
  - Tarua
4. Miten tuemme vastentahtoisesti osa-aikatyötä tekeviä?
5. Yli 55-vuotiaat eivät halua kouluttautua tai työllistyä.
  - Totta
  - Tarua
6. Kuinka kannustamme asiakkaita työurien pidentämisessä?
7. Kuinka voimme tukea lähellä eläkeikää tai jo eläkkeellä olijoita töihin?
8. Kuinka torjumme yritysten ikärasismia?
9. Alle 30-vuotiaalla työttömillä työnhakijoilla on alhainen motivaatio siirtyä töihin.
  - Totta
  - Tarua
10. Millaisilla palveluilla voisimme tukea nuoria löytämään itselleen sopivan alan?
11. Maaseudulle vetäydytään pois työmarkkinoiden käytettävistä.
  - Totta
  - Tarua
12. Miten voimme auttaa haja-asutus alueen työnhakijoita työhön?

# Kuvailulehti

**Julkaisusarjan nimi ja numero:** Raportteja 61/2022

**Vastuualue:** Elinkeinot, työvoima, osaaminen ja kulttuuri

**Tekijät:** Essi Saarinen, Miikka Kakriainen, Merja Toijonen, Pia-Maria Hokkanen

**Julkaisun nimi:** Etelä-Savon työmarkkinaselvitys. Sumeita näkymiä ja toivon pilkahduksia

## **Tiivistelmä :**

Tämän raportin keskeinen tavoite on kartoittaa Etelä-Savon työmarkkinoiden nykytilaa, sekä antaa ajan-kohtaista tietoa maakunnan avointen työpaikkojen ja työntekijöiden kohtaannosta. Selvityksen pääasiallisina aineistoina toimivat tilastot ja TE-toimiston ja Mikkelin ja Savonlinnan kuntakokeilun asiantuntijoille sekä Etelä-Savon yritysneuvojille tehtyjen kyselyjen ja haastattelujen tulokset. Selvitys on tuotettu Kasvupalveluista elinvoimaa Etelä-Savoon -hankkeessa.

Etelä-Savon työmarkkinoiden nykytila näyttää huolestuttavalta, sillä paljon työpaikkoja on vuosien varrella hävinnyt ja työvoima on supistunut jokaisessa kunnassa. Kuitenkin pienissä kunnissakin tulee olemaan tarvetta erityisesti toisen asteen ammatillisen koulutuksen osaajista.

Maakunnassa on paljon ikääntynyttä väestöä, syntyvyys alenee ja paljon nuoria muuttaa pois. Etelä-Savolla on haasteita veto- ja pitovoiman suhteen. Maakunnan työpaikkojen ja työntekijöiden kohtaantoon liittyy haasteita, joihin syitä löytyy niin toimintaympäristöstä, työnantajista kuin työntekijöistäkin. Vesistöt pirstovat aluerakennetta, mikä pidentää työmatkoja ja nostaa työssäkäynnin kustannuksia. Osa työnantajista kärsii imago-ongelmasta. Työnantajilla on usein työnhakijoihin liittyviä uskomuksia, jotka vaikeuttavat tiettyjen ryhmien työllistymistä. Työntekijällä ei taas välttämättä ole riittävää tai sopivaa osaamista.

Ratkaisuina haasteisiin nähtiin maakunnan veto- ja pitovoimaan satsaamisen. Erityisesti korostui ulkomaalaistaustaisen työvoiman saaminen ja pitäminen alueella. Myös ikääntyvän väestön työllistymisen tukeminen ja pitäminen työelämässä pidempään vaatii lähempää tarkastelua. Ylipäänsä korostettiin ajattelunmuutosta työnhakijoita kohtaan – esimerkiksi osatyökykyisissä ja pitkäaikaistyöttömissä on osaamista, jota ei ole vielä hyödynnetty.

**Asiasanat (YSA:n mukaan):** Etelä-Savo, työmarkkinat, työvoima, kohtaanto

**ISBN (Painettu):** 978-952-398-070-9

**ISBN (PDF):** 978-952-398-071-6

**ISSN-L:** 2242-2846

**ISSN (painettu):** 2242-2846

**URN:** URN:ISBN:978-952-398-071-6

**Julkaisun osoite:** [www.doria.fi/ely-keskus](http://www.doria.fi/ely-keskus)

**Julkaisuaika:** Heinäkuu 2022

**Kustantaja /Julkaisija:** Etelä-Savon elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus

**Hankkeen rahoittaja /toimeksiantaja:** Etelä-Savon ELY-keskus, Kasvupalveluista elinvoimaa Etelä-Savoon -hanke (ESR)

**Kustannuspaikka ja -aika:** Mikkelin 2022



RAPORTTEJA 61 | 2022

**ETELÄ-SAVON TYÖMARKKINASELVITYS  
SUMEITA NÄKYMIÄ JA TOIVON PILKAHDUKSIA**

Etelä-Savon elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus

ISBN 978-952-398-070-9 (painettu)

ISBN 978-952-398-071-6(PDF)

ISSN-L 2242-2846

ISSN 2242-2846 (painettu)

ISSN 2242-2854 (verkkajulkaisu)

URN:ISBN:978-952-398-071-6

[www.doria.fi/ely-keskus](http://www.doria.fi/ely-keskus) | [www.ely-keskus.fi](http://www.ely-keskus.fi)

**Vipuvoimaa**  
**EU:lta**  
2014–2020



Euroopan unioni  
Euroopan sosiaalirahasto