

Kainuun työvoimatarpeen ennakointi - Kainuun vahvuudet, haasteet ja työvoimatarve toimialoittain -selvitys

146/00.01.05.06/2017

MH § 170

Konsulttiyhtiö FCG Oy on tehnyt Kainuun liiton ja Kainuu Edun rahoittaman RekryKainuu -hankkeen tilauksesta selvityksen: Kainuun työvoimatarpeen ennakointi, Kainuun vahvuudet, haasteet ja työvoimatarve toimialoittain (2018). RekryKainuu on Euroopan sosiaalirahaston rahoittama Kainuun liiton ja Kainuun Etu Oy:n kaksivuotinen (2017-2019) yhteishanke työntekijöiden ja työpaikkojen kohtaamisen edistämiseksi.

Selvityksen tarkoituksena on kuvata Kainuun työvoimatarpeet toimialoittain ja arvioida niiden muuttumista tulevaisuudessa. Ennakoinnissa on kaksi aikahorisonttia, vuodet 2022 ja 2030. Eläköityvien vaikutus työmarkkinoihin arvioidaan 4 vuoden välein 2022, 2026, 2030 ja lisäksi vuoden 2040 tilanne. Vuoteen 2040 ulottuva ennuste pohjautuu väestöennusteeseen, vuoden 2030 arviossa huomioidaan VATT:n laatima työpaikkakehitysennuste.

Selvitys perustuu tilastotietoihin, eri toimijoiden laatimiin väestö-, talous- ja toimialaennusteisiin sekä Kainuun työnantajille osoitettuun kyselyyn ja haastatteluihin. Kysely lähetettiin yli 600:lle työnantajalle. Vastauksia tuli 99, joista yrityksiä oli 90 ja julkisia toimijoita 9. Kyselyn lisäksi alueen suurimmat työnantajat haastateltiin, haastatteluita tehtiin 6 kpl. Haastatteluista neljä tehtiin isoille julkisille työnantajille. Yksityisiä yrityksiä haastateltiin kaksi. Kainuun neljä suurinta työnantajaa ovat mukana aineistossa joko kyselyn tai haastatteluiden kautta.

Väestön kokonaisuusmuutos vaikuttaa suoraan ostovoimaan ja siten mm. kaupanalan työpaikkoihin ja rakentamiseen. Väestörakenteen muutos vaikuttaa työpaikkojen määrään mm. koulutuksessa ja terveydenhuollossa. Kainuussa väestö on vähentynyt vuodesta 2003 vuoteen 2017 vajaalla 10 000 henkilöllä eli 11 %.

Kainuun noususuhdanteessa työttömyys on taittunut ja odotukset ovat koholla. Uusia investointeja on syntynyt ja niitä on lisää suunnitteilla. Nousukausi on jo vaikeuttanut riittävän työvoiman saamista kasvuhaluusille yrityksille. Globaalit trendit tukevat Kainuun luonnollista kilpailukykyä. Ennustettu väestökehitys ei kuitenkaan tue työpaikkojen määrän kasvua, työikäisten määrä on Kainuussa laskemassa nopeasti. Selvänä riskinä on, että mahdollisuudet jäävät osin hyö-

dyntämättä työvoimapulan takia.

Paikallinen työvoima ei näyttäisi riittävän Kainuussa 2020-luvun alussa edes nykyisiin työpaikkoihin, koska eläkepoistuma on paljon suurempi kuin työmarkkinoille tulevat ikäluokat. Uusien suurten investointien vaatimaa työvoimaa ei ole riittävästi paikallisesti saatavilla. Lähestyttäessä vuotta 2030 jopa peruspalveluiden järjestäminen voi vaarantua työvoimapulan takia nykyisten kehityskulkujen jatkuessa. Trendiskenaariossa terveys- ja sosiaalipalveluihin tarvitaan noin uutta 300 ammattilaista vuoteen 2030 mennessä ja tämän lisäksi korvattavana on alan eläkepoistuma noin 1000 henkilöä. Sosiaali- ja terveyspalveluissa tuottavuuden ja vaikuttavuuden nosto on tämänkin vuoksi erittäin tärkeää.

Kyselyssä noin 70 % vastanneista organisaatioista arvioi toimintansa kasvavan vuoteen 2022 mennessä. Työvoimatarpeeseen pyritään vastaamaan selvästi useimmiten palkkaamalla kotimaista työvoimaa, mikä on vaikeaa, koska myös muilla alueilla työvoimapula on kasvualoilla akuutti. Toiseksi yleisin vaihtoehto vastata kasvuhaasteeseen on lisätä työn tuottavuutta. Kolmanneksi suosituin menetelmä on lisätä alihankintaa, jolla voidaan ylittää paikallisen työvoiman asettamat kasvurajat.

Vastanneista yli kaksi kolmannesta ei pitänyt eläköitymisiä ongelmana. Eläköityminen aiheuttaa kuitenkin jo nyt haasteita kriittisissä työntekijäryhmissä sekä teollisuudessa, että julkisessa palvelutuotannossa. Ilmeisesti Kainuulaisissa yrityksissä ei ole täysin havahduttu nopeasti pienevien ikäluokkien haasteeseen.

Selvästi suurimmaksi haasteeksi rekrytoinnissa mainittiin työvoiman ammatillinen osaaminen ja työvoiman saatavuus ylipäätään. Kokonaisuutena työvoiman saatavuus on suuri haaste alueen yrityksille. Toimintaa saadaan ylläpidettyä, mutta kasvunäkymiin rekrytointivaikeudet vaikuttavat laajasti. Tyypillisin rekrytointikanava on omien työntekijöiden kautta rekrytointi. Menetelmä on tehokas, mutta ei ratkaise alueen työvoimapulaa.

Lähivuosille on suunnitteilla investointeja joiden yhteinen työpaikka-vaikutus välillisten työpaikkojen kanssa olisi kaikkien investointien toteutuessa noin 3000 työpaikkaa. Poismuuton vähentäminen ja tulomuuton edistäminen muodostuvat keskeiseksi toimenpiteeksi turvata riittävä työvoimavaranto yritysten käyttöön, jotta yritykset uskaltavat myös jatkossa investoida Kainuussa.

Uudet suunnitellut suurinvestoinnit voivat toteutua, jos alueen työvoiman väheneminen saadaan pysäytettyä ja samalla muilta aloilta vapautuu työvoimaa investoiville toimialoille. Tämä luo myös lisätarvetta uudelleen kouluttautumiselle. Potentiaalisena työvoimaa lisäävänä

ryhmänä voivat olla paluumuuttajat. Kotimaista työvoimaa ei kuitenkaan ole todennäköisesti riittävästi saatavilla ja työvoimaa on etsittävä myös ulkomailta sekä kehitettävä alihankintaketjuja. Uudet investoinnit voivat toteutua myös siten, että uusien työpaikkojen houkuttelevuus on niin suuri, että työvoimaa siirtyy muilta toimialoilta ja muista yrityksistä. Tällöin työpaikat keskittyisivät kasvaville aloille vielä nykyistä vahvemmin. Tavoitteena tulisi kuitenkin olla tuotantokenteen monipuolisuus.

Selvityksessä laadituista neljästä skenaarioista peruslähtökohtana, ilman aktiivisia toimenpiteitä suunnan muuttamiseksi ja kasvun varmistamiseksi, voi pitää trendiskenaarion toteutumista. Taantuma-skenaariota ei voida poissulkea, jos väestötappio ei tyrehdy ja investointien edellytykset eivät toteudu.

Nykyisten yritysten toiminnan jatkuvuuden turvaamiseksi, uusien investointien mahdollistamiseksi ja peruspalveluiden ylläpitoa varten on kehitettävä uusia työvoiman saatavuuteen parantamiseen tähtääviä toimenpiteitä. Ensimmäisenä on tunnistettava koko toimijakentässä, että työvoimapula on todellinen haaste Kainuulle.

Tutkija Jarno Parviainen FCG Konsultointi Oy esittelee tutkimuksen ja aluekehitysjohtaja Jouni Ponnikas pitää lyhyen kommenttipuheenpuoron.

Lisätietoja asiasta antaa aluekehitysjohtaja Jouni Ponnikas, puh. 040 574 0804 tai sähköpostitse osoitteella etunimi.sukunimi@kainuu.fi

Maakuntajohtajan ehdotus:

Maakuntahallitus merkitsee tiedoksi informaation, keskustelee aiheesta ja sopii mahdollisista jatkotoimista siihen, miten tutkimuksen tulokset huomioidaan osaavan työvoiman turvaamiseen liittyvissä prosesseissa, kuten siltasopimus ja TOPSUn toteuttaminen.

Maakuntahallitus:

Tutkija Jarno Parviainen FCG Konsultointi Oy:stä esitteli selvitystä.

Käydyn keskustelun jälkeen maakuntahallitus hyväksyi maakuntajohtajan ehdotuksen.

Puheenjohtaja Timo Korhonen poistui kokouksesta klo 12.17 tämän asian käsittelyn aikana.

Kokouksen puheenjohtajana tästä asiasta lähtien toimi maakuntahallituksen I varapuheenjohtaja Eila Aavakare.
