

METSÄ- JA PUUALAN YRITYSTEN OSAAMISTARVEKARTOITUS VIRROILLA JA LÄHIKUNNISSA

SINIKKA PIITTALA
OPISKELIJA
TAMK, LIIKETALOUS, VIRRAT

Haastatteluraportti

- Toteutettiin keväällä 2017
- Haastatteluja tehtiin 14 ja haastateltavina oli yrittäjiä ja yritysten edustajia
- Haastattelut olivat luottamuksellisia, eikä yrityksiä tai ihmisiä pysty raportista tunnistamaan
- Tarkoitus oli selvittää, millaista osaamista tältä alueelta metsä- ja puualalta jo löytyy ja mitä tarvitaan
- Koska vastausten toivottiin olevan mahdollisimman monipuolisia, haastattelut toteutettiin sopimalla tapaaminen ja nauhoittamalla haastattelutilanne

Haastattelukysymykset

1. Yrityksen perustiedot ja nykytilanne
2. Paljonko yrityksessä on henkilöstöä ja millaista osaamista yrityksessänne on tällä hetkellä?
3. Onko yrityksessänne tällä hetkellä tarvetta työntekijöille tai tietyn alan osaamiselle tai avoimia työpaikkoja? Jos kyllä, niin mitä?
4. Onko teidän ollut helppo löytää/saada henkilöstöä? Mitä kanavia pitkin työntekijät teille tulevat?
5. Onko yrityksellänne tarvetta kouluttaa henkilöstöä? Jos kyllä, niin millaista koulutusta tarvittaisiin?
6. Onko yrityksellänne kehitys- ja investointitarpeita? Millaista osaamista arvioisitte yrityksessä tarvittavan lähitulevaisuudessa?

Yritykset ja osaaminen

- Jokainen haastateltava oli tyytyväinen edustamansa yrityksen henkilöstön osaamisen tasoon. Jokaisella yrityksellä on myös omanlaiset vaatimukset henkilöstölleen.
- Pohjakoulutus tärkeä, mutta pääsääntöisesti osaamistarve on räätälöityä. Työtä oppii tekemällä ja lisäkoulutuksella.
- Monissa yrityksissä löytyi paljon insinööritason osaamista, joka on avainasemassa.
- Puolet haastateltavista yrityksistä käy kansainvälistä kauppaa ja niissä taas painottuivat kielitaito ja kansainvälisten suhteiden, sekä kansainvälisten vaatimusten ja tarpeiden osaaminen.
- Jokaisessa haastattelussa esille nousivat myös myynti- ja markkinointitaidot. Myyntiosaamista vaadittiin myös asiantuntijatehtävissä toimivilta henkilöiltä.

- Merkittävässä osassa on luonnollisesti myös suorittavan työn tekijät. Suorittavassa työssä tärkeintä on ymmärtää sitä, mitä on tekemässä. Vanhemmilla työntekijöillä ei välttämättä ole tutkintoa, mutta nuoremmilla jokin toisen asteen tutkinto, joka liittyy alaan.
- Moneen työhön liittyy vahvasti myös tietotekniikkaosaaminen ja siitä kiitosta monessa haastattelussa sai nuorempi polvi.
- Talousosaamiseen on usein palkattu sitä hoitava henkilö tai se on ulkoistettu tilitoimistoille.
- Tärkein asia on kuitenkin työntekijän asenne ja suhtautuminen työhön.
- N. 70% kertoi ostavansa osan työstä ostopalveluna, joko jatkuvana sopimuksena tai sesonkiaikoina.

Työvoiman ja osaamisen tarve

- 35% kertoi yrityksensä tarvitsevan työntekijöitä tällä hetkellä
- 30% taas kertoi työntekijöiden tarpeen olevan ajankohtainen mahdollisesti tulevaisuudessa
- 35% taas kertoi, että ei tarvitse tällä hetkellä työvoimaa
- Yrityksissä tähdätään ja panostetaan pitkäaikaisiin työsuhteisiin, sillä se kasvattaa luottamusta mm. asiakaskuntaan.
- Jatkuva varautuminen työntekijöiden muutoksiin koskettaa selvästi isompia työllistäjiä.

- Moni haastateltava oli sitä mieltä, että valmiita työntekijöitä ei ole saatavilla. Koulutuksen merkitys on antaa asiasta hyvät pohjatiedot, mutta varsinainen oppiminen tapahtuu itse työssä.
- Taitoja suurempiin merkityksiin nousivat hyvän työntekijän ominaisuudet. Niitä olivat mm. oma-aloitteisuus, vastuullisuus ja asenne.
- Konkreettisia ehdotuksia siitä, mitä kouluissa kannattaisi opettaa, niitä olivat mm. työhakemusten teko, vuorovaikutustaidot sekä myyntitaidot.
- Tulevaisuuden osaamistarpeista näkemykset olivat melko yhdenmukaiset. Ammattiosaamisen lisäksi keskiössä ovat erityisesti myynti-, markkinointi- ja tietotekniikkaosaaminen, digitalisaatio, vuorovaikutus- ja ihmissuhdetaidot sekä halukkuus oppia ja tehdä töitä.

Rekrytointi

- 40% kertoi, että työntekijöitä on ollut helppo löytää ja 40% kertoi, että ei ole ollut helppo löytää, 20% ei osannut vastata.
- Isompien yritysten on ollut helpompi löytää työntekijöitä kuin pienempien.
- Puolet haastateltavista kertoi käyttävänsä rekrytointiin julkista hakua ja ”puskaradiota”.
- Kolmannes on hankkinut työvoiman ainoastaan ”puskaradion” välityksellä tai itse kyselemällä.
- Yli puolet mainitsi ottavansa myös työharjoittelijoita.

- Rekrytointi oli aihe, joka herätti paljon asiaa ja moni piti rekrytointia haasteellisena. Haasteelliseksi rekrytoinnin teki mm. se, että se vie paljon aikaa ja on loppujen lopuksi epävarmaa, kun palkattavana on tuntematon henkilö.
- Rekrytoinnin yhteydessä moni haastateltava kertoi omia kokemuksiaan erilaisista rekrytoinneista. Julkista hakua kritisoitiin jonkin verran, samoin kuin alan imagoa ja alueen vetovoimaisuutta.
- Kaikki harjoittelijoita ottavat haastateltavat olivat tyytyväisiä tähän käytäntöön ja pitivät sitä hyvänä rekrytointikeinona, sillä sitä kautta näkee helposti, millainen tekijä on kyseessä ja hänen on mahdollista osoittaa kykynsä.
- Ainoastaan koneellisessa puunkorjuussa harjoittelijoihin suhtauduttiin hieman varovaisemmin. Perusteluina mm. se, että koneet ovat kalliita, koneen työn täytyisi tuottaa ja työntekijällä on iso vastuu metsänomistajan omaisuudesta. Kaikkiaan oppilaitosyhteistyöhön ollaan tyytyväisiä. Lisäksi opiskelijoiden kautta pystyy parhaiten vaikuttamaan koulutuksen vastaavuuteen työelämän vaatimukseen.

Koulutustarve

- Koulutustarpeita olivat lähinnä ensiapu-, työturvallisuus- ym. lakisääteiset ja pakolliset korttikoulutukset sekä kuljettajan ammattipätevyudet, jotka toistuvat säännöllisin väliajoin.
- Lyhyempiä yksittäisiä täsmäkoulutuksia kaivattiin jonkin verran myös taloushallinnon ja myyntityön saralle.
- ”Koulutustarvetta monesti on, mutta onko mahdollisuuksia?”
- Isommissa yrityksissä järjestetään sisäisiä koulutuksia, jolloin ne ovat aina räätälöityjä ja palvelevat työtä.
- Monessa yrityksessä työntekijät opiskelevat myös oma-aloitteisesti lisää tutkintoja tai muita jatko-opintoja, jolloin niihin on suhtauduttu haastateltavien mukaan kannustavasti.

Kehityskohteet

- Liiketoiminnan kehittäminen ja kannattavuuden kasvattaminen
- Myyntitaitoihin panostaminen ja viennin kehittäminen
- Uusien työtilausten hankinta
- Materiaalin laadun varmistaminen
- Oman sisäisen prosessin toimiminen
- Moniosaamisen vaatimukseen vastaaminen
- Toiminnan laajentaminen
- Liikevaihdon kasvattaminen
- Kausivaihteluiden tasaaminen
- Taloushallintotaitojen kasvattaminen
- Vakiintuneen toiminnan ylläpito
- Kansainvälisten suhteiden kehittäminen

Omat pohdinnat

- Rekrytointi ja sen tuomat haasteet erityisesti pienemmissä yrityksissä. Mahdollisuutena verkostoitumistilaisuudet?
- Oppilaitosyhteistyötä selvästi kaivattiin yritysten taholta enemmän.
- Koulutustarpeet huomioon koulutuskalenteria suunniteltaessa. Entäpä workshop-tyyppiset ratkaisut?
- Kehitystarpeet yhdistettynä oppilaitosyhteistyöhön?
- Monimuoto-opintojen mahdollisuudet?