Matkailun verkostomainen oppimiskenttä länsirajalla –hanke S21587 (ESR)

Osaamistarve- ja oppimisympäristöraportti

LAPPIA MUONIO Pello PELLON KEHITYS
Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus
Vipuvoimaa EU:lta 2014–2020
Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto

Sisällysluettelo

Johdanto....1
Alan näkymät....2
Yleistä alueista....2
Enontekiö....4
Muonio....5
Pello ja Ylitornio....6
Työvoiman tarve....6
Työvoiman tarve kunnittain....8
Kartoitustyö....10
Yleistä osaamistarpeista....13
Sisäinen osaamistarve....13
Ulkoinen osaamistarve....14
Oppimisympäristöt....15
Koulutustarve....19
Kehityskohteet....20
Yhteenveto....22
Lähteet....24

Johdanto

Matkailun verkostomainen oppimiskenttä länsirajalla –hankkeessa (ESR) toteutettiin vuosien 2019—2020 aikana yrityskartoituksia, joiden tarkoituksena oli selvittää mm. yritysten työvoiman tarpeita, osaamistarpeita nyt ja tulevaisuudessa sekä kartoittaa mahdollisia oppimisympäristöjä. Hankkeessa keskityttiin länsirajan pieniin kuntiin ja yrityksiin, kun vastaava kehittämistyö oli aikaisemmin keskittynyt kaupunkeihin ja suurimpiin tunturikeskuksiin. Kartoituksia toteutettiin 56 eri organisaatioon Ylitornion, Pellon, Muonion sekä Enontekiön kunnissa. Yhteensä kartoituksia kertyi 61kpl, kun eritellään saman organisaation eri toimipaikkoihin tehdyt kartoitukset. Kartoitetut yritykset olivat sekä matkailualalta että sen lähialoilta. Lähialoilla tarkoitetaan aloja, joiden ammattitaitovaatimuksissa on yhtäläisyyksiä matkailualan kanssa sekä aloja, joiden sesonki on silloin, kun matkailussa on hiljaisempi kausi. Matkailualan lähialoja ovat esimerkiksi kauppa, metsä, kuljetus ja logistiikka sekä kiinteistönhuolto ja rakentaminen.

Tässä raportissa käydään läpi hankkeen kartoituksissa esiin nousseita osaamis- ja koulutustarpeita sekä oppimisympäristöjä.

Torniossa, 19.02.2021

Nina Mäki

Ilkka Mäki

Sinikka Ylitalo

Mika Rinne

Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus
Vipuvoimaa EU:lta 2014–2020
Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto

Alan näkymät

Matkailun merkitys Lapin aluetaloudessa on erittäin merkittävä, matkailun osuus bruttokansantuotteesta oli vuonna 2018 Lapissa 6,9 prosenttia kun Suomen keskiarvo oli 2,7 prosenttia. Matkailutoimialan työllistävyys oli Lapissa vuonna 2018 8,0 prosenttia, Suomen keskiarvon ollessa 5,4 prosenttia. (Työ- ja elinkeinoministeriö, https://tem.fi/matkailu-lukuina).

Matkailusektori koostuu useista eri aloista, kuten majoitus, ravitsemus sekä varaus– ja ohjelmapalvelut. Kaikki matkailusektorin toimialat ovat olleet kasvussa viime vuosina. Kasvu on ollut suurinta ohjelmapalvelusektorilla, jossa liikevaihto kasvoi jopa 20 prosenttia vuonna 2018.

Vuonna 2019 Lapissa matkailualalla työskenteli sesonkityövoima huomioiden jopa 8 000 henkilöä. Työvoiman saatavuus onkin ollut yksi toimialan kasvun haasteista. Koronapandemian laajetessa Suomeen keväällä 2020, matkailusektori koki suuria muutoksia. Kesällä 2020 useasta kartoitetusta yrityksestä raportoitiin ennätystuloksia kotimaisen matkailun piristyksestä johtuen. Syksyn haasteellinen tilanne kuitenkin aiheutti epävarmuutta ja työvoimapulan sijaan keskustelu kääntyikin lomautuksiin ja huoleen oman liiketoiminnan jatkomahdollisuuksista. Tuoreimman Tilastokeskuksen majoitustilaston mukaan, yöpymiset laskivat joulukuussa 2020 kaikissa Suomen maakunnissa, mutta suhteellisesti suurinta se oli Lapissa, 73 %. Ulkomaiset yöpymiset vähenivät Lapissa huikeat 98 % vuoden takaisesta, koko maan osalta vähennys oli 92 %. Lapin osuus kaikista ulkomaisista yöpymisistä oli 15 %.

Lapin Matkailuelinkeinon liiton tekemän kyselyn perusteella tulevaisuudennäkymät sekä taloudellinen tilanne alalla pysyvät edelleen varsin heikkoina. Kyselyyn vastanneista 59 % arvioi asiakasmääränsä pienenevän vuoden 2021 aikana jopa 50 %. Niin ikään 65 % vastaajista arvioi ulkomaalaisten asiakkaiden määrän putoavan yli 75 %. Kyselyssä 83 % ilmoitti talvikaudella 2020–2021 ulkomaalaisten määrä putoavan huimat 75–100 %. Lähes 60 % yrityksistä arvioi lisäksi, ettei heillä ole mahdollisuutta jatkaa toimintaansa yli 10 kuukautta, eli seuraavaan talvikauteen. Kaikkein vaikein tilanne on ohjelmapalveluyrityksissä, joista vain 25 % ilmoitti pystyvänsä jatkamaan seuraavaan talvikauteen. Kotimaisten asiakkaiden kasvulla ei pystytä mitenkään paikkaamaan ulkomaisten asiakkaiden määrän romahdusta.

Yleistä alueista

Länsirajan pienissä kunnissa kuntien elinkeinorakenteissa on merkittäviä eroja. Kuntien elinkeinorakenteilla on selkeät vaikutukset sekä työvoiman yleiseen tarpeeseen, että työvoimatarpeiden kausittaisiin vaihteluihin. Laajemman elinkeinorakenteen omaavissa

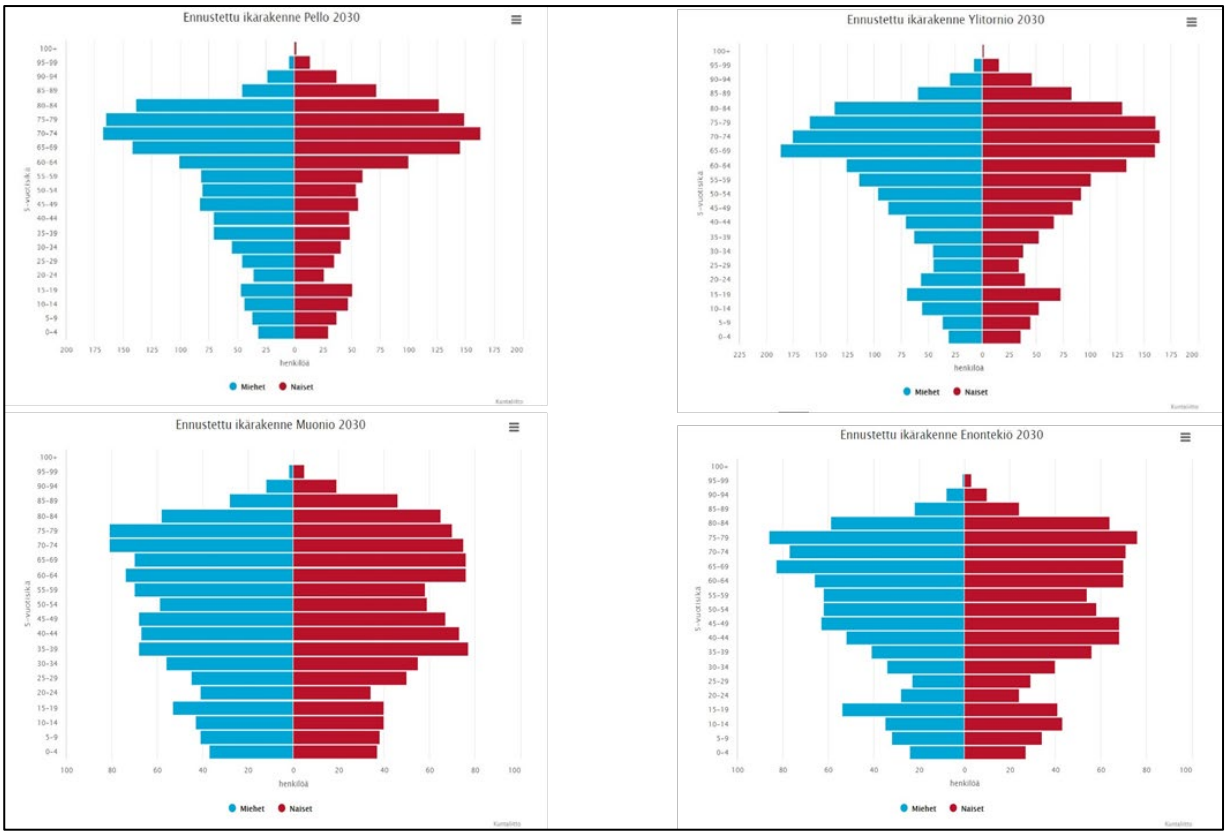
kunnissa myös koronapandemian vaikutukset työllisyyteen ovat pienempiä. Niin ikään, vaikein tilanne on kansainvälisten asiakkaiden varassa olevilla yrityksillä.

Muoniossa on suhteellisesti suurin määrä palvelualan yrityksiä, ja vastaavasti huomattavasti vähemmän alkutuotannon yrityksiä, muihin länsirajan kartoitettuihin kuntiin verrattuna.

Taulukko 1 Elinkeinorakenne kunnittain

Tilastokeskus: elinkeinorakenne				
	Pello	Ylitornio	Muonio	Enontekiö
Yrityksiä	300	301	217	178
Työpaikkoja	1 117	1 251	1005	638
Alkutuotanto	12 %	11,90 %	2,70 %	10,20 %
Palvelut	68 %	64,10 %	89,00 %	73,70 %
Jalostus	16,90 %	18,20 %	6,90 %	11,90 %
Muut (tuntematon)	3,20 %	5,70 %	1,40 %	4,20 %

Länsirajan kuntien väestörakenteelle on yhteistä suurien ikäluokkien painottuminen 60–74 –vuotiaisiin. Vuoteen 2030 ulottuvan väestöennusteen mukaan Muoniossa ja Enontekiöllä väestön ikärakenne tulee olemaan tasaisempi kaikissa ikäluokissa, Pellossa ja Ylitorniolla puolestaan 65–84 –vuotiaiden osuus tulee olemaan muita ikäluokkia selvästi suurempi. Väestöennusteen perusteella työikäisiä tulee näin ollen olemaan Pellossa ja Ylitorniolla huomattavasti vähemmän Muonioon ja Enontekiöön verrattuna.



Kuva 1 Kuntaliitto, Väestöennusteet

Enontekiö

Enontekiö voidaan jakaa kahteen merkittävimpään matkailukeskittymään Enontekiön kuntakeskus Hettaan sekä Kilpisjärveen. Etenkin matkailun yritystoimintaa on keskittynyt näihin kohteisiin. Lisäksi yritystoimintaa on myös Kaaresuvannossa sekä kunnan muilla alueilla.

Kilpisjärven erityispiirteenä voi mainita kesämatkailun sesonkihuipun. Monista muista Lapin matkailukeskuksista poiketen kiivasta sesonkia eletään kesällä. On kuitenkin huomioitava, että talvimatkailu kasvaa alueella koko ajan, sekä ulkomaalaisten matkailijoiden, että matkailuyritysten määrienkin osalta. Voidaankin pohtia, tuleeko Kilpisjärvi olemaan Lapin matkailukohteista se, joka ensimmäisenä “ratkaisee” ympärivuotisen matkailutoiminnan haasteen.

Kilpisjärven matkailun merkittävimpinä kehityksen ja kasvun esteinä, tai hidasteina, ovat kunnan ja yrittäjien sekä muiden toimijoiden yhteistyön hitaus kaavoituksessa, lähiretkeilyreitistön ja kevyen liikenteen väylien riittämättömyys sekä työntekijöiden asuntojen

puute. Nämä kehityksen esteet on noteerattu Tunturi-Lapin Kehityksen toimesta ja kehittämistoimiin onkin ryhdytty.

Hetassa matkailu toimii muille Lapin matkailukeskuksille tyypillisemmällä mallilla, huippusesongin ollessa talvi. Hetan alueen matkailun merkittävimpiä kehityksen ja kasvun esteenä on lentokentän toiminnan kehitystyön haasteellisuus. Alueellisena kehittämistyön kolmiona voisi mainita 1. yritysten keskinäisen sekä kunnan kanssa käytävän yhteistyön lisääminen sisältäen yhteisen alueellisen strategiatyön, 2. Lentokentän kehittäminen ja 3. Hiihtomaan toiminnan kehittäminen sekä alueen kaavoitustyö.

Matkailuelinkeinon ohella, Enontekiön rakennusyritysten toiminta on elinkeinona varsin merkittävää. Enontekiöllä rakennusyritystoiminnan erityispiirteenä on myös vientiyritystoiminta muihin Pohjoismaihin. Alan merkitys jää kuitenkin helposti huomioimatta matkailuun keskittymisen vuoksi.

Koko Enontekiön kuntaa koskevana matkailuelinkeinon kehittymisen haasteena on yhteisen alueellisen markkinointi- ja myyntiorganisaation kehittäminen.

Muonio

Muonion merkittäviä vetovoimatekijöitä ovat Pallas-Yllästunturin kansallispuisto sekä Olos. Muoniossa elinkeinoelämään merkittävimmin vaikuttavat matkailun lisäksi sen liitännäiselinkeinot, autotestaus sekä rakennustoiminta. Lisäksi julkinen sektori sekä kaupan ala työllistävät Muoniossa. Alueen elämää ja työmarkkinoita leimaa vahvasti sesonkiluonteisuus. Sekä matkailutoiminta, että autotestaus keskittyvät vahvasti talveen. Rakennustoiminta alueella on kasvavaa.

Työvoiman saatavuuteen Muoniossa vaikuttaa hyvin vahvasti isona työllistäjänä autotestaus. Kilpailukykyisellä palkkauksella se houkuttelee työvoimaa hyvin moninaisilla taustoilla ja varmasti omalta osaltaan syö myös työvoimaa muilta aloilta. Eri alojen yhteistyöllistäminen on Muoniossa hyvin haasteellista, koska suurimmat työllistävät alat elävät parasta sesonkiaan samaan aikaan, talvella. Kesä- ja talvisesonkien huomattava ero näkyi erityisesti koronapandemian aiheuttaman poikkeustilanteen seurauksena alkuvuodesta 2020, jolloin maalis-huhtikuun työttömyysprosentti nousi rajusti. Tammikuussa työttömyysprosentti oli vain 6,7 ja huhtikuussa se oli jo huimat 21,4 %. Ero on huomattava verrattuna edellisen vuoden 2019 vastaavaan tilastoon, maaliskuussa työttömyysprosentti oli Muoniossa 5, huhtikuussa 11,7 %.

Kehittymisen haasteina Muoniossa ovat mm. ympärivuotisuuden vähäisyys matkailussa sekä vallitseva asuntopula. Mm. näihin haasteisiin pyritään löytämään ratkaisuja Visit Muonio 2025 –hankkeessa. Myös kunta on lähtenyt aktiivisesti kehittämään omaa työnantajuuttaan sekä kehittämään ratkaisuja etenkin nuorisotyöttömyyden ennaltaehkäisyyn. Muoniossa on yhtäaikaisesti sekä työttömyyttä että työvoimapulaa, aivan kuin muissakin länsirajan kunnissa.

Pello ja Ylitornio

Ylitornion vetovoimatekijöitä ovat, hyvä logistinen sijainti rajan tuntumassa, Aavasaksan ja Ainiovaaran (urheilukeskus) alueet, Torniojoki, järvikylät sekä erinomaiset harrastus- ja vapaa-ajanviettomahdollisuudet. Aavasaksanvaaran aluetta kehitetään matkailuun koko ajan.

Pellon monipuolisesta elinkeinorakenteesta kertoo varsin moninainen kirjo yrityksiä. Pellossa valmistetaan mm. alumiinisia kennolevyjä, kirja- ja kontaktimuoveja sekä pintasuojakalvoja sekä kotimaisille että kansainvälisille markkinoille. Paikkakunnalla on paljon pieniä ja keskisuuria teollisuusyrityksiä, kuten saha, hirsitalotehdas sekä useita metsäkone- ja kuljetusliikkeitä. Pellon sijainti Norjaan menevän valtaväylän varressa onkin luonut hyvät edellytykset logistiikka-alan yrityksille.

Viime vuosina Pello on kehittynyt myös matkailuelinkeinon osalta. Kesäkuun alussa lohenkalastus tuo paikkakunnalle innokkaita kalastajia, sekä Suomesta että ulkomailta. Pellon Ritavalkean aluetta on lähivuosina kehitetty palvelemaan sekä kotimaisia, että ulkomaisia kesä- ja talvimatkailijoita. Ympäristö tarjoaa jo nyt monipuoliset liikunta- ja ulkoilumahdollisuudet, mutta alueelle kehitetään edelleen sekä kesä- että talvimatkailuun sopivia liikuntamahdollisuuksia.

Sekä Pellon että Ylitornion erityispiirteenä onkin sesonkien väliset hyvin pienet, ellei jopa olemattomat, vaihtelut työllisyydessä. Monipuolisesta elinkeinorakenteesta johtuen sekä osaamistarpeet että työvoimatarpeet ovat Muoniota ja Enontekiötä laajemmat.

Pellon kunnan alueella korostuu lisäksi se, että kunnan maaseutukyläyhdistykset ovat hyvin aktiivisia ja toimivat kiinteästi yhdessä, kehittäen omia kyläalueitaan myöskin matkailun näkökulmasta. Koronapandemiakaan ei ole vähentänyt kyläalueiden aktiivisuutta, kyläillat on vain siirretty virtuaalisiksi.

Työvoiman tarve

Lapissa matkailu, kaivosala ja metsäteollisuus ovat takoneet viime vuosina ennätystuloksia. Alojen kasvua rajoittavaksi tekijäksi on noussut työvoiman saatavuus, osa pohjoisen matkailuyrityksistä on joutunut jopa karsimaan liiketoimintaansa työvoimapulan takia. Syitä työvoimapulaan ovat mm. kysynnän ja tarjonnan kohtaanto-ongelma, alan imago ja vetovoima, epäsäännölliset ja sesonkiluonteiset työt, vähäväkisyys sekä asuntopula

Työvoiman saatavuuteen voi vaikuttaa myös yrityskohtainen imago. Huomioitavaa on, että samalla toimialalla toimivista yrityksistä osa kärsii työvoiman saatavuuden haasteista, osalla näitä haasteita ei ole lainkaan. Niin ikään, osalla työvoiman pysyvyys vuodesta tai sesongista toiseen on erittäin korkea, samanaikaisesti osa työnantajista kärsii jatkuvasta työvoiman vaihtuvuudesta. Huomioitavaa on, että kaikissa länsirajan kunnissa kärsitään samanaikaisesti sekä työttömyydestä, että osaavan työvoiman puutteesta.

Matkailualan työllistävyyden ennakoitiin tulevina vuosina vain nousevan matkailusesonkien pidentyessä ja kysynnän kasvaessa. Matkailun heijastinvaikutukset muihin toimialoihin, kuten liikenteeseen, rakentamisen ja kauppaan, olivat niin ikään merkittävät. Myös sesonkien välisten erojen ennakoitiin pienenevän matkailun ympärivuotisuuden kasvaessa. Suurinta kasvu on ollut ohjelmapalvelusektorilla, jossa liikevaihto kasvoi jopa 20 prosenttia vuonna 2018. Tilastokeskuksen mukaan kansainvälinen matkailu kasvoi yöpymismäärissä mitattuna vuonna 2019 noin 4 %. Sekä kotimaisten että kansainvälisten matkailijoiden yöpymisten määrät kasvoivat samaa vauhtia. Matkailun kansainvälisyysaste oli ennen koronapandemian puhkeamista Lapissa 52 %. Koronapandemian laajetessa ja pidetessä, matkailutoimialan kiihtyvä kasvu pysähtyi ja hyvästä kesäsesongista huolimatta ala on hyvin haasteellisen tilanteen edessä.

Elokuun lopussa 2020 työttömiä työnhakijoita oli Lapissa 10 974, mikä on 28,2 % enemmän kuin vuotta aiemmin. Työttömien työnhakijoiden osuus työvoimasta oli elokuun lopussa 13,5 %. Lomautettuna oli 1 582 henkilöä. (Työ-ja Elinkeinoministeriö, Alueelliset kehitysnäkymät, Sähköinen versio: julkaisut.valtioneuvosto.fi)

Savukoski oli ainoa Lapin kunta, jossa työttömiä oli vähemmän kuin vuotta aiemmin. Posiolla ja Tervolassa työttömyys pysyi edellisen vuoden tasolla. Muissa kunnissa työttömyys lisääntyi. Työttömyyden kasvu oli huomattavin Muoniossa (137 %), Inarissa (104 %), Utsjoella (103 %), Kittilässä (86 %) sekä Kolarissa (79 %). Kaupunkikunnista työttömyys on lisääntynyt vuodentakaisesta eniten Rovaniemellä (43 %), ja työttömiä oli lähes 1 400 enemmän kuin edellisen vuoden joulukuussa. Torniossa ja Kemissä kasvu on ollut selvästi maltillisempaa (15–20 %).

Työttömät työnhakijat ja avoimet työpaikat TE-toimistossa kunnittain

				Muutos		Työttömistä	Työttömien				Muutos	
	Joulu 2020	Marras 2020	Joulu 2019	Joulu 2020 Joulu 2019		työn-hakijoista lomautetut	työn-hakijoiden osuus työvoimasta	Joulu 2020	Marras 2020	Joulu 2019	Joulu 2020 Joulu 2019	
Kunta	Työttömät työnhakijat				%		%	Avoimet työpaikat				%
Enontekiö	185	171	127	58	46	37	21,5	19	15	42	-23	-55
Muonio	173	131	73	100	137	55	16,5	10	6	17	-7	-41
Pello	198	175	172	26	15	49	15,1	15	10	11	4	36
Ylitornio	234	217	211	23	11	33	14,8	34	45	32	2	6

Kuva 2 TEM, Työllisyyskatsaus

Koronapandemian vaikutukset näkyvät kuntien työnvälitystilastoissa selkeästi. Maaliskuussa 2019 lomautettuja ei ollut Enontekiöllä ja Muoniossa lainkaan, vastaavasti maaliskuussa 2020 lomautettuja oli molemmissa kunnissa useita kymmeniä. Myös Pellon ja Ylitornion lomautusmäärät kasvoivat. Niin ikään työttömien määrä kasvoi kaikissa neljässä kunnassa vertaillessa maaliskuun ja elokuun työttömyystilastoja vuosilta 2019 ja 2020. Ainostaan Pellon kunnassa työttömien määrä oli pysytellyt samana elokuussa 2019 ja 2020. Merkittävin ero on Muonion kunnassa, jossa oli maaliskuussa 2019 vain 53 työtöntä ja maaliskuussa 2020 jo lähes kolminkertainen määrä, 143 työtöntä.

Työvoiman tarve kunnittain

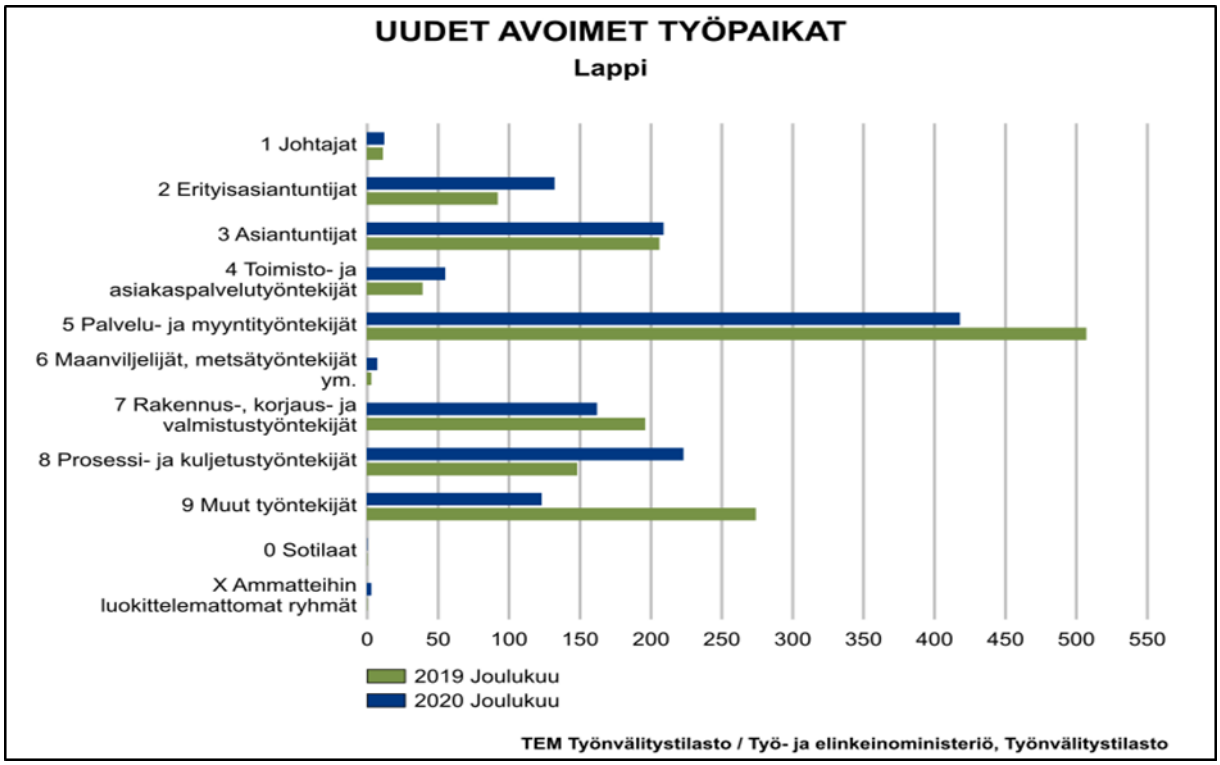
Pienissä kunnissa työpaikkoja ja koulutusmahdollisuuksia on yleisesti vähemmän ja työpaikoilla työntekijöiltä edellytetäänkin moniosaamista. Alan koulutusta ei osaamistarpeissa painotettu, sen sijaan työnantajat peräänkuuluttivat asennetta työhön sekä työelämätaitoja.

Pellossa työttömyystilastot ovat Lapin alhaisimpia, joten vapailla markkinoilla olevaa työvoimaa ei alueella suuremmalti ole. Pellossa ei ole myöskään kausittaista vaihtelua työttömyystilastoissa elinkeinorakenteesta johtuen. Ylitorniolla tilanne on Pellon kaltainen. Muoniossa tyypillistä ovat talvipainotteiset määräaikaiset työsuhteet, mutta työntekijätarpeita on myös kokoaikaisiin ja vakituisiin tehtäviin. Muoniossa työttömyystilastot vaihtelevat suuresti kausittain, piikki työttömyysluvuissa ilmenee vuosittain talven sesonkitöiden, autontestaus mukaan lukien, päättyessä. Enontekiön kunnassa Muonion kaltaista työllisyystilanteen voimakasta kausittaista vaihtelua ei tilastossa ilmene Kilpisjärven matkailun sekä rakennusalan kesäsesonkien vuoksi.

TEM, Työnvälitystilasto: Työttömät työnhakijat ja lomautetut kuukauden lopussa								
	Maaliksuu 2019		Elokuu 2019		Maaliskuu 2019		Elokuu 2020	
	Työttömät	Lomautettu	Työttömät	Lomautettu	Työttömät	Lomautettu	Työttömät	Lomautettu
Enontekiö	117	...	121	...	152	31	152	17
Muonio	53	...	166	6	143	42	206	31
Pello	177	18	132	...	201	42	131	12
Ylitornio	221	19	182	...	227	46	209	22

Kuva 3 Työttömät työnhakijat ja lomautetut kunnittain

Kaikissa neljässä kunnassa työvoimapulaa on yleisesti ottaen lähinnä hoitoalalla, yrityksissä työvoimapulaa esiintyy kuitenkin yli toimialarajojen. Lapin avoimia työpaikkoja tarkasteltaessa selkeästi suurin tarve on palvelu- ja myyntihenkilöstölle.



Kuva 4 Uudet avoimet työpaikat ammattiluokittain

Osalla kartoitetuista yrityksistä oli selkeää työvoimatarvetta ennen poikkeusolojen alkamista maalikuussa 2020. Koronapandemia kuitenkin muutti yritysten tilannetta niin, että joko työntekijätarvetta ei enää ollut pandemiasta johtuen tai rekrytointeja ei uskallettu käynnistää epävarmasta tilanteesta johtuen. Vain muutamalla organisaatiolla oli edelleen työvoimatarve kesäkaudelle 2020. Toisaalta matkailualalla elettiin kesällä 2020 kiivasta kotimaanmatkailijoiden sekä norjalaisten matkailijoiden sesonkia. Hankealueella kaikkein kiivainta kesämatkailu oli Kilpisjärven yrityksissä.

Talven 2021 alkaessa työtilanne matkailualan yrityksissä oli heikko. Vastaavasti vapaata työvoimaa matkailualan tarpeisiin oli tarjolla runsaasti. Pohdittavaksi jää korona-ajan mahdolliset seuraukset työvoiman saatavuuteen. Miten merkittävä osa matkailualalla työskennelleistä vaihtaa alaa työn puuttuessa korona-aikana? Onko koronakriisiä edeltänyt työvoimapula entistä syvempi kriisin jälkeen, työvoiman tarpeen mahdollisesti palauduttua? Jo nyt on nähtävissä, että sekä matkailu-, että ravintola- ja catering-aloilta ollaan hakeutumassa hoitoalan koulutukseen. Lyhyen aikavälin vaikutuksia päästäänkin tarkastelemaan yhteishaun päätyttyä maaliskuussa 2021, jonka jälkeen voidaan verrata hakutilastoja aiempiin vuosiin. Mielenkiintoista on myös nähdä vaikuttaako oppivelvollisuuden pidentämisen myötä voimaantullut hakuvelvollisuus Lapin alueen oppilaitosten tilastoihin. Samaan aikaan on syytä huomioida jatkuvan haun kautta hakeutuvien osalta mahdolliset erot alavalintoihin.

Suurimman loven koronakriisi tehnee opastyön määrään. Opastyön tarve on vähentynyt huomattavasti safari- ja ohjelmapalvelutoiminnan vähennyttyä. Jää myös nähtäväksi, kuinka moni alan yrityksistä selviää koronakriisin yli vai valtaako alan konkurssiaalto. Ajatuksia herättävää on kuitenkin huomata, että hankealueella on myös yrityksiä, jotka ovat myyneet jo varauskalenterinsa täyteen syksylle 2021 saakka. Myynnin realisoitumiseen tulee vahvasti vaikuttamaan mahdolliset uudet matkustusrajoitukset.

Ravintola- ja catering-alalla korona-ajan rajoitukset heikentävät niin ikään alan näkymiä. Kiristyvät korona-ajan rajoitukset mm. aukioloaikoihin, kokoontumismääriin sekä paikan päällä myyntiin tulevat lisäämään ainakin lomautusten määrää, nähtäväksi jää lisääntyykö työttömyys tai pahimmassa tapauksessa valtaako tämänkin alan konkurssiaalto.

Rakennusalalla koronakriisi on lykännyt rakennushankkeiden aloitusta ja patoutunut kysyntä mahdollisesti purkautuu kiivaana rakentamisena kriisin helpottaessa. Rakennusalalla ennen korona-aikaa vallinnut työvoimapula voi olla edessä jälleen. Rakennusalan työvoimapula voi myös syventyä valtakunnallisesti lähivuosina, koska alan opiskelupaikat eivät näytä vetävän. Muoniossa sen sijaan rakennusalan koulutuksen vetovoima on ollut hyvä ja uudet yhteistyömuodot alan yritysten ja Lappian välillä pitänevät alan vetovoiman ja työvoiman saatavuuden edelleen hyvällä tasolla.

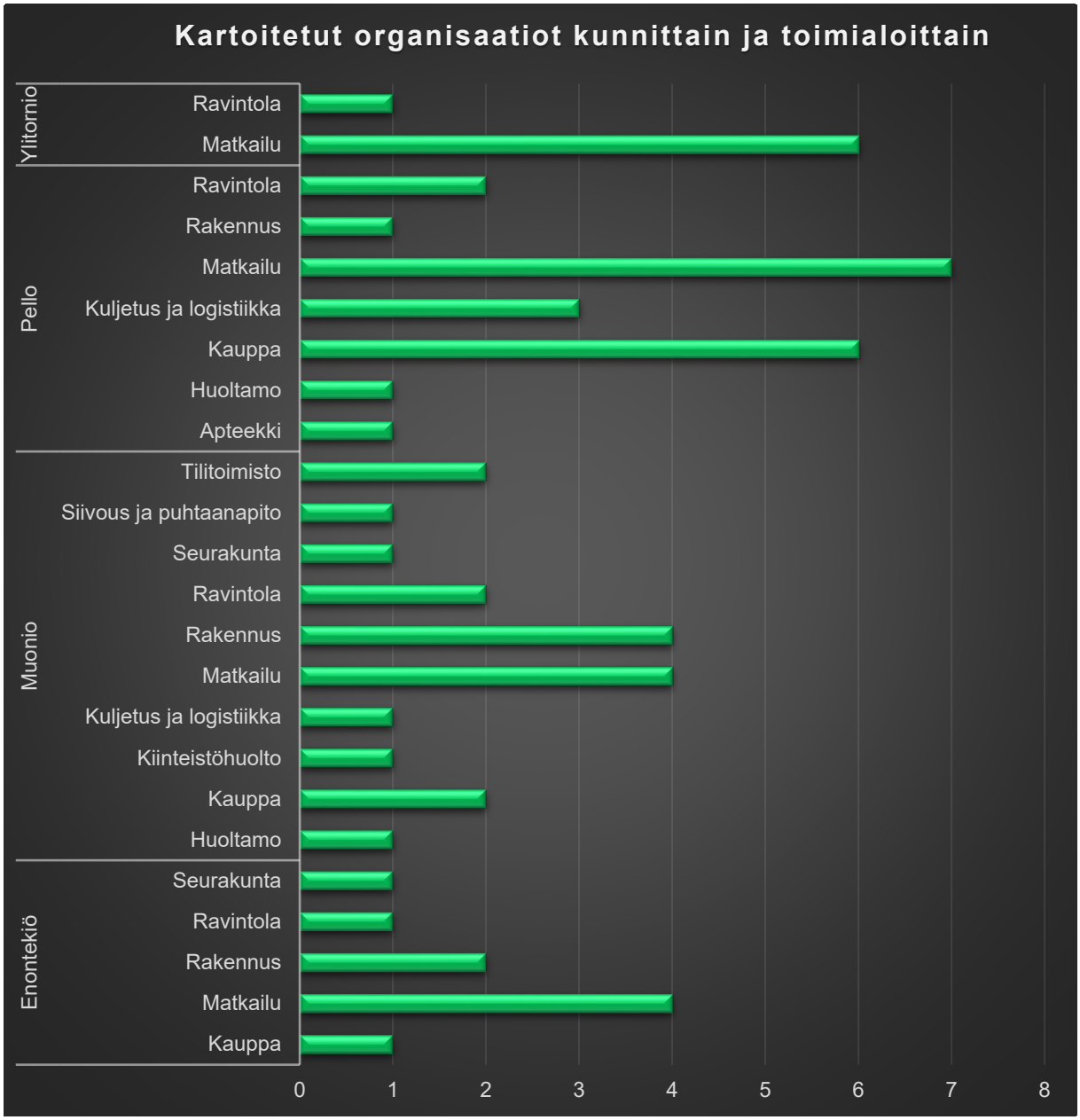
Yleisesti koronan vaikutukset työllistymiseen ovat muihin länsirajan kuntiin verrattuna pienemmät Pellossa, johtuen Pellon yritysrakenteesta. Matkailu- ja ravintola-alalle vaikutukset ovat kuitenkin Pellossakin koko maan tavoin merkittävät.

Kartoitustyö

Yrityskartoituksia toteutettiin hankealueella (Enontekiö-Muonio-Pello-Ylitornio) yhteensä 61 kpl, kohdistuen 56 eri organisaatioon. Kartoitukset toteutettiin kesästä 2019 syksyyn 2020 asti. Muoniossa kartoitukset aloitettiin loppuvuodesta 2019. Näistä 21 kpl toteutettiin Pellossa, 8 kpl Ylitorniolla, 21 kpl Muoniossa sekä 11 kpl Enontekiöllä. Kartoituksia on tehty monialaisena yhteistyönä Lappian, kuntien elinkeinotiimien, Pellon Kehitys Oy:n ja Tunturi-Lapin Kehitys ry:n sekä Lapin TE-toimiston kanssa. Osa kartoituksista on tehty yksin projektityöntekijöiden toimesta aikataulujen yhteensovittamisen hankaluuden vuoksi. Tiimimäisellä työskentelytavalla on pyritty välttämään pyöröoviefektiä yrityksissä sekä minimoida GDPR:stä johtuvia tiedonjakoon liittyviä haasteita.

Kartoitetuissa organisaatioissa on ollut mukana sekä yrityksiä että muita työnantajaorganisaatioita. Yritysten toimialat ovat olleet pääsääntöisesti matkailu ja sen lähialat (mm. rakentaminen, kauppa, ravintola, liikenne), mutta mukana on myös muita toimialoja (mm. ajoneuvojen korjaus ja varaosamyynti sekä tilitoimistoja). Matkailutoimialan 21 kartoitetusta yrityksestä 16 edusti päätoimialaltaan majoituspalveluita ja 5 ohjelmapalveluita. On kuitenkin huomioitava, että suurimmalla osalla majoituspalveluyrityksistä on myös

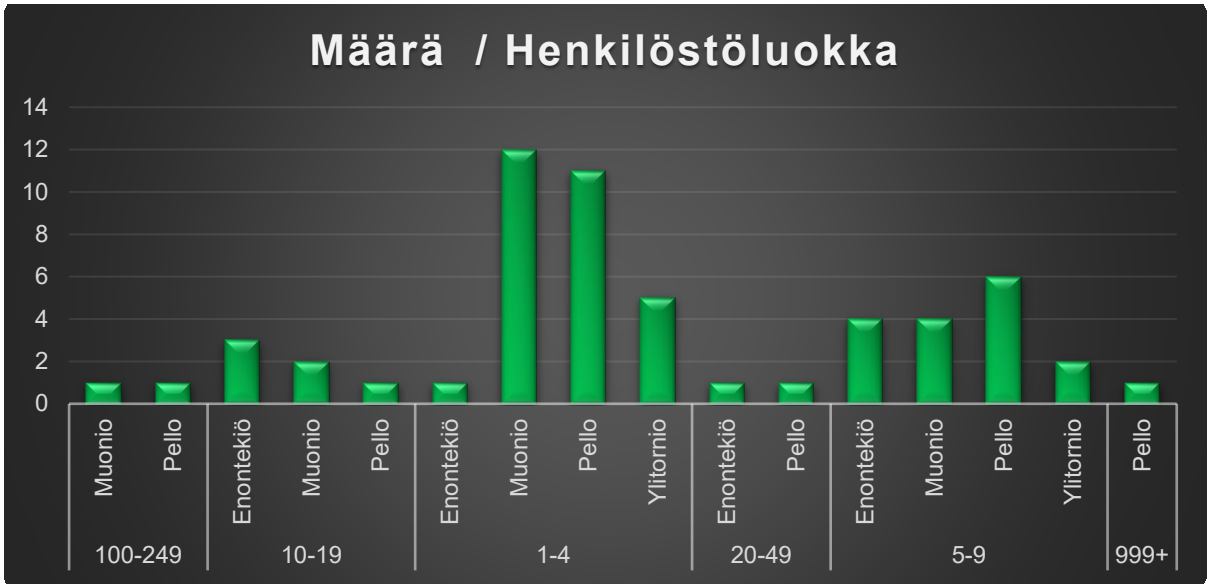
valikoimassa ohjelmapalveluita, joko suoraan yrityksen tarjoamana omana palveluna tai välittämällä toisten yritysten ohjelmapalveluita.



Kuva 5 Kartoitetut organisaatiot kunnittain ja toimialoittain

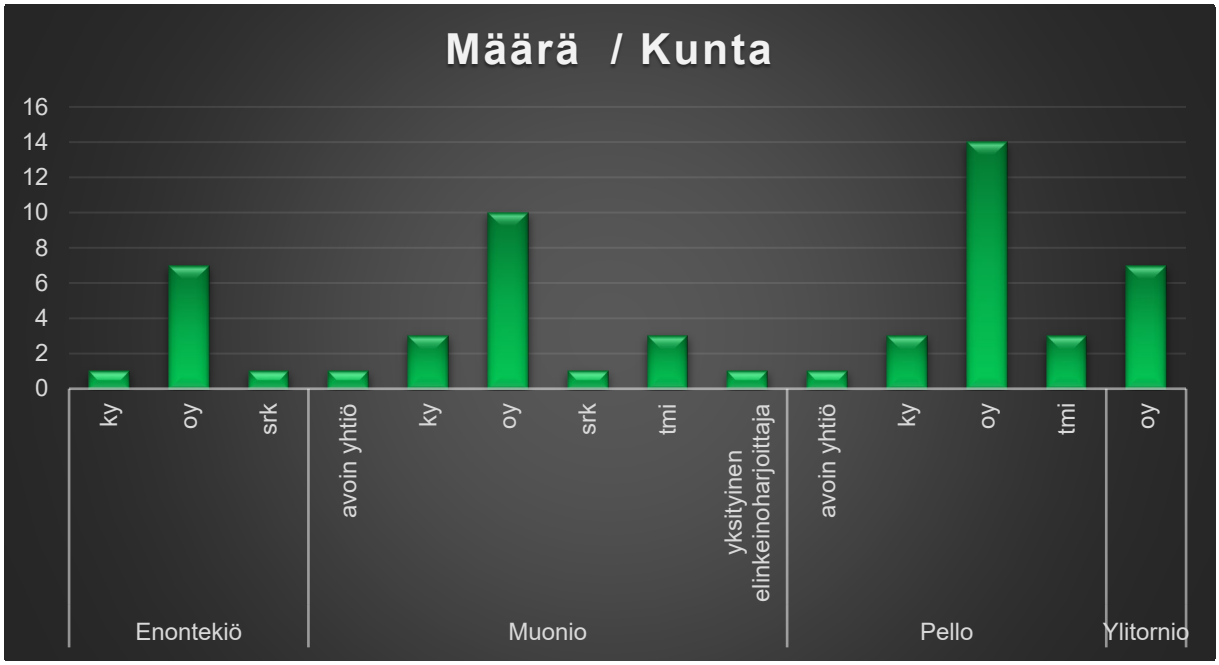
Työntekijöitä kartoitetuilla organisaatiolla on ollut vaihtelevissa määrin: mukana on yhden henkilön toiminimiyrityksiä, joilla on ollut keikkatyöntekijöitä ja toisaalta mukana on myös useita kymmeniä henkilöitä työllistäviä yrityksiä. Lisäksi Pellossa ja Muoniossa on kartoitettu suuriin konserneihin kuuluvia yrityksiä, jotka hieman vääristävät henkilöstöluokkajaottelua. Näiden yritysten Pellossa ja Muoniossa sijaitsevissa toimipaikoissa työntekijöitä on enimmillään ollut

kymmeniä. Pääpaino yrityskoossa on kuitenkin ollut yksinyrittäjissä tai yrittäjäpariskunnissa sekä mikroyrityksissä.



Kuva 6 Kartoitetut organisaatiot kunnittain ja henkilöstöluokittain

Kartoitettujen organisaatioiden yritysmuodot ovat myös vaihdelleet, kattaen kuta kuinkin kaikki eri yritysmuodot. Kaikissa neljässä kunnassa osakeyhtiöt ovat kuitenkin selkeästi suurin yritysmuoto.



Kuva 7 Kartoitetut organisaatiot kunnittain ja yritysmuodoittain

Yleistä osaamistarpeista

Haaste yrityskartoituksissa esille nousseiden koulutustarpeiden osalta on niiden yksittäisluonteisuus. Alueellisia koulutusryhmiä on hyvin haastavaa koota pirstaloituneiden tarpeiden vuoksi. Koronapandemia on toisaalta antanut sysäyksen digiloikalle ja erilaiset verkkototeutusratkaisut mahdollistavat koulutusten tarjoamisen yli aluerajojen. Syksyn 2020 aikana havaittiin kuitenkin jo koronaväsymystä ja runsaasta koulutustarjonnasta huolimatta, tai kenties juuri siitä johtuen, eri palveluntarjoajien verkkokoulutuksiin on ollut varsin haastavaa saada ryhmiä kasaan. Yhtenä laajana koulutustarpeena koko Tunturi-Lapin alueella on linja-autokuljettajien koulutus, ja tätä asiaa onkin kokonaisuutena selvitetty yhteistyössä kunnan elinkeinotiimin, Tunturi-Lapin Kehityksen sekä Ammattiopisto Lappian kanssa.

Yrityskartoituksissa osaamis- ja koulutustarpeet on jaettu sisäisiin ja ulkoisiin tarpeisiin. Sisäisillä tarkoitetaan yrityksessä tarvittavaa osaamista tällä hetkellä sekä nykyisen henkilöstön osaamis- ja koulutustarpeita. Ulkoisilla tarpeilla viitataan tulevaisuuden tarpeisiin sekä yritykseen mahdollisesti rekrytoitavien uusien henkilöiden osaamis- ja koulutustarpeisiin. Osaamistarpeiden pirstaloitumisesta johtuen, osaamistarpeet jaoteltiin 7 eri pääkategoriaan: digiosaaminen ja some, erikoistuminen, kielitaito, luvat ja pätevyydet, talousosaaminen, tutkinnot sekä yrityksen kehittäminen.

Haastavampina osaamistarpeina nousi kartoituksissa esille työelämätaidot sekä asenne. Näitä peräänkuulutetaan etenkin nuorilta. Huomioitavaa on, että lähestulkoon kaikissa yrityskartoituksissa painotettiin nimenomaan asenteen ja työelämätaitojen merkitystä yli koulutuksen. Alan koulutusta ei nähty niinkään tarpeellisena, vaan halua ja kykyä oppia. Yrittäjät kokivat, että he voivat kouluttaa itse työntekijät omiin tarpeisiinsa, mutta asennekasvattajiksi heidän ei pitäisi joutua. Työvoimapulan voidaankin nähdä aiheuttavan oravanpyörän, jossa vaatimus alan koulutukseen laskee sitä mukaan, mitä suurempi työvoimapula alalla yleisesti vallitsee. Vastaavasti kun työtä on tarjolla runsaasti ilman alan koulutusvaatimusta, ei halukkuutta lähteä suorittamaan esim. tutkintoja ole. Tämä on nähtävissä selkeästi kartoitettujen kuntien alueella. Ennen koronapandemian puhkeamista työvoimapulaa oli länsirajan kunnissa etenkin matkailualalla sekä ravintola-alalla ja juuri näiden alojen yritykset raportoivat kartoituksissa, ettei alan koulutus ole välttämätöntä. Vain yksi kartoitetuista yrityksistä mainitsi, että jokin koulutus olisi hyvä olla. Alalla ei tässäkään tapauksessa ollut merkitystä, vain sillä, että jonkin tutkinnon suorittaminen antaa kuvan henkilön sitoutumiskyvystä. Samanaikaisesti hakijamäärät ovat olleet viime vuosina laskussa ko. alojen tutkinto-opintoihin.

Sisäinen osaamistarve

Sisäisiä osaamistarpeita havaittiin mm. digiosaamisessa, verkkokaupan perustamisessa sekä yleisesti markkinoinnissa. Lisäksi tarvetta oli kielitaidon petraamiseen mm. englanninkielisille EA-kursseille sekä asiakaspalvelun kieliosaamiselle mm. norjan, ruotsin ja englannin kielellä. Myös taloushallinnon erityisosaaminen kuten verotus- ja alv-käytänteet sekä kirjanpidon

raporttien lukutaito mainittiin useamman yrittäjän toimesta. Erikoistumisella osaamistarpeiden jaottelussa viitataan erityisosaamiseen esim. työnjohtojohto tai betonimuottien teko rakennusalalla, kelkkailutaidoissa yksin selviytyminen erämaaolosuhteissa tai ravintola-alalla kasvisruokaosaaminen. Myös kestävän kehityksen osaaminen on kategorisoitu erikoistumisen alle. Erityisosaamisen tarve korostui etenkin rakennusalalla sekä taloushallinnon osaamisessa. Ehkä hieman yllättäen kartoituksissa ei noussut esille esim. erikoisruokavalio-osaaminen, kasvisruokaa lukuun ottamatta.

Yhteistä kaikille sisäisille osaamistarpeille oli käytännönläheisyys sekä mahdollisuus järjestää koulutusta hyvinkin nopealla aikataululla. Jatkuva haku toki tuo joustoa esimerkiksi tutkintotavoitteiselle koulutukselle, mutta yksittäisiin koulutustarpeisiin, vaikkapa alv-lainsäädäntöön, vastaaminen on oppilaitosten näkökulmasta hyvin haasteellista, kun tarve on nyt ja heti ja vain yhdelle henkilölle. Koulutustarjonnan lisääminen esim. digitaalisiksi versioiksi, jotka voisi ostaa verkkokaupasta, voisivat tuoda tähänkin haasteeseen ratkaisun. Esimerkiksi palvelujen myynnin arvonlisäverotuksesta voisi olla ostettavissa verkkokaupassa videomateriaali, jonka voi katsoa itselleen sopivana ajankohtana.

Kuva 9 Sisäiset osaamis- ja koulutustarpeet

Ulkoinen osaamistarve

Ulkoisissa osaamistarpeissa mainittiin mm. eräopastaidot ja yleinen kaupallisen alan osaaminen. Kielitaitovaatimukset sekä digiosaaminen toistuvat myös ulkoisissa osaamistarpeissa. Digiosaamisessa on huomioitavaa, että niillä tarkoitetaan laajasti erilaisia liiketoiminnan digitaalisia ratkaisuja, ei pelkästään sosiaalisen median hyödyntämistä.

Erikoistumisilla viitataan erikoisosaamiseen, esim. talonrakennuksessa vesieristysosaamiseen, autoalalla hybridiosaaminen tai vaikkapa logistiikassa opastustaidot kuljettajille. Huomioitavaa on, että kartoitetuissa yrityksissä painotettiin erilaisten lupien ja pätevyyksien tarvetta nimenomaan ulkoisissa osaamistarpeissa. Näin ollen uusilla rekrytoitavilla henkilöillä odotetaan olevan tarvittavat luvat ja pätevyydet jo yritykseen tullessa. Kielitaidon merkitys korostui niin ikään ulkoisissa osaamistarpeissa.

Kuva 10 Ulkoiset osaamis- ja koulutustarpeet

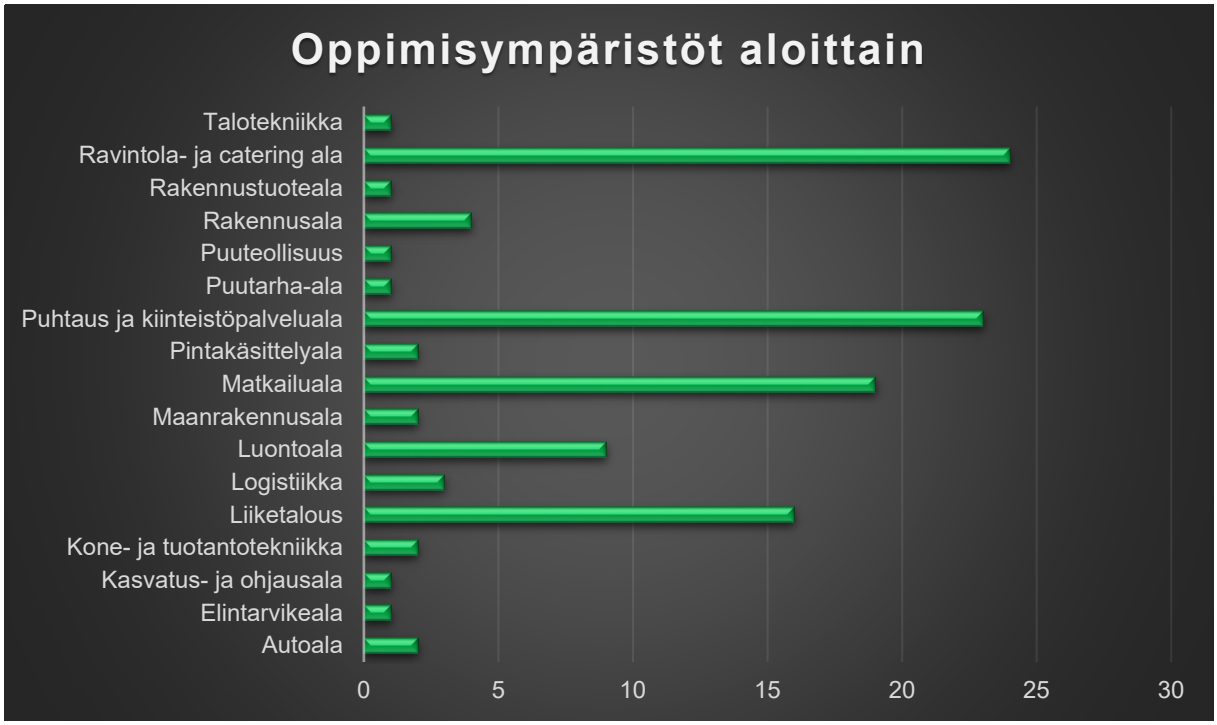
Oppimisympäristöt

Yrityskartoitusten yhteydessä on tunnistettu yrityksissä olevia oppimisympäristöjä. Oppimisympäristöjä kootessa on huomioitu sekä yrityksen tiloissa ja toiminnassa tarjoamat oppimisympäristöt, että yrittäjän osaamisen hyödyntäminen opetuksessa. Yrittäjien, sekä asiantuntijoiden, osaamista onkin saatu jo hyödynnettyä eri koulutuksissa hankkeen aikana. Lisäksi on kartoitettu mahdollisuuksia esim. tilojen yhteiskäyttöön. Tässäkin on tehty hankkeen aikana uusia avauksia Ammattiopisto Lappian, kunnan sekä alueen yritysten kesken. Yhtenä esimerkkinä mainittakoon rakennusalan yrityksen toimiminen Ammattiopisto Lappian Muonion toimipisteen tiloissa.

Oppimisympäristöjen osalta on myös huomioitava, että vaikka kartoitusten yhteydessä on voitu oppimisympäristöjä tunnistaa, eivät kaikki yritykset kuitenkaan sovellu oppimisympäristöiksi käytännön tasolla. Yritykset ovat pääsääntöisesti hyvin pieniä, joten niissä voi ilmetä resurssipulaa sekä osaamisvajetta tarvittavaan työpaikkaohjaukseen. Oppimisympäristöjen koonneissa nämä kaikki oppimisympäristöt ovat kuitenkin huomioitu, jotta alueilla oleva potentiaali saadaan näkyväksi. Osassa yrityksistä oppimisympäristöt voisivat olla hyödynnettävissä hyvinkin pienillä toimilla, esim. työpaikkaohjaajan perehdytykseen osallistumalla.

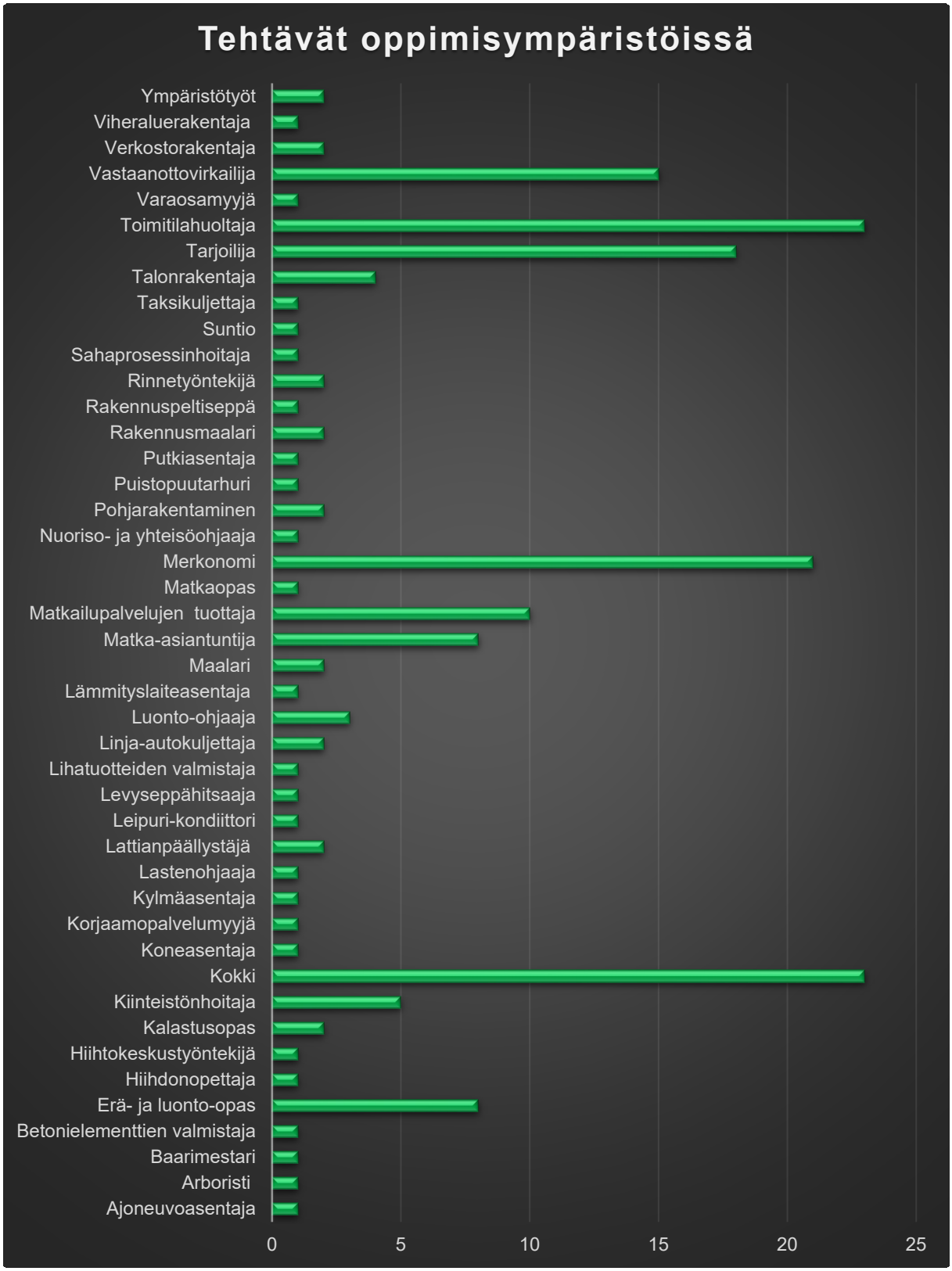
Oppimisympäristöjä kootessa ei lähdetty erittelemään onko kyseessä perustutkinto, ammattitutkinto vai erikoisammattitutkinto, jonka opintoja yrityksessä voisi suorittaa. Erittelylle ei nähty tässä yhteydessä tarvetta, koska eri opintojen suorittaminen on riippuvainen opiskelijan lähtötilanteesta. Lisäksi kartoitetuissa yrityksissä ei havaittu oppimisympäristöjen suhteen rajoitteita eri tutkintojen suorittamiseen. Ammattitutkintoa suorittavat syventävät aiemmin hankittua osaamista, erikoisammattitutkintoa suorittavat ovat puolestaan jo alan ammattilaisia, joista koulutetaan edelleen oman alansa erikoisosaajia.

Tunnistettujen oppimisympäristöjen kirjo on varsin laaja, johtuen luonnollisesti laaja-alaisesta kartoitustyöstä. Määrältään eniten oppimisympäristöjä kartoitetuissa yrityksissä on ravintola- ja catering alalla (24 yrityksessä), puhtaus- ja kiinteistöpalvelualalla (23 yrityksessä), matkailualalla (19 yrityksessä) sekä liiketalouden alalla (16 yrityksessä). Tulokset ovat suuntaa antavia eikä niiden perusteella voi tehdä johtopäätöksiä, että kartoitustyön kohteena olevissa kunnissa olisi kokonaistilanne juuri samansuuntainen. Kartoitustyö on kuitenkin kohdistunut vain tiettyjen alojen yrityksiin sekä rajalliseen määrään yrityksiä.



Kuva 11 Yritysten määrät aloittain

Yllä oleva kaavio kuvaa yrityksissä tunnistetut oppimisympäristöt aloittain sekä yritysten lukumäärän, joissa ko. alan oppimisympäristöjä on kartoitusten perusteella tarjolla. Alla olevassa kaaviossa on niin ikään eriteltynä yritysten määrät sekä vastaavasti alakohtaisia tehtäviä. Merkonomin tehtävät pitävät sisällään niin talous- kuin henkilöstöhallinnonkin tehtäviä sekä myynnin, markkinoinnin ja viestinnän tehtäviä.



Kuva 12 Yritysten määrät tehtävittäin

Tehtäväkohtaisessa jaottelussa nousevat määrältään suurimpana esille mahdollisuudet suorittaa erä- ja luonto-oppaan, kokin, matka-asiantuntijan, matkailupalvelujen tuottajan, merkonomin, tarjoilijan, toimitilahuoltajan sekä vastaanottovirkailijan tehtäviin kuuluvia opintoja. Lisäksi kartoituksissa nousi esille mahdollisuus kouluttaa mm. talonrakentajia, rinnetyöntekijöitä, kiinteistönhoitajia, kalastusoppaita sekä luonto-ohjaajia. Erilaisille rakennusalan osaamisille on tarjolla oppimisympäristöjä niin talonrakennus- kuin maanrakennusaloillakin. Kiinnostava huomio oli, että osaamis- ja koulutustarvekartoituksissa esille nousseita erikoistumisopintoja on niin ikään mahdollista suorittaa kartoitetuissa yrityksissä.

Osalla kartoitetuista yrityksistä onkin selkeää kiinnostusta syventää oppilaitosyhteistyötä, esimerkiksi tarjoamalla työssäoppimispaikkaa tai laajemmassa mittakaavassa solmimalla kumppanuussopimuksia. Osalla yrityksistä käytännön tasolla esteeksi muodostuvat kuitenkin resurssipula tai suuret vaihtelevat sesongit. Opiskelijan ohjaaminen vaatii pienessä yrityksessä huomattavan osan työntekijäreservistä tai yrittäjän omasta työajasta. Työssäoppijoille tahdottaisiin tarjota sopiva ajankohta niin, että ohjaamiseen on aikaa ja työtehtäviä on sopivasti. Kiireisimmän sesongin aikana ei ole riittävästi aikaa ohjaukseen ja hiljaisimpaan aikaan ei ole työtehtäviä, esim. opaspalveluita ei välttämättä ole tarjolla lainkaan. Yhteistyön syventäminen, pysyvä yhteydenpito sekä sopivista työssäoppimisajankohdista sopiminen onkin tärkeää, jotta oppimisympäristöjä voidaan aidosti hyödyntää.

Korona-ajan myötä on korostunut tarve digitaalisille oppimisympäristöille. Tarve on etenkin digitaalisen opetuksen sekä oppimisympäristön laadun kehittämiselle. Tavanomaiset ongelmat ovat äänen pätkiminen, kuvan pätkiminen, kuvan puuttuminen, fyysisesti läsnä olevat ja etänä läsnä olevat eivät näe toisiaan sekä ettei etänä osallistuvien osallistaminen toteudu. Tarve on ennen kaikkea teknisten ratkaisujen kehittämiselle. Joka koulutuspisteessä tulisi olla laadukkaan etäopetuksen mahdollistava luokkatila, jolloin osa opiskelijoista voi olla paikan päällä ja osa etänä. Tämä tarkoittaa ammattimaisesti toteutettuja, audiovisuaalisesti laadukkaita teknisiä ratkaisuja. Opiskelijoiden tulisi nähdä toinen toisensa, olivatpa he etänä tai paikan päällä, mikrofoneja on oltava riittävä määrä luokassa laadukkaan äänenkulun varmistamiseksi, etänä opiskelevien tulisi toimivien kameraratkaisujen kautta nähdä mitä luokkatilassa tapahtuu sekä ryhmätyöskentelyn tulisi olla teknisesti sujuvaa ryhmissä, joissa osa on etänä ja osa paikan päällä. Lisäksi tulisi ottaa käyttöön teknisesti laadukas välineistö muualla kuin luokkahuoneessa tapahtuvan opetuksen digitaaliseen tuottamiseen etänä osallistuville. Etäopiskelijoiden pitäisi pystyä seuraamaan opetustilanteen kokonaisuutta sekä työskentelyä lähietäisyydeltä. Kaikissa digitaalisissa ratkaisuissa tavoitteena tulisi olla läsnäolon tuntu.

Hankkeen aikana on testattu ja hiottu toimintamallia mm. kalastusoppaiden koulutuksessa, jossa kalastusmatkailuyrittäjä on toiminut ryhmän kouluttajana omassa toimintaympäristössään Muoniojoella. Yrittäjä on osallistanut opiskelijaryhmää omaan asiakastyön arkeensa, kouluttaen heitä samalla esimerkiksi jokiveneellä toimimisessa tai lohen soutukalastuksessa. Sama yrittäjäkouluttaja toimii useampien syvää asiantuntijuutta

vaativien sisältöjen kouluttajana mm. viemällä ryhmän neljän päivän tunturikalastusretkelle. Vastaavaa koulutusmallia käytetään myös erä- ja luonto-opaskoulutuksessa. Myös ravintola- ja cateringalan koulutukseen hiotaan parhaillaan vastaavanlaista toimintamallia. Yrittäjien toimiminen kouluttajina joko oppilaitoksessa tai omassa toimintaympäristössään on osoittautunut erittäin tehokkaaksi ja onnistuneeksi oppimisympäristöksi ja toiminnan malliksi. Tämä toimintamalli hyödyntää selkeästi kaikkia osapuolia; alueen yrittäjiä, oppilaitosta sekä alan opiskelijoita. Sillä on myös oma paikkansa sekä alan koulutusten houkuttelevuuden lisäämisessä, että työvoiman saatavuuden varmistamisessa.

Koulutustarve

Kartoituksissa ilmenneiden tarpeiden pohjalta on lähdetty kehittämään myös olemassa olevaa koulutustarjontaa. Lisäksi on luotu uusia koulutuksia ja koulutusmalleja sekä tarjottu lyhyt- ja täsmäkoulutusta esimerkiksi korona-ajan erityistarpeisiin.

Ravintola- ja catering-ala kärsii työvoimapulasta, mutta myös alan koulutuksen vetovoima on riittämätön. Kehittämistoimet on kohdistettu ravintola-alan koulutuksen houkuttelevuuden lisäämiseen yhteistyössä alan opettajien sekä yritysten kanssa.

Niin ikään matkailuala on kärsinyt jo pidempään osaavan työvoiman pulasta. Tunturi-Lapin alueen matkailukoulutus ei ole ollut vetovoimainen. Hankkeen aikana matkailun perustutkintoon johtavaa koulutusta on muokattu monimuotokoulutukseksi sekä tarjolle on otettu kaikki matkailun perustutkinnon osaamisalat tutkintonimikkeinä vastaanottovirkailija, matkailupalvelujen tuottaja sekä matka-asiantuntija. Monimuotokoulutuksessa opiskelija tulee koulutuspaikkakunnalle (Muonio) neljä kertaa vuodessa 1–2 viikon ajaksi. Muun ajan opiskelu tapahtuu kotipaikkakunnalta verkon kautta ja työelämässä oppien. Monimuotokoulutukseen siirtyminen on moninkertaistanut koulutukseen hakeutuvien määrän. Matkailukoulutuksen kehittämistä varten koottiin työryhmä, jossa oli mukana matkailuyritysten edustajia, rekrytointifirman edustaja, matkailun kehittämishankkeen edustaja, kunnan edustaja sekä oppilaitoksen edustajia. Työryhmä suunnitteli yhdessä koulutuksen, lisäksi työryhmän jäsenet toimivat asiantuntijakouluttajina sopivissa yhteyksissä.

Erityisesti Pellossa on tunnistettu potentiaali ympärivuotisessa matkailussa. Tällä hetkellä alueella on jo eri yrittäjien toimesta matkailutoimintaa, jossa on päinvastaiset sesongit esim. Muonioon verrattuna. Pellon alueelle kaivataankin lisää matkailualan osaamista sekä yrittäjyyttä. Vastauksina näihin tarpeisiin, alueella on kehitetty kalastusopas-, erä- ja luonto-opas- sekä hiihtokeskustyöntekijä-koulutuksia. Alueen lisääntyvän koulutustarjonnan myötä alueelle syntynee pikkuhiljaa uutta yritystoimintaa koulutuksista valmistuneiden toimesta, mikä vie omalta osaltaan alueen matkailun kokonaisuutta eteenpäin.

Kartoituksissa nousi esille laaja skaala erilaisten korttikoulutusten ja pätevyyksien jatkuvasta tarpeesta. Yksittäisten korttikoulutusten lisäksi on huomioitavaa, että tutkintokoulutuksiin sisältyy jo iso määrä korttikoulutuksia. Näinpä yrityksille ja työntekijöille kannattaisikin

markkinoida myös tutkintokoulutuksia tämän edun näkökulmasta. Esim. kalastusoppaan ammattitutkintokoulutukseen sisältyy: EA1, EA2, hygieniapassi, matkailun turvallisuuspassi, vuokraveneen kuljettajan tutkinto sekä anniskelupassi tai mahdollisuus niiden suorittamiseen. Näiden koulutusten yksittäinen hankkiminen olisi sekä työntekijälle että työnantajalle suhteellisen suuri kustannus. Tutkintokoulutuksen hinta on vain murto-osan yksittäisten korttikoulutusten yhteenlasketusta hinnasta.

Talvikaudella 2019–2020 Muonion alueella työskennelleille kausityöntekijöille kohdennetun kyselyn tuloksissa nousi niin ikään selkeästi esille vähäinen kiinnostus kouluttautua alalle. Suurimmalla osalla vastaajista, 57 %, ei ollut matkailualan koulutusta. Vastaavasti kysyttäessä koulutushalukkuutta alalle, 47 % vastaajista ei kokenut hyötyvänsä alan koulutuksesta. Mielenkiintoinen havainto kyselyn vastauksissa oli, että koulutushalukkuutta esiintyi eniten useamman kauden työkokemusta omaavilla kausityöntekijöillä, heistä 70 % koki hyötyvänsä alan koulutuksesta. Koulutustarpeina kyselyssä nousi esille muun muassa eräopas- ja matkailukoulutukset. Lyhytkestoisina koulutustarpeina mainittiin kieli-, ensiapu-, turvallisuus-, asiakaspalvelu- sekä työturvallisuuskoulutukset. Uramahdollisuuksia pidettiin kuitenkin yhtenä vähiten tärkeänä syynä työskennellä alalla. Kyselyn vastausten perusteella heräsikin kysymys, pidetäänkö alaa lainkaan vakavasti otettavana uravaihtoehtona vai ovatko Lapin kausityöt vain hetkellistä kokemuksien keräämistä? Vastaava kysely olisikin hyvä laajentaa koskemaan koko Lappia, jotta vastauksien perusteella voitaisiin tehdä laajempia päätelmiä.

Kehityskohteet

Koronapandemiasta johtuen yleinen oletus oli, että yrityksissä olisi juuri nyt koulutusinnokkuutta, sekä aikaa kouluttautumiseen, aiempaa enemmän. Erilaisia koulutusmuotoja, -teemoja sekä koulutuksentarjoajia on kuitenkin tällä hetkellä niin runsaasti, että osallistujia ei tunnu riittävän oikein kenellekään. Osalla yrittäjistä koronakriisi on saanut aikaan sen, että omistajayrittäjä tekee itse senkin työn, minkä normaalissa tilanteessa tekevät palkatut työntekijät. Tällöin yrittäjän aikaa ja resursseja on käytössä tavanomaistakin vähemmän yrityksen kehittämiseen sekä kouluttautumiseen.

Huomioitavaa on myös, että yrityskartoituksissa mainitut koulutustarpeet eivät suoraan korreloi koulutuksiin osallistumisen kanssa. On eri asia kertoa, että jokin koulutus olisi tarpeellinen, kuin myös osallistua siihen. Hankkeen loppupuolen yrityspalavereissa muun muassa Enontekiön alueella nousi esiin yritysten tietämättömyys mm. tarjolla olevasta koulutustarjonnasta. Korona Exit -hankkeen myötä alueella on luotu Tunturi- Lapin Yrityskoulutuskalenteri.fi-palvelu, josta löytyy kootusti kaikki alueen koulutustarjonta yrityksille. Kuitenkin useampi yritys kertoi, että ei ole kuullutkaan kyseisestä palvelusta. Näin ollen, osasyynä koulutukseen osallistumattomuuteen voi olla tiedon puute tarjolla olevista koulutuksista. Isona haasteena onkin, kuinka saada tieto välittymään yrittäjälle asti. Sähköpostiviestintä ei ole keinona riittävä, vaan markkinoinnin tulisikin olla kattavampaa,

monimuotoisempaa sekä monikanavaisempaa. Tunturi-Lapin Yrityskoulutuskalenteri herätti kuitenkin kiinnostusta ja se tullaankin laajentamaan Lapin Yrityskoulutuskalenteriksi vuoden 2021 aikana.

Korona Exit –hankkeessa reagoitiin myös vähäisiin koulutusten osallistujamääriin ja koulutuksia alettiin tarjota myös englanninkielisinä. Lisäksi koulutuksiin pystyi osallistumaan sekä paikan päällä, etänä että katsoa myöhemmin koulutuksen tallenteen. Toimintatapa osoittautui onnistuneeksi ja sitä tulisikin hyödyntää muussakin koulutuksen tarjonnassa. Lapin Yrityskoulutuskalenterin osalta jatkokehittelyssä on myös mahdollisen verkkokaupan perustaminen.

Kartoituksissa ilmeni lisäksi, että yritysten olemassa olevissa henkilöstöresursseissa on paljon tunnistamatonta osaamista ja potentiaalia. Esimerkinomaisesti työnantaja voi pohtia: Mitä tehdä Z-sukupolven työntekijän kanssa, joka työaikanakin herkeämättä käyttää älylaitettaan työn lomassa. Olisiko tätä digiosaamista mahdollista valjastaa hyötykäyttöön esimerkiksi uusien digitaalisten myynnin ratkaisujen kehittämisessä? Toisin sanoen puhutaan olemassa olevan osaamisen hyödyntämisestä yritystoimintaa palveleviin intresseihin.

Työnantajamielikuvan kehittämiselle on selvästi länsirajan kuntien alueella tarvetta. Valitettavasti kaikki yritykset, joissa olisi selvästi aiheen piirissä kehitettävää, eivät kuitenkaan tartu asiaan. Työnantajamielikuvan ottaminen puheeksi esim. yrityskartoitusten yhteydessä on useasti myös hyvin haasteellista, yrittäjä itse ei näe omassa työnantajamielikuvassa välttämättä mitään ongelmaa. Kuitenkin voidaan havaita, että samalla alueella saman tyyppistä liiketoimintaa harjoittavista, osalla voi olla haasteellista rekrytoida työvoimaa, kun taas osalla ei. Niin ikään yleinen rekrytointi- ja esimiesosaaminen nousevat merkittävään osaan työvoiman saatavuuden turvaamisessa. Muonion kausityöntekijäkyselyn kokemuksissa korostui kiinnostus työskennellä vaihtelevassa ja merkityksellisessä työssä etenkin matkailualalla, mutta samalla työnantajapuolen kanssa toivottiin konkreettisesti parempaa vuorovaikutusta ja reilua työnantajuutta. Näin ollen pelkkä työnantajamielikuvan rakentaminen ei auta matkailun imagon nostattamisessa, vaan työnantajilta tarvitaan myös oikeita arjen tekoja työsuhteiden aikana.

Ehkä yhtenä tärkeimpänä näkökulmana työvoimapulan ratkaisemiseksi on noussut realistisen kuvan välittäminen alan työpaikoista ja työstä. Liian yksipuolinen kuva matkailu- ja ravintola-alan töistä ei ole hyväksi aloille. Eräässä ravintola-alan yrityskartoituksessa esimies, joka on työskennellyt ravintola-alalla monta vuosikymmentä, mainitsi, että television kokkiohjelmilla on ollut haitallinen vaikutus osalle alalle tulevista työntekijöistä. Kokkiohjelmien kautta ala on saanut näkyvyyttä, mutta samalla työstä on muodostunut epärealistinen kuva ja esimerkiksi osa työntekijöistä ei ajattele tiskauksen kuuluvan kokin tehtäviin. Näin ollen alat tarvitsisivat realistisempaa brändäystä ja markkinointia, mutta kuitenkin houkuttelevalla näkökulmalla. Niin ikään, yritysten peräänkuuluttamalla moniosaajuudella ei viitata niinkään usean tehtävän formaaliin osaamiseen, vaan nimenomaan asenteeseen, että esimerkiksi kokkikin voi siivota mökkejä tai vastaanottovirkailija hoitaa viestintää. Moniosaajuudella viitataan siten enemmänkin valmiuteen sekä omatoimisuuteen tehdä laaja-alaisesti erilaisia tehtäviä. “Meillä

kaikki tekee kaikkea” olikin varsin usein kuultu kommentti, kun kartoituksissa lähdettiin käymään läpi eri ammattiryhmiä ja niihin kuuluvia yksittäisiä työtehtäviä.

Yhteenveto

Länsirajan pienissä kunnissa on havaittavissa isoja alueellisia eroja niin elinkeinorakenteessa, työvoiman yleisessä tarpeessa, alakohtaisissa tarpeissa kuin työvoiman kausittaisissa vaihteluissakin. Elinkeinorakenteiden merkittävät erot heijastuvat voimakkaisiin kausittaisiin vaihteluihin sekä koronapandemian vaikutuksiin. Pellossa ja Ylitorniolla ei laajasta elinkeinorakenteesta johtuen ole kausittaista vaihtelua työvoiman tarpeessa juuri lainkaan, kun se Muoniossa ja Enontekiöllä on puolestaan huomattava. Niin ikään eroja on myös talvi- ja kesäsesonkien suhteen. Muoniossa työvoiman tarve painottuu voimakkaasti talvisesonkiin, kun se muissa kunnissa on joko läpi vuoden tasaisempaa tai painottuu enemmän kesäsesonkiin, kuten esimerkiksi Enontekiöllä. Kaikille kunnille yhteistä on, että kunnan alueella on samanaikaisesti sekä työttömyyttä että työvoimapulaa.

Osaamis- ja koulutustarpeet ovat kartoitetuissa yrityksissä varsin laajat sekä pirstaloituneet. Koulutustarpeista on haastavaa tehdä yleispätevää koontia, koska tarpeet ovat yksittäisiä. Tutkintokoulutukselle ei nähdä niinkään laajaa tarvetta, vaan peräänkuulutetaan moniosaajuutta, asennetta sekä työelämätaitoja. Moniosaajuudellakaan ei viitata usean ammatin formaaliin omaamiseen, vaan asenteeseen ja oma-aloitteisuuteen tehdä hyvinkin moninaisia ja erilaisia tehtäviä. Voisikin sanoa, että kartoitetuissa yrityksissä muodostui jopa motoksi: ”Meillä kaikki tekee kaikkea”. Osaamis- ja koulutustarpeissa näyttäisikin olevan samankaltaista kohtaanto-ongelmaa kuin työvoiman tarpeessakin.

Oppimisympäristöjen osalta haasteeksi on muodostunut resurssipula. Kartoitetut yritykset ovat pääsääntöisesti pieniä mikroyrityksiä, joissa on toisaalta mahdollista suorittaa hyvin laajasti erilaisia opintoja, mutta resurssipulasta johtuen käytännön tasolla yrityksissä kouluttautuminen voi olla lähes mahdotonta. Lisäksi yrityksissä on rajallinen tietotaito erilaisista kouluttautumisväylistä ja –keinoista, tutkintojen sisällöistä sekä työssäoppimisen ohjauksesta. Osassa yrityksistä oppimisympäristöt voisivat olla hyödynnettävissä hyvinkin pienillä toimilla, esim. työpaikkaohjaajan perehdytykseen osallistumalla.

Koulutuksenjärjestäjiltä vaaditaan yhä ketterämpää muuntautumiskykyä sekä herkempää reagointia erilaisiin koulutustarpeisiin. Koulutusten tulisi olla yhä enenevissä määrin räätälöityjä sekä osallistumismahdollisuudet moninaisemmat. Korona-aika haastoikin kaikkia toimijoita ottamaan digiaskelien sijasta digiloikkia ja tarve erilaisille digitaalisille ratkaisuille vain kasvaa. Digiosaaminen tulleneekin olemaan yksi kysytyimpiä osaamistarpeita yleisten työelämätaitojen ohella.

Työnantajamielikuvan merkitys työvoiman saatavuuteen korostuu merkittävästi työvoimapula-aloilla. Teema on kuitenkin muodostunut hyvin haasteelliseksi nostaa esille yrityskäyntien

yhteydessä. Työnantajamielikuvan osalta huomiota tulisi kiinnittää niin rekrytointi- kuin esimiesosaamiseenkin. Työntekijöiden ja työnhakijoiden kokemuksissa korostuivat vuorovaikutus ja reilu työnantajuus. Työnantajilta peräänkuulutetaankin arjen pieniä tekoja työsuhteiden aikana.

Koronapandemia on myllertänyt koko matkailualan ja työvoimapula onkin kääntynyt työvoiman ylitarjontaan. Aika näyttää kuinka suuri osa alalla työskennelleistä tulee vaihtamaan alaa ja syveneekö työvoimapula patoutuneen kysynnän purkautuessa.

Lähteet