



Työvoimakoulutusraportti Pirkanmaa 2014

Seuranta- ja ennakointitietoa työvoimakoulutuksen suunnitteluun

SALMINEN VESA | ERONEN ANTTI | JOUTSENSAARI RIIKKA | MÄKINEN TUULA | VOLANEN PIRJA



RAPORTEJA 27 | 2014

TYÖVOIMAKOULUTUSRAPORTTI PIRKANMAA 2014
Seuranta- ja ennakointitietoa työvoimakoulutuksen suunnitteluun

ISBN 978-952-314-008-0 (painettu)

ISBN 978-952-314-009-7 (PDF)

ISSN-L 2242-2846

ISSN 2242-2846 (painettu)

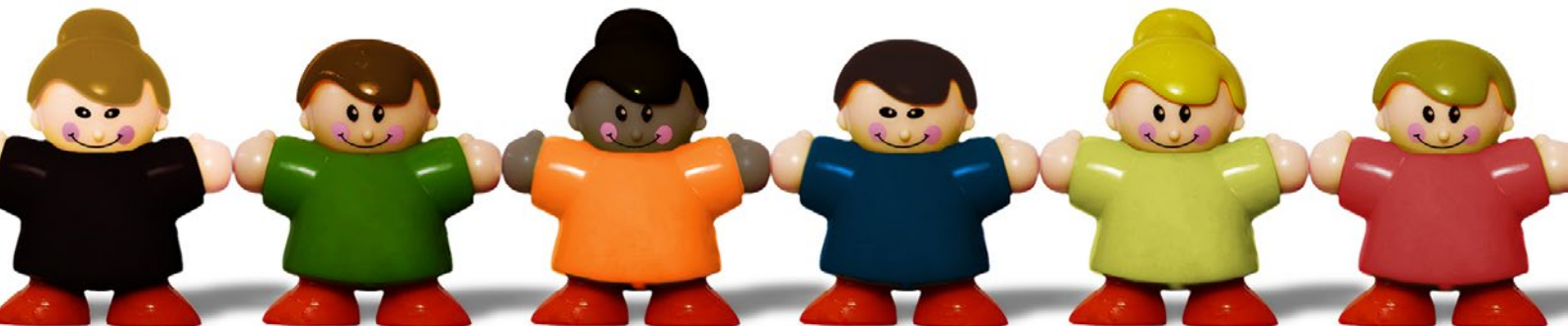
ISSN 2242-2854 (verkkajulkaisu)

URN:ISBN:978-952-314-009-7

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

Sisältö

Osa 1: Työvoimakoulutus Pirkanmaalla	2
1. Johdanto	2
2. Ammatillinen työvoimakoulutus Pirkanmaalla.....	3
2.1 Koulutukseen hakijat ja järjestetty koulutus	3
2.2 Työvoimakoulutuksen vaikuttavuus	6
2.3 Työvoimakoulutuksen laatu-palaute erinomaista.....	7
Osa 2: Seuranta- ja ennakoititietoa työvoimakoulutuksen suunnitteluun	10
3. Pirkanmaan talous- ja työllisyysnäkömät	11
4. Ammattialojen osaamistarpeet Pirkanmaalla.....	14
4.1 Teollisuus.....	14
4.1.1 Kone- ja metalliteollisuuden erityispiirteitä	17
4.1.2 Sähkö- ja elektroniikkateollisuuden erityispiirteitä	18
4.1.3 Kemianteollisuuden ja kemiallisen metsäteollisuuden erityispiirteitä ...	19
4.1.4 Puuteollisuuden erityispiirteitä.....	21
4.1.5 Tevanake-teollisuuden erityispiirteitä	22
4.1.6 Elintarviketeollisuuden erityispiirteitä	23
4.2 Terveysthuolto- ja sosiaali-ala	24
4.3 Kaupallinen työ.....	28
4.4 Rakennusala.....	31
4.5 Hallinto- ja toimistotyö	34
4.6 Tietotekniikka-ala	37
4.7 Kuljetus, liikenne ja varastointi	41
4.8 Kiinteistöpalvelu- ja vartiointiala	44
4.9 Matkailu- ja ravitsemisala	46
4.10 Yhteenveto	49
5. Näkökulmia työvoimakoulutuksen kehittämiseen	50



Osa 1: Työvoimakoulutus Pirkanmaalla

1. Johdanto

Elinkeinoelämän ja työmarkkinoiden muutos on jatkuva. Tämä muutos heijastuu niin eri työtehtäviin kuin myös niissä vaadittavaan osaamiseen. Laadullisten osaamisvaatimusten lisäksi vaikutukset kohdistuvat myös siihen, millaisia määriä osaajia tarvitaan eri työtehtävissä. Ammatillinen työvoimakoulutus on merkittävä osa vuonna 2013 uudistettuja työ- ja elinkeinopalveluja. Koulutus voi olla ainut palvelu työ- ja elinkeinotoimiston asiakkaalle, mutta usein se voi olla myös osa pidempää asiakkaan palvelu- ja ohjausprosessia, jossa käytetään tukena erilaisia muita valmennuspalveluja, työ- tai koulutuskokeiluja tai vaikkapa ammatinvalinnanohjauksen palveluja.

Ammatillisen työvoimakoulutuksen tehtävänä on työelämän muutostilanteissa antaa ensisijaisesti yli 20-vuotiaille työttömille ja työttömyysuhanalaisille mahdollisuus joko ammattiin kouluttautumiseen tai muuhun oman osaamisen kehittämiseen jatko- tai täydennyskoulutuksella siten, että paluu, pysyminen tai pääsy työmarkkinoille on mahdollista. Samanaikaisesti työvoimakoulutuksen tehtävänä on elinkeinoelämän, yritysten ja muiden työnantajien, työvoimaja rekrytointitarpeisiin vastaaminen mahdollisimman joustavasti ja tarkoituksenmukaisesti. Onnistuneen työvoimakoulutuksen elementit liittyvät hyvään työvoima- ja osaamistarpeiden ennakointiin, toimialojen ja ammattien kehityksen ymmärtämiseen, erilaiset asiakastarpeet huomioon ottavaan koulutusten suunnitteluun, osuvaan asiakkaiden koulutukseen ohjaukseen, asiakastarpeita vastaavaan ja tulokselliseen koulutuspalvelun toteutukseen sekä koko suunnittelu-, hankinta- ja toteutusprosessin jatkuvaan arviointiin ja kehittämiseen. Kohderyhminä hallitusohjelma nostaa työvoimakoulutuksen suuntaamisen keskiöön nuoret (alle 30-vuotiaat), elinkeinoelämän rakenne-muutoksiin joutuneet, pitkäaikaistyöttömät sekä maahanmuuttajat. Nämä ovat myös niitä kohderyhmiä,

joihin Pirkanmaalla koulutuspalveluja on suunnattu. Toimintatapoina hallituksen rakennepoliittinen ohjelma korostaa nopean reagoinnin, joustavuuden, tarvelähtöisyyden sekä räätälöityjen koulutuspalvelujen merkitystä elinkeinoelämän murroksissa ja asiakkaiden tarpeisiin vastaamisessa.

Tämän raportin tavoitteena on antaa eväitä ja tukea ammatillisen työvoimakoulutuksen suunnitteluun. Työvoimakoulutuksen suunnitteluun Pirkanmaalla osallistuu työ- ja elinkeinotoimiston ja elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskuksen asiantuntijoita, koulutuspalvelujen tuottajia eri koulutusasteilta niin yksityiseltä kuin julkiseltakin sektorilta sekä muita yhteistyökumppaneita elinkeinoelämästä.

Raportin tavoitteena on pikemminkin herättää uusia kysymyksiä ja pohdintaa kuin antaa suoria vastauksia tulevien koulutusten suunnitteluun. Parhaimmillaan raportti voi olla keskustelun ja ideoinnin avaaja eri toimijoiden välillä. Toivomme, että raportti toimii suunnittelun ja pohdinnan tieto- ja tausta-aineistona ja auttaa ottamaan seuraavia askeleita kohti uusia, tulevia koulutuksia.

Raportin ensimmäisessä osiossa kuvataan työvoimakoulutuksen tavoitteita, toteutumista ja tuloksia Pirkanmaalla vuonna 2013. Osion ovat koostaneet Pirkanmaan ELY-keskuksesta Riikka Joutsensaari, Tuula Mäkinen ja Pirja Volanen. Raportin toisessa osiossa kuvataan Pirkanmaan ja eri toimialojen tulevaisuudennäkymiä, osaamistarpeita ja mahdollisia kehittämissuuntia. Osion ovat laatineet Ramboll Management Consulting Oy:n Vesa Salminen ja Antti Eronen yhdessä Pirkanmaan ELY-keskuksen kanssa.

Riikka Joutsensaari

Pirkanmaan elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus

2. Ammatillinen työvoimakoulutus Pirkanmaalla

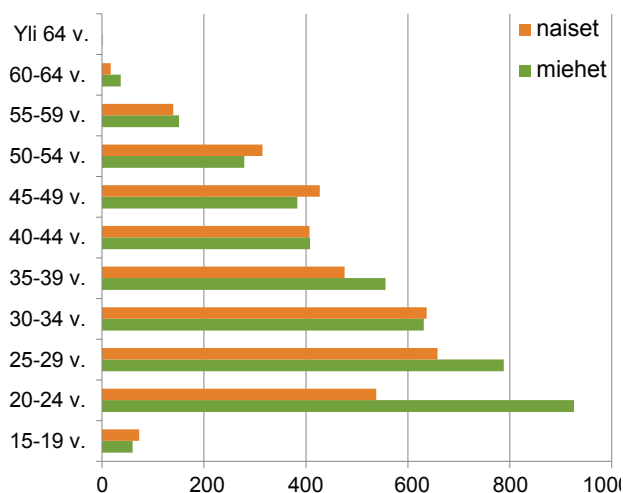
2.1 Koulutukseen hakijat ja järjestetty koulutus

Hakijoiden profiili

Vuonna 2013 Pirkanmaalla järjestettyyn työvoimakoulutukseen haki yhteensä 7908 henkilöä. Hakijoita oli +2,3 % enemmän verrattuna edelliseen vuoteen. Miesten osuus työvoimakoulutukseen hakijoista oli edelleen merkittävä, sillä vuonna 2013 koulutukseen hakijoista 53,4 % oli miehiä. Edellisenä vuonna vastaava luku oli 55,2 %. Työvoimakoulutuksen aloittaneista miesten osuus nousi 56,9 %:iin, mikä merkitsi pientä kasvua edellisvuoden aloittaneisiin verrattuna.

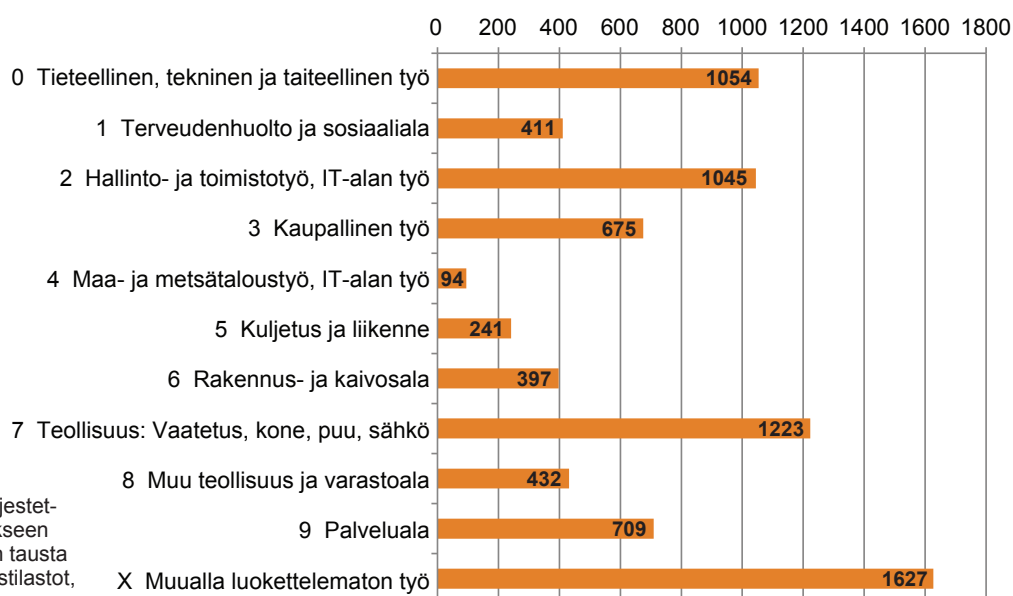
Koulutukseen hakijoista 38,5 % oli alle 30-vuotiaita. Vuonna 2012 osuus oli 42,5 %, mikä tarkoittaa nuorten osuuden pientä laskua, vaikka osuus onkin edelleen merkittävä. Nuorten miesten osalta hakijoissa korostuu erityisesti ikäluokka 20–24-vuotiaat, kun taas nuorten naisten osalta ikäluokka 25–29-vuotiaat oli osuudeltaan suurempi. Kokonaisuudessaan nuorissa koulutukseen hakijoiden painopiste näyttää siirtyneen 25–29-vuotiaisiin. Samoin 30–39-vuotiaiden osuus hakijoissa on ollut kasvussa, mikä on oletettavasti heijastusta yleisestä työllisyystilanteesta ja sen kohdistumisesta myös parhaassa työiässä oleviin.

Hakijoiden lähtöammateissa suurimman ryhmän muodostivat edelleen teollisuuden (ammattiluokka 7) ammateissa toimivat (15,5 % kaikista hakijoista, yh-



Kuva 1. Pirkanmaalla työvoimakoulutukseen hakeneet iän ja sukupuolen mukaan vuonna 2013. Työnvälitystilastot, Pirkanmaan ELY-keskus.

teensä 1223 henkilöä), joissa erityisesti konepaja- ja rakennusmetallityön (ammattiluokka 75) ammateissa toimineiden osuus on suuri eli 704 henkilöä. Määrällisesti merkittäviä ammattiryhmiä hakijoissa tämän lisäksi olivat tekniikan ala (00) 422 hlö, tavaroiden myynti (34) 366 hlö, talonrakennus (62) 348 hlö, tietotekniikka (25) 332 hlö, majoitusliike- ja suurtalous (91) 308 hlö, sihteer- ja toimistotyö (24) 305 hlö. Ilman luokiteltavaa ammatillista koulutusta hakijoista oli 20,6 %, mikä on hieman vähemmän edelliseen vuoteen verrattuna.



Kuva 2. Pirkanmaalla järjestettyyn työvoimakoulutukseen hakeneiden ammatillinen tausta vuonna 2013. Työnvälitystilastot, Pirkanmaan ELY-keskus.

Hakemukset aloittain

Hakemuksia vuonna 2013 saatiin työvoimakoulutukseen yhteensä 12 574 kappaletta eli hakemusmäärä kasvoi reilulla sadalla kappaleella. Keskimäärin yhtä aloituspaikkaa kohden oli 3,0 hakemusta, kun vuonna 2012 vastaava luku oli 2,5. Hakemusmäärissä suosituimmat koulutusalat olivat kuljetus- ja liikenneala (7,1 hakemus aloituspaikkaa kohden) ja sosiaali- ja terveysala (4,9 hakemusta opiskelijapaikkaa kohden). Ammatilliseen koulutukseen jätettyjen hakemusten osalta vähiten hakemuksia aloituspaikkaa kohden oli ammattiluokissa kaupallinen työ (2,6), rakennusalan työ (2,6), teollisuusalan työ (2,6) sekä muu teollisuus-työ (2,6).

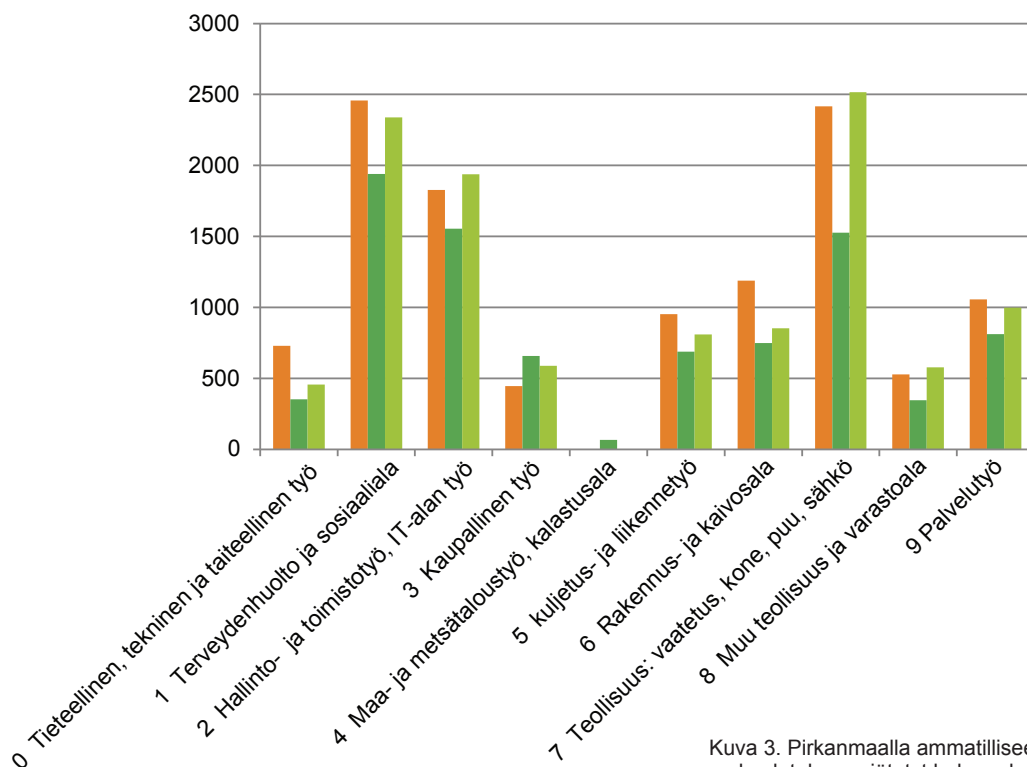
Määrällisesti eniten hakemuksia jätettiin sosiaali- ja terveysalan koulutukseen (2457 hakemusta), mutta myös teollisuuden alan koulutukseen jätettiin runsaasti hakemuksia (2416 hakemusta) ilmeisesti alan heikenneen työllisyystilanteen vaikutuksesta. Merkittävät määrät hakemuksia saatiin myös hallinto-, toimisto-, it- ja yrittäjyysalan koulutukseen (1827 hakemusta).

Koulutuksen aloittaneet

Koulutuksen aloitti vuonna 2013 yhteensä 4 139 opiskelijaa. Koulutuksen aloittaneista alle 30-vuotiaiden osuus oli 38,2 %, kun vuonna 2012 oli 40,4 %. Erityisesti 30–39-vuotiaiden osuuden kasvu koulutuksen aloittaneissa on jatkunut 29,7 %:n osuuteen vuonna 2013 (vrt. v. 2011 25,6 % ja v. 2012 28,1 %).

Työttömien osuus koulutuksen aloittaneista vuonna 2013 oli 64,8 %. Työmarkkinoiden ulkopuolella olevien osuus oli merkittävässä kasvussa (24,8 % vrt. vuonna 2012 osuus oli 12,2 %), kun taas lomautettujen (2,2 %) ja työssä olevien (6,1 %) määrässä ei ollut tapahtunut merkittäviä muutoksia. Työmarkkinoiden ulkopuolella olevien osuus on kuitenkin todennäköisesti todellisuudessa edellä ilmoitettua pienempi, sillä ilmiö saattaa liittyä asiakastietojärjestelmän ajantasaisuuden haasteisiin tältä osin vuonna 2013.

Pitkäaikaistyöttömien, eli henkilöiden, joilla oli yli 53 viikkoa työttömyyttä takana ennen koulutuksen alkua, osuus nousi koulutuksen aloittaneista ollen nyt 11 % (vuonna 2012 7,6 %). Pirkanmaalla oltiin näin ollen selvästi koko Suomen (6,8 %) keskiarvon yläpuolella. Keskimäärin Pirkanmaalla ennen koulutuksen alkua opiskelijalla oli työttömyyttä takana 22 viikkoa, kun koko Suomessa vastaava luku oli 18 viikkoa.



Kuva 3. Pirkanmaalla ammatilliseen työvoimakoulutukseen jätetyt hakemukset 2011-13, Työnvälitystilastot, Pirkanmaan ELY-keskus.

Koulutuksen aloittaneista ilman ammatillista koulutusta oli 23,2 %. Osuus oli hieman pienentynyt suhteessa edelliseen vuoteen ja osuus näyttää pidemmälläkin aikavälillä laskevalta. Koulutusaste oli tuntematon 10,2 %:n osalta (esim. ulkomaalaistaustaiset opiskelijat) ja tämä ryhmän osuus näyttää olevan koko ajan hienoisessa kasvussa. Alemman ja ylemmän korkeakoulusteen suorittaneiden osuus koulutuksen aloittaneista oli edelleen myös pienessä nousussa, sillä heidän osuutensa oli yhteensä 24,6 % (vuonna 2012 noin 23 % aloittaneista). Kuitenkin edelleen merkittävin osa koulutuksen aloittaneista eli 42 % oli keskiasteen suorittaneita.

Koulutuksen loppuun suorittaneet

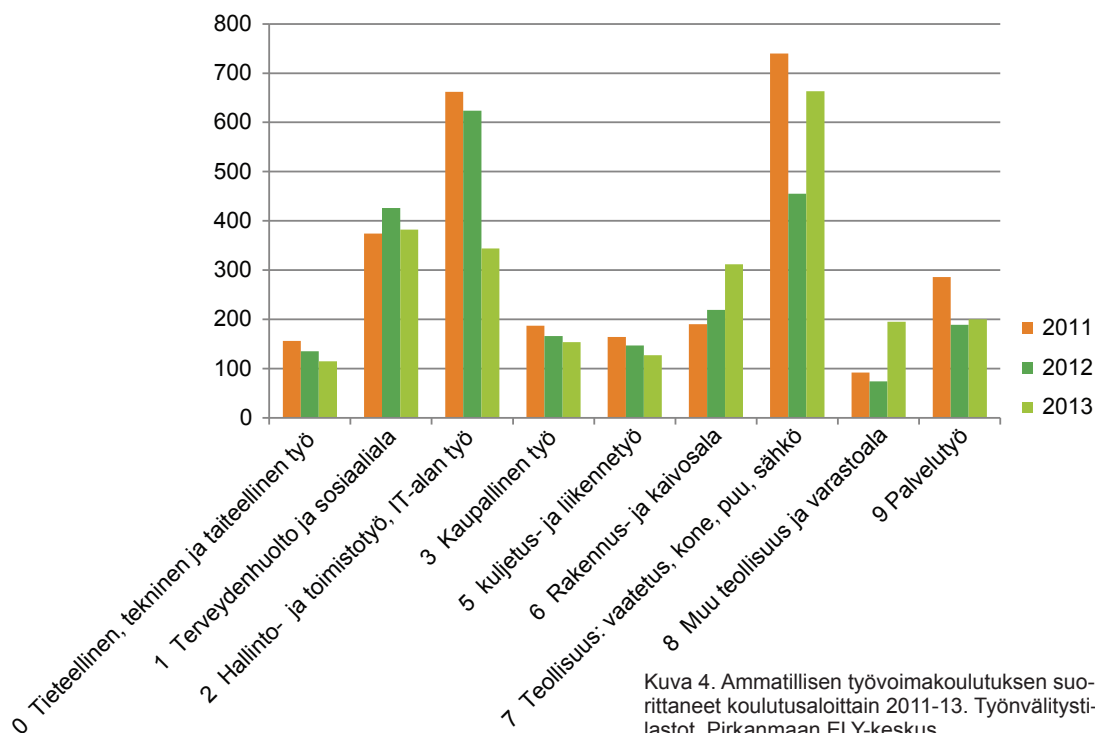
Koulutuksen suoritti vuonna 2013 loppuun yhteensä 3 207 opiskelijaa. Koulutuksen loppuun suorittaneissa suurimman osuuden muodostivat konepaja- ja rakennusmetallityön luokkaan kuuluvat koulutukset. Koulutuksen suoritti loppuun 497 henkilöä (osuus kaikista suorittaneista 19,9 %). Alan täydennyskoulutus ja kesken olevien tutkintojen loppuunsaorittaminen on nostanut jonkin verran volyyymiä. Toiseksi suurimman ryhmän muodostivat terveydenhuollon ja sosiaalialan koulutuksen suorittaneet (382 henkilöä, 15,3 %). Hallinto- ja toimistotyön osuus (ml. yrittäjyyskoulutuksen) suorittaneiden osuus oli puolestaan selkeässä laskussa (344 henkilöä, 13,8 %). Muutosta selittää mm. se, että osa yrittäjyyskoulutuksista on järjestetty valmen-

nuksina ja yrittäjyyskoulutuksen kokonaisvolyyymiä on tarkistettu suhteessa muuhun vastaavaan koulutus- tarjontaan.

Ulkomaalaisten määrä ammatillisessa työvoimakoulutuksessa oli vuonna 2013 yhteensä 308 opiskelijaa, vuonna 2012 vastaavasti 235 opiskelijaa ja vuonna 2011 yhteensä 256 opiskelijaa. Prosentuaalinen osuus ammatillisen työvoimakoulutuksen suorittaneista on kasvanut 6,97 %:sta (vuosi 2011) 9,87 %:iin (vuosi 2013), mitä voidaan pitää tavoitteiden mukaisena tuloksena.

Kaikkeen työvoimakoulutukseen (ml. maahanmuuttajakoulutus) Pirkanmaalla osallistui vuonna 2013 yhteensä 88 eri kansallisuutta olevaa opiskelijaa. Suurimpia etnisiä ryhmiä olivat venäläiset, irakilaiset, virolaiset, thaimaalaiset ja somalialaiset. Kokonaisuudessaan työvoimakoulutukseen osallistuneista oli suomalaisia 76,4 % ja ulkomaalaistaustaisia 23,6 %.

Koulutuksen keskeyttäneiden lukumäärä on edelleen laskenut vuodesta 2012. Suhteellisesti verrattaessa vuosittaisiin koulutusmääriin keskeyttäminen on kuitenkin pysynyt melko tasaisena viime vuodet. Positiivisia keskeyttämissyitä on vajaa kolmannes, jolloin opinnot ovat keskeytyneet mm. työllistymisen vuoksi. Muutoksena edellisvuosiin on kuitenkin havaittavissa erotettujen (poissaolot ja muut syyt) osuuden kasvu, joiden osuus keskeyttämissyistä oli kasvanut 29 %:iin vuonna 2013. Työvoimakoulutuksessa viiden koulutuspäivän yhtäjaksoinen luvaton poissaolo johtaa aina koulutuksesta erottamiseen.



Kuva 4. Ammatillisen työvoimakoulutuksen suorittaneet koulutusaloittain 2011-13. Työnvälitystilastot, Pirkanmaan ELY-keskus.

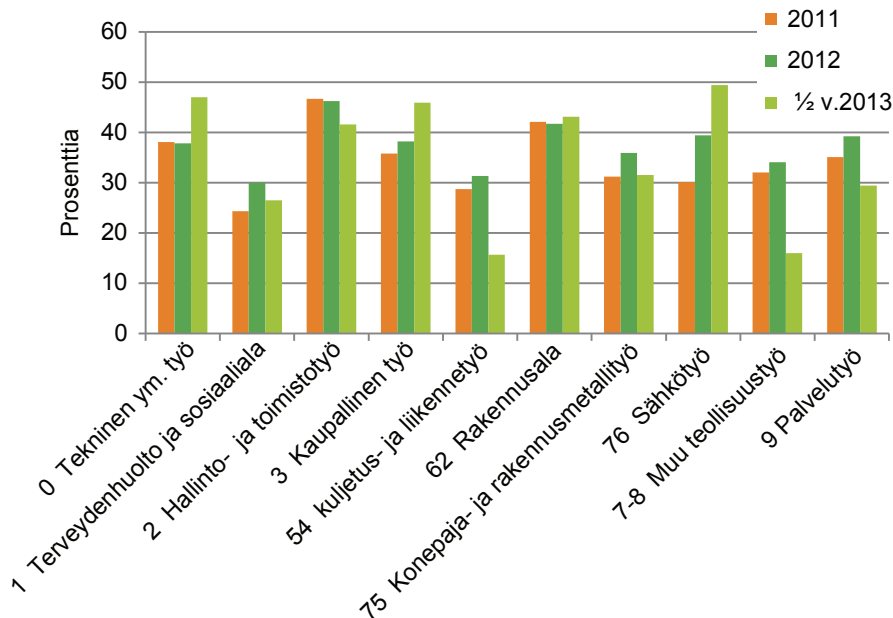
2.2 Työvoimakoulutuksen vaikuttavuus

Työvoimakoulutuksen vaikuttavuutta arvioidaan yleisesti koulutuksen suorittaneiden työllisyystilanteella kolme kuukautta koulutuksen päättymisen jälkeen. Jälkitilanteen arviointi perustuu asiakkaan kyseisen päivän työllisyystilanteeseen, joka todennetaan työ- ja elinkeinohallinnon asiakastietojärjestelmän (URA) kautta. Vuonna 2013 kaikista ammatillisen työvoimakoulutuksen suorittaneista 39,9 % oli työttömänä kolme kuukautta koulutuksen päättymisen jälkeen. Työllisyystilanne heikkeni verrattuna vuoteen 2012, jolloin työttömänä oli 35,6 % koulutuksen jälkeen.

Koulutusalojen vaikuttavuuden tarkastelun osalta on ollut käytettävissä puolivuotistilastot vuodelta 2013 (tammi-kesäkuu 2013). Positiivista on, että konepaja- ja rakennusmetallityössä työllistyminen on ollut suhdanteista ja rakennemuutoksesta huolimatta melko hyvää, sillä työttömänä oli 31,5 % koulutuksen suorittaneista. Parhaat tulokset saavutettiin kuitenkin kuljetus- ja liikennealan koulutuksissa (15,7 %), muussa teollisuustyön alaan kuuluvissa koulutuksissa (16,0 %), terveydenhuollon- ja sosiaalialan koulutuksissa (26,5 %) sekä palvelualan koulutuksissa (29,4 %). Puolivuotistilaston perusteella työllistymisessä oli eniten haasteita sähkötyössä (49,4 %), teknisessä yms. työssä (47 %) sekä kaupallisessa työssä (45,9 %).

Sosiaali- ja terveysalan koulutuksen vaikuttavuus oli kokonaisuudessaan yhteensä 26,5 %, mutta koulutusalan sisään kuuluvan lähihoitajakoulutuksen vaikuttavuus oli tätä parempi eli 16,7 %. Samaan ammattiluokkaan kuuluvan laitoshuoltajan tehtäviin tai kotipalvelutyöhön tähtäävän koulutuksen vaikuttavuus oli 35,9 %, mikä jäi selvästi jälkeen edellisestä, mutta tulos oli kuitenkin merkittävästi parantunut viime vuodesta (parannusta 11 %). Hallinto-, toimisto-, it- ja yrittäjyysalan koulutuksen vaikuttavuus jäi varsin alhaiseksi ollen 41,6 %. Tästä määrällisesti suurimman osuuden muodosti yrittäjyyskoulutus 40,7 %:n vaikuttavuudella.

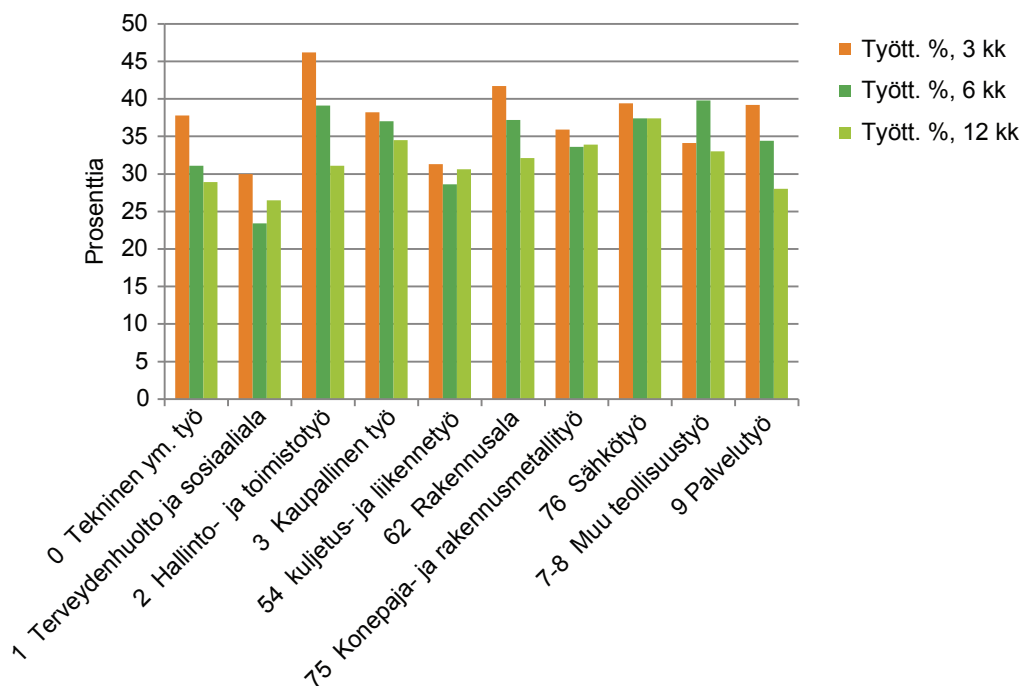
Maahanmuuttajakoulutuksen (kotoutumiskoulutuksen) vaikuttavuus oli kolme kuukautta koulutuksen jälkeen 34,5 %, jonka perusteella voidaan todeta, että palvelujen jatkopoluttamisessa oli onnistuttu kohtuullisesti. Työvoimakoulutuksen vaikuttavuutta voidaan tarkastellaan myös pidemmällä ajanjaksolla koulutuksen päättymisen jälkeen (6 kk ja 12 kk). Uusimmat käytettävissä olevat tilastotiedot ovat saatavissa kaikista vuonna 2012 päätyneistä työvoimakoulutuksista.



Kuva 5. Työvoimakoulutuksen vaikuttavuus koulutusaloittain 2011-13. Työttömien osuus ammatilliseen työvoimakoulutukseen osallistuneista 3 kk koulutuksen jälkeen. Vuoden 2013 osalta käytössä tilastot tammi-kesäkuu/2013. Pirkanmaan ELY-keskus.

Kun verrataan kaikkia eri koulutusaloilla toteutettuja ammatillisia työvoimakoulutuksia ja niiden työllisyysvaikutuksia vuoden kuluttua koulutuksen päättymisestä, on kaikkien eri koulutusalojen koulutusten vaikuttavuus edelleen parantunut verrattuna 3 kk tilanteeseen. Yhteensä vuonna 2012 päättäneiden ammatillisten työvoimakoulutusten vaikuttavuus oli kolme kuukautta päättymisestä 38,4 %, kuusi kuukautta päättymisestä 33,8 % ja vuosi päättymisestä 30,9 %. Paras työllisyysvaikutus vuonna 2012 päättäneiden koulutusten osalta pidemmällä tähtäyksellä on saavutettu sosiaali- ja terveystalouden sekä palvelutyön koulutuksilla.

Näin ollen koulutuksella voidaan näiden tilastojen pohjalta arvioida edelleen olevan myös pidemmän aikavälin vaikuttavuutta pois työttömyydestä, vaikkakin työttömyyden alenema on jonkin verran hidastunut edelliseen vertailuun verrattuna heikentyneestä työllisyystilanteesta johtuen. Tilastojen perusteella voidaan myös arvioida ammatillisen koulutuksen edelleen suojelevan koulutettua uudelta työttömyyden riskiltä.



Kuva 6. Ammatillisen työvoimakoulutuksen vuonna 2012 suorittaneiden tilanne 3, 6 ja 12 kk kuluttua. Pirkanmaan ELY-keskus.

2.3 Työvoimakoulutuksen laatu palaute erinomaista

OPAL on työ- ja elinkeinoministeriön koordinoima, valtakunnallinen opiskelijapalautejärjestelmä, joka on käytössä kaikissa yli kaksi viikkoa kestävässä työvoimakoulutuksissa. Järjestelmä rakentuu vakio-kysymyksistä, joissa arvioidaan oppimisympäristöä, koulutuksen toteutusta ja sisältöä, ammattitaidon kehittymistä, työpaikoilla tapahtuvaa oppimista sekä koulutusta yleisesti.

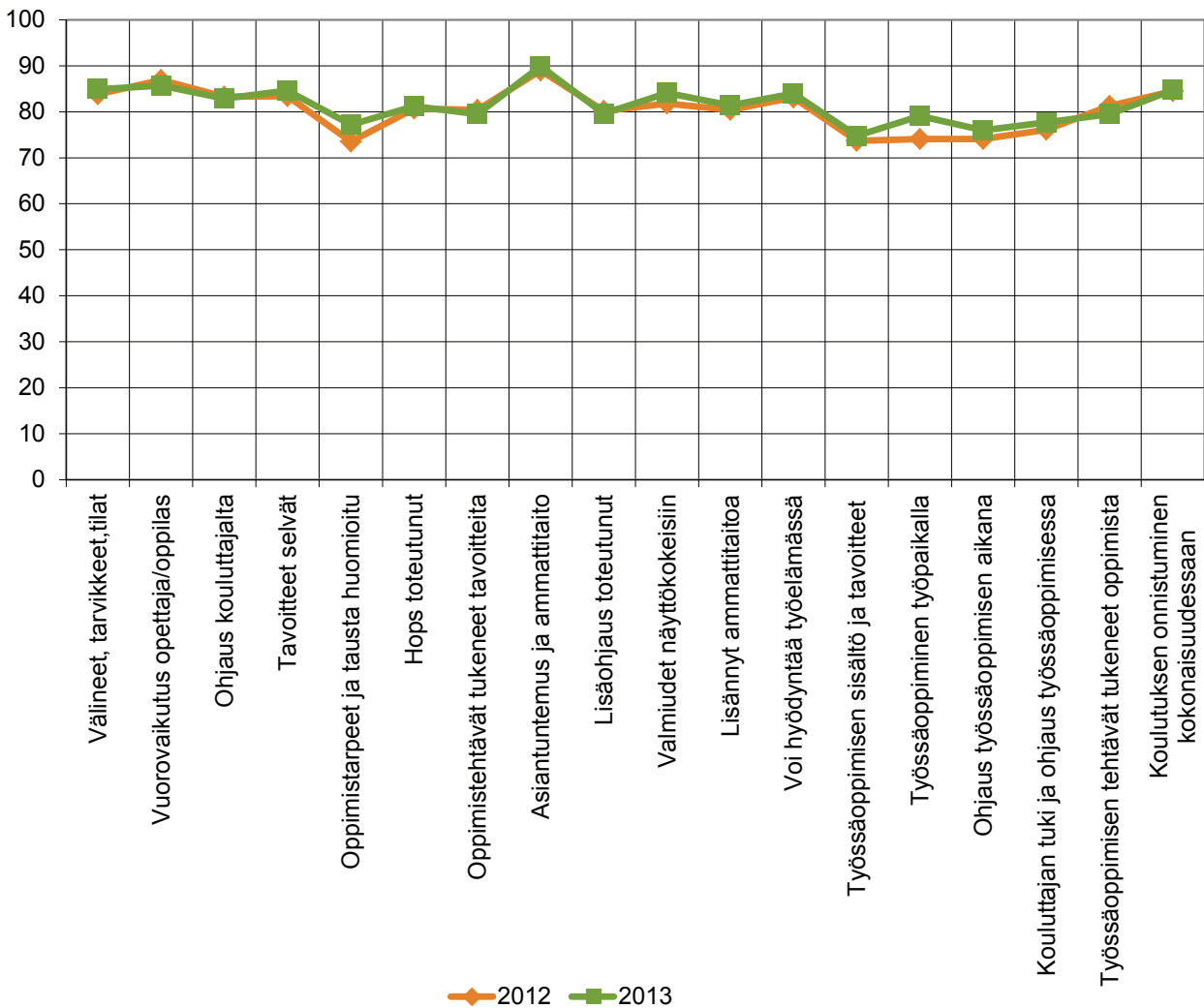
Pirkanmaan ELY-keskuksen alueella annettiin vuonna 2013 opiskelijapalautea 208 ammatillisesta koulutuksesta. Opiskelijoita oli 2 546, ja heistä 81,1 % antoi anonymisti palautetta OPAL-järjestelmän kautta.

Pirkanmaalla vastanneista opiskelijoista 84,7 % mielestä koulutus kokonaisuutena oli onnistunut hyvin tai erinomaisesti. Opiskelijoista 0,5 % eli kymmenisen ihmistä arvioi koulutuksen toteutuneen huonosti. Asteikolla 1-5 mitattuna koulutukset saivat kokonaisarvosanakseen 4,1; koko maassa taso oli 4,0. Kysymyskohtaisia keskiarvoja tarkasteltaessa opiskelijat olivat useimmiten hyvinkin tyytyväisiä koulutusten eri osa-alueisiin. Oppimisympäristöä arvostettiin; esimerkiksi opettajan ja opiskelijoiden vuorovaikutus sujui hyvin tai erinomaisesti 85,7 % mielestä.

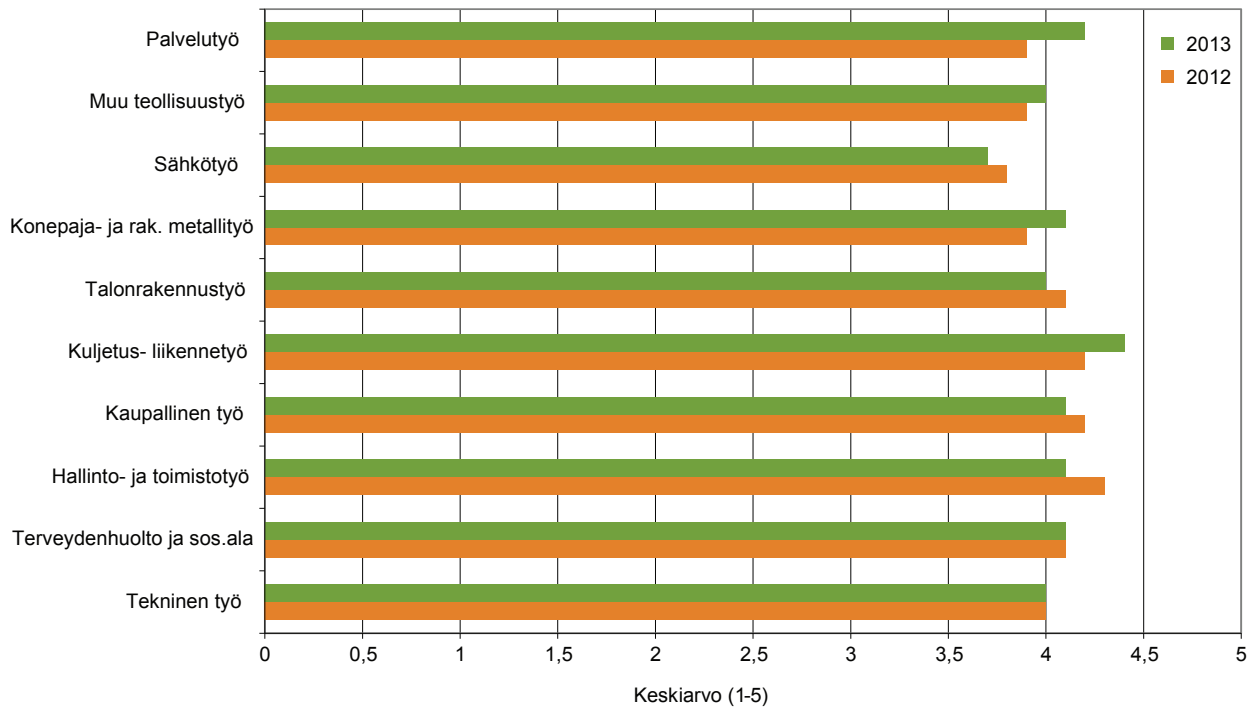
Koulutuksen toteutusta ja sisältöä koskevissa kysymyksissä ilahduttavaa oli, että opiskelijoiden mielestä heidän oppimistarpeensa, aikaisempi koulutus ja työkokemus oli huomioitu entistä paremmin henkilökohtaisia opiskelusuunnitelmia laadittaessa. Vuonna 2013 oppimistarpeet ja tausta oli huomioitu hyvin tai erinomaisesti 77,2 % mielestä kun esimerkiksi vuonna 2011 vastaava luku oli 68,4. Kehityssuunta on ollut siis viime vuosina oikea, ja kouluttajien sekä TE-toimiston koulutusyhdyshenkilöiden panostus asiaan näkyy. Koulutuksen toteutusta koskevissa kysymyksissä nousee esiin myös opiskelijoiden luottamus kouluttajien asiantuntemukseen ja ammattitaitoon; 89,9 % vastaajista arvioi opettajien osaamisen hyvälle tai erinomaiselle tasolle.

Perinteisesti haasteellisessa työpaikoilla tapahtuvan oppimisen kysymyspatteristossa on viime vuosina näkynyt tasaista parannusta. Vuonna 2013 erityistä parannusta näkyi työpaikalla järjestetyn työssäoppimisen järjestelyissä. 79,1 % vastaajista katsoi työssäoppimisjärjestelyiden onnistuneen hyvin tai erinomaisesti; edellisvuonna vastaava luku oli 74,1.

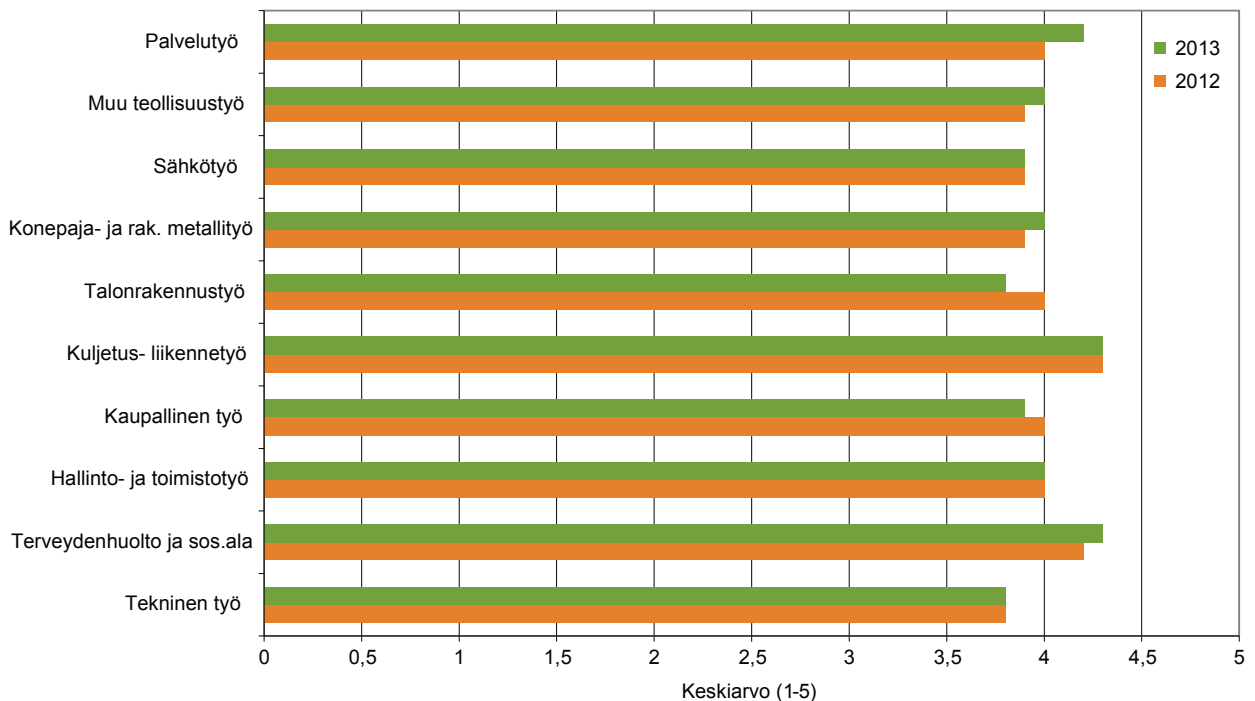
Eri alojen vuonna 2013 päättyneitä koulutuksia tarkasteltaessa esiin nousevat positiivisessa mielessä etenkin kuljetus- ja palvelualat. Koulutuksen koki hyvin tai erinomaisesti onnistuneena 95,4 % kuljetusalaan opiskeleista ja 92,4 % palvelualoille suuntautuneista (esimerkiksi vartija- ja kiinteistöhoitajakoulutuksia). Koulutukset lisäsivät vastanneiden mielestä ammattitaitoa erityisen hyvin terveydenhuolto-, kuljetus- ja palvelualoilla.



Kuva 7. Ammatillisen koulutuksen laatu profiili Pirkanmaalla vuosina 2012-2013. "Hyvin onnistunut" ja "Erinomaisesti onnistunut" -vastausten %-osuus. Pirkanmaan ELY-keskus.



Kuva 8. Vastaajien näkemys koulutuksen onnistumisesta kokonaisuutena 2012-2013. Asteikko 1=huonosti, 2=välttävästi, 3=tydyttävästi, 4=hyvin ja 5=erinomaisesti (Pirkanmaan ELY-keskus)



Kuva 9. Vastaajien näkemys ammatillisen osaamisen lisääntymisestä koulutuksen myötä 2012-2013. Asteikko 1=huonosti, 2=välttävästi, 3=tydyttävästi, 4=hyvin ja 5=erinomaisesti (Pirkanmaan ELY-keskus)

Osa 2: Seuranta- ja ennakointitietoa työvoimakoulutuksen suunnitteluun

Suomessa on saatavilla hyvin monenlaista tietoa muun muassa talouteen, työllisyyteen ja työmarkkinoihin ja väestöön liittyen. Myös aluetasolla tietoa on saatavilla runsaasti. Haasteena ei olekaan tiedon löytäminen vaan oikean ja relevantin tiedon tunnistaminen ja niiden tulkinta.

Tässä raportin osassa eri tietoa-aineistoja on tarkasteltu työvoimakoulutuksen näkökulmasta. Tilastoista ja aineistoista tehdyt tulokset perustuvat Ramboll Management Consulting Oy:n asiantuntijoiden näkemyksiin ja Pirkanmaan ELY-keskuksen asiantuntijoiden kanssa käytyihin keskusteluihin. Eri aineistoja ja tilastoja voitaisiin käsitellä myös toisenlaisesta näkökulmasta ja niistä on mahdollista tehdä nyt esitetyistä poikkeavia tulkintoja. Absoluuttisen ”totuuden” esittämisen sijaan raportin tavoitteena onkin haasta lukijoita pohtimaan työvoimakoulutusta eri näkökulmista olemassa olevan tiedon valossa sekä antaa vinkkejä tietolähteistä, joita voi hyödyntää oman organisaation päätöksenteon tukena.

Seuraavassa on listattu näkökulmia, joihin ainakin kannattaa kiinnittää huomiota tietoja tarkastellessa:

- Toimiala vai ammattiala? Toimialalla viitataan yritysten toimialaan, ammattialalla työntekijöiden alaan. Nämä eivät aina osu yksiin.
- Sekä ammatti- että toimialojen väliset rajat ovat hämärtyneet. Yhdellä toimialalla voi työskennellä monen eri ammattialan ihmisiä ja yhdellä koulutuksella voi tehdä monenlaisia töitä. Esimerkiksi teollisuusalalle rekisteröity yritys voi todellisuudessa olla merkittävä palveluntarjoaja.
- Paikalliset erot voivat olla hyvinkin suuria. Esimerkiksi Pirkanmaalla alojen näkymät voivat vaihdella paljon eri seutukuntien välillä. Lisäksi paikallisessa tarkastelussa yksittäisen yrityksen päätökset voivat vaikuttaa näkymiin (ja siten myös osaamistarpeisiin) huomattavasti.
- Avoimia työpaikkoja on hyvin vaikea tilastoida. Tilastot pohjautuvat TE-toimistoihin ilmoitettuihin työpaikkoihin, mutta TE-toimistoihin ilmoitetaan vain osa työpaikoista. Suurin osa työntekijöistä rekrytoidaan muuta kautta.

Yksittäisten lukujen sijaan kannattaakin keskittyä suurempaan kuvaan ja selkeisiin trendeihin ja miettimään niiden merkitystä oman organisaation kannalta.

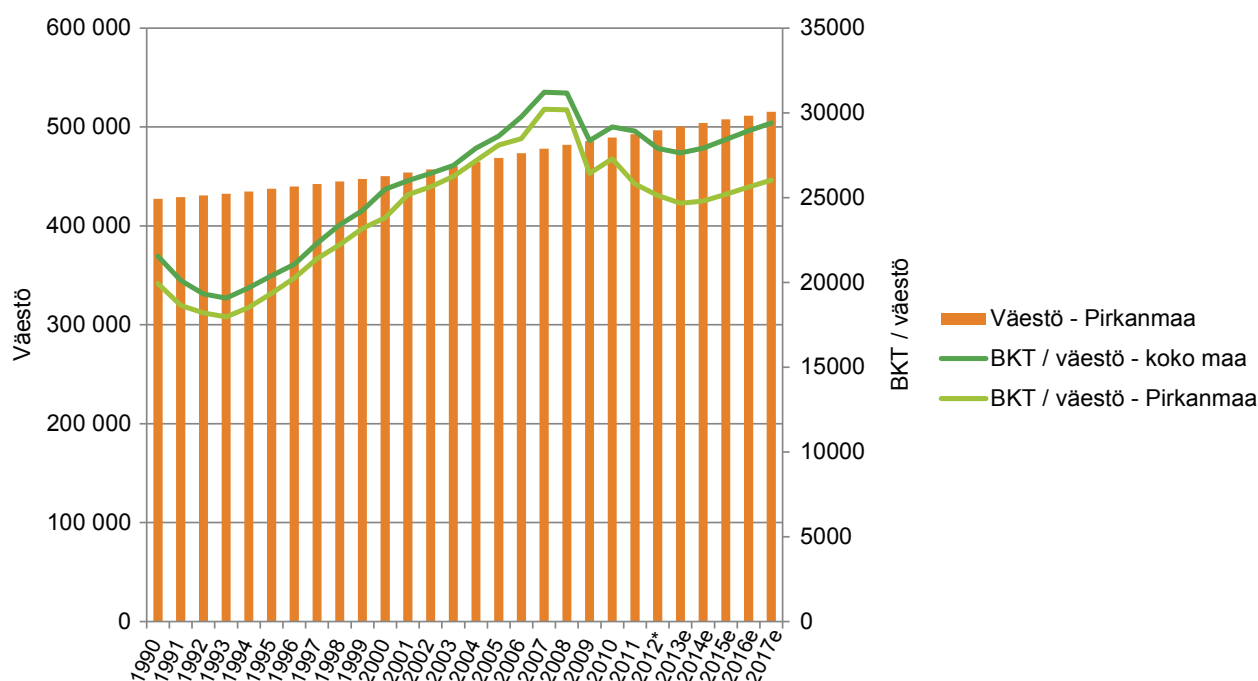
Lähteitä ja lisätietoja:

- Toimialaonline-tilastot (toimialaonline.fi)
 - Etlan ja VATT:n alue- ja toimialaennusteet
 - Suhdannenäkymät ja barometrit
 - Väestötilastot ja ennusteet
 - Toimipaikkatilastot
 - Työnvälitystilastot
- Ammattinetti.fi ja foreammatti.fi
- Alueelliset kehitysnäkymät -raportit
- Pirkanmaan työllisyyskatsaukset ja TEM:n työllisyyskatsaus
- Pirkanmaan ennakointipalvelun aineistot (pilkahdus.fi)
- Opetushallituksen raportit
- Koulutustoimikuntien ennakointiselvitykset
- Alueiden koulutustarpeiden muutoksia -raportti
- TE-toimiston ammattibarometri

3. Pirkanmaan talous- ja työllisyysnäkymät

Taloudellinen kehitys Pirkanmaalla on noudatellut pääpiirteissään koko maan kehitystä. Haastava taloustilanne näkyy myös Pirkanmaalla esimerkiksi työttömyyden lisääntymisenä ja bruttokansantuotteen (BKT) supistumisena. Väkilukuun suhteutettuna Pirkanmaan BKT vuoden 2013 lopussa oli koko maan keskiarvoa alempi. Taustalla on Pirkanmaan väestö-

määrän keskimääräistä nopeampi kasvu. ETLA:n ennusteen mukaan väestönkasvun myötä Pirkanmaan BKT väkilukuun suhteutettuna tulee lähivuosinakin olemaan koko maan tasoa alempi – huolimatta siitä, että BKT:n ennustetaan kasvavan keskimääräistä nopeammin.



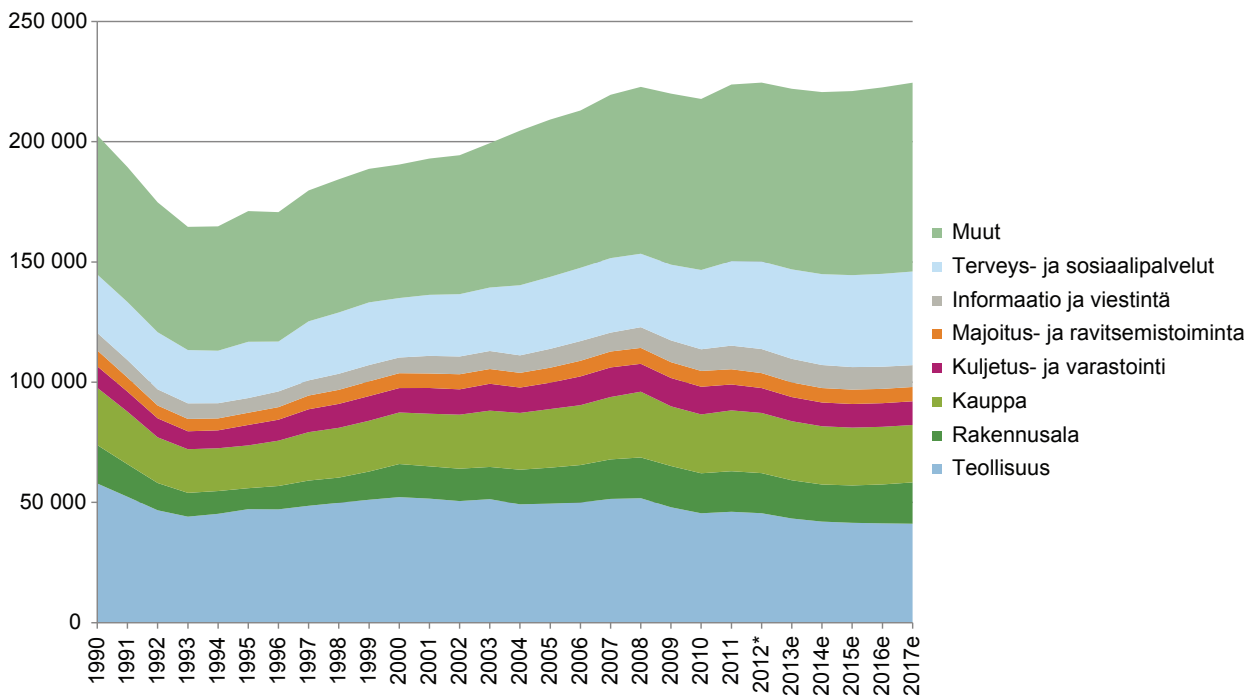
Kuva 10. Väkiluvun ja BKT:n kehitys väestöön suhteutettuna Pirkanmaalla ja koko maassa 1990-2017 (e=ennuste). ETLA, ToimialaOnline.

Koko maata koetteleva rakennemuutos näkyy Pirkanmaan alueella erityisen voimakkaana, johtuen muun muassa perinteisesti vahvojen teollisuusalojen työllisyyden supistumisesta. Pirkanmaalla teollisuuden rooli alueen taloudessa on väestöön suhteutettuna koko maan suurin, mutta koko Suomen tavoin myös Pirkanmaalla tulee varautua löytämään uusia kasvualoja, kun monet teollisuusyritykset siirtävät

tuotantoaan halvempien tuotantokustannusten maihin. Vastaavasti uusi Suomessa syntyvä tuotanto ei teknologia- ja automatisaatiokehityksen vuoksi välttämättä lisää työllisyyttä. Myös alkutuotannon rakennemuutos on alueella voimakasta. Erityisesti metsäteollisuudessa työllisyys supistuu edelleen voimakkaasti. Elinkeinorakenteen muutoksen myötä palvelusektorin merkitys työllistäjänä on kasvanut voimakkaasti muun Suomen tavoin myös Pirkanmaalla.

Yksittäisistä toimialoista suurimpia työllistäjiä Pirkanmaalla ovat terveys- ja sosiaalipalvelut (noin 36 000 henkilöä vuonna 2012) ja kaupanala (noin 25 000). Teollisuus työllistää yhteensä noin 45 000 henkilöä. Teollisuuden aloista suurimpia työllistäjiä ovat kone- ja metalliteollisuus (noin 16 000) ja elektroniikkateol-

lisuus (noin 7 000). Talonrakennusala työllisti vuonna 2012 noin 12 000 henkilöä. Huomattavaa on myös ryhmän ”muut” suuri osuus työllistäjänä, mikä kuvastaa Pirkanmaan alueen monipuolista elinkeinorakennetta ja toimialojen keskinäisten rajapintojen muutosta.



Kuva 11. Työllisten määrä toimialoittain Pirkanmaalla 1990-2017 (e=ennuste). ETLA, ToimialaOnline.

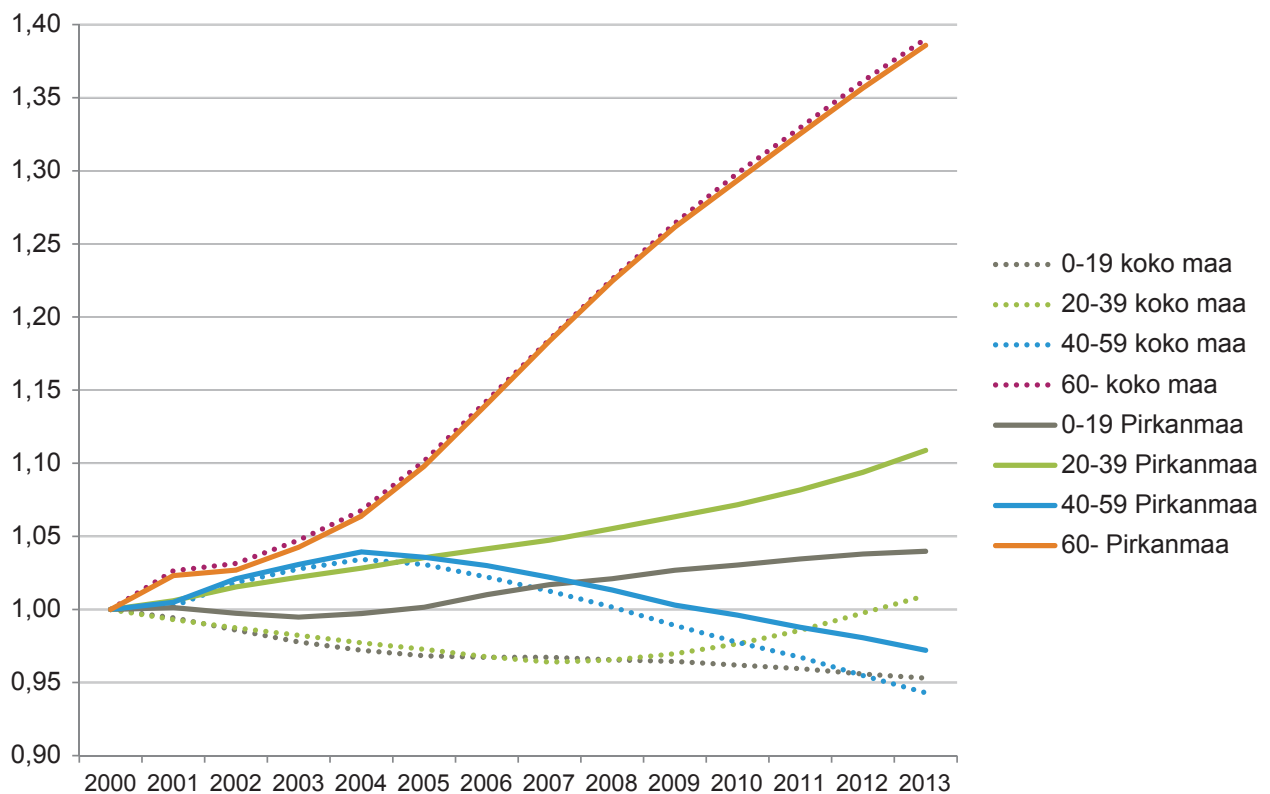
Työttömien määrä on ollut selvässä kasvussa Pirkanmaalla. Vuoden 2013 lopussa työttömiä työnhakijoita oli Pirkanmaalla 35 546. Vuoteen 2012 verrattuna työttömien määrä nousi lähes 6 300:lla. Keskimäärin 2013 työttömiä oli 22 % enemmän kuin vuonna 2012. Samalla tasolla työttömyys on ollut viimeksi vuonna 1998. Työttömien työnhakijoiden osuus työvoimasta oli vuonna 2013 keskimäärin 14,8 %, mikä on 2,2 % enemmän kuin koko maassa keskimäärin. Vuoteen 2012 verrattuna työttömien työnhakijoiden osuus kasvoi yli 21 %. Työllisyyskehityksen uskotaan jatkuvan heikkona myös vuonna 2014.

Pääammattiryhmittäin tarkasteltuna eniten työttömiä työnhakijoita oli joulukuun 2013 lopussa teollisessa työssä (noin 24 %), teknisessä, luonnontieteellisessä, yhteiskuntatieteellisessä ja taiteellisessa

työssä (noin 14 %), luokittelemattomassa työssä (13 %) sekä hallinto- ja toimistotyössä (noin 11 %). Eniten työttömien työnhakijoiden määrä kasvoi teknisessä, luonnontieteellisessä ja opetustyössä (26,7 %), kaupallisessa työssä (26,0 %), terveydenhuolto, sosiaalialan työssä (25,0 %) sekä kuljetus- ja liikennetyössä (21,9 %). Myös muissa pääammattiryhmissä työttömien määrän kasvu oli merkittävää.

Myönteistä on, että avoimien työpaikkojen määrä oli vuonna 2013 hieman kasvussa. Joulukuussa 2013 Pirkanmaan TE-toimistossa avoimia työpaikkoja oli 1 772 kpl (2,8 % enemmän kuin edellisenä vuonna). Eniten avoimia työpaikkoja oli kaupallisessa työssä (559 kpl), palvelutyössä (329 kpl), terveydenhuolto, sosiaalialan työssä (298 kpl) sekä teollisessa työssä (185 kpl).

Ennusteiden mukaan jo tällä hetkellä joillakin aloilla nähtävissä oleva eläköitymisestä johtuva työvoimapula tulee Pirkanmaalla kasvamaan lähitulevaisuudessa ja laajentumaan useammille aloille. Työvoimapula voi muodostua ongelmaksi erityisesti sosiaali- ja terveydenhuoltoalalla, rakentamisessa, kaupan alalla sekä joillakin teollisuusaloilla. Erot Pirkanmaan sisällä voivat kuitenkin olla hyvinkin suuria ja esimerkiksi Tampereen seutukunnassa tilanteen uskotaan olevan parempi kuin muissa alueen seutukunnissa. Työvoimapulan taustalla on mm. väestön ikääntyminen, mikä puolestaan lisää nuorten nopean työllistymisen merkitystä entisestään. Toisaalta väestönkasvu Pirkanmaalla helpottaa työvoimapulaa. Väestönkasvusta suuri osa on maahanmuuton seurausta. Koko Suomessa vieraskielisten osuus väestönkasvusta on arviolta jopa lähes 90 %.



Kuva 12. Väkiluvun kehitys eri ikäryhmissä Pirkanmaalla ja koko maassa 2000-2013 (2000=1).

4. Ammattialojen osaamistarpeet Pirkanmaalla

4.1 Teollisuus

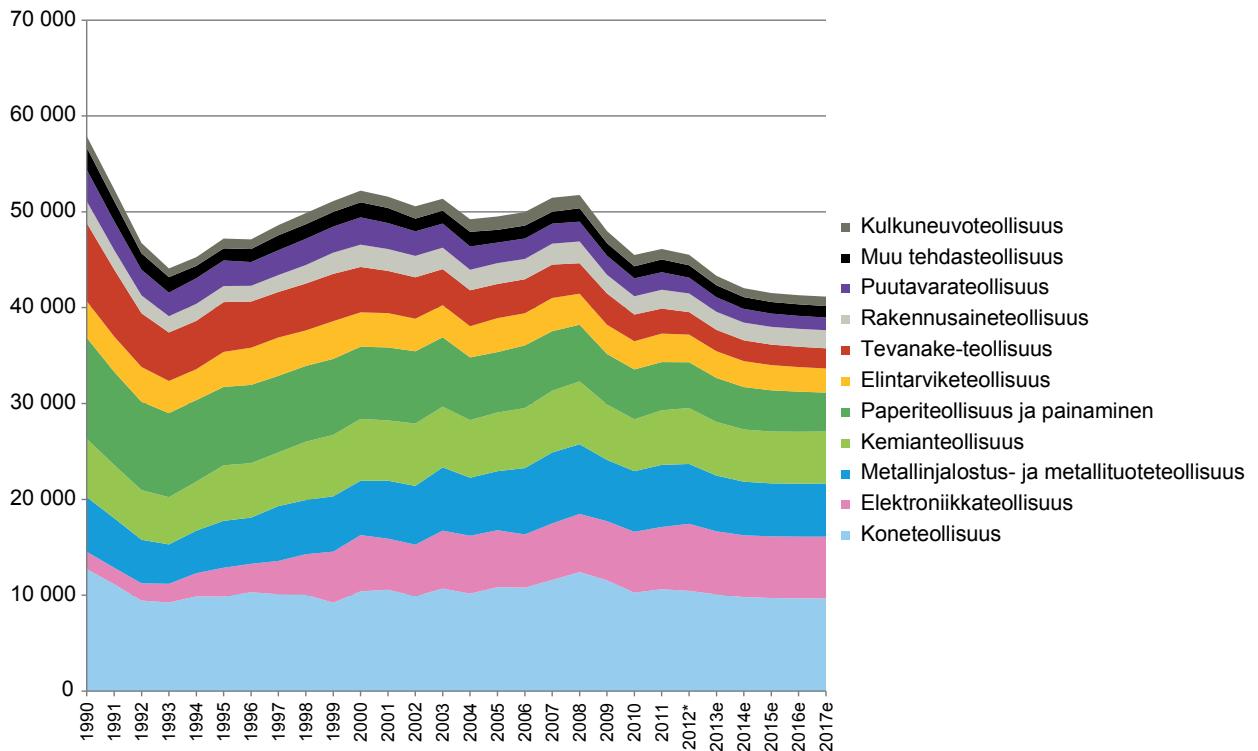
Teollisuusaloihin lukeutuu kymmeniä eri toimialoja. Yhteistä näille aloille on se, että niiden yritykset suunnittelevat, kehittävät ja valmistavat erilaisia tuotteita joko muille yrityksille, julkiselle sektorille tai kotitalouksille. Tosin viime vuosina raja teollisuus- ja palvelualojen välillä on hämärtnyt ja yhä useampi teollisuusyritys on myös suuri palveluiden tuottaja.

Globalisaation ja teknologisen kehityksen myötä teollisuusalat ovat voimakkaassa murroksessa. Toisaalta alalta on hävinnyt useita työpaikkoja esimerkiksi elektroniikkateollisuuden yritysten siirtäessä tuotantoaan halvempien työvoimakustannusten maihin. Toisaalta perinteisten teollisuusalojen ympärille on syntynyt uudenlaisia työpaikkoja esimerkiksi suunnittelu- ja palvelutehtäviin. Ennusteiden mukaan tämän kehitys jatkuu myös lähivuosina. Pirkanmaata voidaan kuitenkin edelleen pitää ”teollisuusmaakuntana”. Teollisuuden ja rakentamisen toimialoilla työskentelee VATT:n ennusteen mukaan vuonna 2025 vielä yli 27 % kaikista työllisistä (yli 5 prosenttiyksikköä enemmän kuin koko maassa keskimäärin).

Pirkanmaalla suurimpia teollisuusaloja ovat koneteollisuus (noin 10 000 henkilöä), elektroniikkateollisuus (noin 6500 henkilöä) sekä metallinteollisuus (noin 6000 henkilöä). Teollisuusalojen kehitystä tarkasteltaessa silmiinpistävää on toisaalta elektroniikkateollisuuden hyvin voimakas kasvu 1990-luvulla (alalle syntyi vuosina 1991-2012 yli 5000 työpaikkaa Pirkanmaalla) ja toisaalta monien aiemmin Pirkanmaalla erityisten vahvojen alojen työllisyyden vähentyminen (esim. tekstiiliteollisuus ja paperiteollisuus).

Rakennemuutoksesta huolimatta teollisuus on edelleen merkittävä työnantaja Pirkanmaalla. Tällä hetkellä teollisuusalat työllistävät yhteensä yli 45 000 henkilöä. Työllisyysnäkymät vaihtelevat toimialoittain ja yleisten taloudellisten suhdanteiden mukaan. Vaikka teollisuusalojen työllisyyden ei ennusteta kasvavan lähivuosina, vapautuu aloilta työpaikkoja eläköitymisen myötä.



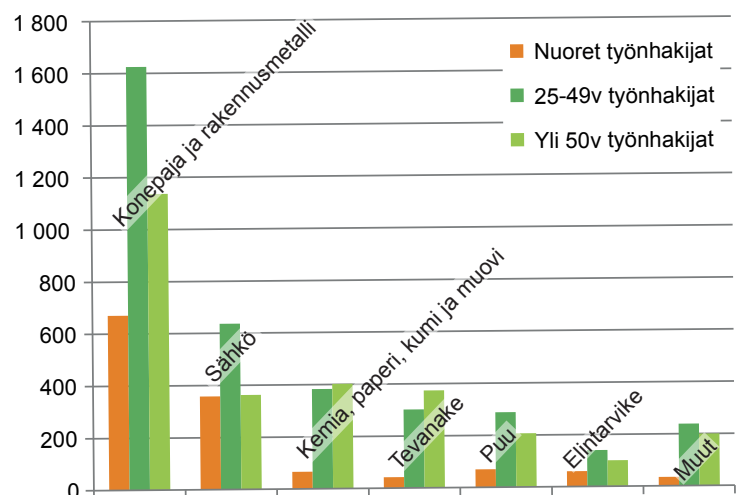


Kuva 13. Työllisten määrä teollisuuden toimialoilla Pirkanmaalla 1990-2017 (e=ennuste). ETLA, ToimialaOnline.

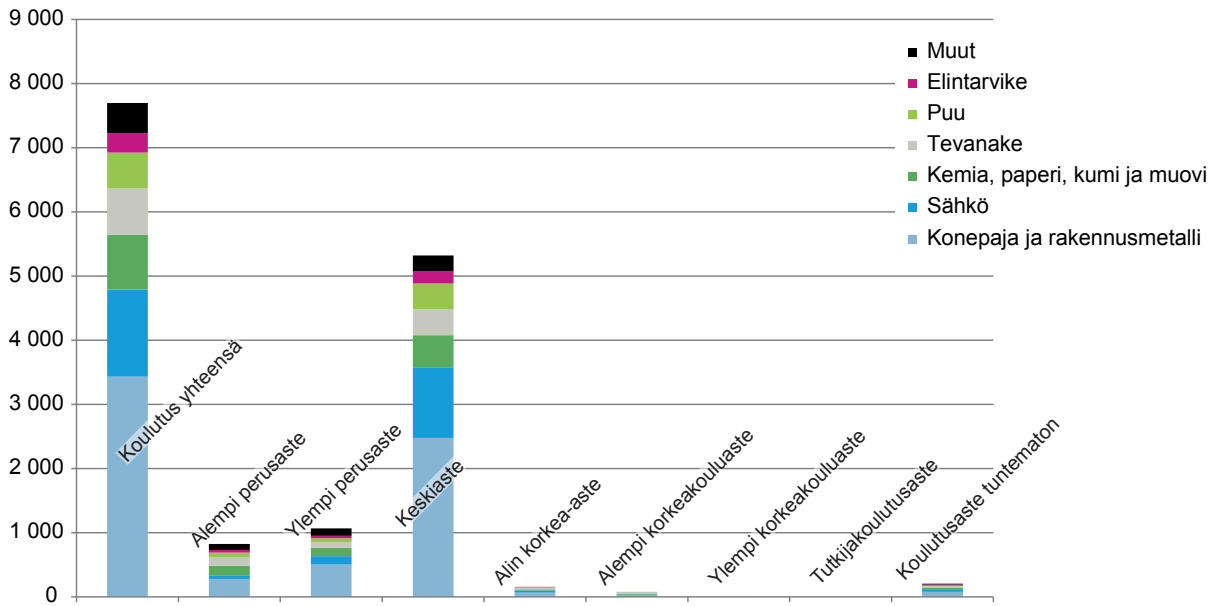
Joulukuussa 2013 teollisuusaloilla oli työttömiä työnhakijoita yhteensä 7696 (kasvua vuoteen 2012 verrattuna 22 %). Eniten työttömiä työnhakijoita oli konepaja- ja metallialalla (3433, kasvua vuoteen 2012 verrattuna 29 %) ja sähköalalla (1358).

Työttömien työnhakijoiden ikäjakauma vaihtelee alakohtaisesti. Konepaja- ja metallialalla sekä sähköalalla työnhakijat ovat keskimäärin nuorempia kuin muilla aloilla, joissa yli 50-vuotiaiden osuus on hyvinkin suuri. Esimerkiksi tekstiili- ja vaateteollisuudessa yli 50-vuotiaiden osuus on 52 %.

Koulutuksen mukaan tarkasteltuna ei teollisuuden eri alojen välillä ole merkittäviä eroja työnhakijoiden profiileissa. Käytännössä kaikilla aloilla selvästi suurin osa työttömistä työnhakijoista on keskiasteen koulutuksen suorittaneita. Jonkin verran hakijoiden joukossa on myös vain perusasteen suorittaneita.

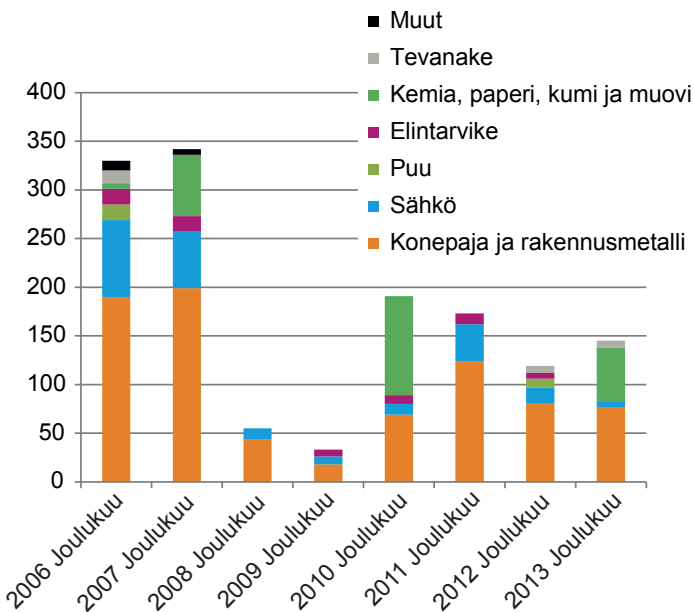


Kuva 14. Työttömät työnhakijat teollisuusaloilla ikäryhmittäin Pirkanmaalla. Tilanne joulukuun lopussa 2013. Tilastokeskus, ToimialaOnline.



Kuva 15. Työttömät työnhakijat teollisuusaloilla koulutusryhmittäin Pirkanmaalla. Tilanne joulukuun lopussa 2013. Tilastokeskus, ToimialaOnline.

Kausi- ja vuosikohtaiset vaihtelut avoimien työpaikkojen määrässä ovat teollisuuden aloilla tavallistakin voimakkaammat, sillä yhden toimipisteen perustaminen voi tuoda hetkessä suuren joukon uusia työpaikkoja. Joulukuussa 2013 avoimia teollisuusalan työpaikkoja oli avoinna yhteensä 145, joista lähes kaikki joko konepaja- ja metallialalla (77) tai kemia- ja paperialalla (55).



Kuva 16. Avoimet työpaikat teollisuusaloittain Pirkanmaan TE-toimistossa. Tilastokeskus, ToimialaOnline.

Lisätietoja teollisuusaloista:

- Teknologiateollisuus ry:n raportit teollisuuden osaamistarpeista - <http://teknologiateollisuus.fi/fi/palvelut/osaamistarpeet.html>
- Opetushallituksen raportit - www.oph.fi
- Ennakointiselvitys metsäteollisuuden ja kemianteollisuuden laadullisista osaamistarpeista
- Elintarvikealan tulevaisuuden osaamistarpeet



4.1.1 Kone- ja metalliteollisuuden erityispiirteitä

Kone- ja metalliteollisuus on Pirkanmaan suurin teollisuuden ala, joka työllistää tällä hetkellä noin 16 000 henkilöä. Kuten muillakin aloilla, myös kone- ja metalliteollisuudessa työttömyys on kasvussa, joskin eläköitymisen myötä alalta vapautuu työpaikkoja. Koska ala työllistää paljon, heijastuvat sen muutokset Pirkanmaan talouteen ja työllisyyteen voimakkaasti.

Teknologiakehitys alalla on voimakasta ja uudet teknologiat näkyvät paitsi tuotannon automatisoitumisena, myös valmistettavien tuotteiden monimutkaistumisena (esim. lisääntynyt tietotekniikka koneissa). Lähitulevaisuuden trendejä ovat esimerkiksi teollisuuden internet ja 3D-tulostus, joilla uskotaan olevan merkittäviä vaikutuksia alan toimintaan seuraavien vuosien aikana.

Cleantech-alaa pidetään kasvavana alana, mikä osaltaan lisää kysyntää ympäristö- ja ekotehokkuusosaamiselle.

Alalla on erityisesti kysyntää ammatillisen koulutuksen suorittaneille ja korkeasti koulutetuille tekniikan alan osaajille. Korkeasti koulutettujen työntekijöiden määrän uskotaan kasvavan tehtävien vaatimustason nousun myötä suhteessa eniten. Alan yrityksissä on paljon kysyntää myös myynnin, markkinoinnin ja tuotekehityksen tehtäviin. Palvelu- ja liiketoimintaosaamisen merkitys alan yrityksissä kasvaa huolto-, kunnossapito- ja tuotekehitystehtävien lisääntyessä

Kone- ja metalliteollisuus	2013	2012	Kehitys
Työllisten määrä Pirkanmaalla	n. 16 000	n. 16 700	
Työttömät työnhakijat Pirkanmaalla	3 433	2 659	
Avoimet työpaikat Pirkanmaan TE-toimistossa	77	81	
Työttömiä työnhakijoita / työpaikka	n. 45	n. 33	

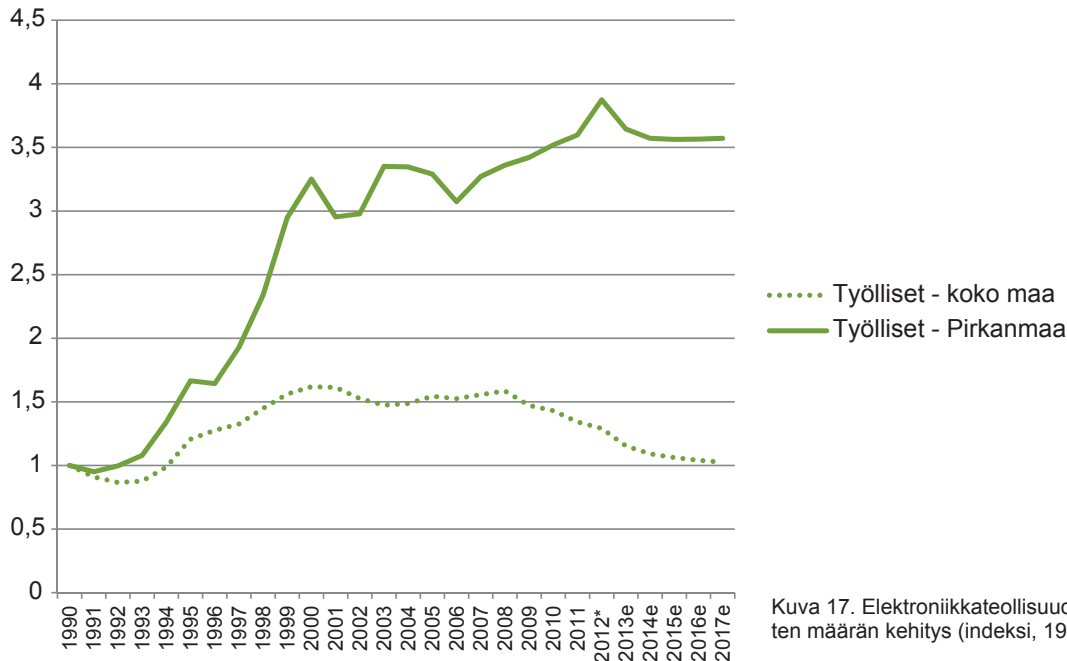
Yhteenveto: Ala on merkittävä työllistäjä, myös lähitulevaisuudessa. Työttömien määrä kuitenkin selvästi kasvussa.

Haasteet työvoimakoulutukselle: Ala on rakennemuutoksessa ja työnkuvat muuttuvat. Muuttuuko työvoimakoulutus ja osataanko alan osaamistarpeet tunnistaa tarpeeksi tarkasti? Miten työvoimakoulutuksessa voidaan huomioida osaamistarpeiden laaja-alaistuminen? Miten teollisuuden kasvava rooli palvelujen tuottajana tulisi näkyä esim. koulutusten sisällössä? Mitkä ovat konealan osaajien työmahdollisuudet muilla aloilla?

4.1.2 Sähkö- ja elektroniikkateollisuuden erityispiirteitä

Elektroniikka- ja sähköteollisuusalan yritykset valmistavat tietoliikennelaitteita, sähkökoneita ja instrumentteja. Alan kehitys niin Pirkanmaalla kuin koko maassa on viime vuosikymmenten aikana ollut hyvin poikkeuksellista. Pirkanmaalla työllisten määrä kasvoi Nokian nousun siivittämänä vajaasta 2000:sta vuonna

1990 noin 7000:een vuonna 2012 (yli 3,5-kertaiseksi). Tämän jälkeen työllisten määrä on kääntynyt jälleen laskuun, mutta ala työllistää edelleen noin 6500 henkilöä. Koko maahan verrattuna työllisten määrä paitsi kasvoi huomattavasti nopeammin ja määrän ennustetaan myös säilyvän korkealla tasolla.



Kuva 17. Elektroniikkateollisuuden työllisten määrän kehitys (indeksi, 1990=1).

Alan yrityksissä on paljon kysyntää markkinoinnissa, myynnissä sekä erityisen paljon myös vaativissa tuotekehitystehtävissä. Tuotantotehtävissä on niin ikään paljon työmahdollisuuksia, joskin automatisoitumisen myötä kokoonpanotehtävien ei odoteta lisääntyvän merkittävästi. Sähkö- ja elektroniikka-alan osajille on yhä enemmän kysyntää myös muilla aloilla kuten

kone- ja metalliteollisuudessa ja rakennusalailla. Toisin kuin monella muulla teollisuuden alalla, sähkö- ja elektroniikka-alalla on paljon myös nuoria työnhakijoita. Pirkanmaalla alle 25-vuotiaiden työttömien työnhakijoiden osuus oli joulukuussa 2013 noin 25 % (muilla teollisuusaloilla keskimäärin 15 %).

Sähkö- ja elektroniikkateollisuus	2013	2012	Kehitys
Työllisten määrä Pirkanmaalla	n. 6 500	n. 7 000	
Työttömät työnhakijat Pirkanmaalla	1 358	1 015	
Avoimet työpaikat Pirkanmaan TE-toimistossa	n. 10	n. 20	
Työttömiä työnhakijoita / työpaikka	136	51	
Yhteenveto: Ala on merkittävä työllistäjä Pirkanmaalla, myös lähitulevaisuudessa. Työttömien määrä on kuitenkin selvästi kasvussa. Alalla on paljon nuoria työnhakijoita.			
Haasteet työvoimakoulutukselle: Alalla on erityisesti kysyntää myynti- ja markkinointiosaamiselle ja tuotekehitysosaamiselle. Miten tämä vastaa työntekijöiden osaamisepohjaa? Sähkö- ja elektroniikkateollisuuteen liittyvien kokoonpanotehtävien ei ennusteta juurikaan lisääntyvän. Pystyykö työvoimakoulutus vastaamaan muihin toimialalla oleviin osaamistarpeisiin? Miten teollisuuden kasvava rooli palvelujen tuottajana tulisi näkyä esim. koulutusten sisällössä.			



4.1.3 Kemianteollisuuden ja kemiallisen metsäteollisuuden erityispiirteitä

Kemianteollisuuteen lukeutuvat mm. erilaisia kemiaaleja valmistava kemian perusteollisuus ja kemian tuoteteollisuus, joka valmistaa mm. erilaisia muovi- ja kumituotteita. Kemianteollisuus työllistää Pirkanmaalla noin 5500 henkilöä (noin 2,5 %) ja koko maassa noin 33 000 henkilöä (1,3 %). Muuhun maahan verrattuna alan asema työllistäjänä on Pirkanmaalla keskimääräistä vahvempi. Ala on melko herkkä talouden suhdanteille ja kansainvälisten markkinoiden kehitykselle. Myös verotus ja lainsäädäntö Suomen ja EU:n tasolla vaikuttavat alaan voimakkaasti.

Suomessa kemian perusteollisuus on ollut kytköksissä muihin aloihin, erityisesti metsä- ja paperiteollisuuteen. Tämän vuoksi alalla tarvitaan usein kykyä soveltaa kemianalan osaamista muuhun osaamiseen. Alalla tehdään paljon tutkimus- ja tuotekehitystä, jossa ympäristö ja ekotehokkuus ovat yhä merkittävämpiä osa-alueita. Ala perustuu hyvin pitkälti korkeasti

koulutettuun osaamispohjaan. Uudet säädökset ja osaamisvaatimukset lisäävät kysyntää ammatilliselle tutkintokoulutukselle.

Kemiallinen metsäteollisuus pitää sisällään masha-, paperi- ja paperituoteteollisuuden. Tällä hetkellä paperiteollisuus työllistää Pirkanmaalla noin 4500 henkilöä ja se on edelleen yksi alueen suurimmista teollisuuden aloista (noin 14 % koko maan työllistäjä). Alan työllisyys on kuitenkin ollut selvässä laskussa viimeisen reilun vuosikymmenen aikana (vuonna 1990 ala työllisti Pirkanmaalla yli 10 000 henkilöä). Sen sijaan alan arvonlisäys on kasvanut jatkuvasti joskin voimakkaasti heilahdellen, mikä kuvastaa hyvin paitsi alalla tapahtunutta rakennemuutosta ja automatisoitumiskehitystä myös sen suhdanneherkkyyttä. Tulevaisuudessa paperinkulutuksen uskotaan vähentyvän digitalisoitumisen myötä, millä on väistämättä vaikutusta myös alan työllisyyteen.

Viime vuosina painopiste on siirtynyt yhä jalostetumpiin tuotteisiin. Alan suomalaisilla yrityksillä on paljon toimintaa myös ulkomailla, mikä tarjoaa työmahdollisuuksia kansainvälisille osaajille. Alan tehtaat tarjoavat lisäksi paljon työpaikkoja myös muiden alojen ammattilaisille esimerkiksi koneiden huoltamiseen

liittyen. Alalle avautuu eläköitymisen myötä uusia työpaikkoja, vaikka työllisyyden ei uskotakaan kasvavan. Samoin voidaan arvella, että alaan vuosien varrella tehdyt investoinnit ja Suomessa helposti saatavilla olevat raaka-aineet tukevat alan teollisuutta jatkossakin.



Kuva 18. Paperiteollisuuden arvonlisäyksen ja työllisten määrän kehitys 1990-2017 (indeksi, 1990=1, e=ennuste).

Kemianteollisuus ja kemiallinen metsäteollisuus	2013	2012	Kehitys
Työllisten määrä Pirkanmaalla	n. 10 100	n.10 500	
Työttömät työnhakijat Pirkanmaalla	851	736	
Avoimet työpaikat Pirkanmaan TE-toimistossa	n. 45	-	
Työttömiä työnhakijoita / työpaikka	n. 19	-	
Yhteenveto: Ala on edelleen merkittävä työllistäjä Pirkanmaalla, mutta merkitys selvästi vähentynyt. Työllisyysnäkökymät melko vakaat, mutta heikkenevät. Uusia työpaikkoja avautuu eläköitymisen myötä.			
Haasteet työvoimakoulutukselle: Alalla ei järjestetä juurikaan työvoimakoulutusta Pirkanmaalla. Tulisiko työvoimakoulutuksella olla vahvempi rooli alalla? Miten saadaan laajennettua alan ammattilaisten osaamista vastaamaan muuttuneita osaamistarpeita? Voisiko työvoimakoulutus kehittää ennakoivasti työssä olevien osaamista?			



4.1.4 Puuteollisuuden erityispiirteitä

Erilaisia puutuotteita valmistava puuteollisuus työllistää tällä hetkellä noin 1500 henkilöä, mikä on noin puolet vähemmän kuin 1990-luvun alussa ja selvästi vähemmän kuin koko maassa keskimäärin. Alalla uskotaan kuitenkin olevan kysyntää uudelle työvoimalle eläköitymisen takia.

Teknologinen kehitys on muuttanut puuteollisuutta voimakkaasti. Tuotantoprosessit ovat automatisoituneet ja koneiden merkitys on yhä suurempi. Samalla osaamistarpeet ovat muuttuneet, joskin työnkuvat vaihtelevat paljon alan sisällä. Yhä useammin työ on valvonta- ja monitorointityötä, jolloin tarvitaan tietoteknistä osaamista. Myös koneiden huolto- ja korja-

usosaamista tarvitaan ja alalla työskentelee paljon myös esimerkiksi sähkö- ja konealan ammattilaisia. Moniosaaminen on yhä keskeisemmässä asemassa. Suomen uskotaan erikoistuvan tulevaisuudessa yhä jalostetumpiin puutuotteisiin, mikä puolestaan vaatii entistä erikoistuneempaa osaamista.

Puuteollisuuden suhdannenäkymiin vaikuttavat paljon rakennustoiminnan kysyntä ja siten myös yleinen taloustilanne ja kansainväliset markkinat. Viime vuosina puurakentamisen suosio on kasvanut, mikä lupaa hyvää alan näkymille. Asiakkaiden tarpeiden huomioiminen on tärkeämpää kuin aikaisemmin.

Puuteollisuus	2013	2012	Kehitys
Työllisten määrä Pirkanmaalla	n. 1 500	n. 1 600	
Työttömät työnhakijat Pirkanmaalla	563	475	
Avoimet työpaikat Pirkanmaan TE-toimistossa	Alle 10	Alle 10	
Työttömiä työnhakijoita / työpaikka	n. 60	n. 50	
Yhteenveto: Alan asema työllistäjänä Pirkanmaalla ei ole erityisen merkittävä, mutta eläköitymisen takia työvoimalle uskotaan olevan kysyntää. Alalla tarvitaan koulutettuja moniosaajia yhä korkeamman jalostusasteen tehtäviin.			
Haasteet työvoimakoulutukselle: Alalla järjestetään työvoimakoulutusta vain pieniä määriä. Tulisiko työvoimakoulutuksella olla vahvempi rooli alalla? Miten saadaan laajennettua alan ammattilaisten osaamista vastaamaan muuttuneita osaamistarpeita? Voisiko työvoimakoulutusta tehdä enemmän ennakoivammin vahvistamaan työssä olevien osaamista (esimerkiksi jalostetumpiin tuotteisiin liittyen)?			

4.1.5 Tevanake-teollisuuden erityispiirteitä

Tekstiili-, vaatetus-, nahka- ja kenkäteollisuus (ns. Tevanake-teollisuus) on Pirkanmaalla hyvin perinteinen teollisuuden ala, jonka merkitys työllistäjänä on kuitenkin vähentynyt huomattavasti viime vuosina. Ala työllistää tällä hetkellä noin 2200 henkilöä (1990-luvun alussa työllisiä oli parhaimmillaan yli 8000). Trendin uskotaan jatkuvan lähivuosina, mutta alalle tarvitaan kuitenkin uusia työntekijöitä eläköitymisen vuoksi. Alalla on työpaikkoja lähinnä tehtaissa ja pienissä yrityksissä kuten ompelimoissa.

Teknologisen kehityksen myötä ala automatisoituu ja koneistuu nopeasti. Samalla osaamistarpeet muuttuvat valvontaan, koneiden huoltoon ja ylläpitoon liittyvien tehtävien lisääntyessä. Moniosaajien tarve korostuu varsinkin pienemmissä yrityksissä. Myös korkea koulutusta edellyttävien suunnittelutehtävien merkitys korostuu.

Tevanake-teollisuus	2013	2012	Kehitys
Työllisten määrä Pirkanmaalla	n. 2 200	n. 2 300	
Työttömät työnhakijat Pirkanmaalla	721	679	
Avoimet työpaikat Pirkanmaan TE-toimistossa	n. 10	n.10	
Työttömiä työnhakijoita / työpaikka	n. 71	n.68	
Yhteenveto: Ala on edelleen merkittävä työllistäjä Pirkanmaalla, mutta merkitys selvästi vähentynyt. Työllisyysnäkyvät melko vakaat, mutta heikkenevät. Uusia työpaikkoja avautuu kuitenkin eläköitymisen myötä.			
Haasteet työvoimakoulutukselle: Alalla ei järjestetä juurikaan työvoimakoulutusta Pirkanmaalla. Tulisiko työvoimakoulutuksella olla vahvempi rooli alalla? Miten saadaan laajennettua alan ammattilaisten osaamista vastaamaan muuttuneita osaamistarpeita?			



4.1.6 Elintarviketeollisuuden erityispiirteitä

Elintarviketeollisuuden alat (leipomo-, juoma-, meijeri-, lihanjalostus ja yleinen elintarviketeollisuus) työllistävät Pirkanmaalla hieman alle 3000 henkilöä (1,3 % työllisistä), mikä on hieman vähemmän kuin koko maassa keskimäärin (1,6 %). Työllisten määrä on ollut tasaisessa laskussa, mutta ei kovin merkittävästi. Ala onkin varsin vakaa työllistäjä moniin muihin teollisuuden aloihin verrattuna. Automatisoitumisen myötä työllisyys tuskin ainakaan lisääntyy lähitulevaisuudessa, vaikka alan näkymät ovatkin varsin positiiviset ja arvonlisäyksen uskotaan kasvavan.

Uusia korkean osaamistason työpaikkoja uskotaan syntyvän esimerkiksi tuotantoprosessien suunnitteluun, materiaali- ja energiatehokkuuteen, elintarviketurvallisuuteen ja tuotannon läpinäkyvyyteen liittyen. Kuluttajien roolin alan tuotekehityksessä uskotaan kasvavan entisestään, mikä lisää kysyntää asiakaspalvelu- ja asiakasymmärrysosaamiselle. Toisaalta kuluttajien vaatimukset entistä laadukkaammille ja yksilöidyimmille tuotteille (esim. lähiruoka) tarjoavat uusia mahdollisuuksia taitaville ja yrittäjähenkisille osaajille.



Elintarviketeollisuus	2013	2012	Kehitys
Työllisten määrä Pirkanmaalla	n. 2 800	n. 2 900	
Työttömät työnhakijat Pirkanmaalla	299	218	
Avoimet työpaikat Pirkanmaan TE-toimistossa	Alle 10	Alle 10	
Työttömiä työnhakijoita / työpaikka	n. 30	n. 20	
Yhteenveto: Ala on vakaa, mutta Pirkanmaalla melko pieni työllistäjä. Alan näkymät ovat hyvät, mutta kasvun ei uskota heijastuvan juurikaan työllisyyteen. Kysyntää on erityisesti korkeasti koulutetuille erityisosaajille ja myynnin ja markkinoinnin ammattilaisille.			
Haasteet työvoimakoulutukselle: Alalla järjestetään työvoimakoulutusta vain pieniä määriä. Tulisiko työvoimakoulutuksella olla vahvempi rooli alalla? Miten saadaan laajennettua alan ammattilaisten osaamista vastaamaan muuttuneita osaamistarpeita? Voisiko työvoimakoulutusta tehdä enemmän ennakoivammin vahvistamaan työssä olevien osaamista (esimerkiksi jalostetumpiin tuotteisiin liittyen)?			



4.2 Terveydenhuolto- ja sosiaaliala

Terveydenhuolto- ja sosiaalialan palveluita tuottavat sekä julkinen että yksityinen sektori. Iso osa palveluista on lakisääteisiä ja kunnat ovat vastuussa niiden tuottamisesta. Terveydenhuolto- ja sosiaaliala koostuu kaikille tutuista palveluista, kuten perusterveydenhuolto, erikoissairaanhoido, päiväkodit, sosiaalityö ja vanhustyö. Toimialalla työskentelee laaja joukko erilaisia ammattiryhmiä, joissa toimiminen edellyttää tiettyjen koulutusohjelmien ja tutkintojen suorittamista. Toimintojen lakisääteinen luonne määrittelee työn sisältöjä ja osaamistarpeita sekä pitää yllä alan työllisyyttä. Terveydenhuolto- ja sosiaalialan töissä on tärkeää ihmisten kohtaaminen, mikä korostaa hyvien vuorovaikutustaitojen tarpeellisuutta. Lähde: Ammattinetti.fi

Alan yleiset kehitysnäkymät

Sosiaali- ja terveydenhuoltopalveluiden kysyntä on jatkuvasti lisääntynyt, mikä näkyy myös alan työllisyydessä. Väestön ikääntyminen lisää tarvetta sosiaali- ja terveystalvituille ja samaan aikaan alalta jää eläkkeellä työntekijöitä. Lakisääteisyys myös lisää toiminnan ennustettavuutta. Vaikka sosiaali- ja terveydenhuoltopalveluiden järjestämiseen liittyy ajankohdasta kehittämisalioitteita, ei kehitys todennäköisesti vaikuta voimakkaasti alan työllistävyyteen. Enemmän vaikutukset voivat aiheuttaa muutoksia alan sisäisissä osaamistarpeissa. Esimerkiksi hallitus on asettanut vuoden 2013 päätöksessään rakennepoliittisen ohjelman toimeenpanosta tavoitteeksi vähentää laitoshoidoa vanhustenhuollossa, mikä tarkoittaa palveluiden painottumista kotihoitoon.

Sosiaali- ja terveydenhuoltoalan kehitysnäkymiin vaikuttaa myös toimialan tuottavuuskehitys. Teknologiset ratkaisut voivat lisätä alan tuottavuutta, mutta pääasiassa toimiala on hyvin työvoimaintensiivinen ja työ tapahtuu ihmisten kohtaamisen kautta. Alan työvoimantarve tulee olemaan säilymään myös tulevaisuudessa. Julkisesti tuotettujen palveluiden rinnalla yksityiset sosiaali- ja terveystalvitu ovat lisääntyneet ripeästi 2010-luvulla, mikä myös lisää työvoiman kysyntää.

Työ- ja elinkeinoministeriö on ennustanut osana hyvinvointialan strategista ohjelmaa (HYVÄ-ohjelma), että vuoteen 2025 mennessä sosiaali- ja terveydenhuoltoalalla tulee olemaan vähintään 20 000 työntekijän vajuus, vaikka toimialan tuottavuus kehittyisikin selkeästi.

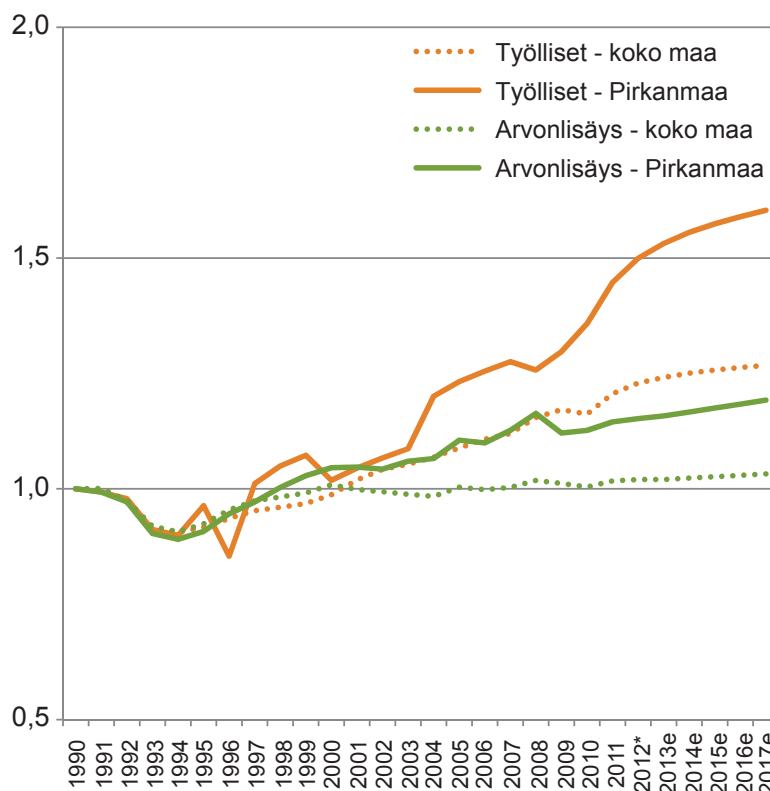
Työhyvinvointiin kohdistuvat panokset nähdään tärkeinä. Monet sosiaali- ja terveydenhuoltoalan tehtävät ovat fyysisesti ja psyykkisesti kuormittavia ja työ on organisoitu vuorotyönä. Työvoiman tarpeesta huolimatta iso osa alan koulutuksesta saaneista ihmisistä työskentelee jollain muulla alalla. Työhyvinvointiin liittyvien panostusten toivotaan näkyvän siinä, että yhä useampi koulutuksen saaneista henkilöistä tekee mahdollisimman pitkän työuran omalla alallaan. Tämä auttaa osaltaan vähentämään uuden työvoiman tarvetta tulevaisuudessa. Työvoimavajetta halutaan täydentää myös tehostamalla Suomessa asuvien maahanmuuttajien koulutusta. Maahanmuuttajia pidetään erittäin merkittävänä resurssina työvoimatarpeiden tyydyttämisen kannalta. Haasteena on terveydenhuolto- ja sosiaalialan tehtävien edellyttämä hyvä kielitaito, jota vaaditaan hyvän vuorovaikutuksen, potilasturvallisuuden ja luottamuksen rakentamiseksi. Kansainvälisen rekrytoinnin kehittämiseksi on toteutettu useita aloitteita.

Työvoiman tarjonta ja kysyntä Pirkanmaalla

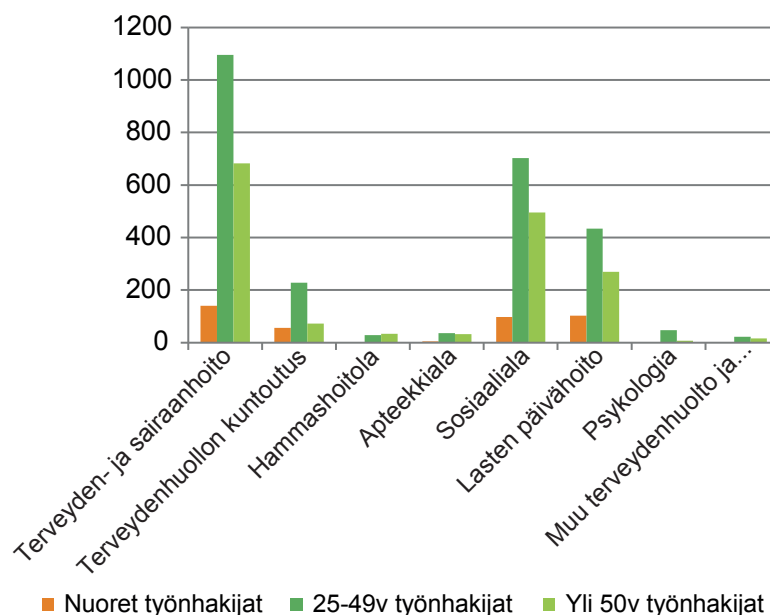
Terveydenhuolto- ja sosiaalialan tehtävät työllistävät Pirkanmaalla yhteensä noin 37 000 henkilöä. Avoimia työpaikkoja oli vuoden 2013 lopussa Pirkanmaalla eniten tarjolla terveyden- ja sairaanhoidossa (160 kappaletta) sekä sosiaalialalla (74 kappaletta). Terveyden- ja sairaanhoidossa avointen työpaikkojen määrä oli noussut vuoden 2012 loppuun verrattuna 38 kappaleella. Yhteensä terveydenhuolto- ja sosiaalialalla oli vuoden 2013 lopussa 272 avointa työpaikkaa.

Vuoden 2013 lopussa työttömiä työnhakijoita oli sosiaali- ja terveysalalla yhteensä 2619 henkilöä. Vuoden 2012 loppuun verrattuna työttömien työnhakijoiden määrä oli noussut 23,5 %. Eniten työttömiä työnhakijoita on ollut terveyden- ja sairaanhoidossa, sosiaalialalla ja lasten päivähoidossa. Suurimmalla osalla työttömistä työnhakijoista on keskiasteen koulutus. Seuraavaksi isointa ryhmää työttömistä työnhakijoista edustavat ylemmän perusteen koulutuksen saaneet. Suurin osa työnhakijoista on 25–49 -vuotiaita. Yli 50-vuotiaita työnhakijoita on selvästi enemmän kuin nuoria työnhakijoita.

Huolimatta työttömien työnhakijoiden määrän kasvusta, on alan työllistämien henkilöiden määrä noussut Pirkanmaalla vuosina 2008–2013 lähes 22 %. Terveydenhuolto- ja sosiaalialan työttömyyden taustatekijöihin olisi tärkeää tutustua tarkemmin. Kyse voi olla siitä, etteivät asuinpaikka ja työmahdollisuudet kohtaa tai siitä, että alalle kouluttautunut henkilö etsii töitä joltain toiselta alalta. Työnhakijat saattavat olla kiinnostuneita myös tietyn tyyppisistä tehtävistä, joita ei välttämättä ole tarjolla.



Kuva 19. Sosiaali- ja terveyspalveluiden työllisyyden ja arvonlisäyksen kehitys (indeksi, 1990=1, e=ennuste). ETLA, ToimialaOnline.

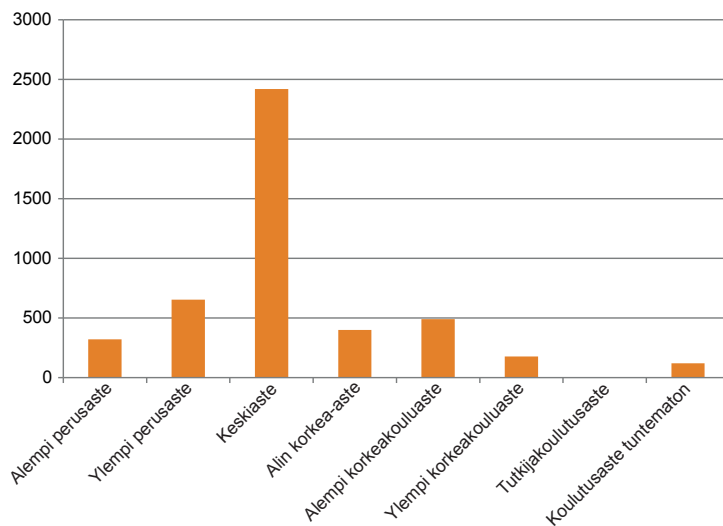


Kuva 20. Työttömät työnhakijat sosiaali- ja terveysaloilla ikäryhmittäin Pirkanmaalla. Tilanne joulukuun lopussa 2013. Tilastokeskus, ToimialaOnline.

Välittömät osaamistarpeet

Terveydenhuolto- ja sosiaali- ja terveysala pitää sisällään hyvin monenlaisia tehtäviä. Monet toimialan tehtävistä edellyttävät pitkää ja erikoistunutta koulutusta, eikä niihin selvästi työvoimatarpeesta huolimatta voida välttämättä kohdistaa koulutuksia. Ammatillisen työvoimakoulutuksen rooli osana terveydenhuolto- ja sosiaalialan työvoimapulan ratkaisua liittyykin ihmisten kouluttamiseen lähihoitajiksi ja avustaviin tehtäviin. Korkeamman osaamisen tehtäviä vaivaavaan työvoimapulaan haetaan vastauksia muilla tavoin (esim. kansainväliset rekrytoinnit). Työvoimakoulutuksen näkökulmasta korostuvatkin seuraavat osaamistarpeet:

- Palvelualttius ja käytännöllisyys
- Ahkeruus ja huolellisuus
- Hyvät vuorovaikutustaidot ja kyky luottamukselliseen kanssakäymiseen (taito tulla toimeen erilaisten ihmisten kanssa)
- Positiivisuus ja hyvä fyysinen kunto
- Riittävä kielitaito



Kuva 21. Työttömät työnhakijat sosiaali- ja terveysaloilla koulutusryhmittäin Pirkanmaalla. Tilanne joulukuun lopussa 2013. Tilastokeskus, ToimialaOnline.

Haetaan: Kodinhoitaja

”Tehtäviisi kuuluu kotona asuvien vanhusten ja vammaisten perushoito ja -hoiva sovitun hoitosuunnitelman mukaisesti. Työ sisältää mm. ruokailusta, lääkityksestä, henkilökohtaisesta hygieniasta ja tarvittavista tukipalveluista huolehtimista. Työ on kaksi-vuorotyötä sisältäen ilta- ja viikonloppuvuoroja sekä varallaoloa.”



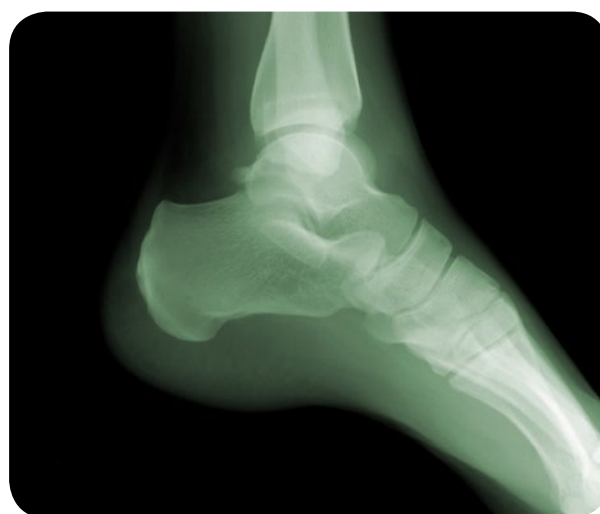
Keskeiset kysymykset työvoimakoulutuksen kannalta

- Realisoituuko ennustettu työvoimatarve uusina työpaikkoina? Mistä löydetään alalle työvoimaa? Jos alan työttömyys kasvaa, pitäisikö järjestää täydentävää koulutusta työttömiksi jääneille?
- Teknologisen kehityksen uskotaan muuttavan alan lähivuosina. Miten työvoimakoulutuksissa tulisi kiinnittää tähän huomiota?
- Työyhteisöistä tulee monikulttuurisempia ja toisaalta myös asiakkaat tulevat tulevaisuudessa yhä useammin eri kulttuureista. Monikulttuurisuuden liittyvät kysymykset onkin jo huomioitu alan työvoimakoulutuksissa, mutta onko riittävästi työvoiman suuri kysyntä ja vieraskielisen työvoiman nopeasti kasvava osuus huomioon ottaen?
- Voidaanko työvoimakoulutuksia järjestää yhdessä työnantajien kanssa siten, että niissä kehitettäisiin uudella tavalla avustavia tai erikoistuvia tehtäviä helpottamaan alan työvoimapulaa? Miten koulutuksia voitaisiin kehittää vielä asiakas- ja tarvelähtöisemmin eri toimijoiden yhteistyönä?
- Kiinnitetäänkö työvoimakoulutuksissa tarpeeksi huomiota työhyvinvoinnin ylläpitoon? Työskentely terveydenhuolto- ja sosiaalialalla voi olla raskasta ja moni alalla työskentelevä harkitseekin alan vaihtoa.

Terveystenhuolto- ja sosiaaliala	2013	2012	Kehitys
Työllisten määrä Pirkanmaalla	n. 37 000	n. 36 000	
Työttömät työnhakijat Pirkanmaalla	n. 2 600	n. 2 100	
Avoimet työpaikat Pirkanmaan TE-toimistossa	n. 270	n. 288	
Työttömiä työnhakijoita / työpaikka	9	7	
Yhteenveto: Julkiset työpaikkailmoitukset ja työvoimakoulutukset			
Haasteet työvoimakoulutukselle: Työttömien työnhakijoiden määrä on lievästi noussut Pirkanmaalla. Toisaalta työllisyyden ennustetaan kasvavan hyvin voimakkaasti. Alalla uskotaankin olevan työvoimapulaa ja siten runsaasti kysyntää ammatilliselle työvoimakoulutukselle.			

Alakohtaista lisätietoa:

- Työ- ja elinkeinoministeriön HYVÄ-ohjelma - www.tem.fi
- Työ- ja elinkeinoministeriön MATTO-tukirakenne - <http://www.tem.fi/matto>
- OPH:n vanhuspalveluiden osaamistarveraportti - www.oph.fi
- Sosiaalialan työnantajat - www.sosiaaliala.fi
- Sosiaali- ja terveysministeriö - http://www.stm.fi/sosiaali_ja_terveyspalvelut





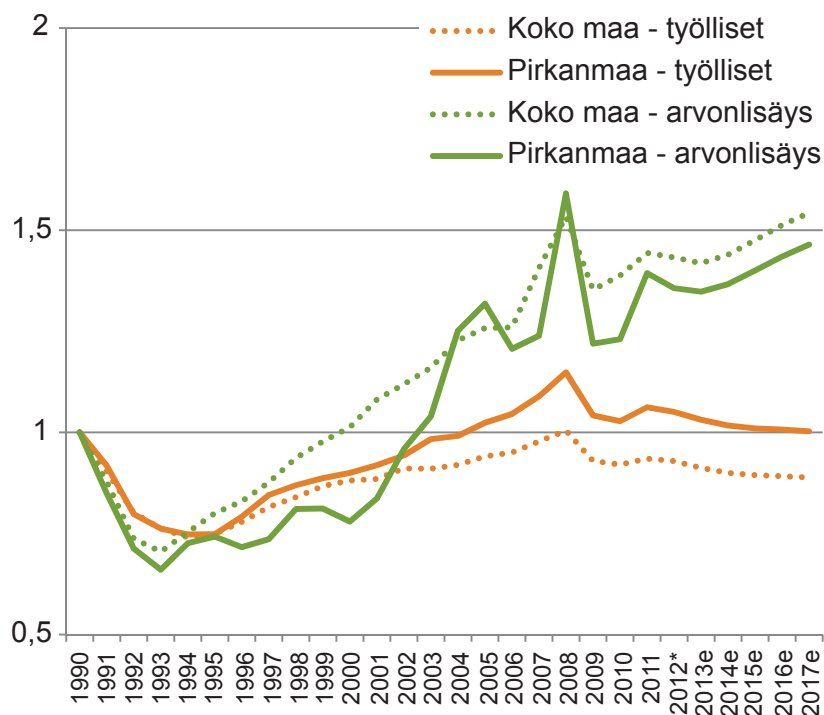
4.3 Kaupallinen työ

Alan yleiset kehitysnäkymät

Kaupan ala työllistää Pirkanmaalla noin 25 000 henkilöä. Ala on erittäin suhdanneherkkä ja sen kehitys määräytyykin paljon alan ulkopuolisten tekijöiden kautta. Siihen vaikuttavat mm. yleiset talouden suhdannevaihtelut, kotitalouksien ostovoima, hintakehitys, mielipideilmasto sekä verotus ja lainsäädäntö. Lisäksi alalle on tyypillistä suurten (kotimaisten ja kansainvälisten) yritysten ja ketjujen yhä suurempi osuus. Alan sisällä on myös suuria eroja. Esimerkiksi päivittäistavara-kauppa on huomattavasti vakaampi työllistäjä kuin esimerkiksi autokauppa. Verkkokaupan voimakas kasvu tulee epäilemättä muuttamaan alaa lähivuosina, mikä lisää tietoteknisen osaamisen kysyntää ja edellyttää uudenlaista myynnin ja markkinoinnin osaamista.

Ennusteiden mukaan kaupan ala tulee jonkin verran kasvamaan lähitulevaisuudessa, mutta merkittävää työllisten määrän lisäystä ei ole nähtävissä. Poistuman vuoksi alalle avautuu kuitenkin paljon uusia työpaikkoja ja alalla tarvitaan jatkuvasti uutta työvoimaa. Pirkanmaalla ennakoitu työvoiman tarve vuosina 2010-2020 on lähes 2000 henkilöä.

Kaupalliseen alaan lukeutuu kaupan ala, kiinteistönvälitysala sekä mainos- ja markkinointityö. Alalla työllistytään vähittäis- ja tukkukaupan yrityksiin. Myös autokaupat ja -korjaamot on laskettu tilastoissa mukaan kaupan alaan. Mainos- ja markkinointityössä työpaikkoja on mm. mainostoimistoissa sekä muiden alojen yrityksissä. Kaupan alalla on myös paljon yrittäjiä. Tässä raportissa keskitytään erityisesti kaupan alaan (tukku- ja vähittäiskauppa). Lähde: Ammattinetti.fi



Kuva 22. Kaupan alan työllisyyden ja arvonlisäyksen kehitys (indeksi, 1990=1, e=ennuste). ETLA, ToimialaOnline.

Mainos- ja markkinointiala työllistää Pirkanmaalla vain noin 750 henkilöä. Ala luonne on muutoinkin huomattavasti erilainen kaupan alaan verrattuna, sillä suuri osa toimipaikoista on pieniä 1-4 henkilön yrityksiä, joskin myös suuret mainostoimistot ovat yleistyneet. Ala houkuttelee paljon uusia erityisesti korkeasti koulutettuja tulijoita, mutta kilpailu on kovaa ja työpaikkoja vähän. Mainos- ja markkinointityötä tehdään paljon myös muiden alojen yrityksissä.

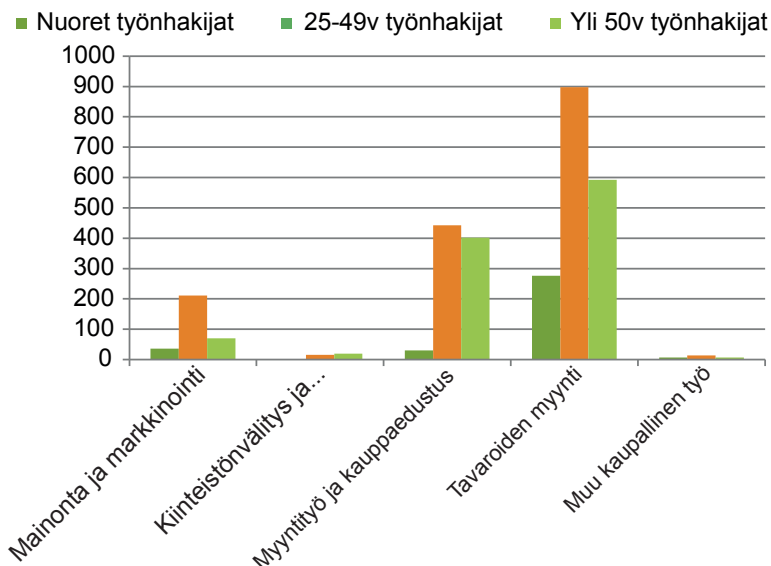
Työvoiman tarjonta ja kysyntä Pirkanmaalla

Joulukuussa 2013 kaupallisen alan työttömien työnhakijoiden määrä oli 3023, mikä on noin 25 prosenttia enemmän kuin vuonna 2012 (2425). Selvästi eniten työttömiä työnhakijoita oli tavaroiden myynnissä (1766). Eniten työnhakijoita oli 25-49-vuotiaiden ryhmässä, mutta myös yli 50-vuotiaita työttömiä työnhakijoita oli merkittävästi. Noin 45 prosenttia (1374) työttömistä työnhakijoista oli keskiasteen koulutuksen suorittaneita.

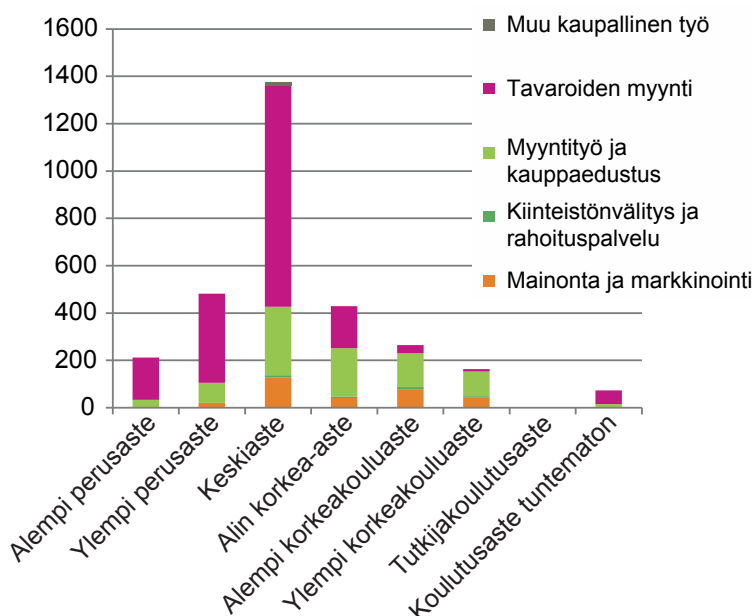
Alalla on paljon avoimia työpaikkoja. Vuoden 2013 joulukuun lopussa Pirkanmaan TE-toimistossa oli avoinna peräti 419 paikkaa myyntityössä ja 124 tavaroiden myynnissä. Tämä oli huomattavasti enemmän kuin vuonna 2012 (321 ja 74 työpaikkaa).

Osaamistarpeet

Alalla on jatkuvasti kysyntää innokkaille, ahkerille ja aktiivisille myyjille. Ala on asiakaspalvelutyötä, jossa korostuvat hyvät vuorovaikutustaidot. Myös hyvä kielitaito on usein edellytys tai ainakin vahva etu työhaussa. Työ voi olla usein puhelinmyyntityötä, jossa vuorovaikutustaidot joutuvat eri-



Kuva 23. Työttömät työnhakijat kaupallisen työn alalla ikäryhmittäin Pirkanmaalla. Tilanne joulukuun lopussa 2013. Tilastokeskus, ToimialaOnline.



Kuva 24. Työttömät työnhakijat kaupallisen työn alalla koulutusryhmittäin Pirkanmaalla. Tilanne joulukuun lopussa 2013. Tilastokeskus, ToimialaOnline.

tyisesti koetukselle. Mainos- ja markkinointityö työllistää mm. mainostoimistoissa sekä yritysten omilla markkinointiosastoilla. Näissä töissä vaaditaan erityisesti luovuutta ja projektinhallintataitoja.

Erikoiskaupan aloilla tarvitaan myös vahvaa myytävien tuotteiden tai palveluiden asiantuntemusta. Tämän trendin uskotaan vahvistuvan tulevaisuudessa, kun yhä useammin ostajat ovat jo hyvin perehtyneitä tuotteisiin internetin avulla ja kysyvät yhä tarkempia kysymyksiä.

Verkkokaupan ja -mainonnan kysyntä kasvaa kovaa vauhtia, mikä haastaa monet mainos- ja markkinointialan työntekijät omaksuma uusia taitoja. Sosiaalisen median asiantuntemus on myös yhä tärkeämpää. Suunnittelu-, mainos- ja markkinointityössä asiakasymmärrys on jatkuvasti yhä keskeisemmässä asemassa.

Keskeiset kysymykset työvoimakoulutuksen kannalta

- Alalla on huomattavan paljon avoimia työpaikkoja. Näkyykö tämä riittävästi työvoimakoulutuksen painotuksissa?
- Monet työpaikat eivät edellytetä aikaisempaa koulutusta tai kokemusta, vaan alalle haetaan ”ulospäin suuntautuneita persoonia”. Mikä tulisi olla työvoimakoulutuksen rooli tässä?
- Miten verkkokaupan yleistymiseen tulisi varautua?
- Alalla on runsaasti osa-aikaisia ja määräaikaisia työsuhteita. Miten tämä voidaan huomioida työvoimakoulutuksissa?
- Myynti- ja markkinointiosaamista tarvitaan paljon myös muilla aloilla. Miten myynti- ja markkinointiosaamista ja koulutusta voisi yhdistää alakohtaiseen osaamiseen esimerkiksi ICT-alalla tai kone- ja metalliteollisuudessa?
- Monet alan työntekijöistä ovat nuoria ja opiskelijoita. Myös vaihtuvuus on suurta. Mitä tämä tarkoittaa työvoimakoulutuksen kannalta?

Haetaan: myyntiedustaja

”Olemme nuorekas myyntialan yritys ja etsimme riveihimme uusia innokkaita myyntiedustajia! Työnkuva on esitellä ja myydä tuotteitamme ennalta sovituissa asiakastapaamisissa. Olethan iloinen, ulospäin suuntautunut ja nautit ihmisten kanssa työskentelystä? Me emme vaadi aiempaa kokemusta, sillä koulutamme itse valitut henkilöt tehtävään. Työ on liikkuvaa, joten auto ja ajokortti vaaditaan.

Haetaan: hakusanamarkkinoija

Etsimme mobiili- ja verkkomarkkinoinnin pariin myyntihenkisiä persoonia. Emme edellytä aikaisempaa kokemusta myynnistä! Tehtävään ja tuotteisiin perehdytetään laadukkaana koulutusohjelmamme kautta. Arvostamme hakijassa sosiaalisuutta, itsevarmuutta ja ”tekemisen meininkiä”.

Kaupallinen ala	2013	2012	Kehitys
Työllisten määrä Pirkanmaalla	n. 24 500	n. 25 000	
Työttömät työnhakijat Pirkanmaalla	3 023	2 425	
Avoimet työpaikat Pirkanmaan TE-toimistossa	n. 550	n. 400	
Työttömiä työnhakijoita / työpaikka	n. 6	n. 6	
Ensisijaiset rekrytointikanavat: Oma henkilöstö, entiset työntekijät, TE-toimistot			
Yhteenveto: Alalla on paljon työpaikkoja ja työllisyysnäkyvät hyvät, joskin suhdanneherkät.			
Haasteet työvoimakoulutukselle: Mikä on työvoimakoulutuksen rooli alalla, jossa erityistä koulutusta tai kokemusta ei läheskään aina tarvita? Miten saadaan hyödynnettyä alan kova työvoiman kysyntä? Voidaanko kaupalliseen työhön liittyviä osaamisia korostaa muiden toimialojen työvoimakoulutuksissa?			

Alakohtaista lisätietoa:

- Kaupan liitto - www.kauppa.fi

- Kaupan alan osaamistarveselvitys - kauppa.fi/ura/osaamistarpeet



4.4 Rakennusala

Alan yleiset kehitysnäkymät

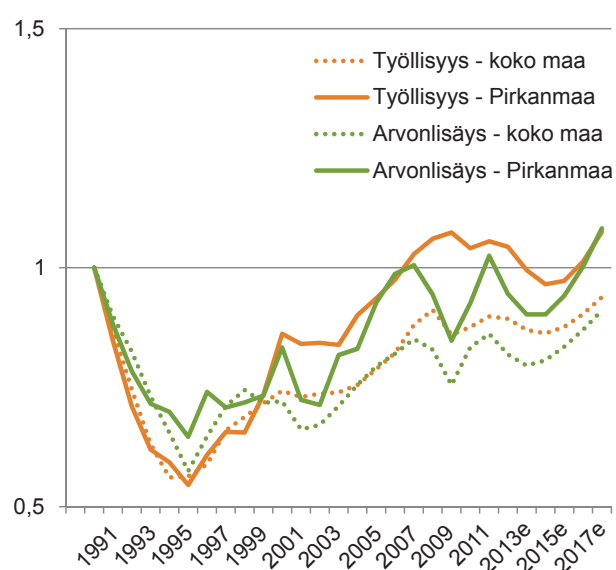
Rakennusala on kansatalouden kannalta varsin merkittävä, mutta myös suhdanneherkkä ala. Erityisesti rakennusala kasvaa Etelä-Suomessa ja kaupunkiseuduilla kun muuttoliike keskuksiin kasvaa. Näin ollen myös työpaikat keskittyvät kasvukeskuksiin.

Talonrakennusalalla merkittävä muutos on uudisrakentamisen väheneminen ja korjausrakentamisen osuuden kasvu. Varsinkin uudisrakentamisessa alan prosessit muuttuvat jatkuvasti siten, että talot valmistetaan yhä enemmän teollisesti tuotetuista osista. Teknologiakehityksen uskotaan muuttavan varsinkin uudisrakentamisen alaa radikaalisti, mutta ei vielä ihan lähivuosina. Sen sijaan korjausrakentamiseen digitalisoituminen ja prosessien kehitys ei niin paljon vaikuta ja ala säilyy hyvin työ jatkossakin hyvin työvoimavaltaisena. Maarakennusalalla uudenlaiset teknologiat ja automaatiot yleistyvät nopeasti ja tietotekniikan merkitys on yhä suurempi.

Alan kansainvälistyminen ja ulkomaalaisten työntekijöiden määrän kasvu lisäävät kilpailupainetta alalla. Toisaalta kansainvälistyminen avaa työllistymismahdollisuuksia myös suomalaisille esimerkiksi Venäjällä.

Rakennusalan kehitys on ollut viime vuosina melko vaatimatonta, mutta ennusteiden mukaan alan odotetaan lähtevän merkittävään kasvuun, mikä näkyisi myös lisääntyneenä työllisyytenä. Pirkanmaalla alan kasvunäkymät ovat keskimääräistä myönteisemmät. Lisäksi alalta on jäämässä lähivuosina eläkkeelle paljon ammattilaisia, mikä lisää entisestään varsinkin ammatillisesti koulutetun työvoiman kysyntää. Ennusteiden mukaan työvoiman tarve Pirkanmaalla vuosina 2010-2020 on noin 2 500 työntekijää.

Rakennusala jakautuu talonrakennusalaan ja maa- ja vesirakennusalaan. Maa- ja vesirakennusala jakautuu edelleen asfalttialaan, kiviainesalaan, konepalvelutoimialaan, louhintatoimialaan, ajoneuvonosturi- ja erikoiskuljetustoimialaan, purku- ja kierrätystoimialaan sekä urakointitoimialaan. Joskus myös rakennusaineteollisuus luetaan rakennusalaan, mutta tässä raportissa sitä on käsitelty teollisuuden yhteydessä. Rakennusalan työt pitävät sisälleen infrastruktuurin suunnittelua, rakentamista ja ylläpitoa. Työpaikkoja on mm. rakennusliikkeissä, urakoitsijoilla ja suunnittelutoimistoissa. Lähde: Ammattinetti.fi



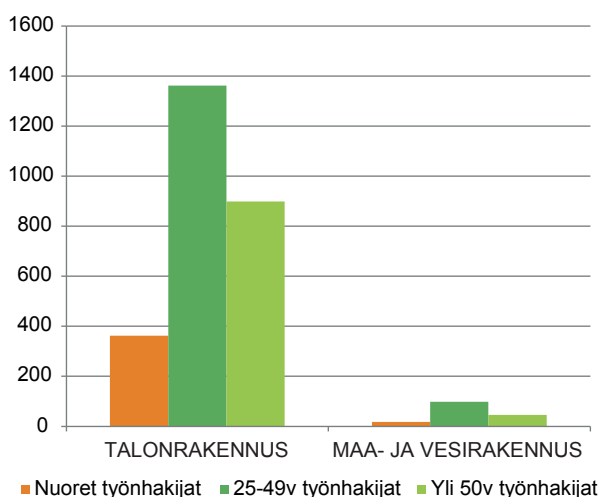
Kuva 25. Rakennusalan työllisyyden ja arvonlisäyksen kehitys (indeksi, 1990=1, e=ennuste). ETLA, ToimialaOnline.

Työvoiman tarjonta ja kysyntä Pirkanmaalla

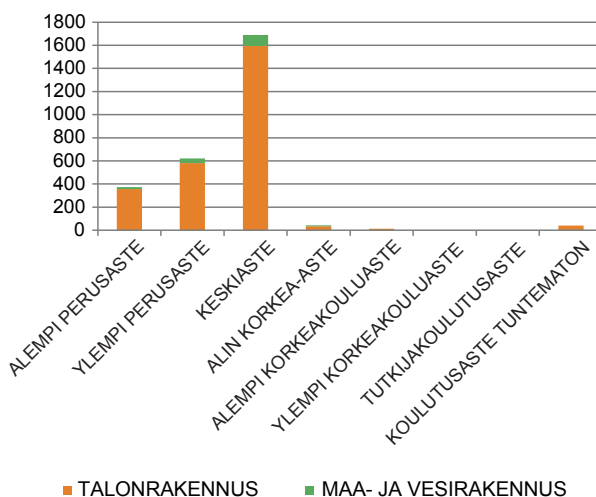
Rakennusala työllistää Pirkanmaalla yhteensä yli 12 000 työntekijää, joskin luvut vaihtelevat lähteittäin. Yli puolet (noin 7000) työpaikoista on erikoistunut rakennustoiminta -alalla, johon kuuluvat rakennusten ja rakennelmien purku, rakennuspaikan raivaus ja muut rakentamista edeltävät valmistelutyöt sekä talonrakennuksen että maa- ja vesirakennuksen asennus- ja viimeistelytyöt sekä muut erikoisalojen työt. Talonrakennusala työllistää noin 4 360 ja maa- ja vesirakentaminen noin 1 170 henkilöä.

Työttömiä työnhakijoita alalla oli joulukuussa 2013 2785, joista 2623 talonrakennusalaalla ja 162 maa- ja vesirakennusalaalla (näissä tilastoissa erikoistunutta rakennustoimintaa ei ole eroteltu omaksi alakseen). Vuonna 2012 työttömiä työnhakijoita oli 2383 eli määrä kasvoi noin 17 prosenttia. Työnhakijoista suurin osa oli 25–49-vuotiaita, mutta myös yli 50-vuotiaiden osuus oli merkittävä. Selvästi suurin osa työnhakijoista oli keskiasteen koulutuksen suorittaneita, mutta myös vain perusasteen suorittaneita hakijoita oli yli kolmannes.

Avoimia työpaikkoja Pirkanmaan TE-toimistossa oli vuoden 2013 lopussa noin 60, joista lähes kaikki talonrakennusalaalla.



Kuva 26. Työttömät työnhakijat rakennusalaalla ikäryhmittäin Pirkanmaalla. Tilanne joulukuun lopussa 2013. Tilastokeskus, ToimialaOnline.



Kuva 27. Työttömät työnhakijat rakennusalaalla koulutusryhmittäin Pirkanmaalla. Tilanne joulukuun lopussa 2013. Tilastokeskus, ToimialaOnline.

Osaamistarpeet

Alan ammatit laaja-alaisesti samalla kun rakennusalan eri prosessit muuttuvat. Yhä enemmän onkin kysyntää monitoimiosaajille ja myös erikoisammattilaiset voivat työskennellä useammassa eri tehtävässä.

Tulevaisuudessa uskotaan olevan yhä enemmän kysyntää tietotekniikan alan osaamiselle (esim. erilaiset mallinnukset) sekä esimerkiksi ekologiselle asiantuntemukselle ja uusien materiaalien tuntemukselle rakentamisen ympäristötietoisuuden lisääntyessä. Puurakentamista pidetään nousevana trendinä. Varsinkin suunnittelutehtävissä asiakaslähtöisyyden merkitys korostuu kun käyttäjien tarpeet pyritään huomioimaan yhä paremmin.

Oma osaamislajinsa on myös projektiosaaminen, joka korostuu urakoitsijoiden käytön lisääntyessä ja tuotantoprosessien muuttuessa. Rakennusmääräysten tiukentaminen lisää osaltaan ammattitaitoisen työvoiman kysyntää.

Osa alan tehtävistä on sellaisia, joiden työllisyysnäkyä voidaan pitää varmoina myös tulevaisuudessa. Esimerkiksi putki- ja sähköasentajien työt on vaikea automatisoida ja ne vaativat korkeaa osaamista. Työvoimakoulutuksen näkökulmasta monien rakennusalaan liittyvien kasvavien osaamistarpeiden, kuten energiatehokkuus, korjausrakentaminen ja homesaneeraukset, haltuunotto edellyttävät hyvää pohjakoulutusta tai -kokemusta rakennusalaalta.

Keskeiset näkökulmat työvoimakoulutuksen kannalta

- Työvoimapulan ja alan säänneltyyn luonteen vuoksi työvoimakoulutuksella voi olla merkittäväkin rooli työllistämisen kannalta.
- Miten työvoiman kansainvälinen liikkuvuus (toisaalta ulkomaisen työvoiman lisääntynyt käyttö ja toisaalta suomalaisten työmahdollisuudet ulkomailla) tulisi huomioida?
- Miten tulisi varautua työvoiman liikkuvuuteen Suomessa, jos työpaikat keskittyvät yhä enemmän kasvukeskuksiin?
- Onko työvoimakoulutuksessa kiinnitetty riittävästi huomiota rakennusalan muuttuneisiin prosesseihin?

Alakohtaista lisätietoa:

- Kiinteistö- ja rakentamisan osaamistarveraportti - www.opf.fi
- Rakennusteollisuus RT - Rakennusteollisuus.fi

Kiinteistö- ja rakentamisan osaamistarveraportin (2011) esiin nostamat tulevaisuuden osaamistarpeet:

- Asiakkaan tarpeiden ja käyttäjänäkökulman ymmärtäminen
- Johtajuus ja kokonaisuuksien hallinta
- Kieli- ja kulttuuriosaaminen
- Teknologiaosaaminen sisältäen tieto- ja viestintätekniiikan (esim. robotiikka ja automatiikka)
- Ilmastonmuutokseen, energiatehokkuuteen ja ympäristökysymyksiin liittyvä osaaminen
- Monialaisuus
- Normien, säädösten ja työturvallisuuden asiantuntemus
- Eettinen osaaminen, laatuajattelu, riskiarvotukset
- Kriisinhallintaan, huoltovarmuuteen ja ääriolosuhteisiin liittyvä osaaminen

Rakennusala	2013	2012	Kehitys
Työllisten määrä Pirkanmaalla	n. 12 200	n. 12 600	
Työttömät työnhakijat Pirkanmaalla	2 785	2 383	
Avoimet työpaikat Pirkanmaan TE-toimistossa	n. 60	n. 60	
Työttömiä työnhakijoita / työpaikka	n. 45	n. 40	
Ensisijaiset rekrytointikanavat: Oma henkilöstö, entiset työntekijät			
Yhteenveto: Työttömyys on kasvanut selvästi, mutta alalla uskotaan olevan työvoimatarvetta erityisesti nuorille. Ala on suhdanneherkkä, mutta sen suuri merkitys työllistäjänä säilynee jatkossakin.			
Haasteet työvoimakoulutukselle: Miten työvoimakoulutuksen tulisi reagoida työvoiman liikkuvuuden kasvuun? Tavoittaako työvoimakoulutus sellaisia henkilöitä, joilla on riittävä pohjakoulutus tai kokemus alalla toimimiseen?			



4.5 Hallinto- ja toimistotyö

Hallinto- ja toimistotyötä tehdään kaikissa organisaatioissa yksityisellä, julkisella ja kolmannella sektorilla. Työn osa-alueita ovat mm. johtaminen, henkilöstöhallinto, taloushallinto ja tietohallinto. Tyypillisiä ammatteja ovat esimerkiksi henkilöstöpäälliköt, controllerit, kirjanpitäjät ja sihteerit/assistentit. Lähde: Ammattinetti

Alan yleiset kehitysnäkymät

Tyypillisiä hallinto- ja toimistotyön toimialoja ovat esimerkiksi julkinen hallinto, työnvälitystoiminta, liike-elämän hallinto- ja tukipalvelut ja tietyiltä osin pankki- ja vakuutusala. Hallinto- ja toimistotyötä tehdään kuitenkin kaikilla toimialoilla. Johtuen työn tarpeesta kaikilla aloilla ja sektoreilla sekä joidenkin tehtävien lakisääteisydestä, hallinto- ja toimistotyön tulevaisuudennäkymät ovat melko vakaat. Tietotekniikan kehityksen uskotaan kuitenkin vähentävän selvästi avustavan toimistotyön kysyntää myös tulevaisuudessa. Tietotekniikan kehitys vähentää myös hallinto- ja toimistotyöhön erikoistuneiden yritysten työvoiman tarvetta. Alalta on eläköitymässä paljon työntekijöitä.

Suurimmat muutokset alalla tapahtuvat työpaikkojen määrän sijaan työvoiman organisoitumisessa. Hallinto- ja toimistotyötä on viime aikoina ulkoistettu toimintaan keskittyville yrityksille, kuten esimerkiksi tili-toimistoille. Lisäksi alalla on yleistynyt voimakkaasti työnvälitys- ja henkilöstövuokrausyritysten käyttö.

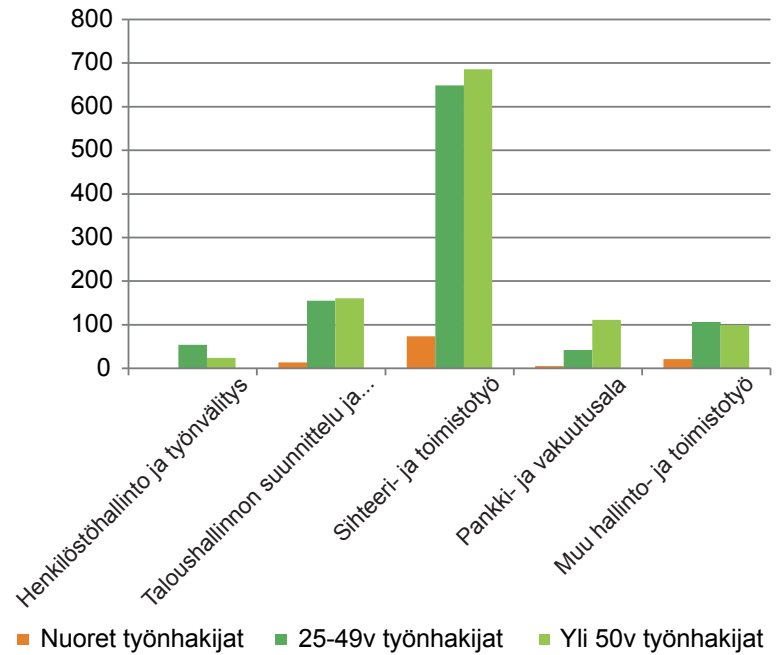
Työvoiman tarjonta ja kysyntä Pirkanmaalla

Hallinto- ja toimistoalan työttömiä työnhakijoita oli Pirkanmaalla vuoden 2013 joulukuussa 2212. Vuonna 2012 työttömiä työnhakijoita oli 1913 (lisäystä noin 16 prosenttia). Erityisesti työnhakijoita oli sihteerin- ja toimistotyön ammattiryhmässä (64 prosenttia työnhakijoista). Huomionarvoista on, että alan työnhakijoista merkittävä osa (49 prosenttia) oli yli 50-vuotiaita. Noin 66 prosentilla työttömistä työnhakijoista oli joko keskiasteen tai alimman korkeasteen koulutus. TE-toimistossa avoimia työpaikkoja alalla oli joulukuussa 2013 saman verran kuin vuotta aikaisemminkin eli noin 50.

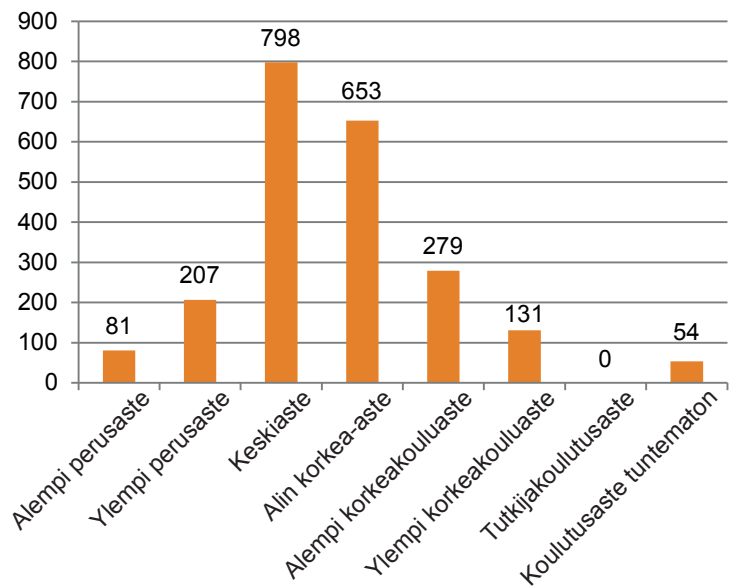
Osaamistarpeet

Hallinto- ja toimistotehtävissä vaadittava osaaminen vaihtelee paljon organisaation toimialan ja tehtävänkuvan mukaan. Myös organisaation koolla voi olla merkittävä vaikutus tehtävänkuvaan ja siten vaadittavaan osaamiseen. Pienessä yrityksessä vaaditaan todennäköisesti hyvin laaja-alaista osaamista ja soveltamista, kun taas suuressa organisaatiossa voivat työt olla hyvin tarkoin rajattuja. Tietyissä ammateissa osaamisvaatimukset on tarkoin säänneltyjä (esim. kirjanpitäjät).

Aloilla, joissa tehtävänkuva on laaja-alainen ja määrittelemätön, korostuvat usein yleiset työelämävalmiudet, kuten kyky itsenäiseen työskentelyyn, työyhteisötaidot, täsmällisyys ja asiakaspalvelutaidot. Lisäksi tietotekniset taidot ja toimisto-ohjelmien hallinta ovat välttämättömiä osaamisalueita. Kielitaidon merkitys riippuu alasta (esimerkiksi ruotsin kielen vaatimukset joissakin tehtävissä), mutta hyvä englannin kielen taito on etu alalla kuin alalla.



Kuva 28. Työttömät työnhakijat hallinto- ja toimistotyössä ikäryhmittäin Pirkanmaalla. Tilanne joulukuun lopussa 2013. Tilastokeskus, ToimialaOnline.



Kuva 29. Työttömät työnhakijat hallinto- ja toimistotyössä koulutusryhmittäin Pirkanmaalla. Tilanne joulukuun lopussa 2013. Tilastokeskus, ToimialaOnline.

"Olen tehnyt yksipuolista tallennus-, ja laskutustyötä samassa työpaikassa yli 10 vuotta, mutta nyt työt ovat alkaneet vähentyä. Olen pian 50 v. ja olen suorittanut taloushallinnon ammattitutkinnon. Ongelmana on, etten voi tehdä mitään muuta kuin tallennusta ja laskutusta, kun firmassa olisi kysyntää laajemmalle osaamiselle. Mitä mieltä olette, kannattaako hakea uutta työpaikkaa näin kapealla kokemuspohjalla? Ottavako työnantajat edes huomioon tällaisia vähän vanhempia osaajia, joilla on kapea-alaista osaamista, mutta haluavat intoa täynnä päästä päivittämään osaamistaan ja tietotaitojaan?"

Viesti internetin keskustelupalstalla (osin muokattu)

Keskeiset kysymykset työvoimakoulutuksen kannalta

- Suuri osa alan työnhakijoista on yli 50-vuotiaita. Miten työvoimakoulutus voisi palvella tämän ryhmän työllistymistä?
- Monet toimenkuvista ovat häilyviä ja laaja-alaisia, erityisesti pk-yrityksissä joiden merkitys työllistäjänä on kasvussa. Miten työvoimakoulutus voi kouluttaa ”moniosaajia” ja ”hyviä tyypejä”? Mikä tulisi olla yleisten työelämätaitojen merkitys työvoimakoulutuksessa?
- Henkilöstövuokrausyritysten merkitys alan työllistämiskanavana on kasvanut. Onko rekrytointikanavien muuttumisella merkitystä työvoimakoulutuksen kannalta?
- Pk-yrityksissä kynnys ”tuottamattomien” hallinto- ja toimistohenkilöstön rekrytointiin on suuri. Miten myydään rekrytointin hyödyt yrityksille?
- Hallinto- ja toimistotyötä hankitaan yhä useammin oman organisaation ulkopuolelta. Mitä tämä tarkoittaa työvoimakoulutuksen näkökulmasta?
- Opetetaanko alan tietotekniikkataitoja liikaa ohjelma/prosessilähtöisesti Tulisiko painopistettä siirtää kokeilemisen, uskalluksen ja ”oppimaan oppimisen” suuntaan?



Hallinto- ja toimistotyö	2013	2012	Kehitys
Työttömät työnhakijat Pirkanmaalla	n. 2 200	n. 1 900	
Avoimet työpaikat Pirkanmaan TE-toimistossa	n. 50	n. 50	
Työttömiä työnhakijoita / työpaikka	n. 45	n. 40	
Ensisijaiset rekrytointikanavat: Oma henkilöstö, entiset työntekijät, TE-toimistot			
Yhteenveto: Työllisyysnäköymät jokseenkin epävarmat, työttömien määrä selvässä kasvussa. Alalta poistuu paljon työvoimaa, mutta palkataanko tilalle uusia vai hoidetaanko työt muulla tavalla? Yli 50-vuotiaiden työnhakijoiden osuus merkittävä.			
Haasteet työvoimakoulutukselle: Miten tietotekniikan kehitys muuttaa osaamistarpeita? Miten tulisi palvella suurta yli 50-vuotiaiden työnhakijoiden ryhmää? Miten vastataan ammattien ja tehtäväkuvien laaja-alaistumisen haasteeseen?			

Alakohtaista lisätietoa:

- Liiketalousalan osaamistarpeet (koskee myös muita toimialoja) - www.oph.fi



4.6 Tietotekniikka-ala

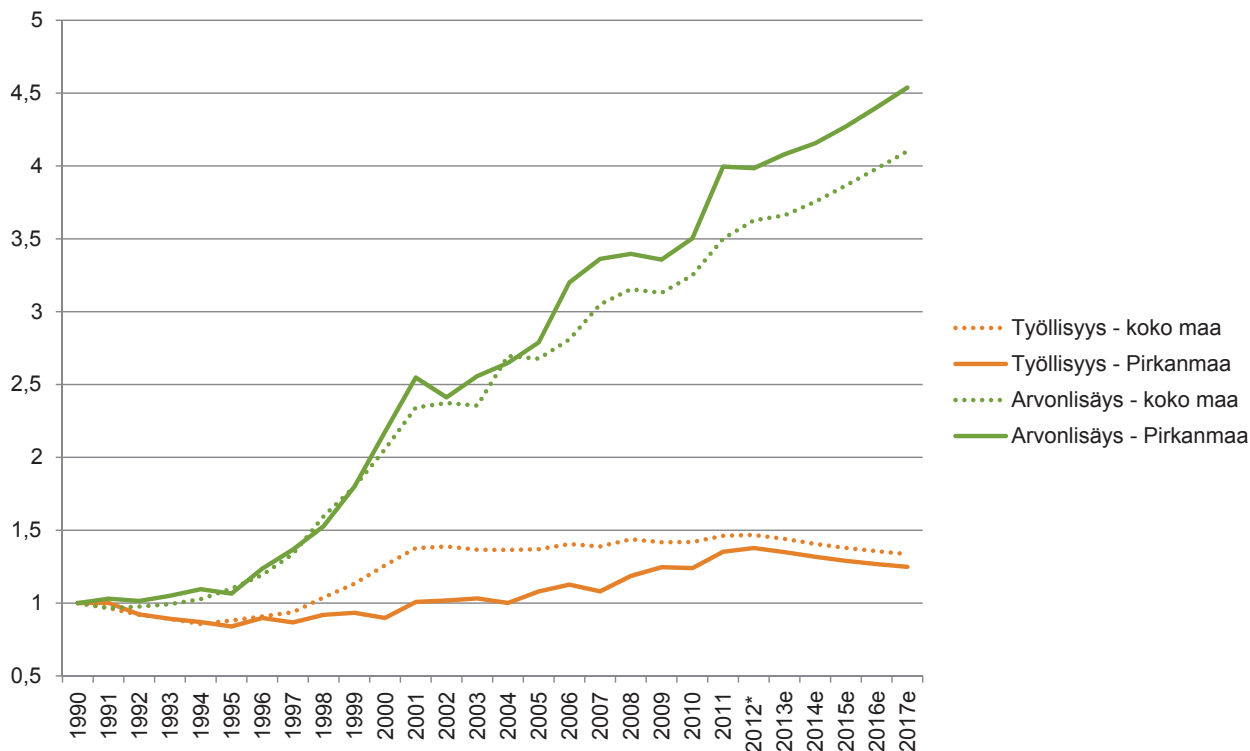
Alan yleiset kehitysnäkymät

Suomen ICT-ala on viime vuodet ollut suuren rakennemuutoksen kourissa. Rakennemuutoksen vaikutusten uskotaan jatkuvan vielä lähivuosina. Viimeisen kymmenen vuoden aikana Nokia-klusterista on hävinnyt arviolta noin 14 000 työpaikkaa. Vastaavasti uusia työpaikkoja on syntynyt merkittäviä määriä ICT-palveluihin keskittyviin pk-yrityksiin. Toisin sanoen Suomen ICT-klusteri on siirtynyt lyhyessä ajassa valmistavasta teollisuudesta digitaalisiin palveluihin. Tulevaisuudessa kehityksen uskotaan jatkuvan samalla kun raja teollisuuden ja palveluiden välillä hämärtyy ja tietotekniikan alan osaamista hyödynnetään yhä enemmän myös valmistavassa teollisuudessa.

Pelialan yritykset ovat hyvä ja paljon esillä ollut esimerkki nousevista aloista, mutta myös monien muiden alojen kuten teollisuuden palveluiden ja tietoturva-alan kasvu kuvastavat kehitystä. Myös huoltoon ja ylläpitoon liittyvien tietoteknisten palveluiden tarve on lisääntymässä etenkin teollisuudessa. Lisäksi esimerkiksi energia-alalla tai sosiaali- ja terveystieteissä tietoteknisen osaamisen soveltamiselle avautuu jatkuvasti lukuisia uusia mahdollisuuksia.

Alan erittäin lupaavista tulevaisuudennäkymistä huolimatta, varsinaisen tietotekniikka-alan merkitys työllistäjänä ei kasva samassa suhteessa. Toisin sanoen alan yritykset menestyvät, mutta niiden henkilöstömäärä ei välttämättä kasva kovin suureksi.

Tietotekniikka-ala on yksi teknologiateollisuuden neljästä päätoimialasta. Alan yritykset valmistavat ohjelmistoja sekä tarjoavat tietotekniikan käyttämiseen liittyviä palveluja, konsultointia, tietokantapalveluita ja sisällön tuotantoa. Työllistäjiä ovat alan yritysten ohella myös esimerkiksi tietoliikenneoperaattorit, alan tukku- ja vähittäiskauppa sekä laitteiden asennuksiin, huoltoon ja korjaukseen erikoistuneet yritykset. Lisäksi työpaikkoja on myös tietotekniikkaa käyttävien yritysten ja organisaatioiden kuten virastojen ja oppilaitosten atk-keskuksissa, IT-osastoissa, tietotekniikkaosastoissa ja vastaavissa. Usein puhutaan myös ICT-alasta, joka on kuitenkin käsitteenä paljon laajempi ja pitää sisällään mm. sähkö- ja elektroniikkateollisuuden. Lähde: Ammattinetti.fi



Kuva 30. Tietotekniikka-alan työllisyyden ja arvonlisäyksen kehitys (indeksi, 1990=1, e=ennuste). ETLA, ToimialaOnline.

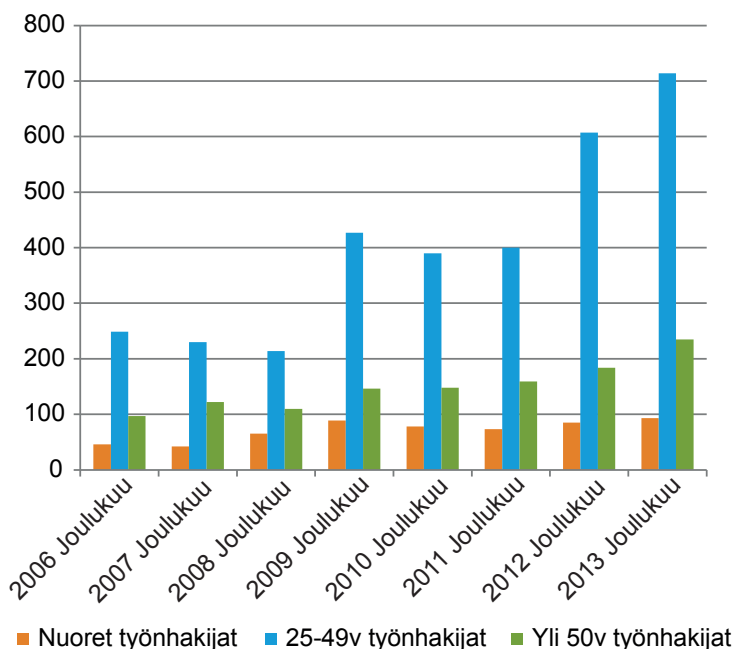
Työvoiman tarjonta ja kysyntä Pirkanmaalla

Tietotekniikka-alan toimipaikat työllistävät Pirkanmaalla yhteensä noin 6000–7000 henkilöä. Eniten henkilöstöä on ohjelmistojen suunnittelussa ja siihen liittyvässä toiminnassa (noin 5000). Muita aloja ovat televiestintä ja tietopalvelutoiminta, jotka työllistävät yhteensä noin 1500 henkilöä. Tämä ei kuitenkaan kerro koko kuvaa, sillä tietotekniikka-alan osaajia työskentelee yhä enenevässä määrin myös muilla aloilla.

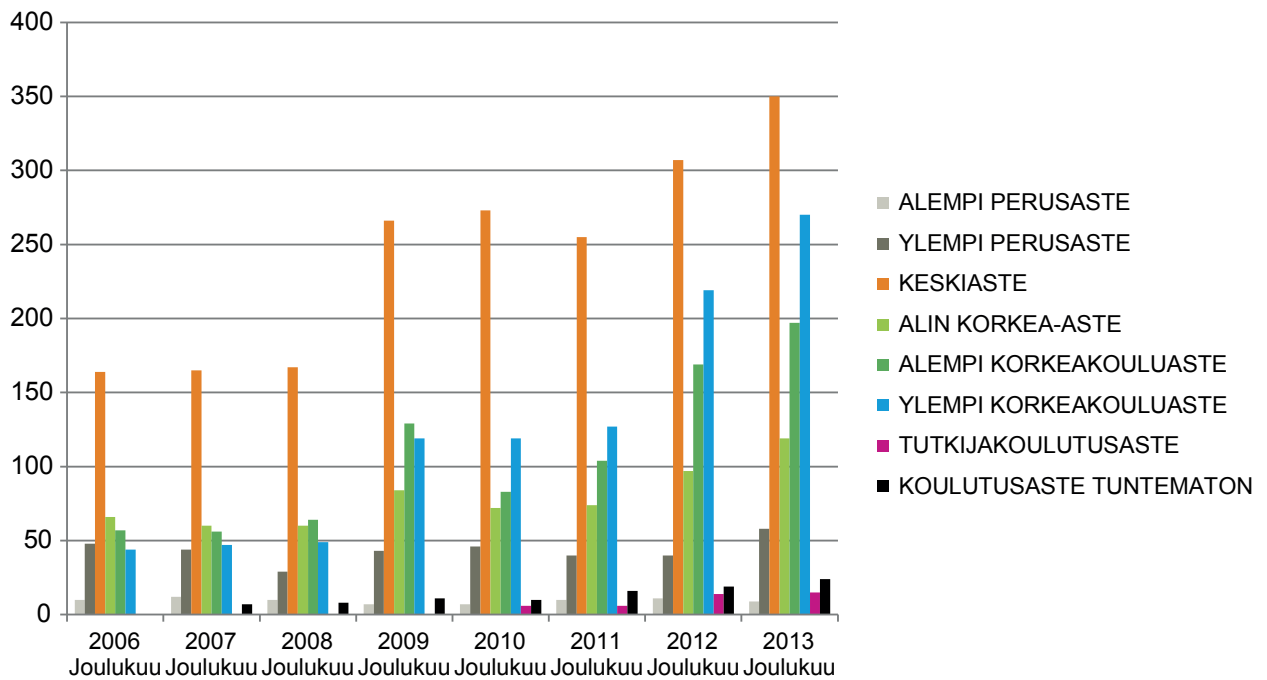
Tietotekniikka-alan työttömiä työnhakijoita oli Pirkanmaalla vuoden 2013 joulukuussa noin 1040. Vuonna 2012 vastaava luku oli 876 eli työttömien työnhakijoiden määrä lisääntyi vuonna 2013 noin 19 prosenttia. Erityisesti työttömiä työnhakijoita oli 25–49-vuotiaiden ryhmässä (714). Koulutustason mukaan tarkasteltuna eniten työttömiä työnhakijoita oli keskiasteen (350) ja ylempään korkeakouluasteen ryhmissä (270). Korkeakouluasteen suorittaneiden osuus työttömistä työnhakijoista on kasvanut viime vuosina merkittävästi Pirkanmaalla. Esimerkiksi vuonna 2006 joulukuussa ylempään korkeakoulututkinnon suorittaneita oli työttömien työnhakijoiden joukossa vain

11 prosenttia (44 henkilöä), kun vuonna 2013 osuus oli 26 prosenttia (270 henkilöä).

Tietotekniikka-alan avoimia työpaikkoja oli joulukuussa 2013 avoinna 42. Vuoden 2012 joulukuussa avoimia työpaikkoja oli 31.



Kuva 31. Työttömät työnhakijat tietotekniikka-alalla ikäryhmittäin Pirkanmaalla. Tilastokeskus, ToimialaOnline.



Kuva 32. Työttömät työnhakijat tietotekniikka-alalla koulutusryhmittäin Pirkanmaalla. Tilastokeskus, ToimialaOnline.

Osaamistarpeet

Alalla tarvittava osaaminen on enimmäkseen hyvin erikoistunutta ja korkeaa koulutusta edellyttävää osaamista. Erityisesti osaamista tarvitaan ohjelmisto- ja palvelutuotannossa, mutta myös konsultoinnin, myynnin ja markkinoinnin alueilla. Jatkossa osaamisvaatimuksina korostuvat:

- myynnin, markkinoinnin ja asiakasymmärryksen osaaminen
- palveluosaaminen (huolto ja ylläpito)
- ohjelmistojen kehittäminen ja ylläpitäminen
- kieli- ja kulttuuriosaaminen, vuorovaikutustaidot
- soveltava osaaminen muilla aloilla (esim. teollisuus, ympäristö, sote-ala)
- projektinhallintaosaaminen

Esimerkki työpaikkailmoituksesta:

”Etsimämme henkilö on lahjakas, orientoitunut itsensä kehittämiseen ja hallitsee monipuolisesti eri teknologioita. Tärkeintä kuitenkin on innostuneisuus alaa kohtaan sekä kyky ymmärtää asiakkaidemme tarpeita ja toimintaympäristöä. Hakijan tulee olla tiimityötaiteinen ja pystyä työskentelemään myös asiakkaiden kanssa yhteistyössä. Työtehtävän hoitaminen edellyttää hyvää ja laaja-alaista ohjelmointikielten hallintaa.”

Keskeiset kysymykset työvoimakoulutuksen kannalta

- Alan työpaikat edellyttävät usein korkeaa erityisosaamista. Miten saadaan keskiasteen koulutuksen omaavien työnhakijoiden osaaminen vastaamaan alan kovia vaatimuksia?
- Tutkimusten mukaan korkeasti koulutetut työllistyvät useimmiten muuten kuin TE-toimistojen kautta. Miten paljon työvoimakoulutuksen resursseja kannattaa kohdentaa tähän ryhmään?
- Mitä mahdollisuuksia tietotekniikka-ala ja sen työvoimakoulutus tarjoaa vaikeammin työllistyville?
- Miten tietotekniikka-alan osaamista voisi koulutuksen avulla kehittää soveltuviksi muille aloille? Voisiko jatkossa järjestää yhteisiä koulutuksia esimerkiksi tietotekniikka-alan ja valmistavan teollisuuden ihmisille? Tai ICT-alan ja sosiaali- ja terveysalan osaajille?
- Miten huomioidaan asiakasymmärryksen, käytäjälähtöisyyden ja yleisten myynti- ja markkinointitaitojen merkitys? Alan kasvun pullonkaulat piilevät usein näissä tekijöissä, ei niinkään substanssiosaamisen puutteessa.

Alakohtaista lisätietoa:

- ICT 2015 –työryhmän sivut ja aineistot - <http://ict2015.fi>
- ICT-alan yhteistyöjärjestö FiCom - www.ficom.fi
- Tietotekniikan liitto - www.ttlry.fi
- Tietoalan toimihenkilöt - www.tietoala.fi

Tietotekniikka-ala	2013	2012	Kehitys
Työllisten määrä Pirkanmaalla	n. 6 700	n. 6 800	
Työttömät työnhakijat Pirkanmaalla	n. 1 042	n. 870	
Avoimet työpaikat Pirkanmaan TE-toimistossa	n. 40	n. 30	
Työttömiä työnhakijoita / työpaikka	n. 25	n. 30	
Ensisijaiset rekrytointikanavat: Oma henkilöstö, entiset työntekijät, omat internetsivut			
Yhteenveto: Työttömien määrä selvässä kasvussa, mutta myös avoimia työpaikkoja on tarjolla. Korkeasti koulutettujen osuus työttömistä työnhakijoista on merkittävä. Tietotekniikka-alan osaamiselle käyttöä yhä enemmän muilla aloilla.			
Haasteet työvoimakoulutukselle: Miten tulisi palvella suurta joukkoa korkeasti koulutettuja työnhakijoita? Miten saadaan alan osaamista hyödynnettyä muilla aloilla?			



4.7 Kuljetus, liikenne ja varastointi

Kuljetus- ja liikenneala pitää sisällään autoalan, lento-, meri-, rautatie- ja tieliikenteen sekä posti- ja logistiikkapalvelut. Kuljetusalan toimijat hoitavat henkilö- ja tavarakuljetuksia kotimaassa ja ulkomaille. Autoalalla ylläpidetään, huolletaan, katsastetaan ja myydään ajoneuvoja ja niiden tarvikkeita. Logistiikkapalvelut sisältävät erityisesti asiantuntijatoita suunnittelussa ja varastointitoita. Lähde: Ammattinetti.fi

Alan yleiset kehitysnäkymät

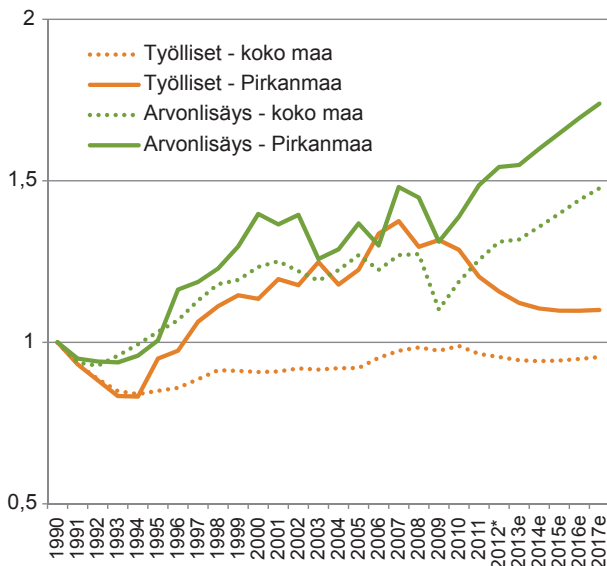
Kuljetus- ja liikenneala on globalisaation myötä kovassa kilpailutilanteessa. Lisäksi lisääntyvät tehokkuus- ja ympäristövaatimukset, EU-tason säädökset ja verotuksen muutokset muovaavat alaa.

Työllisyysnäkymät kuljetus- ja logistiikka-alalla ovat yleisesti ottaen hyvät ja melko vakaat. Kuljetus- ja logistiikka-ala on yhteiskunnan ja talouden kannalta erittäin keskeinen ja nopeasta teknologiakehityksestä

huolimatta alalla tarvitaan edelleen paljon työvoimaa – todennäköisesti ainakin lähivuosina. Alalta poistuu tulevaisuudessa paljon työntekijöitä, mikä lisää työvoiman kysyntää. Muutoksia voi olla kuitenkin työnkuvissa ja työn muodoissa, josta esimerkkinä muun muassa kutsuliikenteen kehittyminen, kuljetusketjujen yhdistämisen yleistymisen ja varastojen automatisoituminen. Alalle on tyypillistä myös ulkoistamisen yleistymisen.

Postiala on siitä erityinen, että työllisyys on keskitynyt käytännössä yhteen yritykseen. Itella työllistää koko Suomessa noin 22 000 työntekijää. Sen tehtävänä on tarjota päivittäiset postipalvelut. Jakelu- ja varastointipalvelun ohella Itella työllistää paljon mm. logistiikkasuunnittelijoita ja IT-asiantuntijoita. Digitalisoituminen ja postilähetysten voimakas vähentyminen on viimeaikoina johtanut merkittäviin irtisanomisiin. Lisäksi talouden taantuma on pakottanut yritykset karsimaan markkinointikuluistaan, mikä näkyy suoraan Itellan liiketoiminnassa. Myös tulevaisuudessa alan kehitys näyttää haastavalta, joskin uudenlaisia työpaikkoja voi syntyä verkkokaupan lisääntymisen myötä.

Ennusteiden mukaan kuljetus- ja varastointialan arvonlisäys tulee lähitulevaisuudessa kasvamaan noin 50 %, mutta se ei kuitenkaan konkretisoidu työllisyyden lisääntymisenä. Pirkanmaalla alan kasvu on hieman suurempaa kuin koko maassa. Alalta on poistumassa melko paljon työvoimaa. Pirkanmaalla työntekijävajeen on arvioitu olevan noin 1000 henkilöä vuosina 2010-2020. Erityisesti tarve kohdistuu tavara- ja kuljetusliikenteen työntekijöihin.



Kuva 33. Kuljetus- ja varastointialan työllisyyden ja arvonlisäyksen kehitys (indeksi, 1990=1, e=ennuste). ETLA, Toimiala-Online.

Työvoiman tarjonta ja kysyntä Pirkanmaalla

Ala työllistää Pirkanmaalla noin 10 000 henkilöä. Määrä on ollut viime vuosina hieman laskussa. Selvästi suurin osa työpaikoista sijoittuu maaliikenteen alalle. Myös posti- ja varastointialat työllistävät.

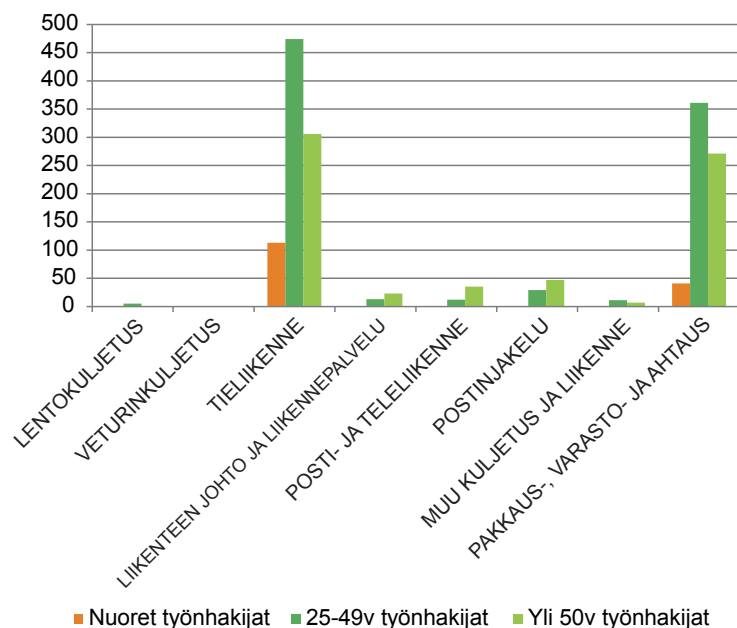
Työttömiä työnhakijoita alalla oli vuoden 2013 joulukuussa 1763 (1462 vuoden 2012 joulukuussa, kasvua noin 21 prosenttia). Heistä noin 51 prosenttia (893) oli tieliikenteen alalla ja 38 prosenttia (673) pakkaus- ja varastointialalla. Suurin osa hakijoista oli 25–49-vuotiaita, mutta myös yli 50-vuotiaiden osuus oli varsin merkittävä (noin 39 prosenttia). Koulutusryhmittäin tarkasteltuna erityisen merkillepantavaa on, että peräti noin 1600 (91 prosenttia) kaikista alan työnhakijoista oli suorittanut vain perus- tai keskiasteen tutkinnon. Heistä jopa 76 prosentilla oli vain perusasteen koulutus.

Avoimia työpaikkoja Pirkanmaan TE-toimistossa oli vuoden 2013 joulukuussa hieman yli 40, joista noin kolme neljäsosaa varastoalan työpaikkoja ja loput tieliikenteen työpaikkoja.

Osaamistarpeet

Alan työtehtävät ovat hyvin erilaisia, vaihdellen hyvin erikoistuneista asiantuntija- ja IT-tehtävistä postinjakelu- ja varastointityöhön. Näin ollen myös osaamistarpeet ovat hyvin erilaisia. Tyypillisiä alan työnantajia ovat mm. kuljetus- ja logistiikkayritykset, Itella ja joukkoliikenteen toimijat. Lisäksi ala työllistää paljon myös yksinyrittäjiä.

Tieliikenteessä työpaikkoja on tarjolla lähinnä tavara- ja henkilöliikenteen kuljettajille. Näissä tehtävissä työntekijöiltä vaaditaan kuljettajataitojen lisäksi asiakaspalvelutaitoja (varsinkin henkilöliikenteessä), täsmällisyyttä ja luotettavuutta, sillä työ on hyvin vastuullista ja itsenäistä. Alan sisäinen työnjako on myös muutoksessa. Esimerkiksi jakeluauton kuljettajat vastaavat yhä useammin myös tavaroiden hyllytyksestä kaupassa. Etua on monipuolisesta ajotaidosta, sillä ajoneuvot voivat vaihdella pakettiautoista isoihin rekoihin. Myös tekniikan tuntemus on tärkeää pienten vikojen korjaamiseksi. Usein työ on myös fyysisesti raskasta kuormien lastaamisen ja purkamisen, tiukan työtahdin ja vaihtelevien työvuorojen vuoksi.

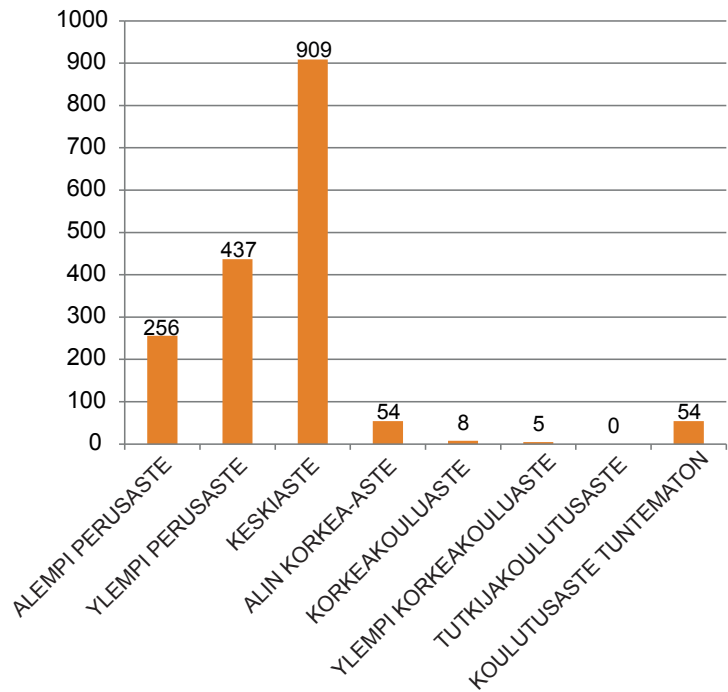


Kuva 34. Työttömät työnhakijat kuljetus- ja logistiikka-alalla ikäryhmittäin Pirkanmaalla. Tilastokeskus, ToimialaOnline.

Varastotyössä fyysinen kuormitus ja vuorotyö lisäävät työn rasittavuutta. Myös teknologiaosaamiselle on yhä enemmän kysyntää. Suunnittelutehtävissä ICT- ja automaatio-osaamiselle ja ympäristö-osaamiselle (esim. energiatehokkuus) on erityistä kysyntää. Varastoalan lisääntyvä automaatio voi myös uhata alan työpaikkoja.

Keskeiset kysymykset työvoimakoulutuksen kannalta

- Alalla on paljon kasvupotentiaalia, mutta se ei heijastu työllisyyden kasvuun. Toisaalta liikenteen alalla työvoimalle tasaisesti kysyntää mm. eläköitymisen myötä. Kuinka paljon alalle kannattaa kouluttaa henkilöitä?
- Mistä töitä varastoalan työnhakijoille, joista monilla vain perusasteen koulutus?
- Monipuolinen osaaminen ja yleiset työelämätaidot korostuvat ammatti-kohtaisen tutkinnon rinnalla. Miten tämä tulisi huomioida?
- ICT-osaamiselle paljon kysyntää myös kuljetus- ja logistiikka-alalla. Nämä osaajat kuitenkin työllistyvät pääosin muuta kautta. Työttömien työnhakijoiden koulutustaso on puolestaan hyvin alhainen. Mikä on työvoimakoulutuksen ensisijainen kohderyhmä ja kohdeala?
- Jos ulkoistamiskehitys voimistuu, voi yksityisyrittäjyys yleistyä kuljetusalalla. Miten työvoimakoulutus voisi tukea alan yrittäjyyttä?



Kuva 35. Työttömät työnhakijat kuljetus- ja logistiikka-alalla koulutusryhmittäin Pirkanmaalla. Tilanne joulukuun lopussa 2013. Tilastokeskus, Toimiala-Online.

Alakohtaista lisätietoa:

- SKAL Suomen kuljetus ja logistiikka ry - Skal.fi
- Auto-, kuljetus- ja ilmailualan laadullinen ennakointi - www.oph.fi

Kuljetus- ja logistiikka-ala	2013	2012	Kehitys
Työllisten määrä Pirkanmaalla	n. 10 000	n. 10 300	
Työttömät työnhakijat Pirkanmaalla	n. 1 760	n. 1 460	
Avoimet työpaikat Pirkanmaan TE-toimistossa	n. 45	n. 45	
Työttömiä työnhakijoita / työpaikka	n. 40	n. 30	
Ensisijaiset rekrytointikanavat: Oma henkilöstö, entiset työntekijät, TE-toimistot			
Yhteenveto: Työttömien määrä selvässä kasvussa. Erityisesti kuljetusalalla jatkuvasti tarvetta työvoimalle. Varastotyössä työllisyysnäkymät heikommat. Hakijoilla hyvin alhainen koulutustaso.			
Haasteet työvoimakoulutukselle: Miten tulisi painottaa yleisiä työelämätaitoja suhteessa ammatti-kohtaiseen osaamiseen?			



4.8 Kiinteistöpalvelu- ja vartiointiala

Alan yleiset kehitysnäkymät

Kiinteistöpalvelualan rooli työllistäjänä on kasvanut niin Pirkanmaalla kuin koko Suomessa. Tällä hetkellä ala työllistää yli 100 000 henkilöä, joskin arviot vaihtelevat suuresti määritelmien mukaan. Julkisen sektorin rooli työllistäjänä on myös merkittävä. Yksityinen turva-ala työllistää koko Suomessa noin 15 000 henkilöä. Ala on kasvanut nopeasti viime vuosina.

Kiinteistöpalvelualan näkymät ovat taloudellisesta tilanteesta huolimatta positiiviset ja vakaat. Yleinen taloustilanne ei näyttäisi vaikuttavan alaan kovinkaan voimakkaasti. Tarvetta kiinteistöpalveluille perustelevat kiinteistöjen taloudellinen merkitys ja rakennuskannan vanheneminen. Lisäksi ilmasto- ja energia-vaatimukset lisäävät kysyntää. Ennusteiden mukaan alalta on jäämässä eläkkeelle merkittävä määrä henkilöitä ja alalla on näin ollen voimakasta kysyntää uusille työntekijöille.

Turvapalvelujen kysyntä on niin ikään kasvanut voimakkaasti. Taustalla on muun muassa turvattomuuden tunteen lisääntyminen ja kohonneen elintason myötä lisääntynyt tarve suojata omaisuutta. Ala on hyvin säänneltyä, minkä vuoksi poliittiset linjaukset ja lainsäädäntö vaikuttavat alan kehitykseen jopa taloudellisia suhdanteita enemmän. Työvoiman vaihtuvuus on suurta ja etenkin ammattitaitoisesta kokeneesta työvoimasta on pulaa. Ennusteiden mukaan ala kasvu jatkuu lähitulevaisuudessa.

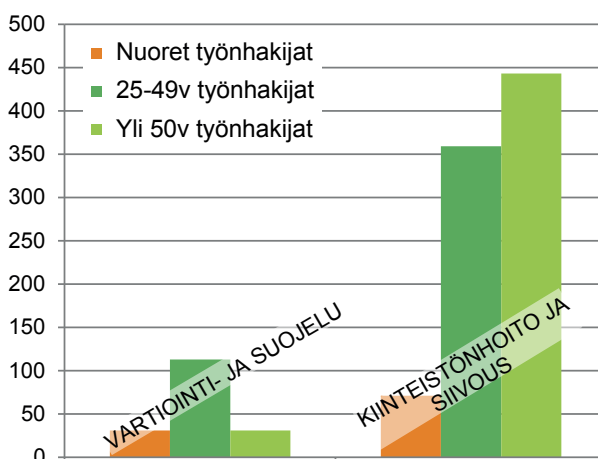
Merkittävä trendi alalla on uudenlaisten palveluiden ja monipalvelukulttuurin kasvu. Yhä useammin alan yritykset tarjoavat kiinteistöpalveluiden ohella myös esimerkiksi toimitila- ja turvapalveluita. Myös yksityistämiskiehitus muovaa julkisten organisaatioiden ulkoistaessa toimintojaan.

Kiinteistöpalveluala pitää sisällään erilaisia kiinteistöjen korjaus-, kunnossapito- ja ylläpitotöistä vastaavia yrityksiä. Usein yritykset tarjoavat myös muun muassa isännöinti-, turvallisuus- ja teknisiä palveluita. Vartiointialalla työpaikkoja tarjoavat mm. turvallisuusalaan erikoistuneet yritykset ja vartioimisliikkeet sekä muiden toimialojen yritykset ja julkishallinnon organisaatiot. Lähde: Ammattinetti.fi

Työvoiman tarjonta ja kysyntä Pirkanmaalla

Kiinteistönhoito- ja siivousalalla oli joulukuussa 2013 työttömiä työnhakijoita 873. Edellisen vuoden joulukuussa vastaava luku oli 734 eli työttömien määrä lisääntyi noin 19 %. Lähes kaikilla työnhakijoilla oli keskiasteen tai perusasteen koulutus. Yli 50-vuotiaiden osuus työnhakijoista oli poikkeuksellisen suuri (noin 51 prosenttia). Vartiointialalla työttömiä työnhakijoita oli joulukuussa 2013 175, joista selvästi suurin osa oli keskiasteen koulutuksen suorittaneita 25-49-vuotiaita.

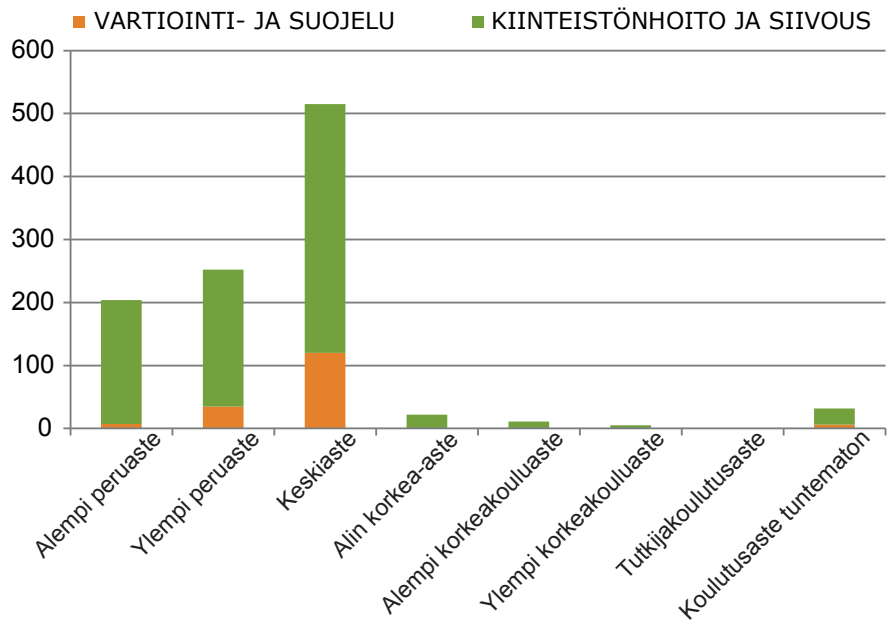
Avoimia työpaikkoja joulukuussa 2013 oli kiinteistönhoitoalalla 156 (235 vuonna 2012) ja vartiointialalla 12 (8 vuonna 2012).



Kuva 36. Työttömät työnhakijat kiinteistöpalvelu- ja vartiointialalla ikäryhmittäin Pirkanmaalla. Tilanne joulukuun lopussa 2013. Tilastokeskus, ToimialaOnline.

Osaamistarpeet

Sekä kiinteistöpalvelu- että vartiointialalla kysyntää on enenevässä määrin asiakaspalvelutaitoisille ”moniosaajille”. Ala ja työnkuvat muuttuvat nopeasti, joten halu ja valmius omaksumaa uusia asioita ja tehtäviä korostuvat. Perinteisten kiinteistöhoitoon liittyvän osaamisen ohella korostuvat tekninen osaaminen. On osattava hallita yhä useampia teknisiä laitteita. Kiinteistöpalvelualan suunnittelu- ja asiantuntijatehtävissä ympäristö- ja ekotehokkuusosaamiselle on kysyntää.



Kuva 37. Työttömät työnhakijat kiinteistöpalvelu- ja vartiointialalla koulutusryhmittäin Pirkanmaalla. Tilanne joulukuun lopussa 2013. Tilastokeskus, ToimialaOnline.

Keskeiset kysymykset työvoimakoulutuksen kannalta

- Kiinteistöhoitoalalla yli 50-vuotiaiden työttömien osuus poikkeuksellisen suuri. Toisaalta alalle tarvitaan uusia työntekijöitä. Miten saadaan yli 50-vuotiaat työnhakijat työllistettyä yhä monipuolisempiin työtehtäviin? Mistä uusia työntekijöitä eläköityvien tilalle?
- Vartiointiala on vielä työllistäjänä melko pieni, mutta kasvava. Kannattaako alan koulutusta lisätä, vaikka työvoimatarve ei vielä olekaan merkittävä?
- Kysyntää on yhä useammin monipuoliselle osaamiselle. Miten työvoimakoulutuksen tulisi huomioida tämä kehitys

Alakohtaista lisätietoa:

- Osaamistarpeet kiinteistö- ja rakentamisalalla. Laadullisten ennakointihankkeiden yhteenveto - www.oph.fi
- Kiinteistötyönantajat - www.kiinteistotyontanajat.fi
- Turvallisuusalan ammattiliitto - www.vartijat.com

Kiinteistöpalvelu- ja vartiointiala	2013	2012	Kehitys
Työllisten määrä Pirkanmaalla	Ei tietoa	n. 5 300	
Työttömät työnhakijat Pirkanmaalla	1 048	865	
Avoimet työpaikat Pirkanmaan TE-toimistossa	n. 168	n. 243	
Työttömiä työnhakijoita / työpaikka	n. 24	n. 4	
Yhteenveto: Työttömyys kasvanut merkittävästi, mutta työllisyysnäkyvät vakaat. Kiinteistöhoitoalalla yli 50-vuotiaiden työttömien työnhakijoiden osuus erittäin suuri. Kysyntää on moniosaajille.			
Haasteet työvoimakoulutukselle: Mistä töitä kiinteistöalan yli 50-vuotiaille työnhakijoille? Mistä uusia työntekijöitä alalle? Miten huomioidaan moniosaajien kysyntä?			

4.9 Matkailu- ja ravitsemisala

Matkailu- ja ravitsemusalalla toimii kahviloita, ravintoloita, työpaikkaruokaloita, catering-alan yrityksiä, hotelleja, matkatoimistoja ja erilaisia kokous- ja ohjelmapalveluita tarjoavia yrityksiä. Matkailu- ja ravitsemispalvelut voivat saada monenlaisia muotoja, mutta niissä kaikissa korostuu tavoite hyvästä asiakaspalvelusta ja onnistuneesta asiakaskokemuksesta. Matkailu- ja ravitsemusalalla tarvitaan lisäksi kielitaitoa ja eri

kulttuurien tuntemusta. Matkailu- ja ravitsemusala on merkittävä palvelualan työllistäjä, jossa voidaan toimia hyvin erilaisissa tehtävissä ja erilaisissa työsuhteissa (esim. osa-aikainen työ ja sesonkityö). Monissa toimialaan kuuluvissa tehtävissä muodollista koulutusta tärkeämpää on tehtävään liittyvä osaaminen ja hyvät vuorovaikutustaidot. Lähde: Ammettinetti.fi

Alan yleiset kehitysnäkymät

Matkailu- ja ravitsemisala on työllistänyt läpi 2000-luvun Pirkanmaalla noin 6000 henkilöä. Alan työllisyyden ennustetaan hieman laskevan tulevina vuosina. Kaiken kaikkiaan alan ennustetaan kuitenkin työllistävän varsin tasaisesti. Toimiala itse pitää alan yleisiä kehitysnäkymiä varsin positiivisina. Työ- ja elinkeinoministeriön laatimassa Suomen matkailustrategiasa nostetaan esille useita tekijöitä, jotka vaikuttavat positiivisesti alan työllisyyteen.

Matkailu- ja ravitsemistoiminta on luonteeltaan hyvin työvoimaintensiivistä ja alalla toimii paljon pk-yrityksiä. Matkailu ja siihen läheisesti kytkeytyvät toimialat työllistävät runsaasti, eivätkä alan työpaikat ole erityisen alttiita talouden rakennemuutokselle. Suomeen suuntautuvalla matkailulla on vielä runsaasti kasvupotentiaalia.

Alalla on paljon osa-aikaista ja sesonkiluonteista työtä, minkä vuoksi tehtäviin rekrytoituu myös paljon nuoria esimerkiksi opintojensa ohessa. Tämä osaltaan vaikuttaa työttömien työnhakijoiden työllistymismahdollisuuksiin.



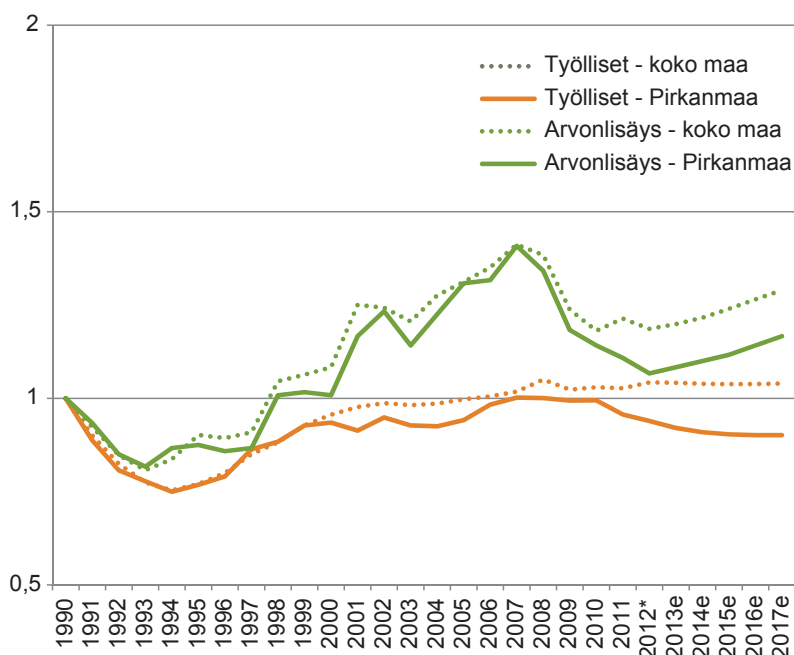
Työvoiman tarjonta ja kysyntä Pirkanmaalla

Matkailu- ja ravitsemisala on työvoimatilastoissa jaoteltu neljään toimialaan: matkailuala, majoitusliike- ja suurtalous, tarjoilu sekä matkailupalvelut. Näistä matkailuala- ja matkailupalvelut -otsikon alla ei ole käytännössä ollenkaan avoimia työpaikkoja. Majoitusliike- ja suurtalous sekä tarjoilu kuvaavat edellä mainittuja otsikoita paremmin alan työllistymismahdollisuuksia. Vuoden 2013 lopussa Pirkanmaalla oli alaan liittyen yhteensä 128 avointa työpaikkaa, joista 92 luokiteltiin majoitusliike- ja suurtalouden piiriin. Vuoden 2012 lopussa avoimia työpaikkoja oli yhteensä 143.

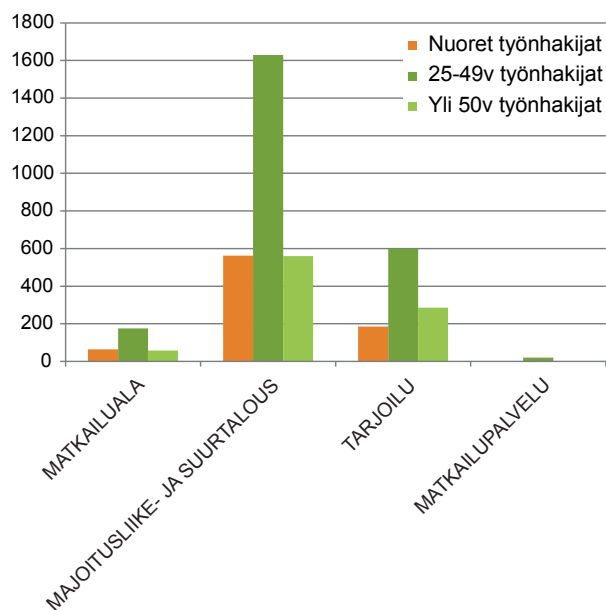
Työttömiä työnhakijoita oli Pirkanmaalla vuoden 2013 lopussa eniten majoitusliike- ja suurtalous -toiminnassa (n. 1500 kappaletta) sekä tarjoilussa (n. 570 kappaletta). Suurin osa työttömistä työnhakijoista oli saanut keskiasteen koulutuksen. Jonkin verran työnhakijoilla oli myös ylemmän perusasteen koulutuksia. Korkea-asteen koulutuksen saaneita työnhakijoita on toimialalla varsin vähän. Matkailu- ja ravitsemustoimintaan liittyvän korkeamman asteen koulutuksen voi katsoa soveltuvan varsin hyvin myös monilla muilla aloilla toimimiseen. Huomionarvoista on, että majoitusliike- ja suurtalousalalla on myös paljon nuoria, alle 25-vuotiaita, työnhakijoita. Majoitus- ja ravitsemusalalle työllistyy myös paljon maahanmuuttajia. Tehtävissä voi myös usein työskennellä ilman kielitaitoa.

Välittömät osaamistarpeet

Majoitus- ja ravitsemisalalla on vähän tehtäviä, jotka edellyttävät tutkintoon johtavan koulutuksen suorittamista. Tehtävissä työskentely voi kuitenkin edellyttää esimerkiksi hygienia- ja anniskelupassin suorittamista. Monet tehtävät edellyttävät myös jatkuvaa oman osaamisen päivittämistä. Oppisopimus on myös hyvä tapa kouluttautua alalle.



Kuva 38. Majoitus- ja ravitsemisalalan työllisyyden ja arvonlisäyksen kehitys (indeksi, 1990=1, e=ennuste). ETLA, ToimialaOnline.



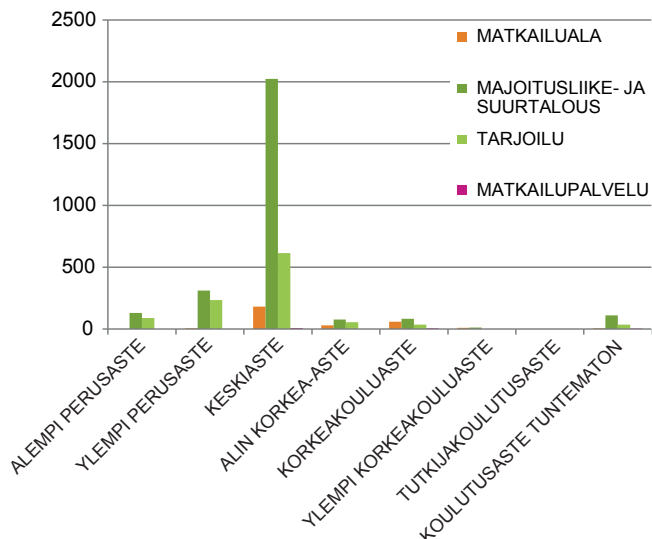
Kuva 39. Työttömät työnhakijat matkailu- ja ravitsemisalalla ikäryhmittäin Pirkanmaalla. Tilanne joulukuun lopussa 2013. Tilastokeskus, ToimialaOnline.

Majoitus- ja ravitsemisalalla osaamistarpeita ovat mm.:

- Kielitaito ja kulttuurien tuntemus sekä ongelmaratkaisutaidot ja positiivinen asenne
- Ruokiin ja juomiin liittyvä tuntemus ja alan trendien ja kehityksen jatkuva seuraaminen
- Vuorovaikutustaidot ja palvelualltius
- Hygieniaosaaminen
- Nopeus, kädentaidot ja organisoimiskyky

Keskeiset kysymykset työvoimakoulutuksen kannalta

- Alalle työllistyy paljon nuoria ja moni työnhakijoista on alle 25-vuotias. Korostetaanko ammatillisessa työvoimakoulutuksessa tarpeeksi yleisiä työelämän pelisääntöjä ja työyhteisössä toimimista?
- Miten hyvin työvoimakoulutuksissa pystytään huomiomaan tarve sesonkiluonteiselle työvoimalle oman alueen ulkopuolella?
- Miten työttömien työnhakijoiden työllistymismahdollisuuksia pystytään parhaiten kehittämään esimerkiksi suhteessa opintojensa ohella työskenteleviin nuoriin?



Kuva 40. Työttömät työnhakijat matkailu- ja ravitsemisalalla koulutusryhmittäin Pirkanmaalla. Tilanne joulukuun lopussa 2013. Tilasto-keskus, ToimialaOnline.

Matkailu- ja ravitsemisala	2013	2012	Kehitys
Työllisten määrä Pirkanmaalla	n. 6 000	n. 6 200	
Työttömät työnhakijat Pirkanmaalla	n. 2 300	n. 2 000	
Avoimet työpaikat Pirkanmaan TE-toimistossa	n. 130	n. 140	
Työttömiä työnhakijoita / työpaikka	18	14	
Ensisijaiset rekrytointikanavat: Henkilöstöpalvelualan yritykset välittävät runsaasti alan työpaikkoja			
Yhteenveto: Matkailu- ja ravitsemusala on työvoimavaltainen ala, jossa on paljon osa-aikaista ja sesonkiluonteista työtä.			
Haasteet työvoimakoulutukselle: Työttömät työnhakijat joutuvat kilpailemaan alan osa-aikaisista ja sesonkiluonteisista työpaikoista opiskelijoiden kanssa. Mitkä tekijät tukisivat tässä työttömien työnhakijoiden asemaa? Työvoimakoulutuksen kannalta keskeistä on tarjota ainakin vähimmäisedellytyksiä alalle työllistymiseen (esim. anniskelu- ja hygieniapassit)			

Alakohtaista lisätietoa:

- Matkailu- ja ravintolapalvelut Mara – www.mara.fi
- Ammattinetti - <http://www.ammattinetti.fi/amatit/alahaku/23>
- Matkailu- ja ravitsemusalan osaamistarveraportti – www.oph.fi

Reippaalta aamiaistarjoilijalta odotetaan työpaikkailmoituksissa mm. seuraavia asioita:

- positiivista ja ammattimaista Yes I Can! -palveluasennetta
- tykkäät herätä aikaisin aamulla
- tehtävään soveltuvaa koulutusta
- englannin ja suomen kielen hallintaa, muut kielet katsotaan eduksi
- yhteistyö- ja vuorovaikutustaitoja sekä joustavuutta
- voimassa olevaa hygieniapassia

4.10 Yhteenveto

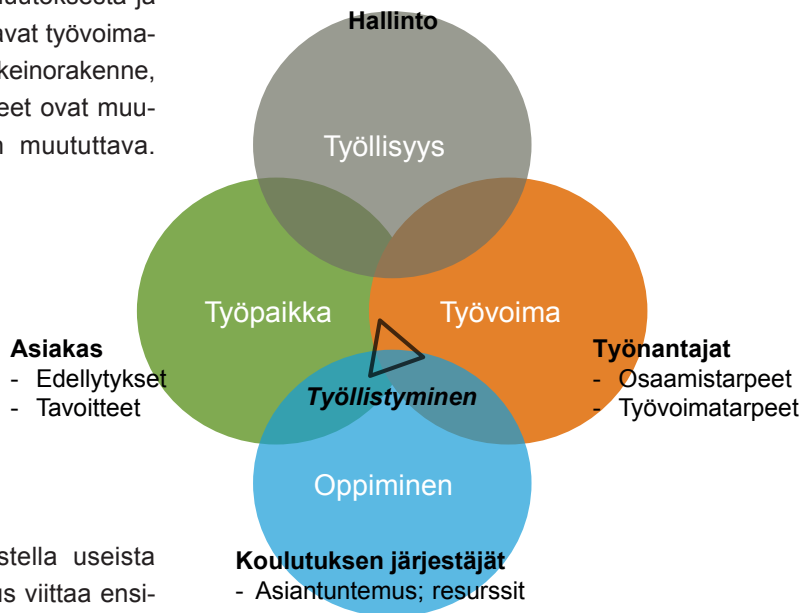
- Työttömien määrä on selvässä kasvussa kaikilla aloilla. Työttömien työnhakijoiden määrä kasvoi keskimäärin 21 prosenttia vuoteen 2012 verrattuna ja peräti 37 prosenttia vuoteen 2011 verrattuna.
- Työllisten määrän ei uskota kääntyvän nousuun muutamia aloja lukuun ottamatta. Työpaikkoja kuitenkin vapautuu monilla aloilla eläköitymisen myötä.
- Rakennemuutos näyttäytyy Pirkanmaalla voimakkaana (valmistavan teollisuuden työpaikkojen väheneminen ja palvelutyöpaikkojen määrän kasvu). Lisäksi monet alat ovat sisäisessä rakennemuutoksessa, minkä seurauksena osaamistarpeet muuttuvat ja työnkuvat laaja-alaistuvat. Kehitys korostaa palvelu- ja tietoteknisen osaamisen ja yleisten työelämätaitojen merkitystä.
- Osaamisvaatimusten muuttuessa entistä monipuolisemmiksi korostuu laaja-alaisen osaamisen, koulutuksen ja uusien taitojen oppimisen merkitys.
- Pk-yritysten merkitys työllistäjänä kasvaa. Myös yrittäjyyden (ml. yksinyrittäjyys) merkitys kasvaa ja epätyypilliset työsuhteet yleistyvät.
- Työn liikkuvuus niin kansallisesti kuin kansainvälisesti lisääntyy, mikä tarjoaa sekä haasteita että mahdollisuuksia työnhakijoille ja siten myös työvoimakoulutuksille.

Työllisyysnäkymät		Huomiot työvoimakoulutuksen kannalta
Teollisuusalat		
	Työllisten määrä vähentynyt ja työttömyys lisääntynyt merkittävästi. Eläköityminen avaa uusia työpaikkoja	Alat ovat rakennemuutoksessa ja työnkuvat muuttuvat. Muuttuuko työvoimakoulutus? Onko varauduttu syvenevään rakennemuutokseen? Mikä tulisi olla työvoimakoulutuksen rooli muuttuvilla aloilla?
Terveydenhuolto- ja sosiaaliala		
	Työllisten määrä kasvussa, vaikka myös työttömyys lisääntynyt. Alalla työvoimapulaa.	Mistä lisää työvoimaa lähivuosina
Kaupallinen työ		
	Paljon avoimia työpaikkoja ja osaamiselle kysyntää myös muilla aloilla	Mikä on työvoimakoulutuksen rooli alalla, jossa erityistä koulutusta tai kokemusta ei läheskään aina tarvita? Miten saadaan hyödynnettyä alan kova työvoiman kysyntä?
Rakennusala		
	Työttömyys selvässä kasvussa ja ala taantumassa, mutta näkymät positiiviset. Eläköityminen avaa paljon uusia työpaikkoja.	Miten työvoimakoulutuksen tulisi reagoida työvoiman liikkuvuuden kasvuun? Miten huomioida muuttuvat osaamistarpeet?
Hallinto- ja toimistotyö		
	Työllisyysnäkymät epävarmat. Alalta poistuu paljon työvoimaa, mutta palkataanko tilalle uusia vai hoidetaanko työt muulla tavalla?	Miten tietotekniikan kehitys muuttaa osaamistarpeita? Miten tulisi palvella suurta yli 50-vuotiaiden työnhakijoiden ryhmää? Miten vastataan ammattien ja tehtäväkuvien laaja-alaistumisen haasteeseen?
Tietotekniikka-ala		
	Työttömyys kasvussa, mutta näkymät hyvät. Osaamiselle paljon käyttöä yhä useammalla alalla.	Mikä on työvoimakoulutuksen lisäarvo alalla, jossa suuri osa työnhakijoista korkeasti koulutettuja? Miten saadaan alan osaamista hyödynnettyä muilla aloilla?
Kuljetus, liikenne ja varastointi		
	Työttömyys selvässä kasvussa, mutta tasaisesti tarvetta työvoimalle. Alan merkityksen kasvu ei välttämättä tuo uusia työpaikkoja.	Miten tulisi painottaa yleisiä työelämätaitoja suhteessa ammatti-kohtaiseen osaamiseen kun työnkuvat muuttuvat?
Kiinteistöpalvelu- ja vartiointiala		
	Työllisyysnäkymät vakaat ja eläköitymisen myötä kysyntää työvoimalle. Alan näkymät positiiviset.	Mistä töitä kiinteistöalan yli 50-vuotiaille työnhakijoille? Mistä uusia työntekijöitä alalle? Miten huomioidaan moniosaajien kysyntä?
Matkailu- ja ravitsemisala		
	Vakaa ja työvoimavaltainen ala, mutta merkittävä työllisyyden lisäystä ei odotettavissa.	Huomioidaanko riittävästi yleiset työelämätaidot? Mikä on työvoimakoulutuksen rooli alalla, jossa suuri osa työpaikoista ei edellytä erityistä koulutusta?

5. Näkökulmia työvoimakoulutuksen kehittämiseen

Mitä kaikki edellä kuvatut havainnot esimerkiksi rakennemuutoksesta, työmarkkinoiden muutoksesta ja ammattien laaja-alaistumisesta tarkoittavat työvoimakoulutuksen kannalta? Kun talous, elinkeinorakenne, työn luonne ja sitä kautta osaamistarpeet ovat muutoksessa, on työvoimakoulutuksenkin muututtava. Tämän luvun on tarkoitus haastaa lukijoita miettimään, mihin suuntaan työvoimakoulutusta voitaisiin jatkossa kehittää. Esiin nostetut näkökulmat ja kysymykset ovat tarkoituksella provosoivia, toivottavasti ne herättävät keskustelua paitsi työ- ja elinkeinohallinnon, myös työvoimakoulutusten järjestäjien keskuudessa.

Työvoimakoulutusta voidaan tarkastella useista eri näkökulmista. Nimi työvoimakoulutus viittaa ensisijaisesti kuitenkin työnantajien näkökulmaan, jossa työvoima nähdään eräänlaisena työntekijöiden masana. Vastaavasti työvoimakoulutusten järjestäjien (esim. oppilaitosten) näkökulmasta korostuu oppiminen. Hallinnon näkökulmasta työvoimakoulutus nähdään välineenä parantaa työllisyyttä. Asiakkaiden (eli yksittäisten ihmisten ja työnhakijoiden) näkökulmasta tarkasteltuna taas keskeistä on säilyttää tai löytää työvoimakoulutuksen avulla työpaikka. Kenen näkökulmasta työvoimakoulutusta tulisi tarkastella? Mitä näkökulmaa nykyinen malli edustaa? Pitäisikö työvoimakoulutuksen sijaan puhua osaamisen kehittämisestä tai lisäkoulutuksesta? Vai onko kyse ”osaamismuotoilusta”, jossa työnhakija (asiakas) päivittää tai muovaa itse osaamistaan parantaakseen työllistymismahdollisuuksiaan? Tämä näkökulmakysymys on keskeinen, kun joudutaan pohtimaan, miten niukkenevat resurssit kohdennetaan jatkossa.



Kuvio 41. Työvoimakoulutuksen näkökulmat.

Työvoimakoulutuksen perimmäisenä tavoitteena on parantaa ihmisten työllistymismahdollisuuksia. Usein tähän pyritään jonkin tietyn tutkinnon tai sen osan suorittamisella. Usein pelkkä tutkinto ei kuitenkaan riitä työllistymiseen, vaan tarvitaan yhä laaja-alaisempaa ja monipuolisempaa osaamista. On myös paljon töitä, joihin ”aikaisempaa työkokemusta tai koulutusta ei tarvita”. Tulisiko työvoimakoulutusta kehittää vielä nykyistä enemmän ”moduulimuotoisesti”, rakentamalla ja räätälöimällä asiakkaiden osaamista eri palikoista vastaamaan työpaikkojen osaamistarpeita? Kuinka pitkälle on mahdollista räätälöidä koulutusta yksilökohtaisesti? Miten työvoimakoulutuksessa on huomioitu itsensä kehittämiseen liittyvät taidot ja ”oppimaan oppiminen”?

Usein työllistyminen on kiinni enemmän oikeiden kontaktien ja kanavien löytymisestä kuin osaamisesta. Työllistyminen ja rekrytointi ovat toki jo nyt työvoimakoulutuksen perustana, mutta olisiko järjestelmää vielä mahdollista kehittää työelämä- ja tarvelähtöisempään suuntaan? Kumpi on tärkeämpää: osaamisen kehittäminen vai työllistyminen? Onko tilanteita, joissa nämä eivät vielä täysin kohtaa? Toisaalta ammattien laaja-alaisuus, teknologiakehitys ja elinkeinoelämän rakennemuutos lisäävät paineita jatkuvalla osaamisen kehittämiselle. Miten muutoksen kohteena olevia aloja voitaisiin ennakoida nykyistä tehokkaammin? Tulisiko työvoimakoulutuksessa painottaa nykyistä enemmän ennaltaehkäisyä?

Kehittämishaasteet työ- ja elinkeinohallinnolle

- Tukevatko nykyiset hankintamenettelyt työvoimakoulutuksen kehittämistä ja koulutusten järjestäjien uudistumista?
- Miten työ- ja elinkeinohallinto voisi vielä paremmin kannustaa koulutusorganisaatioita uusien palvelujen kehittämiseen ja ideointiin?
- Miten hankintaprosesseja voitaisiin edelleen kehittää tukemaan koulutusten tarvelähtöisyyttä ja tuloksellisuutta (työllistymistä)? Onko työvoimakoulutusten kilpailutuksessa hyödynnetty täysimääräisesti innovatiivisia hankintamenettelyitä?
- Miten tunnistetaan alat, joilla on erityistä painetta osaamisen kehittämiselle? Kuinka hyvin tunnistetaan eri alojen osaamistarpeet? Onko järjestelmällä riittävät valmiudet reagoida havaittuihin pullonkauloihin? Kenellä on vastuu ennakkoinnin kokonaisuudesta ja puutteiden tunnistamisesta? Miten tätä prosessia olisi mahdollista kehittää?
- Miten saadaan ohjattua hakijoita työllistymisen kannalta sopiville aloille ja sitä tukeviin koulutuksiin ja työssäoppimispaikkoihin?

Kehittämishaasteet koulutusorganisaatioille

- Miten koulutusorganisaatiot voisivat yhdessä työ- ja elinkeinohallinnon kanssa varmistaa työvoimakoulutusten kehittämisen, jotta varmistetaan ”että ei tehdä samaa kuin ennenkin”?
- Miten koulutusorganisaatiot voisivat haastaa työ- ja elinkeinohallinnon kehittämään omia prosessejaan innovatiivisesti?
- Suunnitellaanko koulutuksia tällä hetkellä riittävän asiakas- ja tarvelähtöisesti? Miten työvoimakoulutuksen ”vaikuttavuusmallia” voisi kirkastaa siten, että keskiöön nostettaisiin osaamisen lisäksi rekrytointi ja työllistyminen?
- Miten koulutusorganisaatiot voisivat kehittää rekrytointia tukevia palveluita? Miten koulutusorganisaatiot voisivat osallistua opintoihin hakeutuvan vaiheen palveluiden sekä tieto-, neuvonta- ja ohjauspalveluiden kehittämiseen?
- Tunnistetaanko tällä hetkellä riittävän hyvin kunkin alan ensisijaiset rekrytointikanavat? Onko työssäoppimispaikkojen hankinnassa varmistettu osaamisen kehittämisen lisäksi riittävästi myös työllistymistä tukevat mahdollisuudet?
- Tunnetaanko riittävän tarkasti eri alojen työpaikat ja niiden tarpeet?
- Miten voidaan tehokkaammin hyödyntää osatutkintojen suorittamista työllisyyden ja puuttuvan osaamisen täydentämisen näkökulmasta (”moduulimalli”)?

Kehittämishaasteet työnantajille ja työnhakijoille

- Mikä on työnantajien ja työntekijöiden / -hakijoiden vastuu osaamisen kehittämisestä ja sen suunnittelusta ja ennakoinnista?
- Hyödyntävätkö työnantajat oppisopimuskoulutusta ja työelämälähtöisiä näyttötutkintoja täysimääräisesti osaavan työvoiman hankinnassa ja rekrytointikanavana? Miten työnantajat voisivat olla mukana kehittämässä työvoimakoulutuksen työelämälähtöisyyttä?
- Mitä rekrytointinäkökulman korostaminen tarkoittaa työntekijöiden osaamisen näkökulmasta?

KUVAILEHTI

Julkaisusarjan nimi ja numero Raportteja 27/2014				
Vastuualue Elinkeinot, työvoima ja osaaminen				
Tekijät Salminen Vesa, Eronen Antti, Joutsensaari Riikka, Mäkinen Tuula, Volanen Pirja		Julkaisuaika Huhtikuu 2014		
		Kustantaja /Julkaisija Pirkanmaan elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus		
		Hankkeen rahoittaja / toimeksiantaja Pirkanmaan elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus		
Julkaisun nimi Työvoimakoulutusraportti Pirkanmaa 2014 Seuranta- ja ennakointitietoa työvoimakoulutuksen suunnitteluun				
Tiivistelmä Työvoimakoulutusraportti Pirkanmaa 2014 – Seuranta- ja ennakointitietoa työvoimakoulutuksen suunnitteluun on Pirkanmaan elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskuksen Koulutus- ja kehittämisspalvelut –ryhmän sekä Ramboll Management Consulting Oy:n yhteistyössä laatima selvitys ammattialojen ja työllisyyden kehitysnäkymistä. Raportti toimii työvoimakoulutuksen suunnittelun tukena tarjoten seurantatietoa Pirkanmaalla järjestetystä työvoimakoulutuksesta. Lisäksi raportti kokoaa yhteen ennakointitietoa ja ennusteita toimialojen ja ammattien tulevaisuudesta.				
Asiasanat (YSA:n mukaan) Pirkanmaa, työvoimakoulutus, ennakointi, osaaminen, työvoimatarpeet, toimialat, ammattialat				
ISBN (Painettu) 978-952-314-008-0	ISBN (PDF) 978-952-314-009-7	ISSN-L 2242-2846	ISSN (painettu) 2242-2846	ISSN (verkojulkaisu) 2242-2854
www www.ely-keskus.fi/julkaisut www.doria.fi		URN URN:ISBN:978-952-314-009-7		Kieli Suomi
Sivumäärä 54				
Julkaisun tilaukset Julkaisun jakaja: Pirkanmaan elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus. PL 297, Pellavatehtaankatu 25, 33101 Tampere Julkaisu on saatavana myös verkossa: www.doria.fi/ely-keskus				
Kustannuspaikka ja -aika Tampere, huhtikuu 2014		Painotalo KopioNiini Tampere		
(Empty row)				

Työvoimakoulutusraportti Pirkanmaa 2014 – Seuranta- ja ennakointitietoa työvoimakoulutuksen suunnitteluun on Pirkanmaan elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskuksen Koulutus- ja kehittämispalvelut –ryhmän sekä Ramboll Management Consulting Oy:n yhteistyössä laatima selvitys ammattialojen ja työllisyyden kehitysnäkymistä. Raportti toimii työvoimakoulutuksen suunnittelun tukena tarjoten seurantatietoa Pirkanmaalla järjestetystä työvoimakoulutuksesta. Lisäksi raportti kokoaa yhteen ennakointitietoa ja ennusteita toimialojen ja ammattien tulevaisuudesta.

RAPORTEJA 27 | 2014

TYÖVOIMAKOULUTUSRAPORTTI PIRKANMAA 2014
Seuranta- ja ennakointitietoa työvoimakoulutuksen suunnitteluun

ISBN 978-952-314-008-0 (painettu)
ISBN 978-952-314-009-7 (PDF)

ISSN-L 2242-2846
ISSN 2242-2846 (painettu)
ISSN 2242-2854 (verkkojulkaisu)

URN:ISBN:978-952-314-009-7

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