

**JULKISEN SEKTORIN  
OSAAMISTARVE  
2010**

## ALKUSANAT

Osana Etelä-Karjalan kasvukeskusohjelmaa maakunnassa on tavoitteena laatia osaamisen ja koulutustason nostamiseen tähtäävä koulutusstrategia vuoden 2002 aikana. Tämän strategiatyön perustaksi ja lähtötiedoiksi Etelä-Karjalan ammattikorkeakoulu on laatinut tämän kasvukeskusohjelman tilaaman julkisen sektorin koulutetun työvoiman nykytilanteen analyysin sekä koulutuksen ja osaamistarpeen kysyntäennusteen, joka ulottuu vuoteen 2010. Etelä-Karjalan kauppakamarin vastaava, elinkeinoelämän koulutetun työvoiman tarve- ja osaamisennuste valmistuu niinkään syyskuussa 2002. Näiden perusselvitysten pohjalta maakunnan koulutusorganisaatiot laativat maakunnan koulutusstrategian vuoden 2002 loppuun mennessä. Tätä koulutusstrategian laadintaprosessia koordinoi Etelä-Karjalan ammattikorkeakoulu.

Tässä käsillä olevassa raportissa on kuvattu Etelä-Karjalan maakunnan julkisen sektorin koulutetun työvoiman nykytilanne sekä laadittu työvoiman määrällinen ja laadullinen kysyntäennuste vuodelle 2010. Tutkimuksen tulokset ja laadittu ennuste ovat kuitenkin luonnollisesti vain arvioita, jotka sisältävät runsaasti epävarmuustekijöitä. Ennustetta luettaessa on raportissa analysoidut luotettavuuden rajoitukset syytä muistaa ja tulkita määrällisiä ennusteita sen mukaisesti. Tekijöille on tätä tutkimusta tehdessä ollut yllättävää, että monet suuret julkisen sektorin työnantajat eivät systemaattisesti kerää tietoa ja seuraa oman henkilöstönsä koulutustaustaa. Tällöin luonnollisesti koulutetun työvoiman tarve-ennusteet näiden työnantajien osalta sisältävät hyvin paljon epäluotettavuutta, kun nykytilannekaan ei ole kaikilta osin selvillä.

Vaikka tämä raportti antaakin siis vain suuntaa maakunnan koulutetun työvoiman nykytilasta ja ennakoidusta tarpeesta vuonna 2010, se on koulutusstrategian laatimisessa kuitenkin puutteistaan huolimatta välttämätön perusta. Kun tiedetään, missä ollaan nyt ja millainen on työmarkkinoiden kysyntä vuonna 2010, on visioiden, strategisen tahtotilan, tavoitteiden ja tulevaisuuden hahmotteleminen vakaammalla perustalla. Näin voimme paremmin ryhtyä miettimään sitä, missä haluamme tämän maakunnan olevan vuonna 2010. Kuten raportin analyysit osoittavat, tätä kirjoitettaessa maakunnan julkisen sektorin palveluksessa olevista noin 17 prosentilla ei ole minkäänlaista ammatillista tutkintoa. Haastetta on tulevaisuudessa etenkin aikuiskoulutuksessa, mutta toki myös nuorisoasteen koulutuksessa.

Monet julkisen sektorin työnantajien sekä koulutusorganisaatioiden edustajat ovat uhranneet aikaansa ja vaivaansa tämän tutkimusprojektin ohjausryhmässä. Heille kaikille lämmin kiitos arvokkaista kommenteista, huomioista ja ohjauksesta. Ilman heidän asiantuntemustaan tämän tutkimuksen tulokset olisivat jääneet vajavaisemmiksi. Kiitokset kuuluvat myös ennen muuta tutkimuksen käytännön toteutuksesta vastanneille, jotka ovat venyneet annettuun kireään aikatauluun.

Lappeenrannassa, 13:ntena elokuuta, 2002

Anneli Pirttilä  
rehtori  
Etelä-Karjalan ammattikorkeakoulu

Terttu Kauranen  
suunnittelupäällikkö  
Etelä-Karjalan ammattikorkeakoulu

**SISÄLTÖ**

SIVU

## ALKUSANAT

1	JOHDANTO	5
1.1	Työn tausta ja tavoitteet	5
1.2	Tutkimuksen toteutus	5
1.3	Suomen koulutus- ja tutkintojärjestelmä	6
2	TUTKIMUSMENETELMÄ JA AINEISTO	7
2.1	Tutkimuksen suunnittelu	7
2.2	Tietojen keruu ja analysointi	7
2.3	Tulosten luotettavuuden arviointi	8
3	AIKAISEMMAT SELVITYKSET JA TILASTOAINEISTO	9
3.1	Elinkeinorakenteen ja ammattirakenteen kehitys Etelä-Karjalassa	9
3.2	Uuden työvoiman tarve Etelä-Karjalassa	10
3.3	Julkisen sektorin palveluksessa oleva henkilöstö tutkinnoittain	11
4	KYSELYN TULOKSET	16
4.1	Henkilöstön määrän muuttuminen vuoteen 2010	17
4.2	Henkilöstön rakenne, eläköityminen ja työvoiman tarve henkilöstöryhmittäin	19
4.2.1	Henkilöstön rakenne, eläköityminen ja työvoiman tarve henkilöstöryhmittäin kuntien eri toimialoilla	22
4.2.2	Henkilöstön rakenne, eläköityminen ja työvoiman tarve henkilöstöryhmittäin muissa julkisissa organisaatioissa	27
4.3	Koulutustason ja tutkintojen mukainen henkilöstörakenne	30
4.3.1	Koulutustaso ja eläköityminen kuntien eri toimialoilla	32
4.3.2	Koulutustaso ja eläköityminen muissa julkisissa organisaatioissa	38
4.4	Henkilöstön osaamistarve ja sen muuttuminen	43
4.4.1	Muutoksiin vaikuttavat tekijät	43
4.4.2	Ammatilliset ja yleiset valmiudet	44
4.4.3	Nykyiset ja tulevat osaamisvajeet	45
4.4.4	Osaamisen hankintatavat	46
5	JOHTOPÄÄTÖKSET JA SUOSITUKSET	47
5.1	Ennusteiden lähtökohdat ja oletukset	47
5.2	Ennuste julkisen sektorin osaamistarpeesta koulutustasoittain	48
5.3	Ennuste julkisen sektorin osaamistarpeesta tutkinnoittain	49
5.4	Suosituksat jatkotoimenpiteiksi	52

LIITTEET	kyselyyn vastanneet organisaatiot ja haastatellut henkilöt	
	kyselylomake	
	saatekirje	
	Tilastokeskuksen työssäkäyntitilasto 1999: julkisen sektorin työlliset tutkinnoittain Etelä-Karjalassa 31.12.1999	

## 1 JOHDANTO

### 1.1 Työn tausta ja tavoitteet

Tämä julkisen sektorin osaamistarvekartoitus on Etelä-Karjalan kasvukeskushankkeeseen liittyvä selvitys, jonka tuottamaa tietoa käytetään syksyllä 2002 laadittavan koulutusstrategian perustana ja strategian taustamateriaalina. Etelä-Karjalan kasvukeskus on tilannut Etelä-Karjalan ammattikorkeakoululta tässä raportissa esitetyn ennusteen maakunnan julkisen sektorin koulutetun työvoiman ja osaamisen tarpeesta vuonna 2010.

Työn tavoitteena oli laatia vuoteen 2010 ulottuva ennuste Etelä-Karjalan julkisen sektorin koulutetun työvoiman ja osaamisen tarpeille. Lisäksi tavoitteena oli selvittää nykyinen julkisen sektorin työvoiman käyttö Etelä-Karjalassa koulutustason mukaan toimialoittain.

### 1.2 Tutkimuksen toteutus

Julkisen sektorin osaamistarveselvityksen käytännön toteutus ja vastuu projektin koordinoinnista oli Etelä-Karjalan ammattikorkeakoulun täydennyskoulutus ja kehityspalvelu-yksiköllä. Suunnittelupäällikkö Terttu Kauranen ja erikoissuunnittelija Marika Hietamies ovat vastanneet tutkimuksen suunnittelusta ja toteutuksesta.

Projektin ohjausryhmään koottiin Etelä-Karjalan maakunnan julkisen sektorin työnantajien ja koulutuksen asiantuntijoita. Ryhmässä jäseninä olivat:

Yliopettaja Jorma Jaakkola	Etelä-Karjalan ammattikorkeakoulu
Aikuiskoulutusjohtaja Tuija Moisio	Etelä-Karjalan ammattikorkeakoulu
Tekn.os.päällikkö Asko Niemeläinen	Ruokolahden kunta
1. vararehtori Jarmo Partanen	Lappeenrannan teknillinen korkeakoulu
Rehtori Anneli Pirttilä	Etelä-Karjalan ammattikorkeakoulu
Teollisuusasiamies Matti Somerkoski	Etelä-Karjalan kauppakamari
Henkilöstöjohtaja Jaana Utti	Imatran kaupunki
Hallintoylihoitaja Liisa Westersträhle	Etelä-Karjalan sairaanhoitopiiri
Koulutoimenjohtaja Tuija Willberg	Lappeenrannan kaupunki

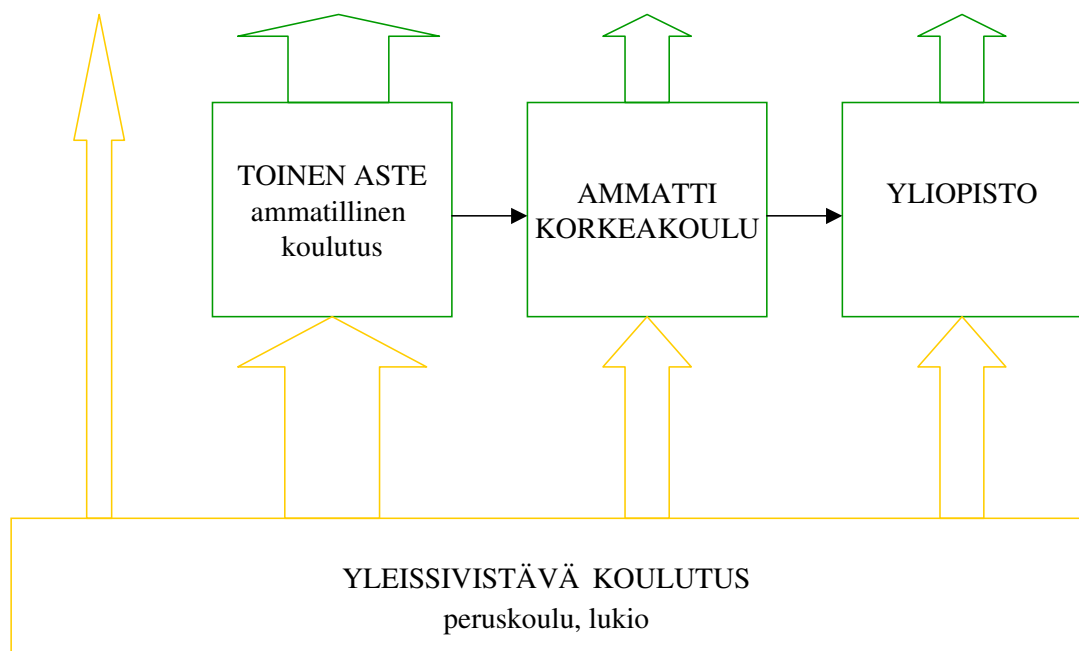
Osaamistarveselvitys toteutettiin hankitun tilastoaineiston analyysina kirjoituspöytä-tutkimuksena sekä survey-tutkimuksena, jossa maakunnan alueella ja sen välittömässä vaikutuspiirissä toimivien julkisen sektorin työnantajien edustajat haastateltiin. Kirjoituspöytä-tutkimus ja haastattelut toteutettiin ajalla 1.3.-30.6.2002 ja tämän jälkeen haastattelujen tulokset analysoitiin ja johtopäätökset sisältävä raportti julkaistiin elokuussa 2002. Projekti toteutettiin ajalla 1.3.2002 – 31.8.2002.

### 1.3. Suomen koulutus- ja tutkintojärjestelmä

Suomen koulutusjärjestelmä uudistui ammatillisen koulutuksen osalta merkittävästi 1990-luvulla. Yliopistojen rinnalle korkea-asteen koulutukseksi luotiin ammattikorkeakoulujärjestelmä. Samaan aikaan ns. opistoasteen koulutus lopetettiin ja luotiin toisen asteen koulutus, jota tarjoavat lukiot ja ammatilliset oppilaitokset. Aikuisia varten kehitettiin näyttökokeilla suoritettavat ammattitutkinnot.

Seuraavassa kuviossa on esitetty yksinkertaistetusti Suomen koulutus- ja tutkintojärjestelmä.

## TYÖELÄMÄ



Kuvio 1: Suomen koulutusjärjestelmä

Tavoitteena on, että yleissivistävän peruskoulun tai lukion jälkeen mahdollisimman moni nuori suorittaisi ammatillisia valmiuksia antavan ammatillisen perustutkinnon, ammattikorkeakoulu- tai yliopistotutkinnon.

## 2 TUTKIMUSMENETELMÄ JA -AINEISTO

### 2.1 Tutkimuksen suunnittelu

Olemassa olevia tutkimuksia ja tilastoaineistoa kartoitettiin tausta- ja vertailutiedon saamiseksi.

Uutta tietoa hankittiin kartoittamalla Etelä-Karjalassa toimivien julkisen sektorin organisaatioiden edustajien näkemyksiä koulutetun työvoiman ja osaamisen tarpeista. Etelä-Karjalan liitosta hankittiin tiedot julkisen sektorin työpaikoista, joissa työskenteli yli 10 henkilöä.

Kyselyn kohteeksi valittiin organisaatiot, joiden palveluksessa työskenteli yli 15 henkilöä. Kyselyyn vastanneiden organisaatioiden palveluksessa oli yhteensä noin 12 600 työntekijää. Tämä on noin 85 % julkisen sektorin työllistämästä henkilömäärästä Etelä-Karjalassa.

Kyselyyn osallistuivat kaikki 14 Etelä-Karjalan kuntaa, joiden palveluksessa oli noin 8 000 henkilöä. Muita julkisen sektorin organisaatioita kyselyyn osallistui 25. Näiden palveluksessa oli noin 4600 henkilöä. Näistä suurimpia työnantajia (yli 150 työntekijää) ovat Lappeenrannan teknillinen korkeakoulu, Etelä-Karjalan koulutuskuntayhtymä, Rajavartioston esikunta, Karjalan prikaati, Maasotakoulu, Itäinen tullipiiri, Järvi-Suomen merenkulkupiiri sekä Konnunsuon keskusvankila. Kattava luettelo organisaatioista ja kyselyyn vastanneista henkilöistä on liitteenä 1.

Alustava kyselylomake tehtiin Etelä-Karjalan ammattikorkeakoulussa. Ohjausryhmä käsittelee lomakkeen, minkä jälkeen siihen tehtiin joitakin muutoksia. Ohjausryhmän hyväksymä lomake ja postikyselyn saatekirje ovat liitteinä 2 ja 3.

### 2.2 Tietojen keruu ja analysointi

Suurimpien julkisten organisaatioiden edustajia haastateltiin. Kyselylomake toimitettiin etukäteen tutustuttavaksi. Haastatteluja tehtiin 55 ajalla 25.4.-10.6.2002. Haastattelujen kesto oli keskimäärin 1-1,5 tuntia. Pienemmille työnantajille tutkimus toteutettiin postikyselynä ja tätä tukevalla puhelinkyselyllä. Postitse lähetetyistä 16:sta kyselylomakkeesta palautui 8.

Kaikkiaan kunnista haastateltiin 38 eri henkilöä ja saatiin 54 vastauslomaketta. Kuntasektorin tietojen analysoinnissa käytettiin seuraavaa toimialajakoa:

- hallintotoimi
- sivistys/koulutoimi
- tekninen toimi
- sosiaalitoimi
- terveystoimi

Sosiaali- ja terveystoimialat on jouduttu käsittelemään osittain yhdessä, koska monissa kunnissa ne kuuluvat saman toimialan alle. Osasta kuntia ei saatu toimialakohtaisia tietoja. Etelä-Karjalan keskussairaala, jonka omistaa kuntayhtymä, rinnastettiin kuntiin ja sen toiminta jaettiin terveys-, hallinto- ja tekniseen toimintaan.

Muista julkisista organisaatioista haastateltiin 17 henkilöä. Muut kuin kuntaorganisaatiot jaettiin tulosten analysointivaiheessa kahteen ryhmään henkilöstömäärän mukaan: henkilöstömäärä alle 150 henkilöä ja 150 tai enemmän.

### 2.3 Tulosten luotettavuuden arviointi

Kyselyn kattavuus on tulosten luotettavuuden kannalta riittävä. Kohdeorganisaatioiden palveluksessa oli 12 600 henkilöä, mikä on noin 85 % kaikista julkisen sektorin palveluksessa olevista työntekijöistä Etelä-Karjalassa.

Valtion organisaatioilla nykyinen henkilöstörakenne sekä ennusteet olivat paremmin tiedossa kuin kuntasektorilla. Erityisen ongelmallista tietojen keruu oli suurissa kuntaorganisaatioissa. Haastatteluissa tuli ilmi, että osa kuntaorganisaatioista on parhailaan laatimassa rekrytointisuunnitelmiaan ja ennusteitaan. Tietojen hankinta oli ongelmallista myös nykyisestä henkilöstöstä, erityisesti tutkinnoittain. Henkilön suorittamaa tutkintoa ei välttämättä ole virallisissa tiedostoissa tai tiedot eivät ole muutoin ajan tasalla. Nimikirjapohjaisista järjestelmistä tiedot kerättiin käsin. Vaikka suhtautuminen kyselyyn oli myönteistä, ei kaikkia kyselyssä pyydettyjä tietoja voitu hankkia luotettavalla tasolla. Valtion hallintoon kuuluvien organisaatioiden osalta tuloksia voidaan pitää tältä osin luotettavampina.

Tulosten luotettavuuden kannalta on oleellista, että vastaajat ovat ymmärtäneet kysymykset tarkoitettulla tavalla. Haastattelujen yhteydessä sekä puhelimitse annettiin tarvittaessa lisätietoja. Uudistunut tutkintojärjestelmä ja tutkintonimikkeet osoittautuivat tuntemattomiksi suurelle osalle vastaajista. Vastaajien oli vaikea mieltää, mitkä uusista tutkinnoista korvaavat esimerkiksi vanhat teknikko- tai terveydenhoitoalan tutkinnot.

Raportissa on pyritty laatimaan koulutetun työvoiman kysyntäennuste vuoteen 2010. Tämän ennusteen laatiminen on osittain tehty arvioimalla haastatteluissa saatuja, osin epätarkkoja tietoja. Lisäksi tulevaisuuden henkilöstötarpeen arviointiin suhtauduttiin epäroiden, koska epävarmuustekijöitä (mm. kuntaliitokset, kuntatalous, palvelujen ulkoistaminen) on tällä hetkellä runsaasti erityisesti kuntasektorilla. Tämä näkyi vastauksissa ja vaikuttaa heikentävästi tulosten luotettavuuteen.

### 3 AIKAISEMMAT SELVITYKSET JA TILASTOAINEISTO

Tietojen keräysvaiheessa tuorein Etelä-Karjalan ammatillista koulutusta ja osaamista käsittelevä selvitys oli 31.3.2002 valmistunut Etelä-Suomen lääninhallituksen julkaisu Kaakkois-Suomen ammatillisen koulutuksen kehittämisstrategia, loppuraportti 31.3.2002. Julkaisussa on esitetty koulutus- ja osaamistarvelaskelmat Etelä-Karjalaan ja Kymenlaaksoon. Elinkeino- ja ammattirakennetta koskeva aineisto koostettiin pääosin tästä julkaisusta.

Julkisen sektorin työllisyydestä esitettävät tiedot vaihtelevat jonkin verran. Tämä johtuu osittain erilaisista tilastointiperusteista. Tuorein virallinen tilasto julkisen sektorin palveluksessa olevien henkilöiden tutkinnoista hankittiin Tilastokeskuksesta. Tilastokeskuksen työssäkäyntitilasto 1999: julkisen sektorin työlliset tutkinnoittain Etelä-Karjalassa 31.12.1999 on kokonaisuudessaan tämän raportin liitteenä.

#### 3.1 Elinkeinorakenteen ja ammattirakenteen kehitys Etelä-Karjalassa

Vuoteen 2010 mennessä teollisuuden ja maatalouden palveluksessa olevan työvoiman määrän arvioidaan vähenevän. Kaupan ja matkailun merkitys työllistäjänä kasvaa. Yhteiskunnallisten (julkisten) palvelujen ennustetaan työllistävän suunnilleen saman verran kuin vuonna 2000.

Taulukko 1 . Elinkeinorakenteen kehitys Etelä-Karjalassa vuosina 1995-2010

*Lähde: Kaakkois-Suomen ammatillisen koulutuksen kehittämisstrategia, loppuraportti 31.3.2002.*

Elinkeinorakenteen (toimiala-) kehitysarvio, henkeä				
Väestölaskennan luvuin				
Toimialat	1995	2000	2005	2010
Maa- ja metsätalous	4171	2700	2500	2200
Teollisuus	13251	13300	13100	12600
Rakentaminen	2770	3300	3400	3300
Kauppa ja matkailu	6633	7000	7400	7500
Liikenne	3687	3600	3700	3500
Liike-elämän palvelut	4238	5400	5500	5400
Yhteiskunnalliset palvelut	14230	16400	16900	16300
Tuntematon	1264	0	0	0
<b>Yhteensä</b>	<b>50244</b>	<b>51700</b>	<b>52500</b>	<b>50800</b>

Yhteiskunnalliset palvelut työllistäisi ennusteen mukaan vuonna 2010 noin 16 300 henkilöä Etelä-Karjalassa. Eri tahojen julkaisemissa ennusteissa on melko suurta vaihtelua: esimerkiksi sisäasiainministeriön aluekehitysosasto on arvioinut julkisten palvelujen henkilöstömääräksi Etelä-Karjalassa 18 600 vuonna 2010. Julkisen sektorin henkilöstömäärän ei kokonaisuudessaan uskota ainakaan vähenevän merkittävästi ja julkisen sektori säilynee jatkossakin tärkeänä työllistäjänä ja palvelujen tuottajana. Kunnallisen työmarkkinalaitoksen ennusteen mukaan kuntasektorin työntekijämäärä Suomessa kasvaa noin prosentin verran vuodesta 2002 vuoteen 2010.

**Yhteiskunnallisten palvelujen** piiriin kuuluvat suurimmat alat ovat sosiaali- ja terveydenhuollon palvelut, sivistystyö ja suojelutyö. Etelä-Suomen lääninhallituksen ennusteen mukaan hoitotyössä toimisi vuonna 2010 noin 6 880 henkilöä.

Taulukko 2. Yhteiskunnallisten palvelujen ammattirakenne Etelä-Karjalassa. *Lähde: Kaakkois-Suomen ammatillisen koulutuksen kehittämisstrategia, loppuraportti 31.3.2002.*

Ammattilohkot	1995	2000	2005	2010
1 Maa- ja metsätaloustyö	121	130	140	130
2 Teollinen työ	370	430	440	420
3 Rakennustyö	109	110	120	110
4 Liikennetyö	77	80	20	20
5 Postityö	38	50	50	50
6 Tekninen asiantuntijatyö	304	390	510	490
7 Palvelutyö	1687	1920	1880	1890
8 Toimistotyö	1326	1530	1200	1160
9 Johto- ja asiantuntijatyö	866	1020	1270	1290
10 Hoitotyö	5534	6410	6840	6880
11 Sivistystyö	2475	2850	2960	2530
12 Suojelutyö	1124	1260	1270	1120
00 Tunteamaton	199	210	220	210
<b>Yhteensä</b>	<b>14230</b>	<b>16400</b>	<b>16900</b>	<b>16300</b>

Hoitotyön merkittävä kasvu, noin 7 % vuodesta 2000 vuoteen 2010, johtuu pääosin väestön ikääntymisestä. Opetustyö puolestaan vähenee ikäluokkien pienentyessä. Toimistotyön vähenemiseen vaikuttaa mm. tietotekniikan kehittyminen, mikä tehostaa työskentelyä ja vähentää asiakaspalvelutyön tarvetta. Rutiininomaisten perinteisten toimistotehtävien ennustetaan vähenevän. Johto- ja asiantuntijatyössä työskentelee nykyistä enemmän henkilöstöä. Toimialojen välisten rajojen ennustetaan hämärtyvän ja tuottavan uusia yhdistelmäammatteja.

### 3.2 Uuden työvoiman tarve Etelä-Karjalassa

Työvoiman tarpeeseen vaikuttavat kyseisen alan palvelujen kysynnän muutos, muutokset ammattirakenteissa sekä ammatissa toimivien henkilöiden poistuma. Lähivuosina poistumasta suuri osa tulee aiheutumaan suurten ikäluokkien siirtymisestä eläkkeelle.

Kaakkois-Suomen ammatillisen koulutuksen kehittämisstrategian loppuraportissa on arvioitu ammattilohkoittain uuden työvoiman tarvetta Etelä-Karjalassa. Työvoiman tarve laskettiin laskemalla yhteen työllisyyden muutos ja poistumat ammattiryhmittäin. Vaikka ammattirakenne muuttuukin, eläköityminen aiheuttaa sen, että lisätyövoimaa tarvitaan kaikilla ammattilohkoilla. Ammattirakenteen muutoksesta aiheutuva muutos on vähentää kokonaistyövoimatarvetta Etelä-Karjalassa 220 henkilöllä vuodessa. Eläköityminen puolestaan 1150 henkilön vuotuisen lisätyövoimatarpeen. Lisätyövoiman tarpeen arvioidaan olevan suurin teollisuudessa sekä palvelu- ja hoitotyössä.

Taulukko 3. Uuden työvoiman tarve Etelä-Karjalassa. *Lähde: Kaakkois-Suomen ammatillisen koulutuksen kehittämisstrategia, loppuraportti 31.3.2002.*

Ammattilohkot	(Henkeä vuodessa)		Ammattirakenne		
	2000-2010 Muutos/v	Poistuma Muutos/v	Tarve 2000	2010	
1 Maa- ja metsätaloustyö	-60	120	60	2600	2000
2 Teollinen työ	-90	350	260	10700	9800
3 Rakennustyö	-10	50	40	2100	2000
4 Liikennetyö	-50	70	20	2300	1800
5 Postityö	-10	20	10	500	400
6 Tekninen asiantuntijatyö	30	130	160	5000	5300
7 Palvelutyö	10	240	250	7900	8000
8 Toimistotyö	-50	130	80	4500	4000
9 Johto- ja asiantuntijatyö	60	100	160	2800	3400
10 Hoitotyö	10	200	210	7000	7100
11 Sivistystyö	-40	90	50	3300	2900
12 Suojelutyö	-20	30	10	1400	1200
00 Tuntematon	0	20	20	500	500
<b>Yhteensä</b>	<b>-220</b>	<b>1550</b>	<b>1310</b>	<b>50600</b>	<b>48400</b>

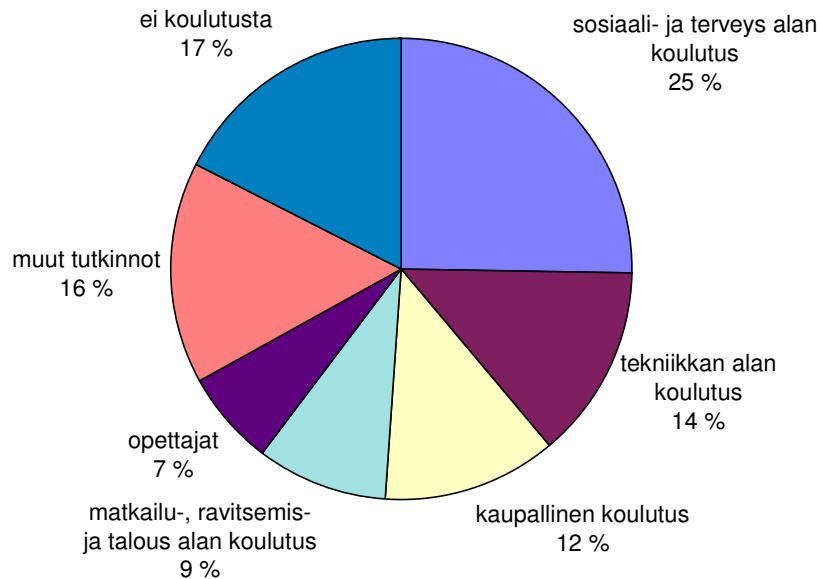
Jatkossa ikäluokat pienevät ja koulutettua työvoimaa tulee työmarkkinoille nykyistä vähemmän. Muuttoliike kasvukeskuksiin ja Etelä-Suomeen vaikuttanee myös osaltaan työvoiman tarjontaan. Tämä yhdessä ammattirakenteen muutoksen ja eläköitymisen kanssa voi johtaa ainakin ajoittaiseen alakohtaiseen työvoimapulaan.

### 3.3 Julkisen sektorin palveluksessa oleva henkilöstö tutkinnoittain

Tilastokeskuksen työssäkäyntitilaston mukaan julkisen sektorin palveluksessa Etelä-Karjalassa työskenteli 14 553 henkilöä 31.12.1999. Työssäkäyntitilastossa on 641 erilaista tutkintovaihtoehtoa sekä luokat ylioppilas ja ei ammatillista tutkintoa. Osa erityisesti kouluasteen ammatillisista tutkinnoista on selkeästi tiettyyn ammattiin pätevöittäviä, osa tutkinnoista taas antaa valmiuksia toimia useissa ammateissa ja tehtävissä. Luokittelussa on mukana myös näyttökokein suoritettavia ammattitutkintoja.

Tutkintoja voidaan luokitella esimerkiksi koulutustason tai koulutusalan mukaan. Koulutusalaakohtaista tarkastelua puoltanee se, että käytännössä eritasoisen kaupallisen tai teknisen koulutuksen suorittaneet voivat toimia hyvinkin samantyyppisissä tehtävissä. Merkittävä osa ammatillisista osaamista on hankittu työssä ja tehtävään pätevöidytty kokemuksen avulla.

Koulutusalaakohtaisesti tarkasteltaessa julkisella sektorilla työskentelevistä suurin osa on sosiaali- ja terveysalan tutkinnon suorittaneita, osuus on noin 25 % kaikista julkisen sektorin palveluksessa olevista henkilöistä Etelä-Karjalassa. Lähes kaikki sosiaali- ja terveysalan tutkinnon suorittaneet työskentelevät kuntien palveluksessa. Kaupallisen koulu- tai opistoasteen suorittaneita on noin 12 % ja matkailu- ja ravitsemis- ja suurtalousalan tutkinnon suorittaneita noin 9 % sekä jonkun opetusalan tutkinnon suorittaneita noin 7 %. Ammatillista tutkintoa vailla on noin 2500 henkilöä eli noin 17 % julkisen sektorin työntekijöistä Etelä-Karjalassa.

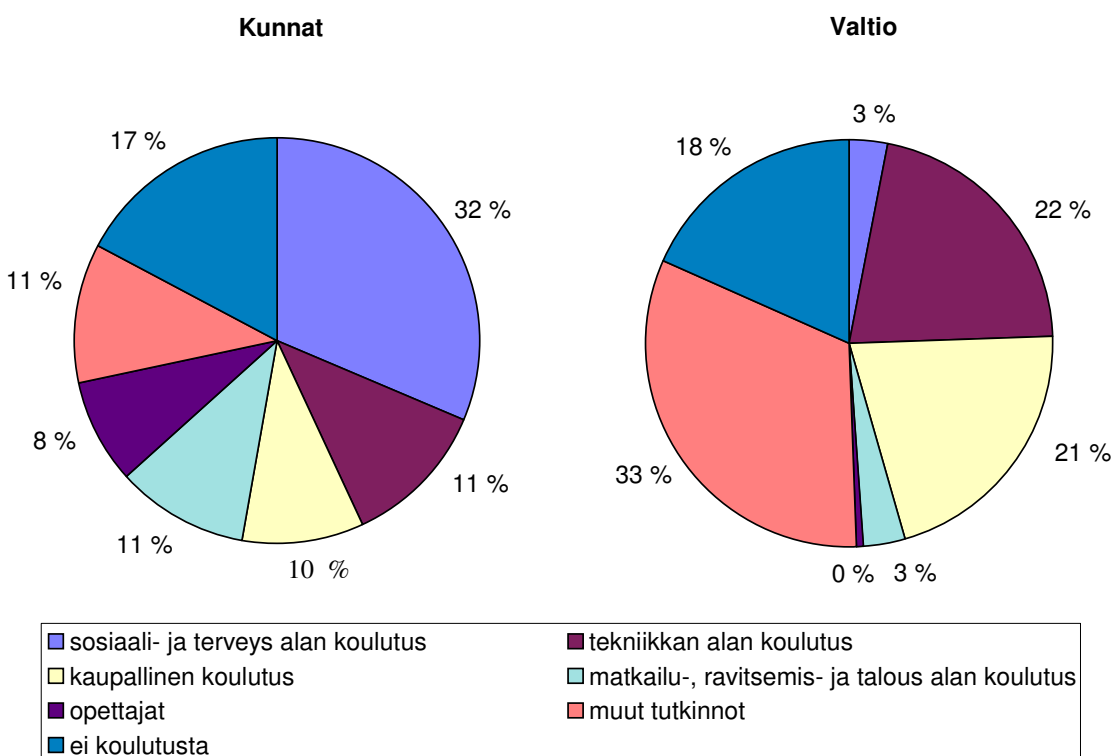


Kuvio 2: Julkisen sektorin henkilöstö tutkinnoittain Etelä-Karjalassa

*Lähde: Tilastokeskuksen työssäkäyntitilasto 1999: julkisen sektorin työlliset tutkinnoittain Etelä-Karjalassa 31.12.1999*

Koulutustaso on Etelä-Karjalassa jonkin verran alhaisempi kuin Suomessa keskimäärin. Pelkän perusasteen (peruskoulu, kansakoulu tai keskikoulu) suorittaneiden osuus on Etelä-Karjalan julkisella sektorilla työskentelevistä noin 14,5 % kun se on koko maassa noin 12,3 %.

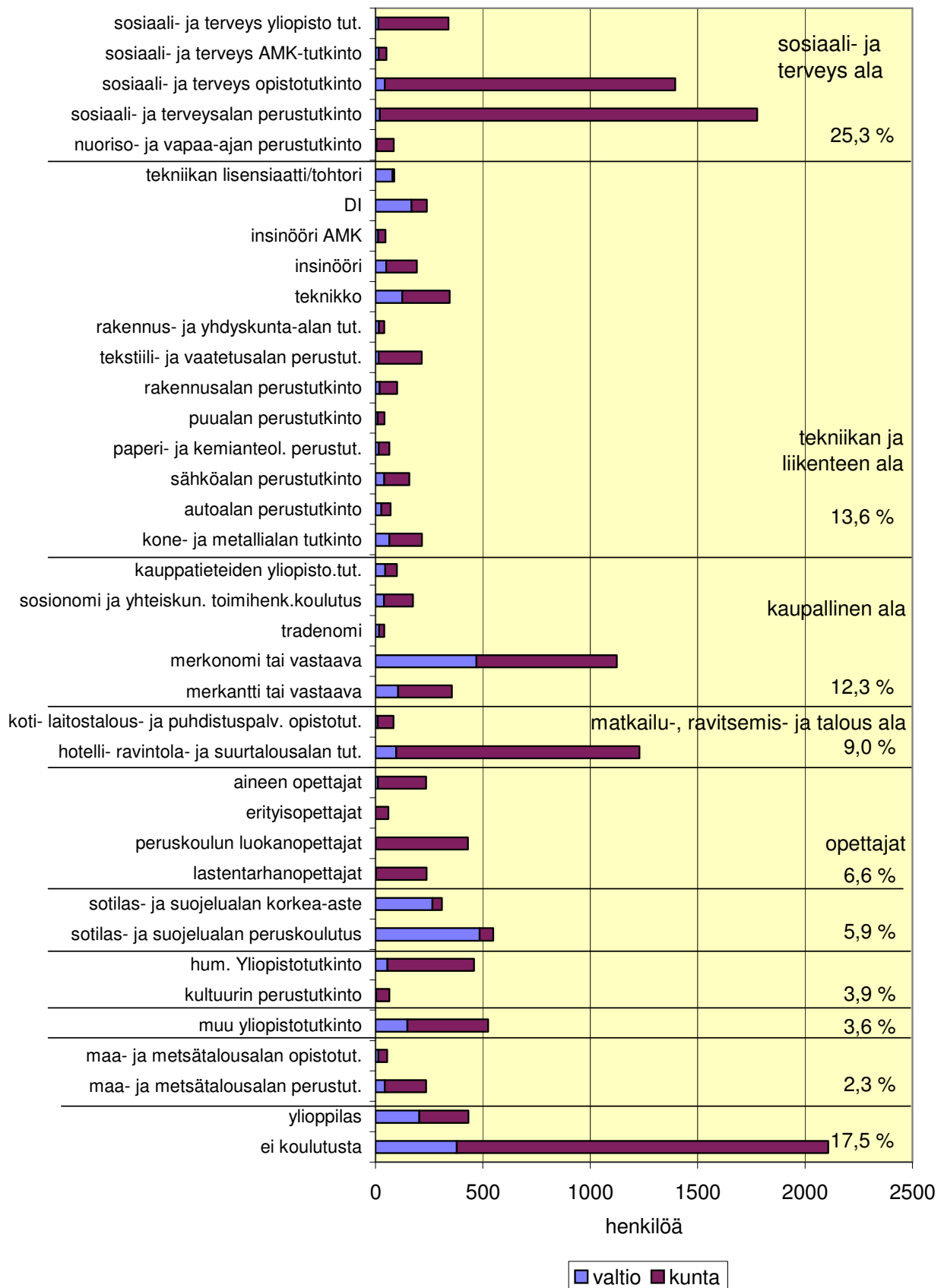
Seuraavassa kuviossa (kuvio 3) on esitetty, miten tutkinnot jakautuvat koulutusala-kohtaisesti valtion ja kuntien palveluksessa olevan henkilöstön kohdalla Etelä-Karjalassa. Ammatillista tutkintoa vailla olevien henkilöiden suhteellinen osuus on suunnilleen sama molemmissa ryhmissä. Kuntien palveluksessa olevien tutkinnot ovat yleisimmin sosiaali- ja terveystalalta. Seuraavaksi yleisimpiä ovat opetusalan sekä matkailu- ravitsemis- ja talousalan tutkinnot. Valtion organisaatioissa työskentelevillä on useimmiten tekninen tai kaupallinen koulutus. Ryhmässä muut tutkinnot on erityisesti sotilas- ja suojelualan tutkinnon suorittaneita.



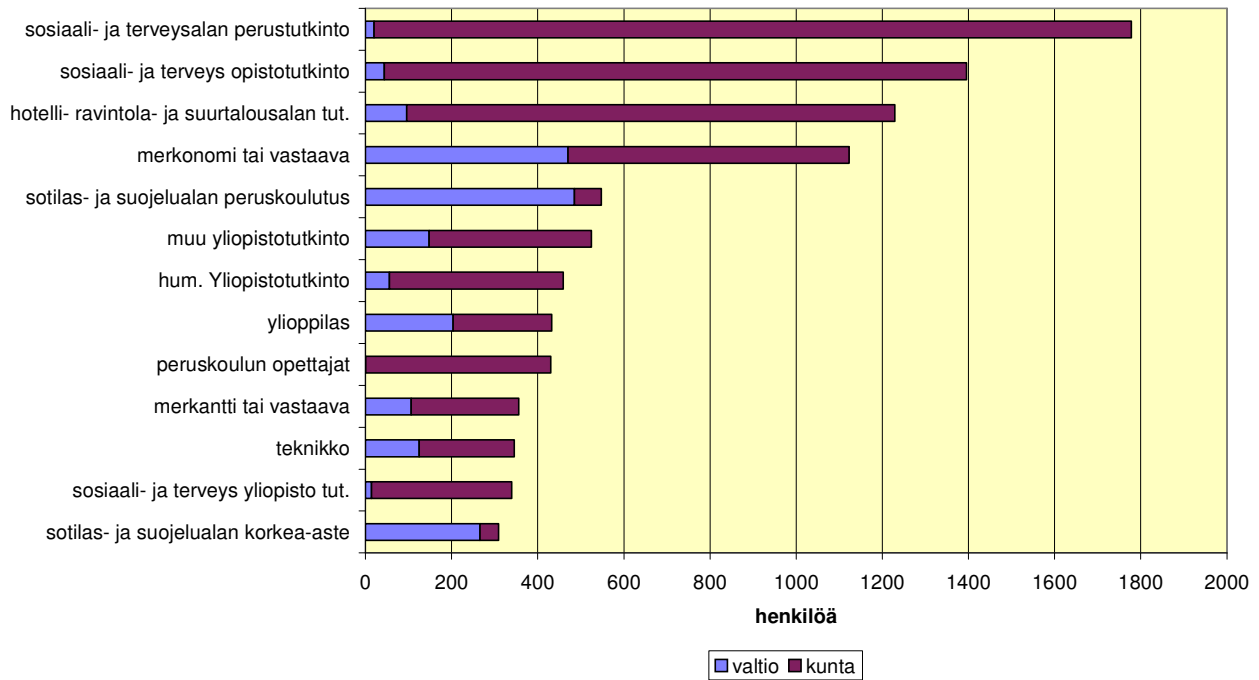
Kuvio 3: Julkisen sektorin henkilöstö tutkinnoittain Etelä-Karjalassa, kunta ja valtio kuvattu erillään. *Lähde: Tilastokeskuksen työssäkäyntitilasto 1999: julkisen sektorin työlliset tutkinnoittain Etelä-Karjalassa 31.12.1999*

Seuraavalla sivulla olevassa kuviossa 4 näkyy henkilöstön tarkempi tutkintokohtainen jakauma Etelä-Karjalassa niiden tutkintojen osalta, joita suorittaneita oli vähintään 40 henkilöä. Tutkinnot on ryhmitelty alakohtaisesti. Pylväiden ilmoittama henkilömäärä tarkoittaa kyseisen tutkinnon suorittaneiden kokonaismäärää Etelä-Karjalan julkisella sektorilla. Tästä kokonaismäärästä on erotettu erikseen sinisellä valtion palveluksessa olevien ja punaisella kuntien palveluksessa olevien henkilöiden osuus.

Kuvio 4: Eri koulutusalojen/tutkintoryhmien osuus tutkinnoittain, kokonaismäärä ja kunta- sekä valtiotyönantajan palveluksessa toimivien osuus (Tilastokeskus 1999)



Suurimmat yksittäiset tutkintonimikkeet Tilastokeskuksen mukaan olivat sairaanhoitaja; erikoissairanhoitaja (858 henkilöä) ja perushoitaja, apuhoitaja (596 henkilöä). Yksittäisten nimikkeiden runsauden vuoksi yhdistettiin samantyyppisen ja tasoisen koulutuksen saaneet henkilöt (esimerkiksi perushoitaja ja lähihoitaja) yhteen. Tämän tuloksena syntyneet 15 yleisintä tutkintoa julkisella sektorilla Etelä-Karjalassa ovat seuraavassa kuviossa.



Kuvio 5: Yleisimmät tutkinnot julkisella sektorilla Etelä-Karjalassa

Lähde: Tilastokeskuksen työssäkäyntitilasto 1999: julkisen sektorin työlliset tutkinnoittain Etelä-Karjalassa 31.12.1999

#### 4 KYSELYN TULOKSET

Kyselyn tuloksissa mukana ovat kaikki kyselyyn vastanneet Etelä-Karjalan julkiset organisaatiot. Näiden yhteinen henkilöstömäärä oli yhteensä noin 12 600 työntekijää.

Tulokset on pääsääntöisesti esitetty niin, että kunnat ja muu julkinen sektori on käsitelty erikseen.

Kyselyyn vastanneiden Etelä-Karjalan kuntien palveluksessa oli noin 8 000 henkilöä. Kuntasektorin tietojen analysoinnissa käytettiin seuraavaa toimialajakoa:

- hallintotoimi
- sivistys/koulutoimi
- tekninen toimi
- sosiaalitoimi
- terveystoimi

Sosiaali- ja terveystoimialat on jouduttu käsittelemään osittain yhdessä, koska monissa kunnissa ne kuuluvat saman toimialan alle. Osasta kuntia ei saatu toimialakohtaisia tietoja. Etelä-Karjalan keskussairaala, jonka omistaa kuntayhtymä, rinnastettiin kuntiin ja sen toiminta jaettiin terveys-, hallinto- ja tekniseen toimintaan.

Muiden julkisen sektorin organisaatioiden palveluksessa oli noin 4600 henkilöä. Muut kuin kuntaorganisaatiot jaettiin tulosten analysointivaiheessa kahteen ryhmään henkilöstömäärän mukaan: henkilöstömäärä alle 150 henkilöä ja 150 tai enemmän.

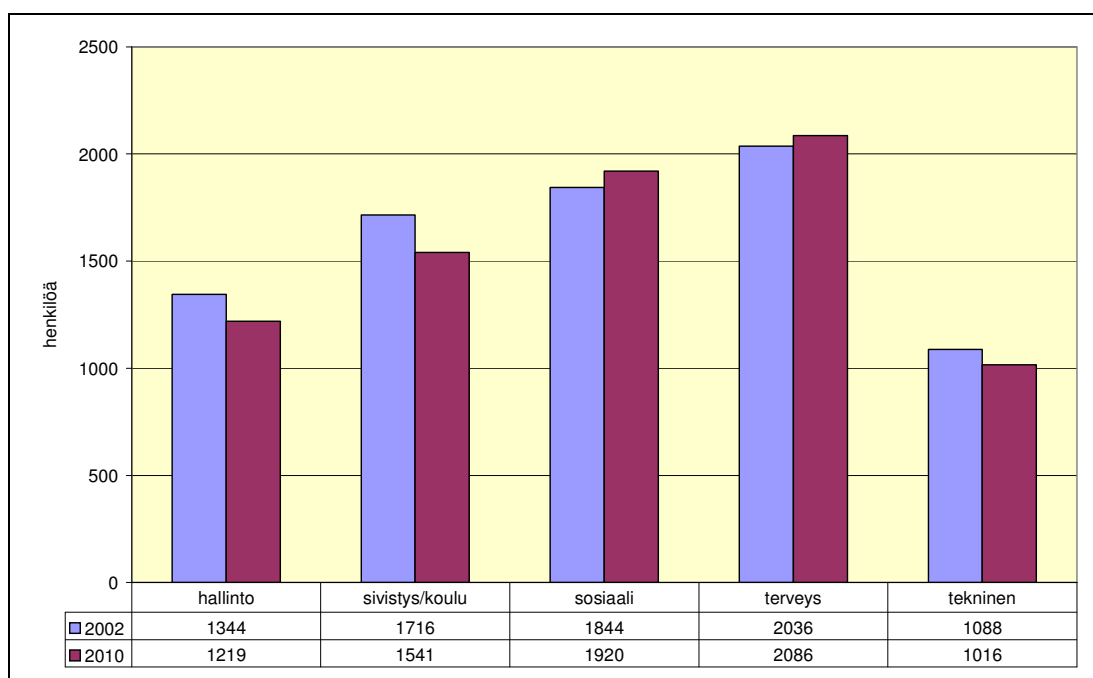
Suurimpia muita kuin kunnallisia julkisen sektorin työnantajia (yli 150 työntekijää) olivat Lappeenrannan teknillinen korkeakoulu, Etelä-Karjalan koulutuskuntayhtymä, Rajavartioston esikunta, Karjalan prikaati, Maasotakoulu, Itäinen tullipiiri, Järvi-Suomen merenkulkupiiri sekä Konnunsuon keskusvankila. Etelä-Karjalan koulutuskuntayhtymää käsiteltiin ryhmässä muut suuret julkiset organisaatiot, jotta kuntien eri toimialojen henkilöstömäärien kehitys näkyisi selvemmin. Lisäksi koulutuskuntayhtymän henkilöstön tutkintorakenne poikkeaa jonkin verran kuntien tavanomaisesta tutkintorakenteesta.

Alle 150 työntekijän muita julkisia organisaatioita ovat mm. Etelä-Karjalaan sijoitetut valtion virastot, esimerkiksi työvoimahallinto ja KELA sekä seurakunnat.

#### 4.1 Henkilöstön määrän muuttuminen vuoteen 2010

Kyselyyn vastanneissa Etelä-Karjalan julkisen sektorin organisaatioissa kokonaishenkilöstömäärä kasvaa 4 % vuoteen 2010 mennessä. Organisaatio- ja toimialakohtaiset erot henkilöstömäärän muutoksissa ovat melko suuria.

Seuraavassa kuviossa 4 on esitetty yhteenveto kyselyyn vastanneiden kuntien henkilöstömäärästä vuonna 2002 ja vuonna 2010 toimialoittain. Kyselyyn vastanneiden kuntien palveluksessa oli tutkimusajankohtana 8028 henkilöä. Ennakoitu henkilöstömäärä vuonna 2010 on 7782 henkilöä, joten kunnissa henkilöstömäärän vähennys on 246 henkilöä, mikä on noin 3 % vähennys nykyiseen. Tulos on melko saman suuntainen Kunnallisen työmarkkinalaitoksen ennusteen kanssa, jossa arvioidaan kuntasektorilla työskentelevien määrän vähenevän Etelä-Suomen lääninä ja kaupungeja lukuun ottamatta.



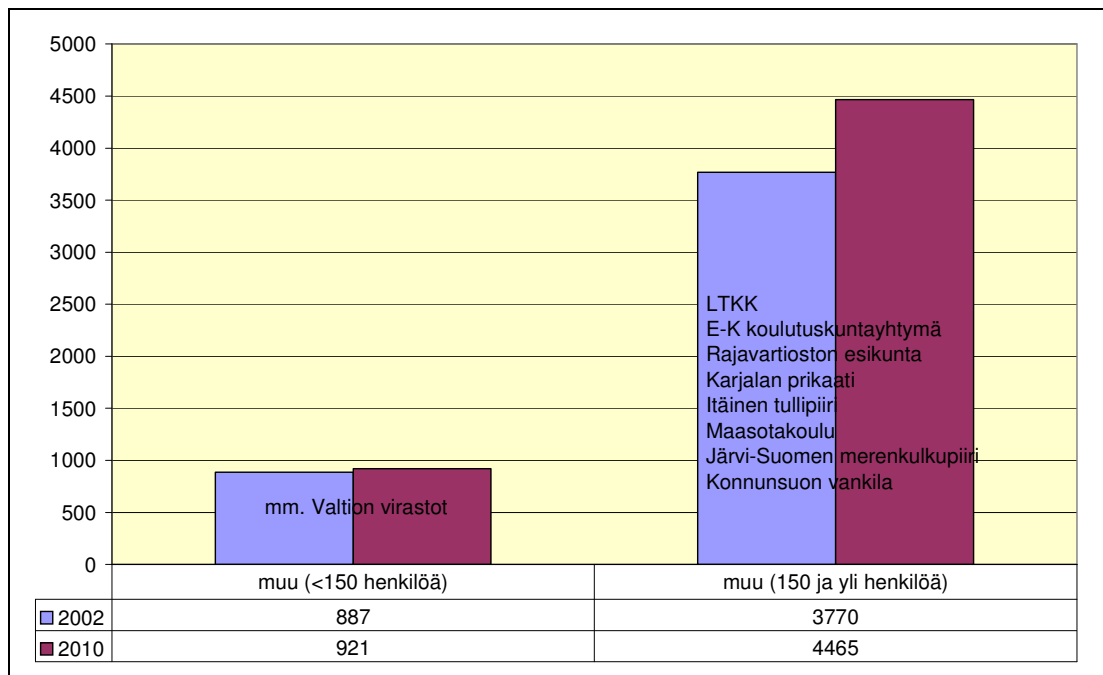
Kuvio 6: Henkilöstön määrä kuntien toimialoilla vuonna 2002 ja vuonna 2010

Ainoina henkilöstömäärältään kasvavina toimialoina ovat sosiaali- ja terveysalat. Tähän kasvuun vaikuttaa vastaajien mukaan ikääntyvän väestön määrän kasvu ja lisääntyneet sosiaaliset ongelmat. Kunnissa eniten vähentymistä tapahtuu sivistys- ja koulu-alalla, mikä johtuu suurimmaksi osaksi kouluikäisten lapsien lukumäärän vähentymisestä. Koulujen lakkauttamiset ja yhdistämiset vähentävät opettajien tarvetta tulevaisuudessa. Teknisellä toimialalla ja kuntien hallinnossa vähentymistä aiheuttavat toimintojen ulkoistaminen ja kuntien toimintojen yhdistäminen sekä pienissä kunnissa asukasmäärän vähentyminen. Henkilöstön määrä tulee vähenemään varsinkin pienissä kunnissa. Tulokset ovat samansuuntaisia Etelä-Suomen lääninhallituksen tekemän ennusteen kanssa.

Muissa kuin kuntaorganisaatioissa henkilöstön kokonaismäärä Etelä-Karjalassa kasvaa 729 henkilöllä vuoteen 2010. (Kuvio 7). Prosentuaalisesti kasvu on 15,7 %. Henkilöstömäärä kasvaa erityisen voimakkaasti suurissa organisaatioissa.

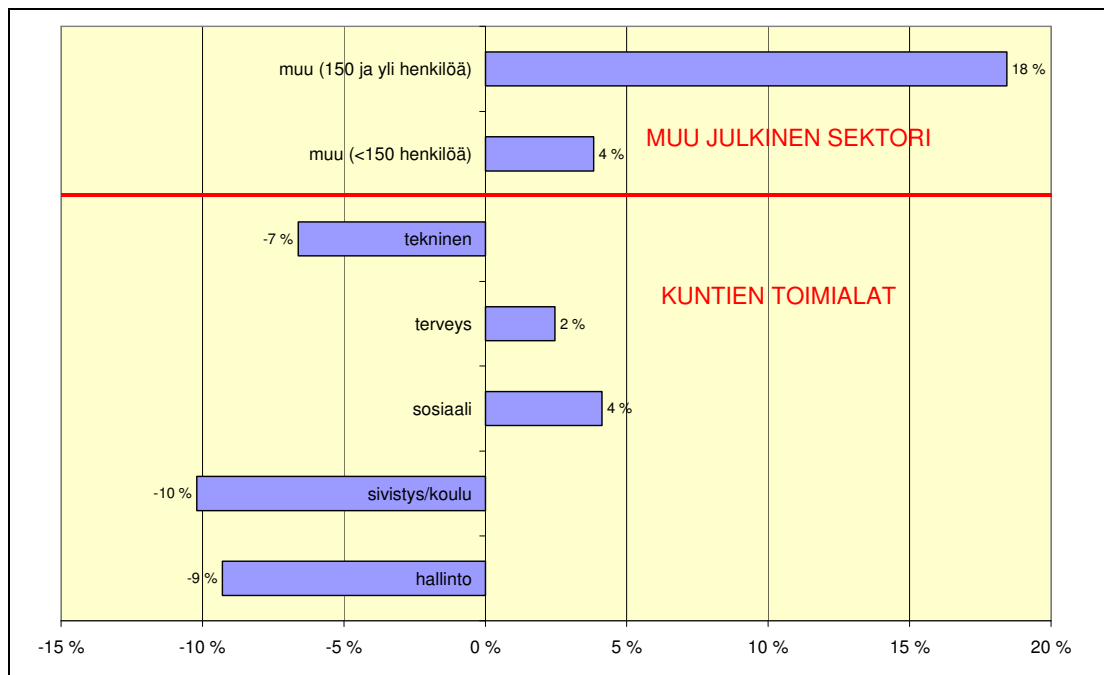
Suurissa (yli 150 henkeä) organisaatioissa henkilöstön määrä kasvaa tutkimuksen mukaan noin 18 %. (Kuvio 7) Tämän kasvun (lähes 700 henkilöä) muodostaa lähes yksinomaan kolmen suuren organisaation, LTKK:n, Itäisen tullipiirin ja Karjalan prikaatin, henkilöstömäärän lisäys. Etelä-Karjalan koulutuskuntayhtymä on sijoitettu ryhmään muut julkiset organisaatiot, henkilöstömäärä yli 150.

Pienempiä (alle 150 henkilöä) ei-kunnallisia organisaatioita ovat mm. valtion virastot ja seurakunnat. Näissä henkilömäärä kasvaa vajaat 4 % vuoteen 2010 mennessä.



Kuvio 7: Henkilöstön määrä vuonna 2002 ja vuonna 2010 muissa kun kuntien organisaatioissa

Seuraavassa kuviossa (kuvio 8) on esitetty yhteenveto julkisen sektorin henkilöstön muutoksesta prosentteina.

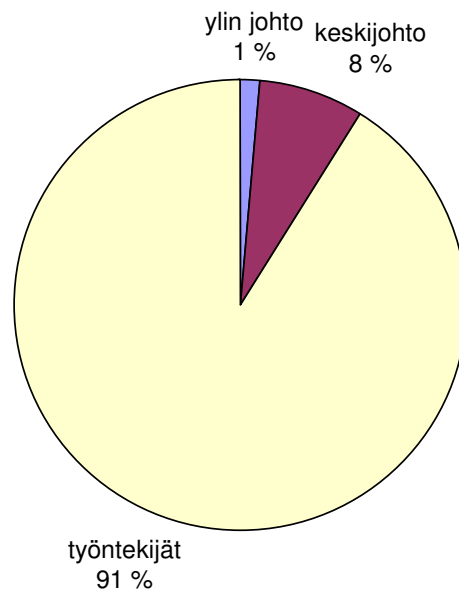


Kuvio 8: Henkilöstömäärän prosentuaalinen muutos vuoteen 2010 kuntien toimialoilla ja muissa julkisen sektorin organisaatioissa.

Suurissa ei kunnallisissa julkisissa organisaatioissa henkilöstömäärä kasvaa voimakkaasti Etelä-Karjalassa vuoteen 2010 mennessä. Kuntien toimialoista henkilöstömääräänsä vähentävät sivistys- ja koulutoimi (-10 %), hallinto (-9 %) ja tekninen toimi (-7 %). Suhteellisesti eniten henkilöstömäärä kasvaa sosiaalitoimessa (+4 %), kasvua on myös terveystoimialalla (+2 %).

#### 4.2 Henkilöstön rakenne, eläköityminen ja työvoiman tarve henkilöstöryhmittäin

Seuraavassa kuviossa (kuvio 9) on esitetty Etelä-Karjalan julkisen sektorin henkilöstöryhmien nykyinen rakenne prosentteina. Eri henkilöstöryhmien, ylin johto, keskijohto ja työntekijät, suhteellinen osuus koko henkilöstöstä säilyy kyselyn tulosten mukaan lähes ennallaan vuoteen 2010.



Kuvio 9: Julkisen sektorin henkilöstön jakaantuminen eri ryhmiin Etelä-Karjalassa vuonna 2002.

Osa erityisesti kuntasektorin vastaajista ei halunnut ottaa kantaa siihen, korvataanko eläköityvä henkilöstö uudella ja miten organisaatiotasot mahdollisesti tulevat muuttamaan. Kaikkien kyselyyn tältä osin vastanneiden julkisten organisaatioiden yhteinen uuden henkilöstön tarve vuoteen 2010 on 2856 henkilöä eli 22,6 %. Tämä jakaantuu henkilöstöryhmittäin seuraavasti:

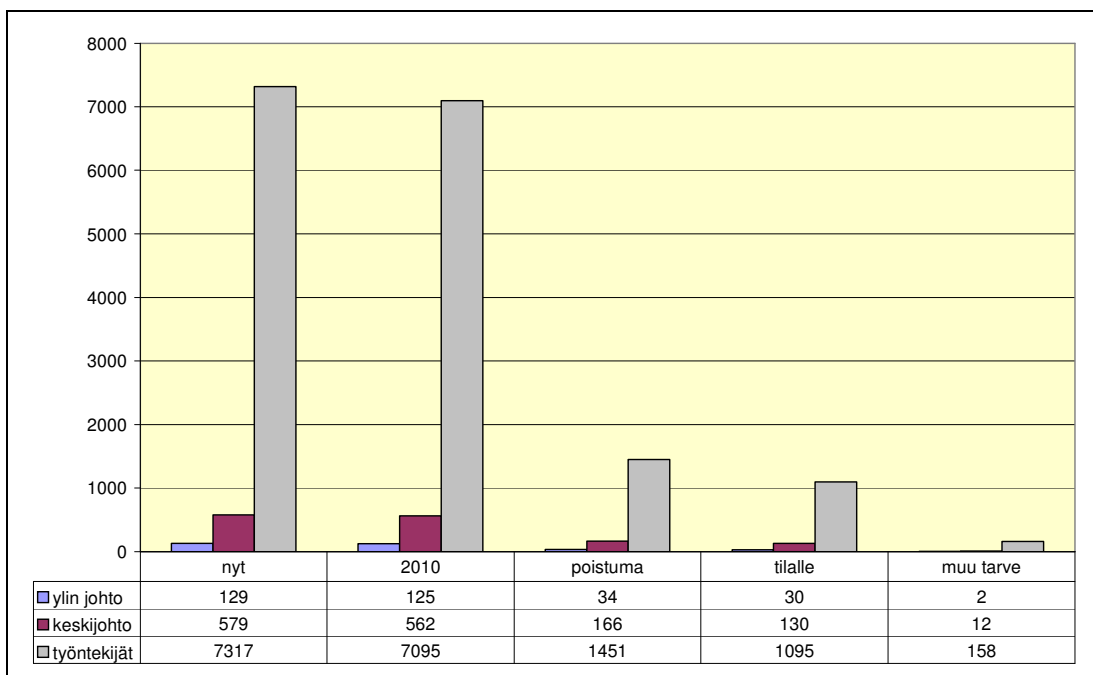
ylimpiin johtotehtäviin	82
keskijohtoon	257
työntekijätehtäviin	2517

Noin runsas viidennes julkisten organisaatioiden nykyisestä työvoimasta uusiutuisi siis vuoteen 2010 mennessä.

Seuraavassa kuviossa (kuvio 10) on esitetty kyselyyn vastanneiden kuntien henkilöstömäärä eri henkilöstöryhmittäin vuonna 2002 ja vuonna 2010.

Kyselyyn vastanneiden Etelä-Karjalan kuntien palveluksessa oli kyselyajankohtana 8025 henkilöä. Näistä noin 20 % (1650 henkilöä) siirtyy eläkkeelle vuoteen 2010 mennessä. Eläkkeelle siirtyviä on erityisesti kuntien johtotehtävissä: ylimmästä johdosta eläköityy noin 36 % (34 henkilöä), keskijohdosta noin 29 % (166 henkilöä) ja

työntekijöistä noin 20 % (1451 henkilöä). Osa-aikaeläkkeen ja henkilökohtaisten eläkkeiden käyttö saattaa vielä lisätä näitä määriä.

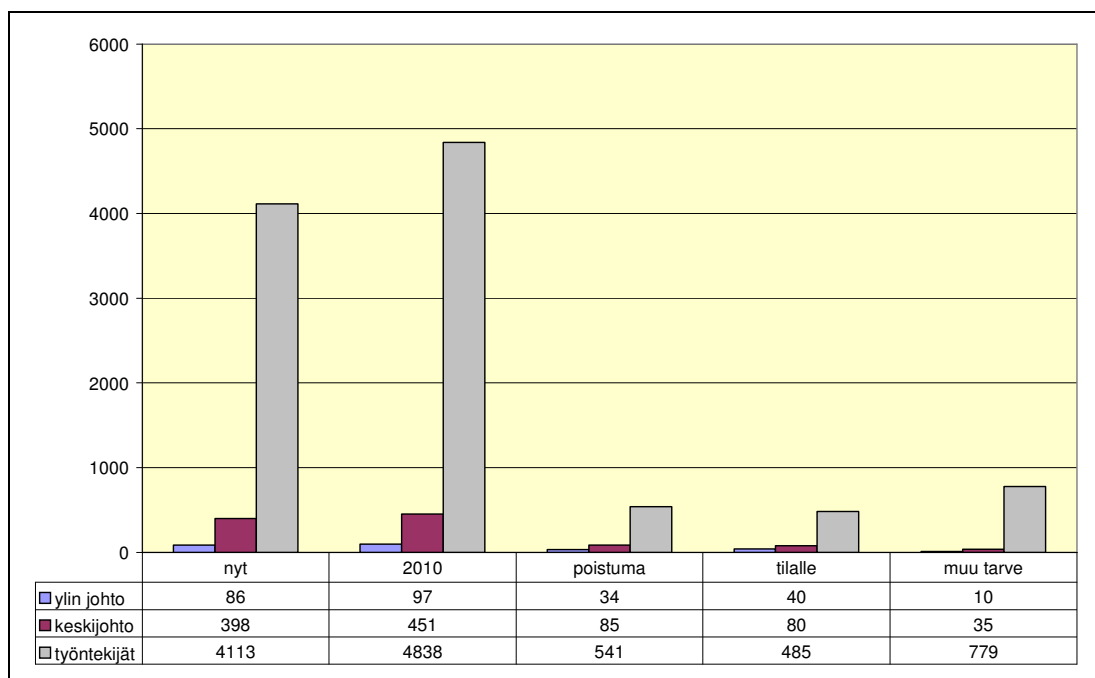


Kuvio 10. Kuntien henkilöstön rakenne, eläköityminen ja työvoiman tarve henkilöstöryhmittäin vuoteen 2010

Kaikkia eläkkeelle siirtyviä henkilöitä ei välttämättä korvata uusilla toimintojen muuttuessa ja niitä mahdollisesti yhdisteltäessä. Lähes kaikkien eläkkeelle siirtyvien ylimpään johtoon kuuluvien henkilöiden tilalle arvioidaan tarvittavan uusi henkilö. Eläkkeelle siirtyvistä ylimpään johtoon kuuluvista 88 %:n tilalle tarvitaan uusi henkilö. Keskijohtoon ja työntekijöihin tullessa korvaavan henkilöstön tarve vähenee. Keski-johtoon kuuluvista eläkkeelle siirtyvistä henkilöistä korvataan noin 78 % ja työntekijöistä noin 75 %. Toisaalta toimintojen muuttuminen voi aiheuttaa myös uudenlaisen lisätyövoiman tarvetta.

Kyselyyn vastanneet Etelä-Karjalan kunnat tarvitsevat ylimpiin johtotehtäviin 32 uutta henkilöä vuoteen 2010 mennessä. Keskijohdossa uuden henkilöstön tarve on 142 ja työntekijätehtäviin tarvitaan 1253 henkilöä vuoteen 2010 mennessä. Uuden työvoiman tarve tähän kysymykseen vastanneissa kunnissa on siis yhteensä 1427 henkilöä, mikä jo olisi noin 17,8 % kuntien nykyisestä henkilöstömäärästä. Koska kaikki vastaajat eivät tähän kysymykseen vastanneet, todellinen määrä lienee tätä suurempi.

Kyselyyn vastanneiden muiden kuin kuntaorganisaatioiden palveluksessa oli kyselyajankohtana 4597 henkilöä Etelä-Karjalassa. Henkilöstö on ilmeisesti nuorempaa kuin kunnissa, sillä noin 14 % (660 henkilöä) siirtyy eläkkeelle vuoteen 2010 mennessä. Eläkkeelle siirtyviä on erityisesti johtotehtävissä: ylimmästä johdosta eläköityy noin 40 % (34 henkilöä), keskijohdosta noin 21 % (85 henkilöä) ja työntekijöistä noin 13 % (541 henkilöä).



Kuvio 11: Henkilöstön rakenne, eläköityminen ja työvoiman tarve henkilöstöryhmittäin vuoteen 2010, ei-kunnalliset julkiset organisaatiot.

Kaikkia eläkkeelle siirtyviä henkilöitä ei välttämättä korvata uusilla toimintojen muuttuessa ja niitä mahdollisesti yhdisteltäessä. Ei-kunnallisissa julkisissa organisaatioissa toiminta kuitenkin kasvaa ja lähes kaikkien ylimmässä sekä keskijohdossa toimivien henkilöiden tilalle tarvitaan uusi henkilö. Työntekijöihin tultaessa korvaavan henkilöstön tarve vähenee ja eläkkeelle siirtävistä työntekijöistä korvataan noin 90 %. Toiminnan laajeneminen aiheuttaa lisätyövoiman tarvetta kaikilla organisaatiotasolla.

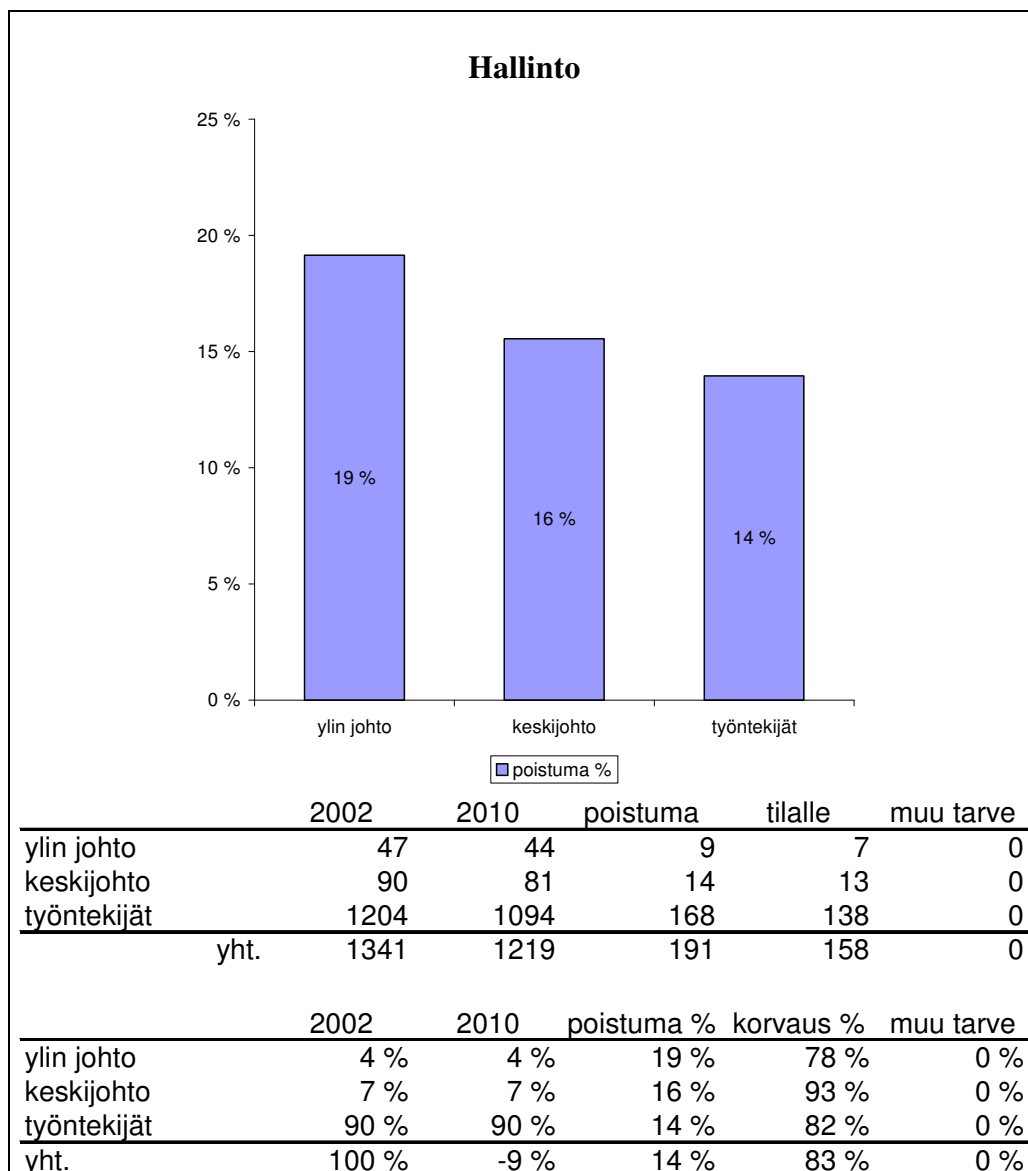
Kyselyn mukaan Etelä-Karjalan ei-kunnalliset julkiset organisaatiot tarvitsevat ylimpiin johtotehtäviin 50 uutta henkilöä vuoteen 2010 mennessä. Keskijohdossa uuden henkilöstön tarve on 105 ja työntekijätehtäviin tarvitaan 1264 henkilöä vuoteen 2010 mennessä.

#### 4.2.1 Henkilöstön rakenne, eläköityminen ja työvoiman tarve henkilöstöryhmittäin kuntien eri toimialoilla

Kuntien eri toimialat poikkeavat toisistaan henkilöstörakenteeltaan. Myös tulevassa työvoimatarpeessa on kyselyn tulosten mukaan toimialakohtaisia eroja. Vertailun helpottamiseksi sulkuihin on merkitty vastaava tieto koko kuntasektorilta Etelä-Karjalassa.

**Hallinto**

Kuntien hallintotoimissa työskentelevistä kuuluu suhteellisesti useampi ylimpään johtoon kuin muilla toimialoilla. Eläköityminen on kyselyn mukaan jonkin verran muita toimialoja vähäisempää. Hallintotoimen henkilöstöstä eläköityy vuoteen 2010 mennessä 14 %, kun kuntasektorin yleinen eläköitymisprosentti on 20 %. Ylimmässä johdossa olevista eläköityy 19 % (36 %), keskijohdosta 16 % (29 %) ja työntekijöistä 14 % (20 %).

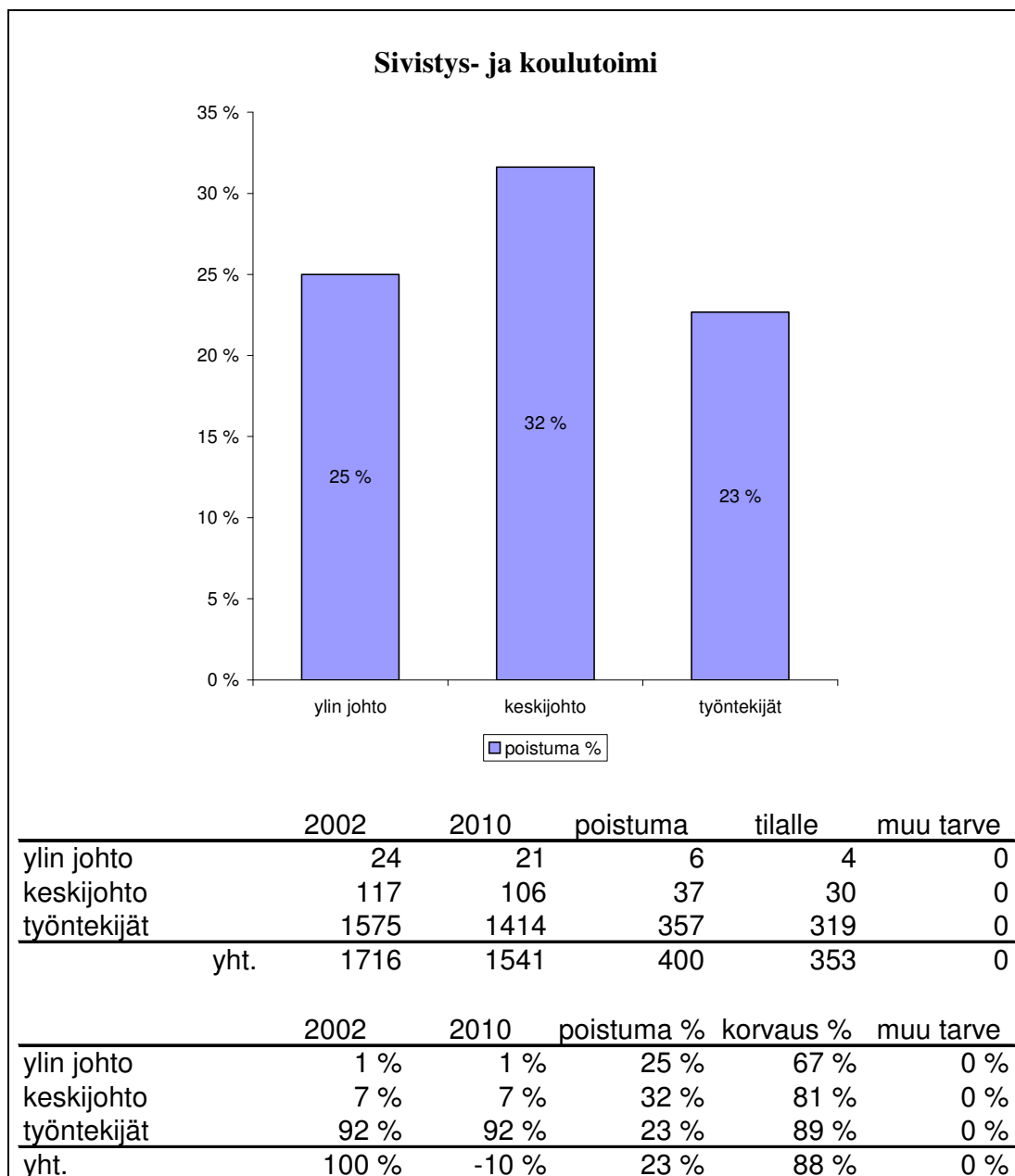


Kuvio 12: Kuntien hallinnon eläköityminen henkilöstöryhmittäin.

Kuntien hallinnossa työskentelevien henkilöiden määrä tulee vähenemään noin 9 % vuoteen 2010 mennessä. Eläkkeelle siirtyvästä ylimmästä johdosta korvataan 78 % (88 %), keskijohdosta 93 % (78 %) ja työntekijöistä 82 % (75 %) uudella työvoimalla. Muuta kuin eläköitymisestä johtuvaa lisätyövoiman tarvetta ei kuntien hallinnossa vastaajien mukaan ole.

**Sivistys- ja koulutoimi**

Sivistys- ja koulutoimessa eläköityminen on kyselyn mukaan jonkin verran muita toimialoja voimakkaampaa. Sivistystoimen työntekijöistä eläköityy vuoteen 2010 mennessä 23 %, kun kuntasektorin yleinen eläköitymisprosentti on 20 %. Ylimmässä johdossa olevista eläköityy 25 % (36 %), keskijohdosta 32 % (29 %) ja työntekijöistä 23% (20 %).



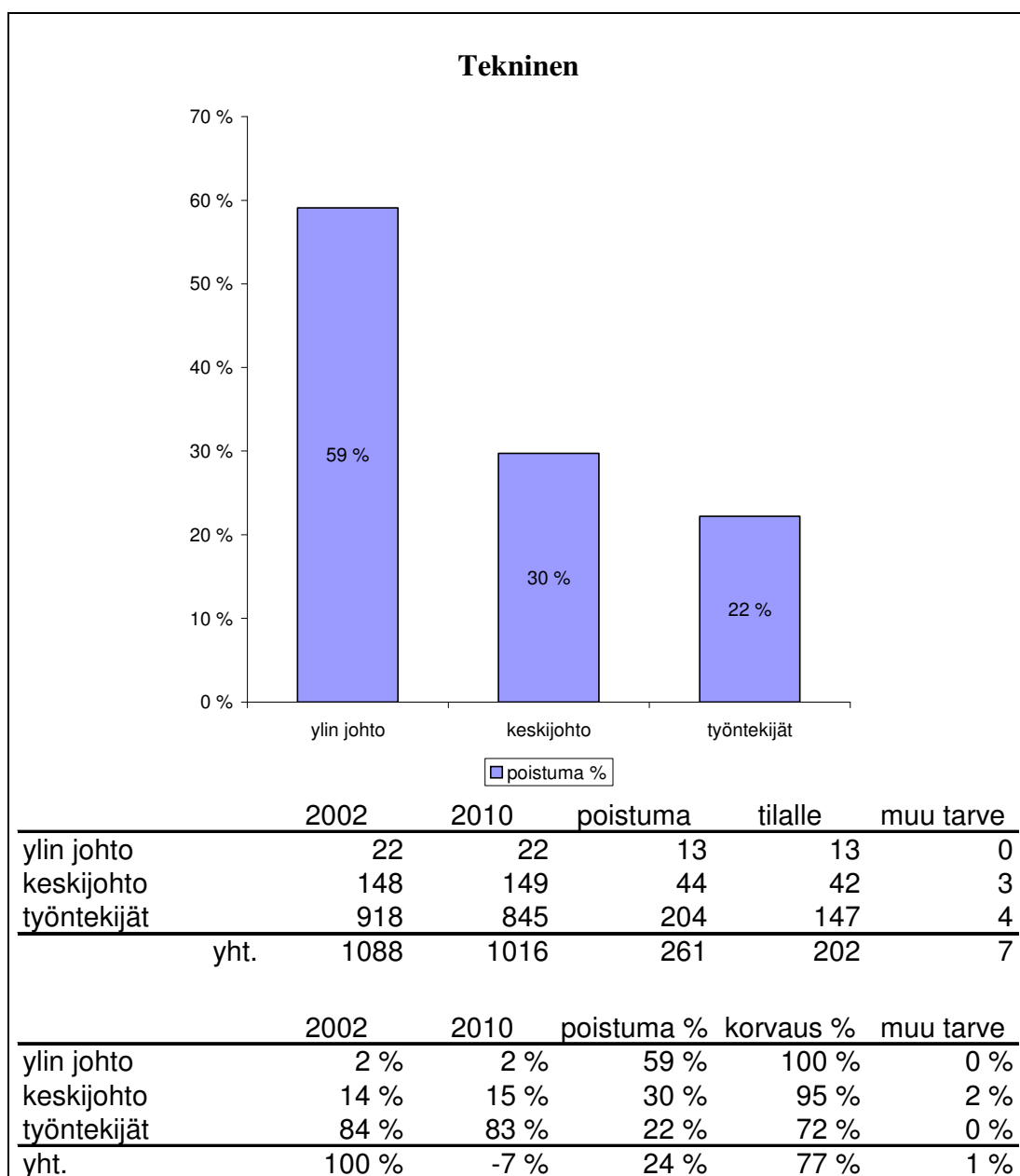
Kuvio 13: Kuntien sivistys- ja koulutoimen eläköityminen henkilöstöryhmittäin.

Etelä-Karjalan kuntien sivistystoimessa työskentelevien henkilöiden määrä tulee väheneään noin 10 % vuoteen 2010 mennessä. Eläkkeelle siirtyvästä ylimmästä johdosta korvataan 67 % (88 %), keskijohdosta 81 % (78 %) ja työntekijöistä 89 %

(75 %) uudella työvoimalla. Muuta kuin eläköitymisestä johtuvaa lisätyövoiman tarvetta ei kuntien sivistystoimissa vastaajien mukaan ole.

**Tekninen toimiala**

Kuntien teknisellä toimialalla työskentelevistä kuuluu suhteellisesti useampi keskijoh-  
toon kuin muilla toimialoilla. Eläköityminen on kyselyn mukaan jonkin verran muita  
toimialoja voimakkaampaa: henkilöstöstä eläköityy vuoteen 2010 mennessä 24 %,  
kun kuntasektorin yleinen eläköitymisprosentti on 20 %. Erityisen suurta eläköitymi-  
nen on ylimmässä johdossa: 59 % teknisen toimialan ylimmästä johdosta siirtyy eläk-  
keelle vuoteen 2010 mennessä, kun keskimääräinen ylimmän johdon eläköitymispro-  
sentti on 36 %. Keskijohdosta eläköityy 30 % (29 %) ja työntekijöistä 22 % (20 %).

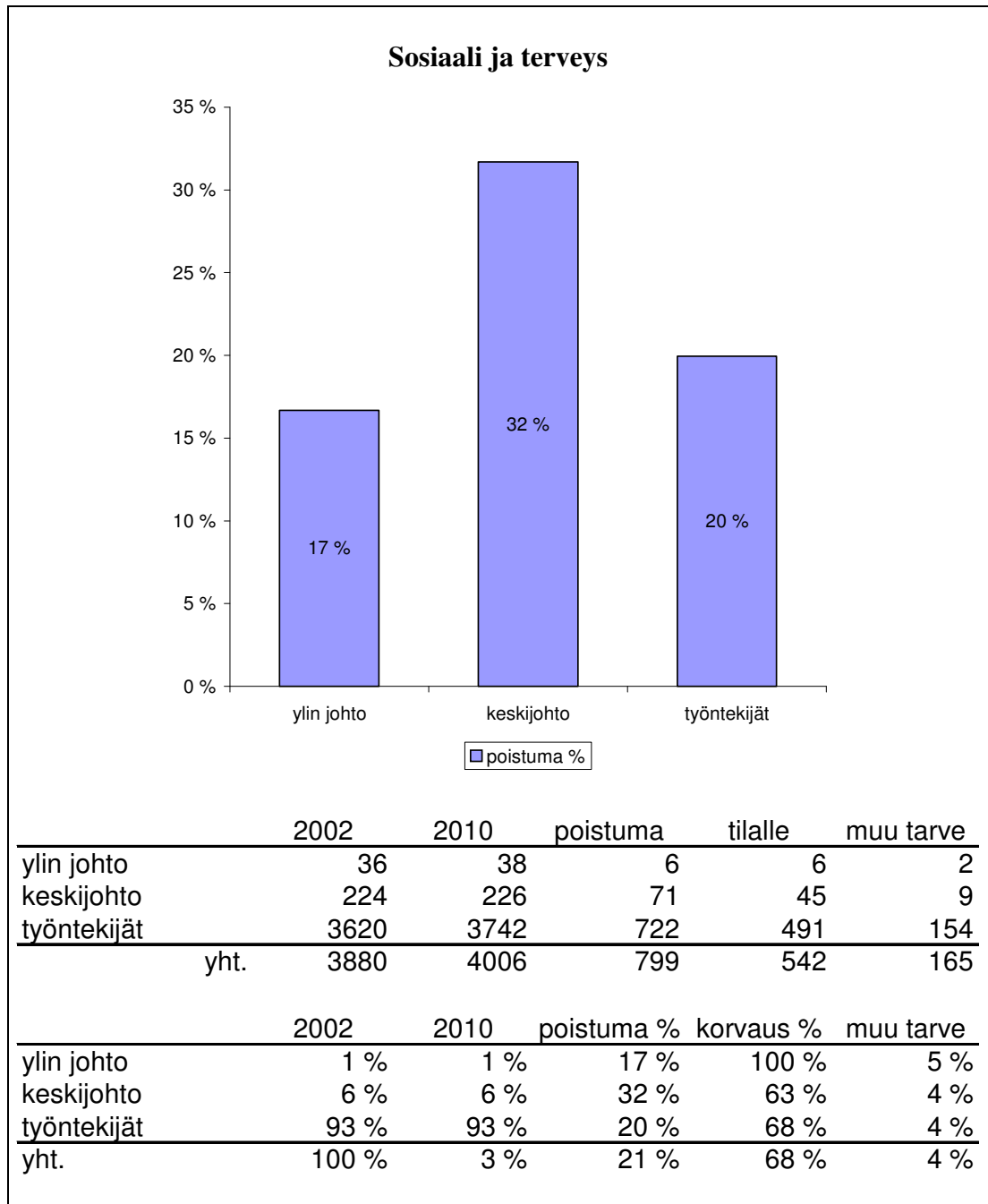


Kuvio 14: Kuntien teknisen toimen eläköityminen henkilöstöryhmittäin.

Teknisen toimen henkilöstömäärä tulee vähenemään noin 7 % vuoteen 2010 mennessä. Eläkkeelle siirtyvästä ylimmästä johdosta korvataan 100 % (88 %), keskijohdosta 95 % (78 %) ja työntekijöistä 72 % (75 %) uudella työvoimalla. Teknisen toimen keskijohdossa on myös muusta kuin eläköitymisestä johtuvaa työvoiman tarvetta.

**Sosiaali- ja terveystoimi**

Kuntien sosiaali- ja terveystoimessa työskentelee lähes puolet (noin 3880 henkilöä) kaikista kuntasektorin työntekijöistä. Sosiaali- ja terveystoimen työntekijöistä eläköityy vuoteen 2010 mennessä 21 %.



Kuvio 15: Kuntien sosiaali- ja terveystoimen eläköityminen henkilöstöryhmittäin.

Suhteellisesti eniten eläköityviä on sosiaali- ja terveystoimen keskijohdossa, missä eläköitymisprosentti on 32 % (29 %). Tähän keskijohtoon kuuluvat esimerkiksi osastonhoitajat. Ylimmästä johdosta eläköityy 17 % (36 %) ja työntekijöistä 20 % (20 %).

Etelä-Karjalan kuntien sosiaali- ja terveystoimen henkilöstömäärä kasvaa noin 3 % vuoteen 2010. Eläkkeelle siirtyvästä ylimmästä johdosta korvataan 100 % (88 %), keskijohdosta 63 % (78 %) ja työntekijöistä 68 % (75 %) uudella vastaavalla työvoimalla. Kaikissa henkilöstöryhmissä nähdään myös muusta kuin eläköitymisestä johtuvaa lisätyövoiman tarvetta.

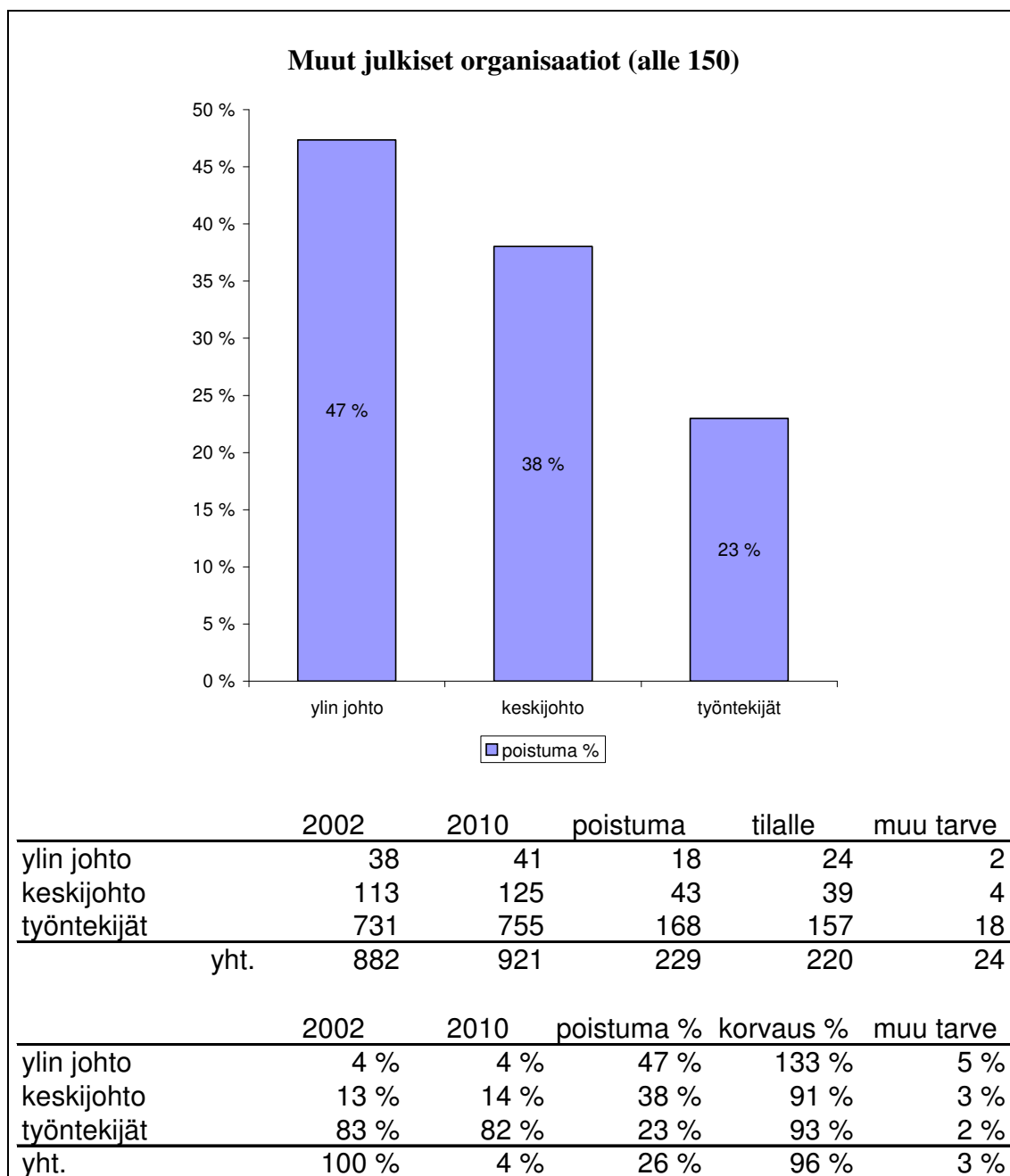
Yhteenvetona eläköitymisestä kuntasektorilla voi todeta, että eläköityminen on erityisen voimakasta kuntien teknisessä toimessa ja opetus- ja sivistystoimessa. Suhteellisesti eniten eläkkeelle jää teknisen toimen ylimmässä johdossa, opetus- ja sivistystoimen keskijohdossa sekä sosiaali- ja terveystoimen keskijohdossa toimivia henkilöitä. Määrällisesti eniten eläkkeelle jääviä on sosiaali- ja terveystoimessa.

Muusta kuin eläköitymisestä johtuvaa lisätyövoiman tarvetta on sosiaali- ja terveystoimen lisäksi ainoastaan teknisen toimen keskijohdossa työskentelevien henkilöiden osalta.

#### 4.2.2 Henkilöstön rakenne, eläköityminen ja työvoiman tarve henkilöstöryhmittäin muissa julkisissa organisaatioissa

Muut kuin kunnalliset julkisen sektorin organisaatiot on jaettu kahteen ryhmään henkilöstömäärän mukaan. Näistä alle 150 henkilöä työllistävissä poistuma eläköitymisen vuoksi on suhteessa selvästi suurempaa kuin yli 150 henkilöä työllistävissä organisaatioissa.

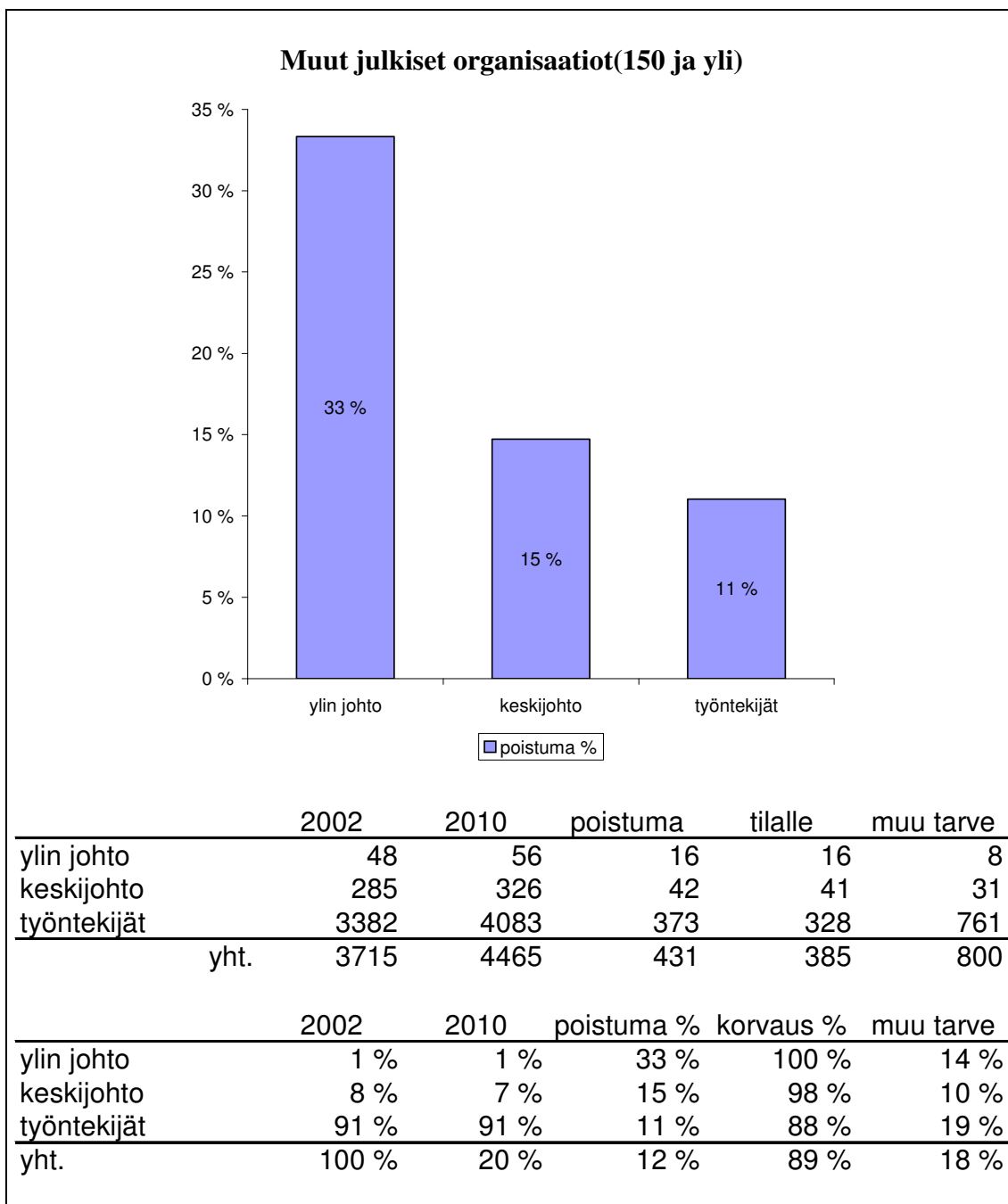
Seuraavalla sivulla olevassa kuviossa (kuvio 16) on esitetty alle 150 henkilöä työllistävien ei-kunnallisten julkisten organisaatioiden eläköityminen ja työvoiman tarve henkilöstöryhmittäin. Näissä organisaatioissa työskentelevistä eläköityy kyselyn mukaan 26 % vuoteen 2010 mennessä. Eläköityminen koskee erityisesti johtotehtävissä työskenteleviä: ylimmän johdon eläköitymisprosentti on 47 % ja keskijohdon 38 %. Työntekijöistä eläköityy 23 % vuoteen 2010 mennessä.



Kuvio 16: Muun julkisen sektorin (henkilömäärä alle 150) eläköityminen henkilöstöryhmittäin.

Alle 150 henkilöä työllistävien julkisten organisaatioiden henkilöstömäärä kasvaa vajaa 4 % vuoteen 2010 mennessä. Eläkkeelle siirtyvästä ylimmästä johdosta korvataan 133 %, kun tehtäviä jaetaan useammille henkilöille. Keskijohdosta korvataan 91 % ja työntekijöistä 93 % uusilla henkilöillä. Kaikissa henkilöstöryhmissä nähdään myös muusta kuin eläköitymisestä johtuvaa lisätyövoiman tarvetta.

Yli 150 henkilöä työllistävissä julkisissa organisaatioissa eläköityminen on selvästi vähäisempää kuin kuntasektorilla ja alle 150 henkilön organisaatioissa. Vuoteen 2010 mennessä eläkkeelle jää 12 % henkilöstöstä. Ylimmässä johdossa työskentelevistä eläköityy 33 %, keskijohdosta 15 % ja työntekijöistä 11 %. Eläkkeelle siirtyvästä ylimmästä johdosta korvataan kaikki, keskijohdosta 98 % ja työntekijöistä 88 %. Muusta kuin eläköitymisestä johtuvaa lisätyövoiman tarvetta on kaikissa henkilöstöryhmissä noin 10 – 19 %.



Kuvio 17: Muun julkisen sektorin (henkilömäärä yli 150) eläköityminen henkilöstöryhmittäin.

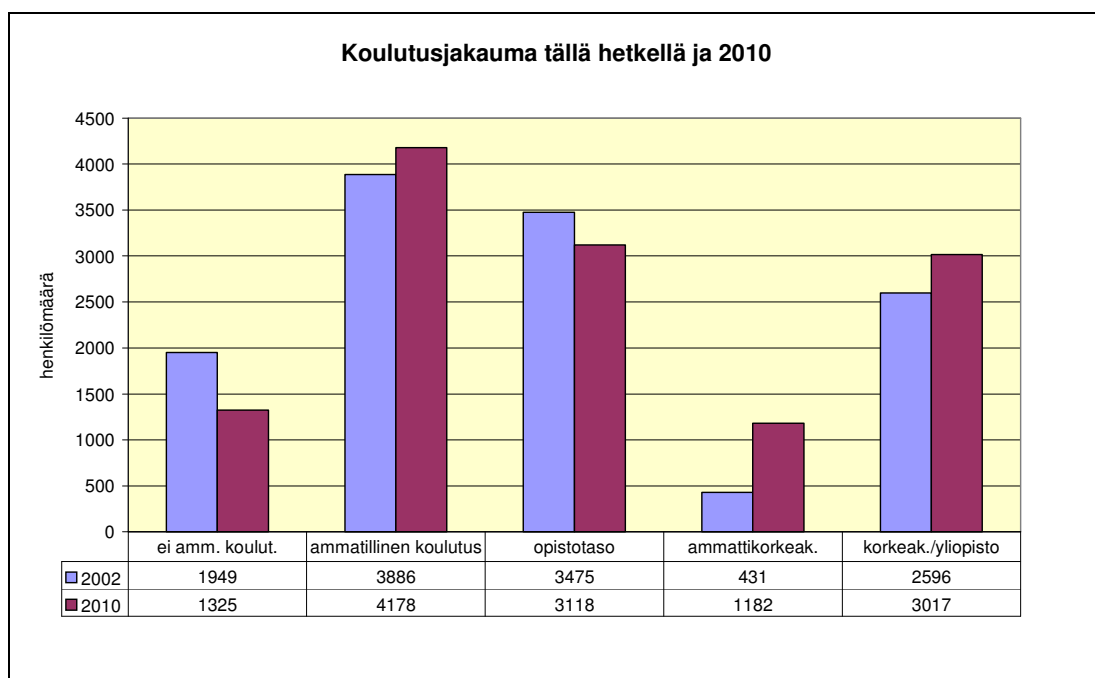
### 4.3 Koulutustason ja tutkintojen mukainen henkilöstörakenne

Koulutustasoa ja tutkintoja koskeviin kysymyksiin vastaaminen tuotti vaikeuksia eikä näitä tietoja saatu kaikilta kyselyyn muuten vastanneilta organisaatioilta. Kyselyssä lähtökohdaksi otettu nykyinen koulutusjärjestelmä ja tutkintojen muuttuminen aiheutti sen, että henkilöstöä oli vaikea sijoittaa vaihtoehtoiksi annettuihin luokkiin. Suurin tällainen ryhmä seminaarista valmistuneet opettajat, jotka on laitettu opistotason tutkinnon suorittaneiden ryhmään. Ei ammatillista koulutusta ryhmään kirjattiin ne henkilöt, joista työnantajalla ei ollut tietoa suoritetusta tutkinnosta.

Kyselyssä lähtökohdaksi otettu nykyinen koulutusjärjestelmä aiheutti vaikeuksia myös tulevaa henkilöstötarvetta arvioitaessa. Opistotaso miellettiin yhä olemassa olevaksi koulutusmuodoksi ja ammattikorkeakoulu oli osalle vastaajista vieras. Tosin opistotason koulutuksen saaneita henkilöitä on työmarkkinoilla vielä vuosia ja heillä on tutkimuksen mukaan edelleen kysyntää työmarkkinoilla.

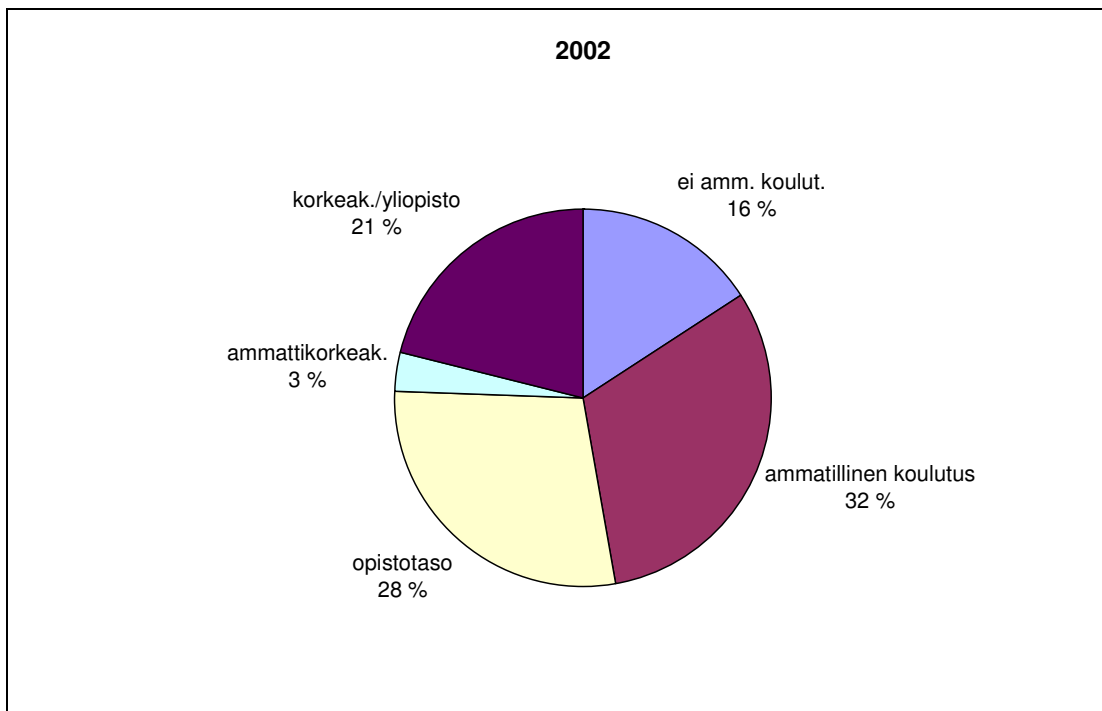
Tietoja nykyisestä henkilöstöstä tutkinnoittain saatiin kuntasektorilta Imatran kaupungin sosiaali- ja terveys- ja teknisestä toimesta ja Lappeenrannan kaupungin teknisestä toimesta, hallinnosta ja osittain sosiaalitoimesta sekä pienemmistä kunnista osittain toimialakohtaisesti tai koko kunnan henkilöstöstä. Muiden kuin kuntien osalta tutkintokohtaiset tiedot nykyisen henkilöstön osalta saatiin lähes kaikilta organisaatioilta. Tulevasta henkilöstötarpeesta tutkintokohtaisia tietoja saatiin vain osalta tutkintolomakkeen täyttäneistä vastaajista. Kaikkiaan tutkintolomakkeen palautti 30 vastaajaa.

Seuraavissa kuvissa on esitetty Etelä-Karjalan julkisen sektorin palveluksessa olevan henkilöstön koulutustaso vuonna 2002 ja vuonna 2010 kyselyyn vastanneissa organisaatioissa.



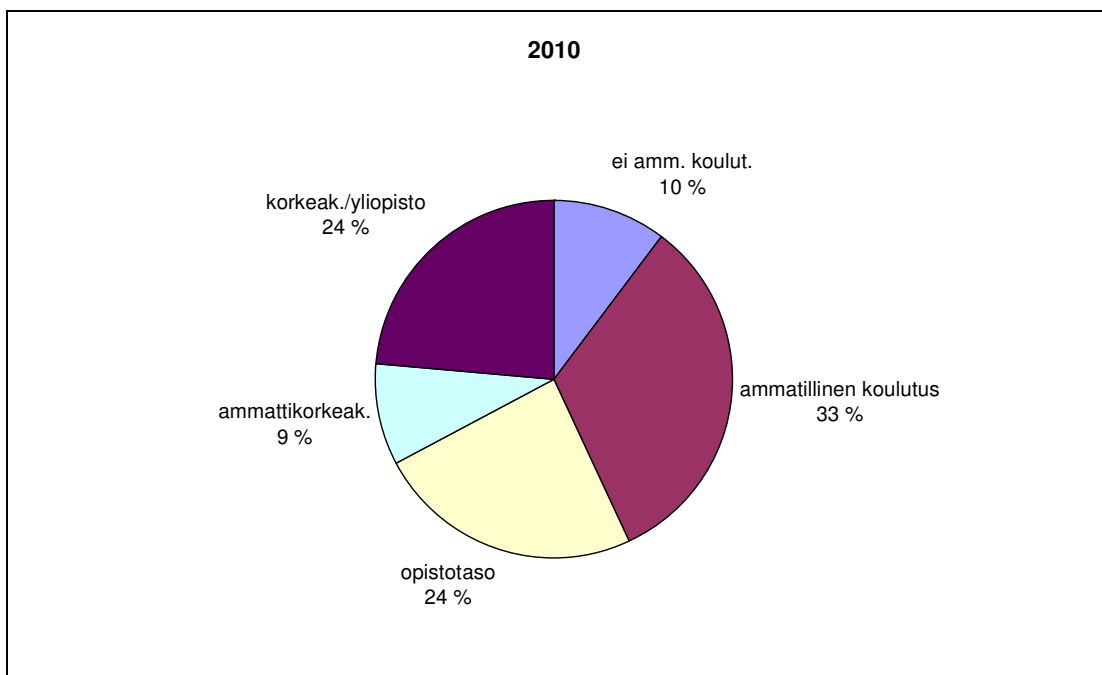
Kuvio 18: Etelä-Karjalan julkisen sektorin palveluksessa olevan henkilöstön koulutustaso vuonna 2002 ja vuonna 2010

Suurimman henkilöstöryhmän muodostavat kouluasteen ammatillisen tutkinnon suorittaneet henkilöt, joiden osuus on 32 % kyselyyn vastanneiden julkisen sektorin organisaatioiden koko henkilöstöstä. Ammatillista tutkintoa vailla oli 16 %.



Kuvio 19: Etelä-Karjalan julkisen sektorin palveluksessa olevan henkilöstön koulutustaso vuonna 2002

Julkisen sektorin palveluksessa olevan henkilöstön koulutustaso tulee nousemaan. Vuonna 2010 ammatillista koulutusta vailla olevien osuus on 10 % henkilöstöstä.



Kuvio 20: Etelä-Karjalan julkisen sektorin palveluksessa olevan henkilöstön koulutustaso vuonna 2010

Eläköityvien tilalle haetaan pääsääntöisesti henkilöitä, joilla on vähintään saman tason ammatillinen koulutus kuin poistuvalla henkilölläkin. Myös nykyinen henkilöstö voi luonnollisesti suorittaa tutkintoja työn ohessa opiskellen.

Henkilöstön koulutustasossa on suuria eroja julkisen sektorin eri organisaatioiden välillä. Myös kuntien eri toimialoilla on toisistaan poikkeava koulutustaso ja vaatimukset henkilöstön tutkinnoille jatkossa. Seuraavaksi tarkastellaan koulutustasoa ja eri koulutustason omaavan henkilöstön eläköitymistä kuntien eri toimialoilla sekä muissa julkisissa organisaatioissa.

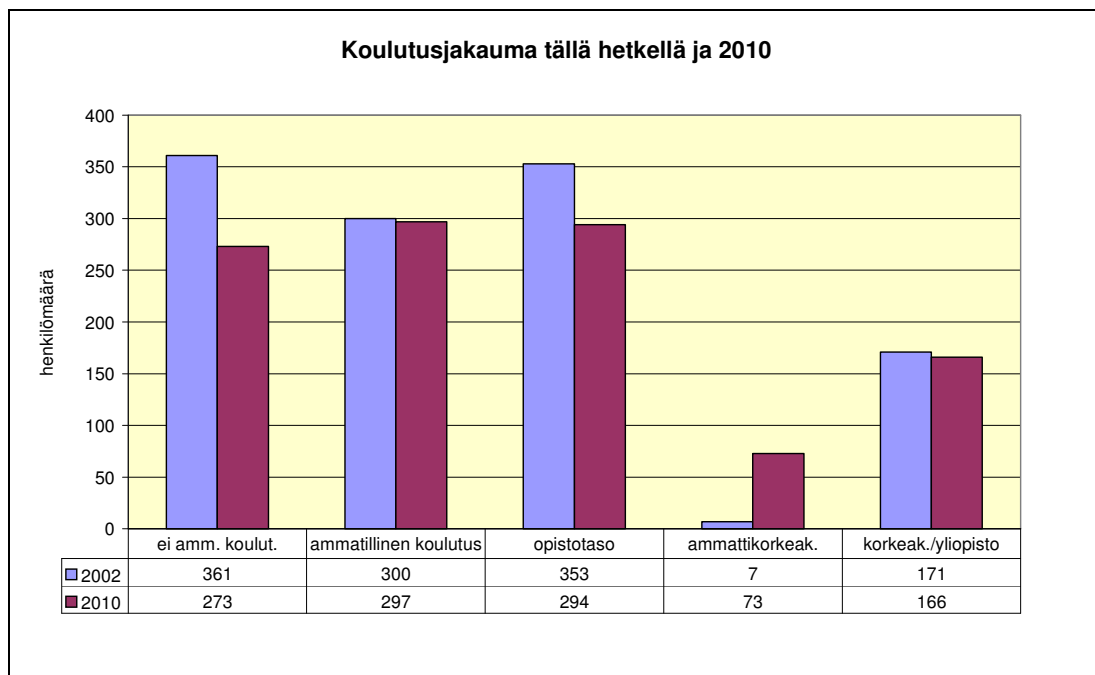
#### 4.3.1 Koulutustaso ja eläköityminen kuntien eri toimialoilla

##### Hallintotoimi

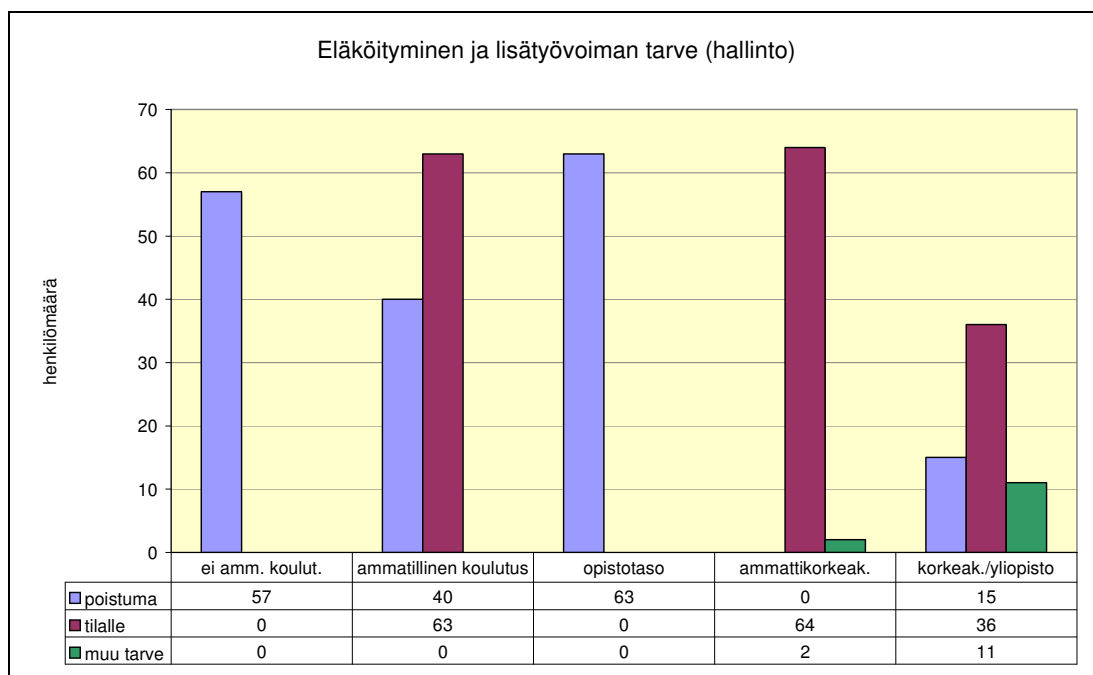
Kuntien hallintotoimen alle kuuluu paljon erilaista toimintaa. Varsinainen kaupungin- tai kunnankanslia työllistää vain osan hallinnon piiriin kuuluvasta henkilöstöstä. Hallinnon alaisuuteen kuuluvat useissa kunnissa esimerkiksi puhtaanapito- ja ateriapalvelut sekä asunto- ja ympäristötoimi sekä maataloustoimi.

Kuntien hallintotoimessa työskentelevistä noin 30 % oli vailla ammatillista tutkintoa. Koulutasoisen ammatillisen tutkinnon suorittaneita oli 25 %, opistotutkinnon suorittaneita 30 % ja korkeakoulu- tai yliopistotutkinnon suorittaneita 14 %.

Vuonna 2010 ammatillista tutkintoa vailla olevien osuus hallinnon henkilöstöstä on noin 25 %. Ammatillisen koulu- tai opistotasoisen tutkinnon omaavia on kumpiakin noin 27 %, ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneita noin 6 % ja yliopistotutkinnon suorittaneita 15 % hallinnossa työskentelevistä.



Kuvio 21: Kuntien hallintotoimen palveluksessa olevan henkilöstön koulutustaso Etelä-Karjalassa vuonna 2002 ja 2010



Kuvio 22: Kuntien hallintotoimen palveluksessa olevan henkilöstön eläköityminen ja lisätyövoiman tarve vuoteen 2010.

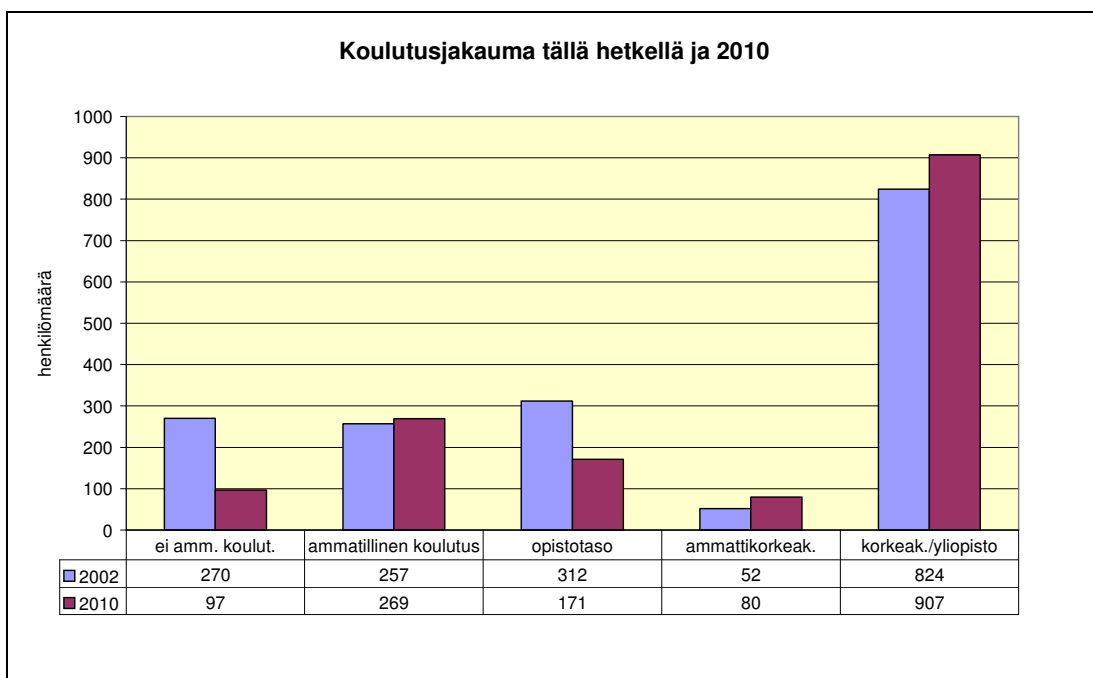
Eläköityvien tilalle pyritään palkkaamaan henkilöitä, joilla on ammatillinen tutkinto. Koska myös ammatillisen koulutuksen omaavia henkilöitä siirtyy eläkkeelle, ammatillisen koulutuksen omaavien työntekijöiden tarve kokonaisuudessaan kasvaa. Osa ammatillisen kouluasteen tutkinnon omaavista korvataan ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneilla. Opistotason koulutuksen omaavista eläkkeelle siirtyvistä noin puolet korvataan ammattikorkeakoulututkinnon ja puolet yliopistotutkinnon suorittaneilla.

Tutkintokohtainen tilastollinen käsittely ei onnistunut hallintotoimesta, sillä vain muutamalta vastaajalta saatiin tutkintokohtaisesti eriteltyjä tietoja. Hallinnon piiriin kuuluu hyvinkin erilaisia ammattiryhmiä. Ammatillisen kouluasteen tutkinnon suorittaneilla on yleisimmin tekniikan- ja liikenteenalan tai ravitsemisalan perustutkinto. Opistotason tutkinnon omaavat ovat suurimmaksi osaksi merkonomeja.

### Sivistys- ja koulutoimi

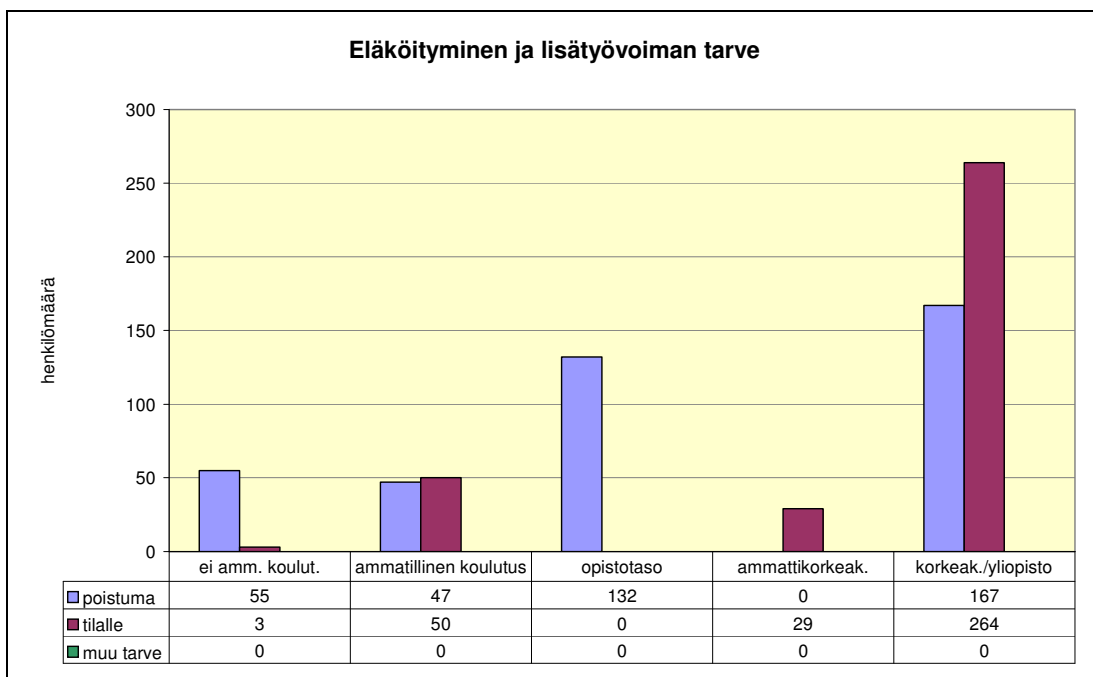
Kuntien sivistys- ja koulutoimessa työskentelevistä noin 48 % oli suorittanut korkeakoulu- tai yliopistotutkinnon. Opistotasoinen tutkinto oli 18 %:lla ja koulutasoinen ammatillinen tutkinto 15 %:lla henkilöstöstä. Ammatillista tutkintoa vailla oli 15 %.

Vuonna 2010 yliopistotasoinen tutkinto on noin 60 %:lla sivistys- ja koulutoimen henkilöstöstä. Ammatillista tutkintoa vailla olevien osuus laskee selvästi ja on noin 6 %. Opistotutkinnon suorittaneiden osuus on noin 11 %.



Kuvio 23: Kuntien sivistys- ja koulutoimen palveluksessa olevan henkilöstön koulutustaso Etelä-Karjalassa vuonna 2002 ja 2010

Sivistys- ja koulutoimen eläköityvien työntekijöiden tilalle ei oteta uusia ammatillista tutkintoa vailla olevia työntekijöitä. Seminaareista valmistuneita opettajia ja lastentarhanopettajia on sijoitettu opistotason tutkinnon omaavien ryhmään. Kun eläköitymisen aiheuttamaa poistumaa korvataan, tilalle otetaan yliopistotutkinnon suorittaneita henkilöitä.



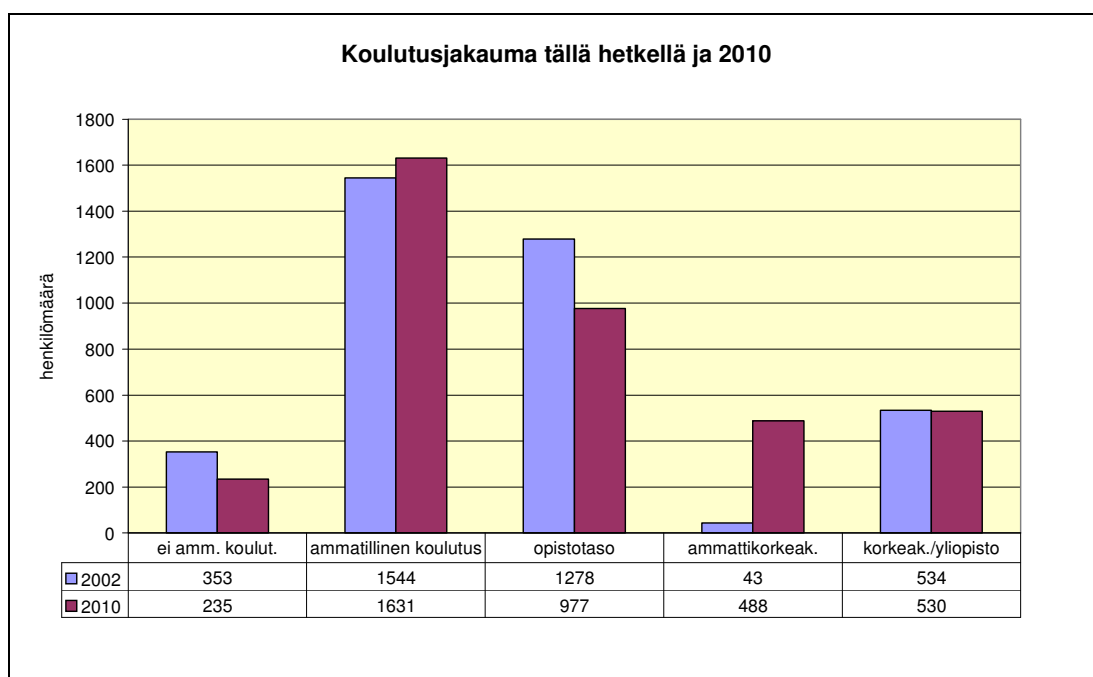
Kuvio 24: Kuntien sivistys- ja koulutoimen palveluksessa olevan henkilöstön eläköityminen ja lisätyövoiman tarve vuoteen 2010.

Tutkintokohtainen tilastollinen käsittely ei onnistunut sivistys- ja koulutoimesta, sillä vain muutamalta vastaajalta saatiin tutkintokohtaisesti eriteltyjä tietoja. Koulu- ja sivistystoimen henkilöstö muodostuu kuitenkin pääosin yliopistotutkinnon suorittaneista opettajista, joiden suorittamien tutkintojen nimikkeet vaihtelevat. Lisäksi koulu- ja sivistystoimessa on mm. opistotason tutkinnon suorittanutta toimistohenkilökuntaa sekä kiinteistö- ja ruokahuoltohenkilöstöä, jolla on ammatillinen koulutus tai ei suoritettua ammatillista tutkintoa.

### Sosiaali- ja terveystoimiala

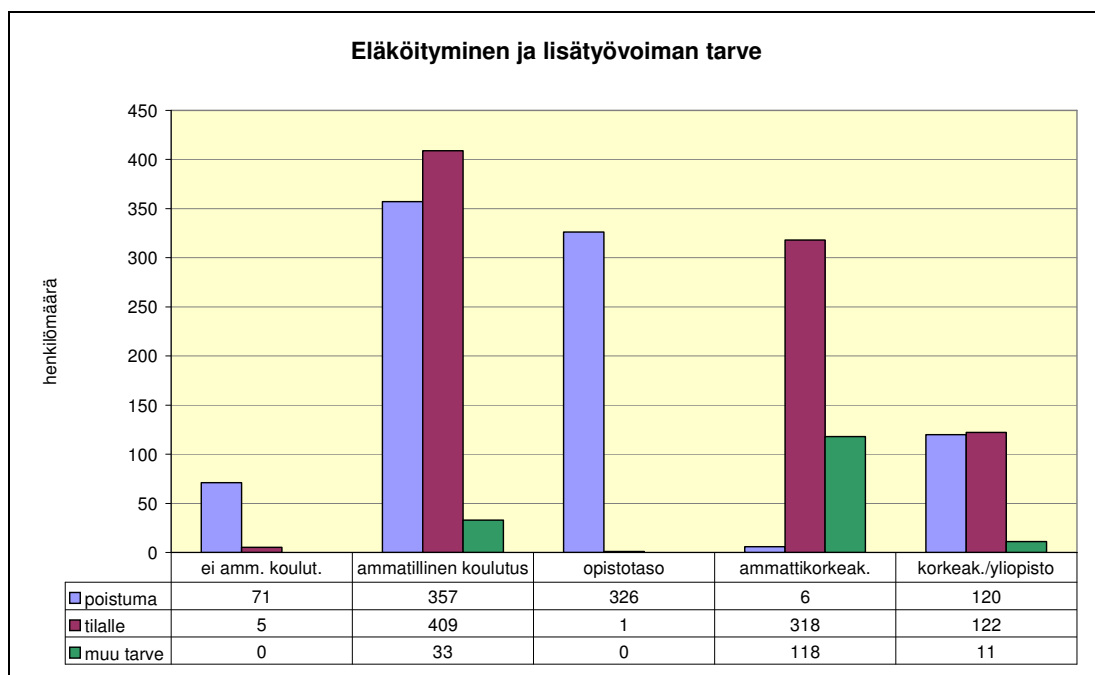
Kuntien sosiaali- ja terveystoimialalla työskentelevistä useimmilla oli koulu- tai opistotasoinen ammatillinen tutkinto. Koulutason tutkinnon suorittaneita oli 41 % ja opistotutkinnon suorittaneita 34 % henkilöstöstä. Korkeakoulu- tai yliopistotutkinnon omaavia oli noin 14 %. Ammatillista tutkintoa vailla oli 9 %.

Vuonna 2010 sosiaali- ja terveystoimialan arvioitu koulutustaso on tutkimukseen vastanneiden mukaan seuraava: ammatillisen kouluasteen tutkinnon suorittaneita on 57 %, opistoasteen tutkinnon 34 %, ammattikorkeakoulututkinnon 17 % ja yliopistotason tutkinnon suorittaneita 18 % toimialan henkilöstöstä. Vailla ammatillista koulutusta on edelleen 8 % työntekijöistä.



Kuvio 25: Kuntien sosiaali- ja terveystoimen palveluksessa olevan henkilöstön koulutustaso Etelä-Karjalassa vuonna 2002 ja 2010

Koulutasoisen ammatillisen tutkinnon suorittaneista sosiaali- ja terveystoimen työntekijöistä eläköityy noin 23 % vuoteen 2010 mennessä. Opistotason henkilöstön eläköitymisprosentti on noin 26 %. Sosiaali- ja terveysalalla tutkintojako eri koulutustasoilla on melko selkeä ja poistuman korvaaminen tapahtuu vastaavalla nykyisellä tutkinnolla: esimerkiksi opistotason sairaanhoitajat tullaan korvaamaan ammattikorkeakoulusta valmistuneilla sairaanhoitajilla.



Kuvio 26: Kuntien sosiaali- ja terveystoimen palveluksessa olevan henkilöstön eläköityminen ja lisätyövoiman tarve vuoteen 2010.

Kukin koulutustaso pitää sisällään useita tutkinto- ja ammattinimikkeitä. Seuraavassa on yleisimpiä sosiaali- ja terveysalalla työskentelevien henkilöiden tutkintonimikkeitä koulutustasoittain:

Kouluasteen ammatillinen tutkinto:

- sosiaali- ja terveysalan lähihoitaja (perushoitajat) noin 80 %,
- puhdistuspalvelujen perustutkinto (mm. laitosapulaiset) 11%
- muut tutkinnot noin 9 %

Opisto- ja tai ammattikorkeakoulutason tutkinto:

- sairaanhoitaja noin 85 %
- terveydenhoitaja 5 %
- muut tutkinnot noin 10 %: bioanalyytikko, röntgenhoitaja, fysioterapeutti, sosionomi ja merkonomi

Yliopistotutkinto:

- lääketieteellinen yliopistotutkinto noin 95 %
- muut noin 5 %

Ilmoitetut prosentit ovat suuntaa-antavia, koska tilastoitavaa aineistoa oli vähän.

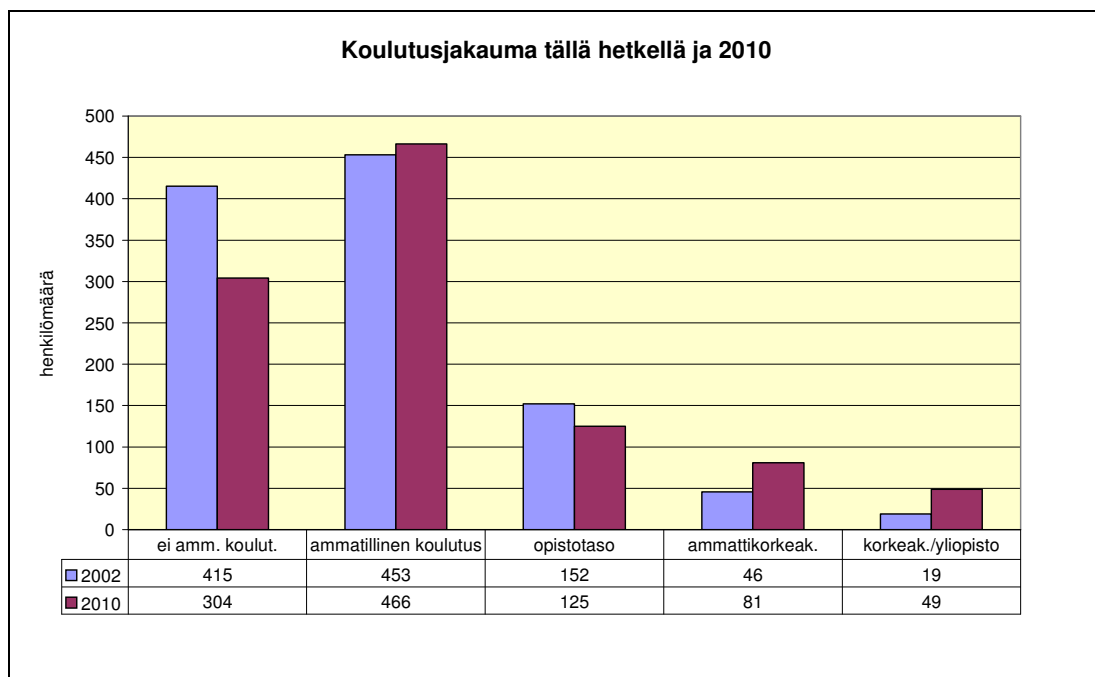
Ilman ammatillista tutkintoa sosiaali- ja terveysalalla työskentelevien ammattinimikkeitä ovat mm. sairaala-apulainen, siivoaja ja kiinteistöyöntekijä.

## Tekninen toimiala

Tekninen toimiala käsittää mm. kaupunkien ja kuntien kiinteistöjen- ja katujen huolto ja kunnossapitotoiminnan, rakennusvalvonnan, palo- ja pelastustoimen, liikelaitokset (vesi- ja viemärilaitos, kaukolämpölaitos yms.) sekä kiinteistö ja kaavoitusosaston.

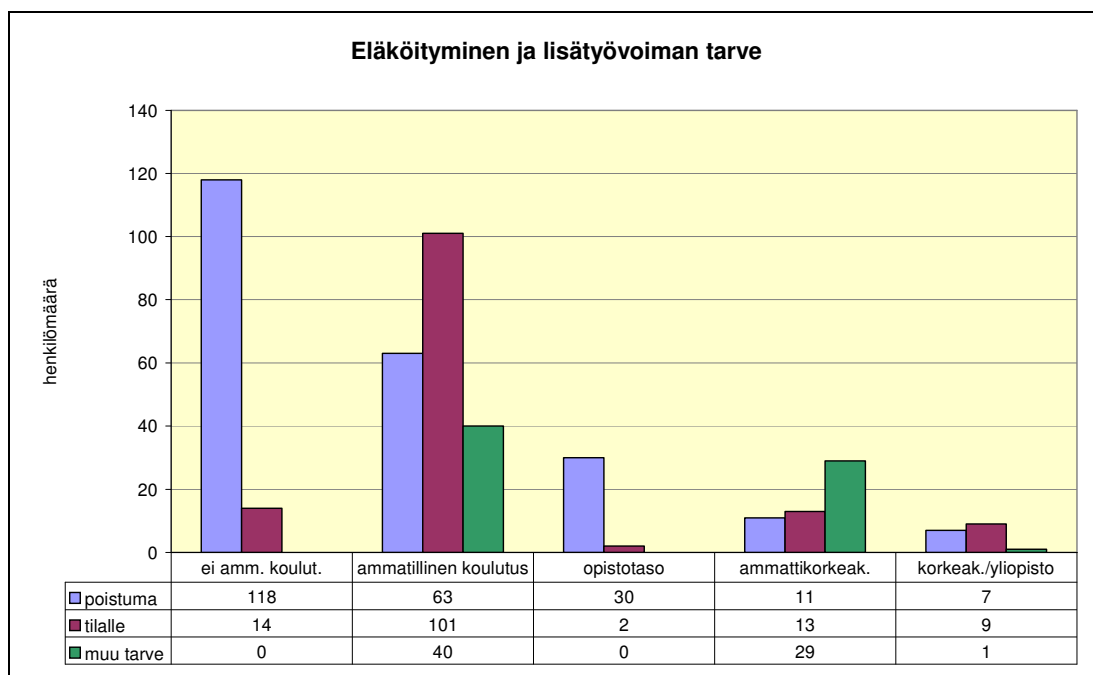
Teknisellä toimialalla kunnissa on koulutustaso alhaisin kaikista toimialoista. Teknisen toimialan työntekijöistä 38 % oli vailla ammatillista tutkintoa. Ammatillisen kouluasteen tutkinnon omaasi 42 %, opistotutkinnon 14 %, ammattikorkeakoulututkinnon 4 % ja yliopisto- tai korkeakoulututkinnon 2 % teknisen toimen henkilöstöstä.

Koulutustaso nousee myös teknisellä toimialalla. Vuonna 2010 teknisen toimialan arvioitu koulutustaso on seuraava: ammatillisen kouluasteen tutkinnon suorittaneita on 45 %, opistoasteen tutkinnon 12 %, ammattikorkeakoulututkinnon 8 % ja yliopistotason tutkinnon suorittaneita 5 % toimialan henkilöstöstä. Vailla ammatillista koulutusta on edelleen 30 % työntekijöistä.



Kuvio 28: Kuntien teknisen toimialan palveluksessa olevan henkilöstön koulutustaso Etelä-Karjalassa vuonna 2002 ja 2010

Teknisellä toimialalla eläköityminen on suurinta ei ammatillista tutkintoa omaavien ryhmässä. Näistä noin 28 % eläköityy vuoteen 2010 mennessä. Eläköityvät korvataan lähes kokonaan henkilöillä, joilla on koulutason ammatillinen tutkinto. Ammatillisen kouluasteen tutkinnon suorittaneista eläköityy 14 %. Koulutustasovaatimuksen kasvu ja henkilöstön ikääntyminen aiheuttavat koulutason tutkinnon suorittaneiden henkilöiden rekryointitarpeeksi noin 140 henkilöä, vaikka osa korvataankin ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneilla. Ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneita tarvitaan noin 40 henkilöä kuntien tekniseen toimeen.



Kuvio 29: Kuntien teknisen toimen palveluksessa olevan henkilöstön eläköityminen ja lisätyövoiman tarve vuoteen 2010.

Kuntien teknisen toimialan henkilöstön tutkinnot ovat yleensä tekniikan ja liikenteen alalta. Ammatillisen koulustaen ja opistotason koulutuksen suorittaneiden tutkinnot ovat tavallisimmin rakennus- ja talotekniikan aloilta. Jonkin verran tutkintoja on myös maanmittaus-, auto- ja kuljetusaloilta (ammattikoulu, teknikko, insinööri).

Palo ja pelastuslaitos työllistää paloalan koulutuksen saaneiden lisäksi sairaanhoitajia ja ensihoitajia. Teknisen toimialan henkilöstöön kuuluu lisäksi puutarhureita ja merkonomeja.

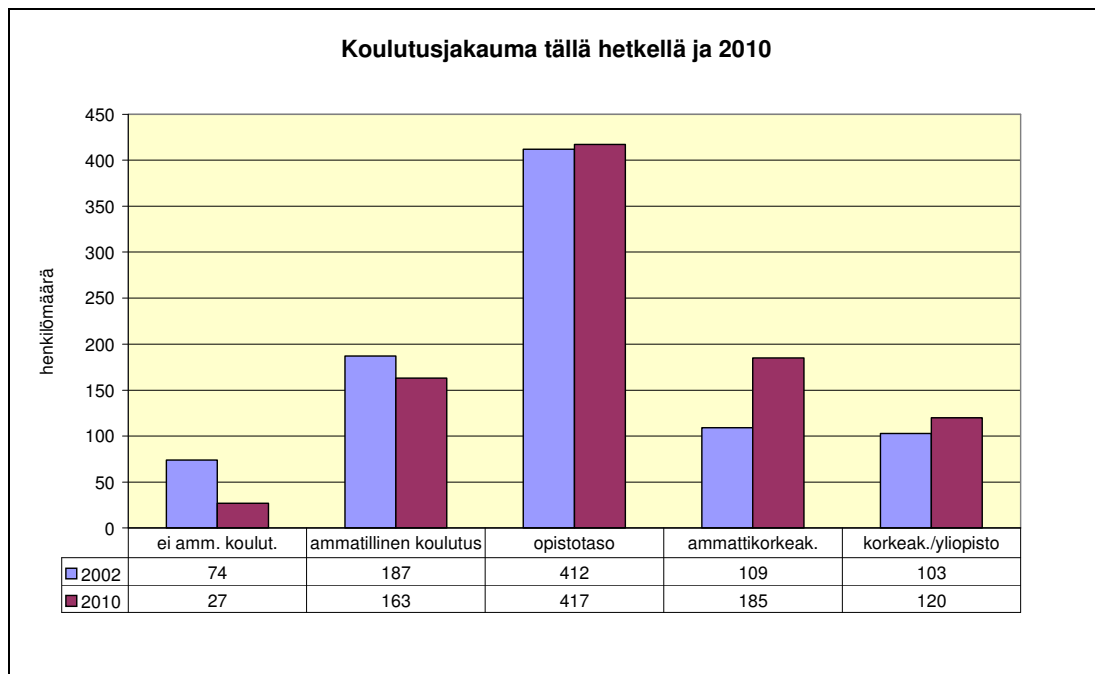
Yliopistotutkinnon suorittaneista suurimman ryhmän muodostavat rakennus- ja ympäristötekniikan diplomi-insinöörit sekä arkkitehdit.

#### 4.3.2 Koulutustaso ja eläköityminen muissa julkisissa organisaatioissa

Muut julkiset organisaatiot on jaettu kahteen ryhmään henkilöstömäärän mukaan. Alle 150 henkilöstön organisaatioita ovat erilaiset valtion virastot ja seurakunnat. Yli 150 työntekijän organisaatioita ovat LTKK, Etelä-Karjalan koulutuskuntayhtymä, Rajavartioston esikunta, Karjalan Prikaati, Itäinen tullipiiri, Maasotakoulu, Järvi-Suomen merenkulkupiiri ja Konnunsuon vankila.

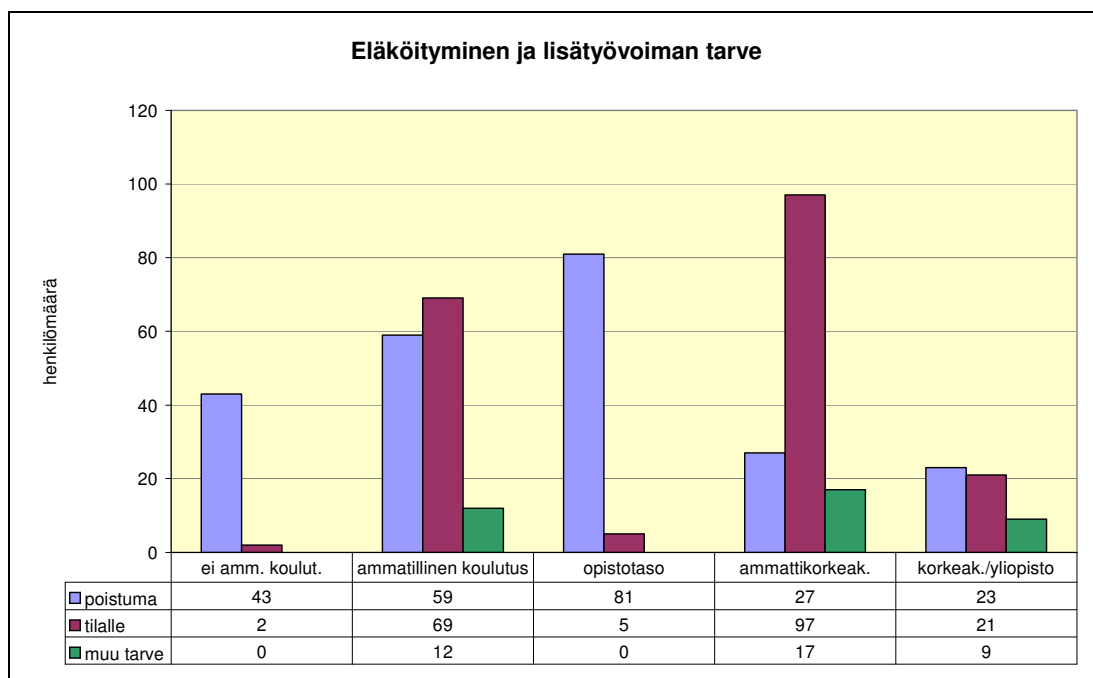
Henkilöstömäärältään alle 150 työntekijän organisaatioissa noin 47 %:lla työntekijöistä on suoritettuna opistoasteen tutkinto. Ammatillisen koulutuksen omaa 21 %, ammattikorkeakoulutason ja korkeakoulu- tai yliopistotutkinnon suorittaneita on molempia 12 % henkilöstöstä ja vailla ammatillista koulutusta on 8 %.

Vuoteen 2010 tultaessa koulutustaso nousee. Opistoasteisen koulutuksen suorittaneiden ryhmä on edelleen suurin: 46 % työntekijöistä. Ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneita arvioidaan olevan 20 %, ammatillisen koulutuksen 18 % ja yliopistotutkinnon 13 % henkilöstöstä. Vailla ammatillista koulutusta olevia on 3 %.



Kuvio 30: Henkilöstön koulutustaso vuonna 2002 ja vuonna 2010, muu julkinen sektori, henkilöstön määrä alle 150.

Alle 150 henkilön julkisen sektorin organisaatioissa eläköityminen on voimakasta kaikilla koulutustasoilla. Ammatillista koulutusta vailla olevista noin 58 % jää eläkkeelle vuoteen 2010 mennessä. Lukumäärällisesti suurimmat poistumat ovat opistotason ja koulutason tutkintojen suorittaneiden ryhmissä. Eläköityminen ja muu lisätyövoiman tarve aiheuttavat uuden työvoiman tarvetta ammattikorkeakoulututkinnon (tarve 114 henkilöä), ammatillisen kouluasteen tutkinnon (81 henkilöä) ja yliopistotutkinnon suorittaneiden (tarve 30 henkilöä) ryhmissä. Tuloksissa näkyy kyselyyn vastanneiden organisaatioiden selkeä tarve koulutustason nostoon.



Kuvio 31: Eläköityminen ja lisätyövoiman tarve koulutustasoittain, muu julkinen sektori, henkilöstön määrä alle 150.

Ei kunnallisissa alle 150 henkilön julkisissa organisaatioissa tyypillisiä tutkintoja koulutustasoittain olivat:

Kouluasteen ammatillinen tutkinto:

- poliisikoulu 60 %
- tekniikan- ja liikenteen alan perustutkinto 20 %
- luonnonvara-alan perustutkinto 13 %
- muut 7 % (mm. merkantti, matkailu- sekä sosiaali- ja terveystieteiden perustutkinto)

Opistoasteen tutkinto:

- merkonomi 83 %
- sosiaali- ja terveystieteiden tutkinto 8 %
- tekniikka ja liikenne (insinööri) 5 %
- luonnonvara-alan tutkinto 2 %
- muut 2 %

Ammattikorkeakoulututkinto:

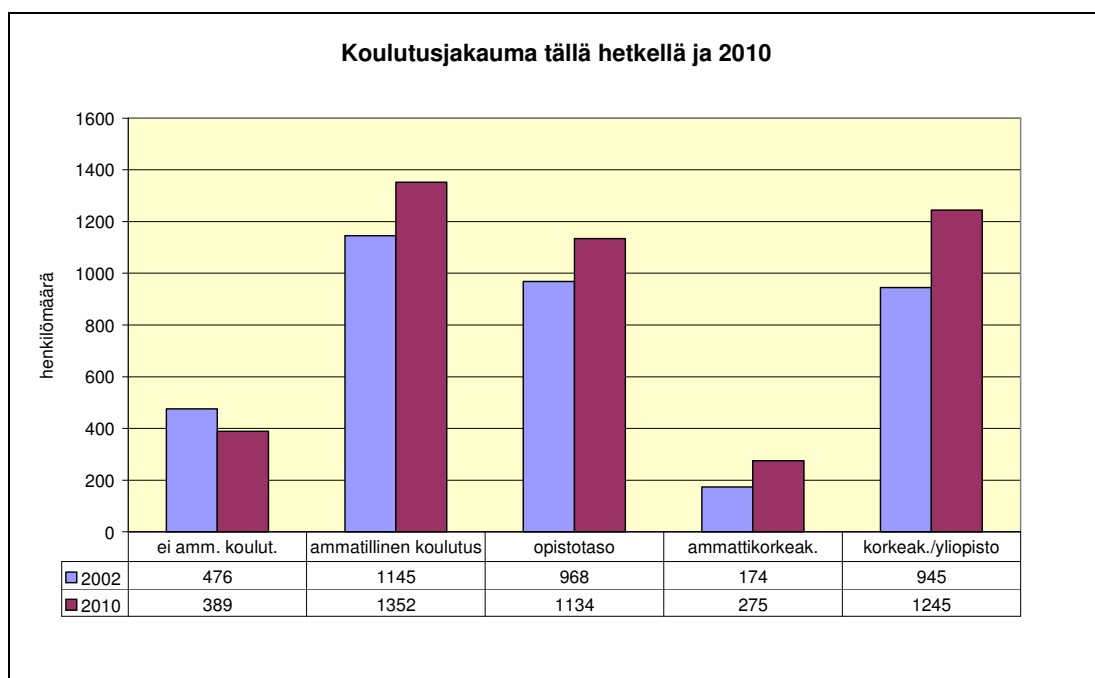
- poliisiammattikorkeakoulun tutkinto 70 %
- tradenomi 20 %
- muut 10 %

Yliopistotutkinto:

- oikeustiede
- maa- ja metsätaloustiede
- diplomi-insinööri
- yhteiskuntatieteet, psykologia

Henkilöstömäärältään yli 150 työntekijän julkisissa ei kunnallisissa organisaatioissa noin 31 %:lla työntekijöistä on suoritettuna kouluasteen ammatillinen tutkinto. Opistotasoinen tutkinnon omaa 26 %, yliopistotason tutkinnon suorittaneita on 25 % ja ammattikorkeakoulutason suorittaneita 5 % henkilöstöstä. Vailla ammatillista koulutusta on 13 %.

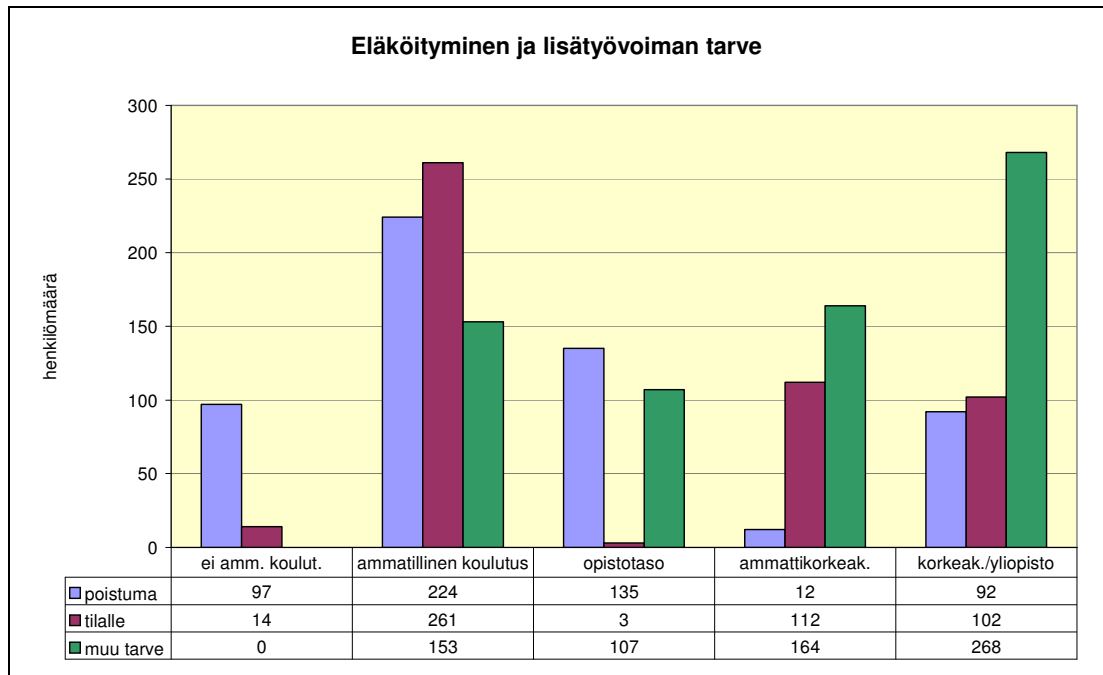
Vuoteen 2010 tultaessa koulutustaso nousee vain hieman. Yliopistotason tutkinnon suorittaneiden osuus kasvaa ja on 28 % henkilöstöstä. Ammatillista tutkintoa vailla arvioidaan olevan noin 9 % työntekijöistä. Muiden tutkintojen suhteellinen osuus säilyy ennallaan ja henkilöstön määrä kasvaa kaikissa muissa paitsi ammatillista tutkintoa vailla olevien ryhmässä.



Kuvio 32: Henkilöstön koulutustaso vuonna 2002 ja vuonna 2010, muu julkinen sektori, henkilöstön määrä yli 150.

Yli 150 henkilön julkisen sektorin organisaatioissa eläköityminen on selkeästi vähäisempää kuin muissa tutkimuksen piiriin kuuluneissa organisaatioissa. Ammatillista tutkintoa vailla olevista ja koulutason tutkinnon omaavista noin 20 % jää eläkkeelle vuoteen 2010 mennessä. Muilla koulutustasoilla eläköityminen on 7 – 14 %. Lukumäärällisesti suurimmat poistumat ovat ammatillisen koulu- ja opistotutkinnon omaavien kohdalla.

Lisätyövoiman tarve aiheutuu eläköitymistä enemmän organisaatioiden kasvusta. Työvoimatarvetta on kaikilla koulutustasoilla: ammatillisen tutkinnon omaavia tarvitaan noin 414 henkilöä, yliopistotason tutkinnon suorittaneita 370, ammattikorkeakoulututkinnon 276 ja opistotason 110 tutkinnon suorittaneita henkilöä. Myös henkilöitä, joilla ei ole tutkintoa tarvitaan 14 lisää.



Kuvio 33: Eläköityminen ja lisätyövoiman tarve koulutustasoin, muu julkinen sektori, henkilöstön määrä yli 150.

Yli 150 henkilöä työllistävissä organisaatioissa tyypillisiä tutkintoja koulutustasoin olivat:

Kouluasteen ammatillinen tutkinto:

- elintarvikealan perustutkinto 25 %
- kone- ja metallialan perustutkinto 19 %
- sähköalan perustutkinto 13 %
- sotilasammattihenkilön tutkinto 12,5 %
- rakennusalan perustutkinto 7,5 %
- muut 23 %

Opistotason tutkinto:

- opistotasoinen sotilasammattitutkinto 55 %
- merkonomit 32 %
- sosiaali- ja terveysalan opistotutkinto 9 %
- insinöörit 4 %

Yliopistotason tutkinto

- teknisen alan tutkinto 51 %
- sotilasalan tutkinto 18 %
- kauppatieteellinen tutkinto 12 %
- luonnontieteellisen alan tutkinto 8 %
- humanistisen alan tutkinto 6 %
- muut 5%

#### 4.4 Henkilöstön osaamistarve ja sen muuttuminen

##### 4.4.1 Muutoksiin vaikuttavat tekijät

Julkisella sektorilla tarvittavan henkilöstön määrään ja henkilöstöltä vaadittavaan osaamiseen vaikuttavat tekijät ovat toisaalta yleisiä toimintaympäristön muutoksia ja toisaalta lähtöisin kunkin organisaation sisäisistä tarpeista ja tulevaisuuden suunnitelmista.

Kaikilla aloilla muutoksia tulee aiheuttamaan tekniikan kehittyminen. Tietotekniikan kehitys mahdollistaa toimintojen tehostamisen ja vähentää työvaiheita. Sähköinen asiointi lisääntyy, mikä vähentää asiakaskontaktien tarvetta. Sähköinen materiaali voidaan myös käsitellä missä tahansa.

Erityisesti kuntasektorilla tärkeinä henkilöstön määrään vaikuttavina tekijöinä nähtiin väestöpohjan ja elinkeinorakenteen muutokset Etelä-Karjalassa. Näistä keskeisimpiä ovat väestön ikääntyminen ja muuttoliike, jotka vaikuttavat vaadittavien palvelujen rakenteeseen sekä kuntien taloudellisiin mahdollisuuksiin tuottaa palveluja. Kiristyvän talouden vuoksi kuntien tehtäväkentän ennakoidaan tulevaisuudessa muuttuvan ja kuntien perustehtävää arvioidaan uudelleen, mikä aiheuttaa muutoksia myös henkilöstötarpeessa. Julkishallinnon rahoitusmahdollisuudet tulevat muuttumaan, mistä aiheutuu muutoksia toimintoihin.

Mahdollinen Saimaankaupunki ja joka tapauksessa lisääntyvä yhteistyö kuntarajojen yli saa aikaan sen, että tehtävät tulevat keskittymään suurempiin yksikköihin. Samalla toimintoja tullaan yhtenäistämään. Pienissä kunnissa hallintohenkilöstön määrä laskee. Toimintojen keskittäminen ja ulkoistaminen muuttaa työtehtäviä ja vähentää julkisen sektorin työpaikkoja esim. kiinteistöpalvelujen ja ruokapalvelujen osalta.

Tehtäväkuvat laajenevat erityisesti pienissä kuntaorganisaatioissa, mikä nostaa koulutustasovaatimusta. Syvällistä osaamista vaativien ja erikoispalvelujen (asiantuntijapalvelujen) määrä lisääntyy ja projektimainen tapa tehdä töitä yleistyy. Tulevaisuudessa ammattinimikkeitä tullaan yhdistämään uusiksi nimikkeiksi, joita ei vielä välttämättä ole olemassa. Kapeat ammattinimikkeet jäävät pois toimisto-, hoito- ja palvelutehtävissä. Vanhahtavat nimikkeet (esim. kanslisti) poistuvat.

Sosiaali- ja terveystieteiden koulutuksen merkitys korostuu, koska asiakkaiden erityisvaatimukset kasvavat. Huonokuntoisten ja erityishoitoa vaativien potilaiden osuus kasvaa. Mm. syrjäytyneet tulevat tarvitsemaan erikoispalveluja.

Laki- ja viranomaisvaatimusten muuttuminen aiheuttaa ala- ja organisaatiokohtaisesti muutoksia tehtäviin, toimintoihin, vaadittavaan osaamiseen ja tutkintoihin.

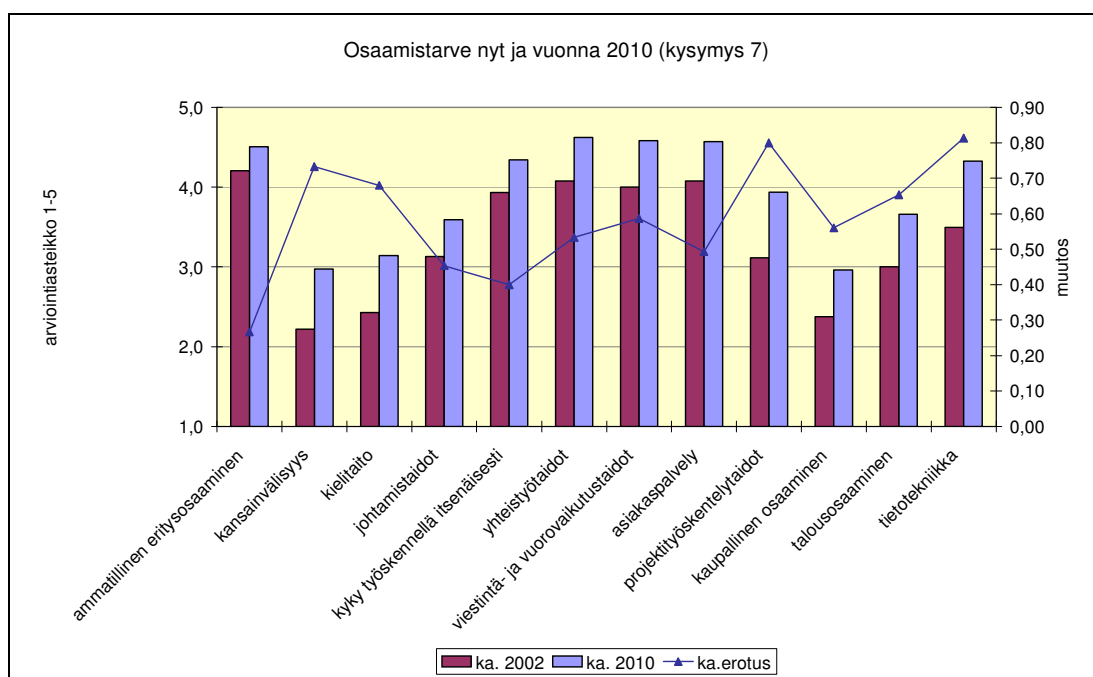
#### 4.4.2 Ammatilliset ja yleiset valmiudet

Julkisen sektorin henkilöstöltä vaaditaan tulevaisuudessa kaiken kaikkiaan nykyistä enemmän osaamista.

Ammatillisen koulutason tutkinnon tärkeimmät ammatilliset osaamistarpeet vuonna 2010 ovat

- yhteistyötaidot
- viestintä- ja vuorovaikutustaidot
- asiakaspalvelutaidot
- ammatillinen erityisosaaminen
- tietotekniset taidot ja
- kyky työskennellä itsenäisesti

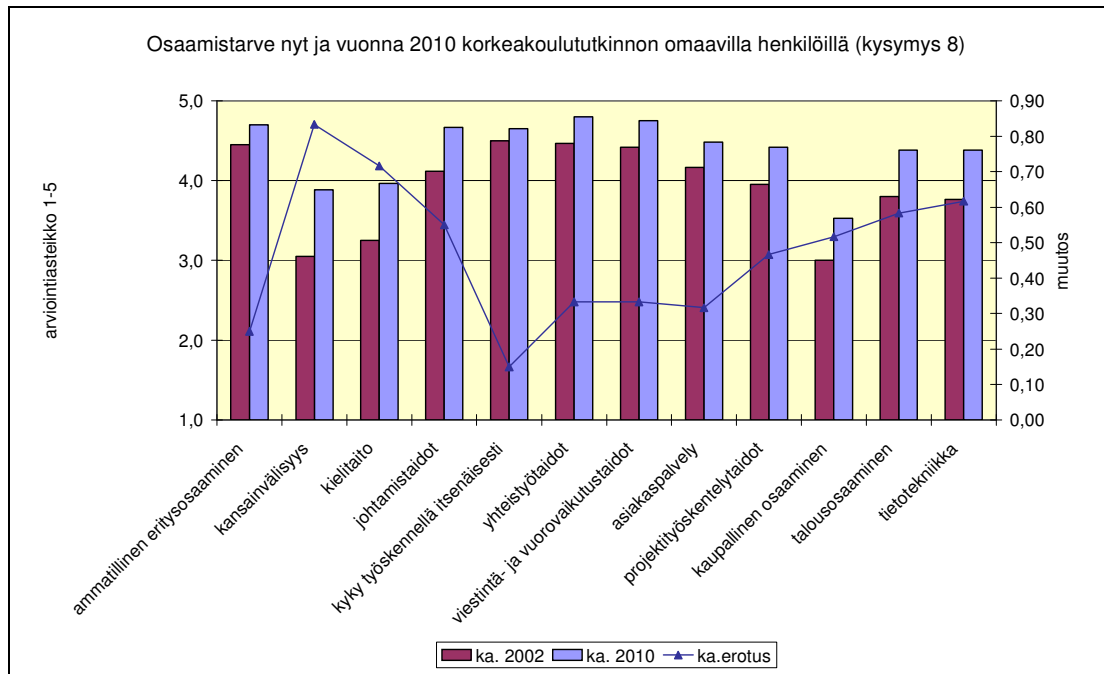
Nykyiseen osaamistarpeeseen verrattuna tulevaisuudessa tärkeämpiä ovat projektityöskentelytaito ja tietotekniset taidot sekä kansainvälisyysosaaminen ja kielitaito. Myös taloudellisen osaamisen merkitys kasvaa nykyiseen verrattuna.



Kuvio 34: Kouluasteen ammatillisen tutkinnon suorittaneiden osaamistarve vuonna 2002 ja vuonna 2010.

Kaikki haastattelututkimuksessa vaihtoehtoina tarjottu osaaminen lienee tarpeellista ja hyödyllistä henkilöstön kehittämisessä vuoteen 2010 mennessä. Henkilöstön osaamisen kehittämisen painopistealueet löytynevät nimenomaan eri osaamistarpeiden välisistä eroista.

Yliopistotutkinnon suorittaneilla henkilöillä lähes kaikkia kysytyjä valmiuksia pidettiin tärkeinä. Myös yliopistotutkinnon suorittaneiden kohdalla yhteistyö-, viestintä- ja vuorovaikutustaidot nousivat osaamistarpeiden kärkeen. Jatkossa kansainvälisyysosaaminen ja kielitaito tulee nykyistä tärkeämmäksi.



Kuvio 35: Osaamistarve yliopistotutkinnon saaneilla henkilöillä, kaikki vastaajat

#### 4.4.3 Nykyiset ja tulevat osaamisvajeet

Kyselyn tekoajankohtana vastaajat ilmoittivat henkilöstövajetta olevan sosiaalityöntekijöistä, opettajista, erityisopettajista, matematiikan opettajista sekä lääkäreistä. Erittäin erityisesti sairaanhoitajia ja sosiaalityöntekijöitä on vaikea saada määrääkäänsä sijaisuuksiin.

Osaamisen kohdalla kyselyajankohtana oli vajetta oman alan erityisosaamisesta, esimerkiksi verotuksen tai etuuksien hallinnan syvällisestä ammattiosaamisesta. Myös teknistä erityisosaamista kaivattiin lisää. Pulaa oli esim. tietotekniikan, kiinteistönvalvonnan ja sairaalaympäristön teknisestä osaamisesta.

Tulevaisuudessa osaamisvajetta arvioitiin tulevan nykyisten lisäksi julkisessa hallinnossa ja johtamisessa tarvittavassa laaja-alaisessa osaamisessa. Muita todennäköisiä pullonkauloja ovat projektiosaaminen ja kielitaitoinen asiakaspalveluosaaminen.

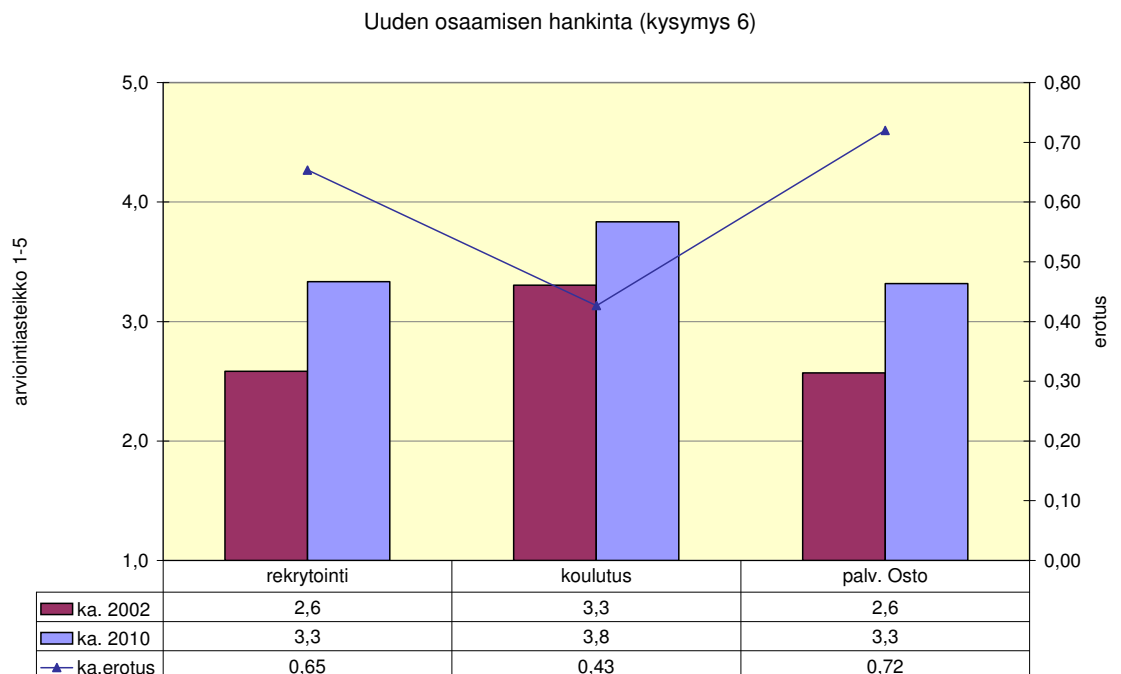
Tulevaisuudessa henkilöstövajasta ennakoitiin esiintyvän nykyisten vajeiden lisäksi sairaanhoitajissa, etenkin vanhuksiin erikoistuneista hoitajista tulee olemaan pulaa. Puutetta arvioitiin tulevan myös insinööreistä, jotka olisivat erikoistuneita esimerkiksi tietotekniikkaan tai vesihuoltoon sekä ”hyvistä ammattimiehistä”.

Vastaajat arvioivat, että yleisesti ottaen korkeakoulu- tai yliopistotutkinnon suorittaneista henkilöistä tulee olemaan puutetta alasta riippumatta, ellei julkisen sektorin palkkataso nouse.

#### 4.4.4 Osaamisen hankintatavat

Organisaatio voi hankkia tarvitsemaansa osaamista kouluttamalla olemassa olevaa henkilöstöään, ostamalla osaamista tai palveluja sekä rekrytoimalla uutta henkilöstöä.

Vastaajien näkemys oli, että kaikkien osaamisen hankintatapojen merkitys kasvaa tulevaisuudessa. Henkilöstökoulutus tulee jatkossakin olemaan tärkein osaamisen hankintatapa, mutta rekrytoinnin ja palvelujen oston merkitys osaamisen hankintatapoina tulevat suhteellisesti kasvamaan henkilöstökoulutusta enemmän.



Kuvio 36: Osaamisen hankintatavat vuonna 2002 ja vuonna 2010.

## 5 JOHTOPÄÄTÖKSET JA SUOSITUKSET

### 5.1 Ennusteiden lähtökohdat ja oletukset

Julkisen sektorin osaamistarpeiden ennusteissa on lähtökohdaksi otettu kyselyyn vastanneiden organisaatioiden antamat tiedot sekä Tilastokeskuksen työssäkäyntitilaston tutkintokohtaiset tiedot 31.12.1999.

Kyselyyn vastanneiden organisaatioiden palveluksessa on noin 85 % julkisen sektorin henkilöstömäärästä Etelä-Karjalassa. Määrällisiä tarpeita laskettaessa on oletettu, että kyselyn ulkopuolelle jääneiden organisaatioiden henkilöstön määrä, rakenne ja kehitys on samanlainen kuin kyselyyn vastanneissa ei-kunnallisissa alle 150 henkilön organisaatioissa keskimäärin.

Peruslähtökohtana on, että julkisen sektorin henkilöstömäärä Etelä-Karjalassa kasvaa kokonaisuudessaan lähes 4 % vuodesta 2002 vuoteen 2010. Määrällisesti tämä tarkoittaa noin 550 henkilön lisätarvetta nykyiseen verrattuna. Kun nykyisen henkilöstön poistuma otetaan huomioon, **julkisen sektorin uuden työvoiman tarve on noin 3430 henkilöä vuodesta 2002 vuoteen 2010.**

Kuntasektorilla henkilöstömäärä vähenee sosiaali- ja terveystoimea lukuun ottamatta. Julkisen sektorin henkilöstömäärän kasvu aiheutuukin muiden kuin kuntaorganisaatioiden kasvusta. Etenkin suuret yli 150 henkilöä työllistävät Etelä-Karjalassa toimivat valtion organisaatiot kasvavat.

Erityisesti tutkintokohtaisia ennusteita laadittaessa on käytetty harkintaa ja vastaajien ilmoittamia määrällisiä tietoja on pyritty suhteuttamaan mm. muihin haastatteluissa esille tulleisiin muihin tietoihin.

Henkilöstötarvetta ennustettaessa ei ole erikseen otettu huomioon esimerkiksi mahdollisia muuttoliikkeen tai osa-aikaeläkkeen käytön aiheuttamia vaikutuksia henkilöstön poistumaan ja uuden henkilöstön tarpeeseen. Nämä sisältyvät kuitenkin ainakin osittain kyselyyn vastanneiden tekemiin arvioihin henkilöstön poistumasta ja henkilöstötarpeista. Mikäli muuttoliike Etelä-Karjalasta on voimakasta, henkilöstöä siirtyy merkittävässä määrin yksityisen sektorin palvelukseen tai muutoin kuin eläköitymisen vuoksi pois työelämästä, uuden työvoiman rekrytointitarve tulee olemaan ennustettua suurempi.

## 5.2 Ennuste julkisen sektorin osaamistarpeesta koulutustasoittain

Alla olevassa taulukossa on arvioitu julkisen sektorin uuden henkilöstön tarve vuodesta 2002 vuoteen 2010. Ennusteen lähtökohdaksi on otettu kyselyyn vastanneiden ilmoittamat koulutustasokohtaiset henkilöstötarpeet.

**KOULUTUSTASOKOHTAINEN ENNUSTE**

	Ei tutkintoa	Kouluaste	AMK	Yliopisto	YHTEENSÄ
<b>KUNTASEKTORI TOIMIALOITTAIN</b>					
Tekninen toimi	10	135	35	10	190
Sosiaali- ja terveystoimi	5	510	485	135	1135
Sivistys- ja koulutoimi	0	30	20	255	305
Hallinto	0	35	35	30	100
<b>MUUT JULKISET ORGANISAATIOI</b>					
Henkilöstömäärä yli 150	15	415	390	365	1185
Henkilöstömäärä alle 150	5	80	115	30	230
Kyselyn ulkopuolella olleet organisaatiot (arvioitu)		105	140	40	285
<b>YHTEENSÄ HENKILÖITÄ</b>	<b>35</b>	<b>1310</b>	<b>1220</b>	<b>865</b>	<b>3430</b>
<b>YHTEENSÄ %</b>	<b>1 %</b>	<b>38 %</b>	<b>36 %</b>	<b>25 %</b>	<b>100 %</b>

Taulukko 4: Julkisen sektorin uuden henkilöstön tarve vuodesta 2002 vuoteen 2010 henkilöstön koulutustason mukaan.

Ehkä yllättävintä on ammatillisen kouluasteen tutkinnon suorittaneiden suuri tarve. Tähän vaikuttaa julkisten organisaatioiden halu nostaa henkilöstönsä koulutustasoa, jolloin vailla ammatillista tutkintoa olevat eläkkeelle siirtyvät pyritään korvaamaan tutkinnon suorittaneilla. Osa tarpeesta tulee kouluasteen tutkinnon suorittaneiden henkilöiden eläköitymisestä ja lisäksi pieni osa aikaisemmin opistotason tutkinnoista korvaantunee koulutasoisilla tutkinnoilla.

Vanhan opistotasaisen tutkinnon suorittaneille on edelleen kysyntää työmarkkinoilla. Rekrytointitilanteissa he sijoittuvat todennäköisimmin samaan ryhmään ammattikorkeatutkinnon suorittaneiden kanssa.

Ammattikorkeakoulu- tai yliopistotutkinnon suorittaneita tarvitaan noin yhteensä 2085 henkilöä, mikä on noin 61 % kaikkien uusien henkilöiden määrästä.

Suurten valtionhallinnon organisaatioiden Etelä-Karjalassa tapahtuva toiminta palvelee eteläkarjalalaisten lisäksi muun Suomen tarpeita.

## 5.3 Ennuste julkisen sektorin osaamistarpeesta tutkinnoittain

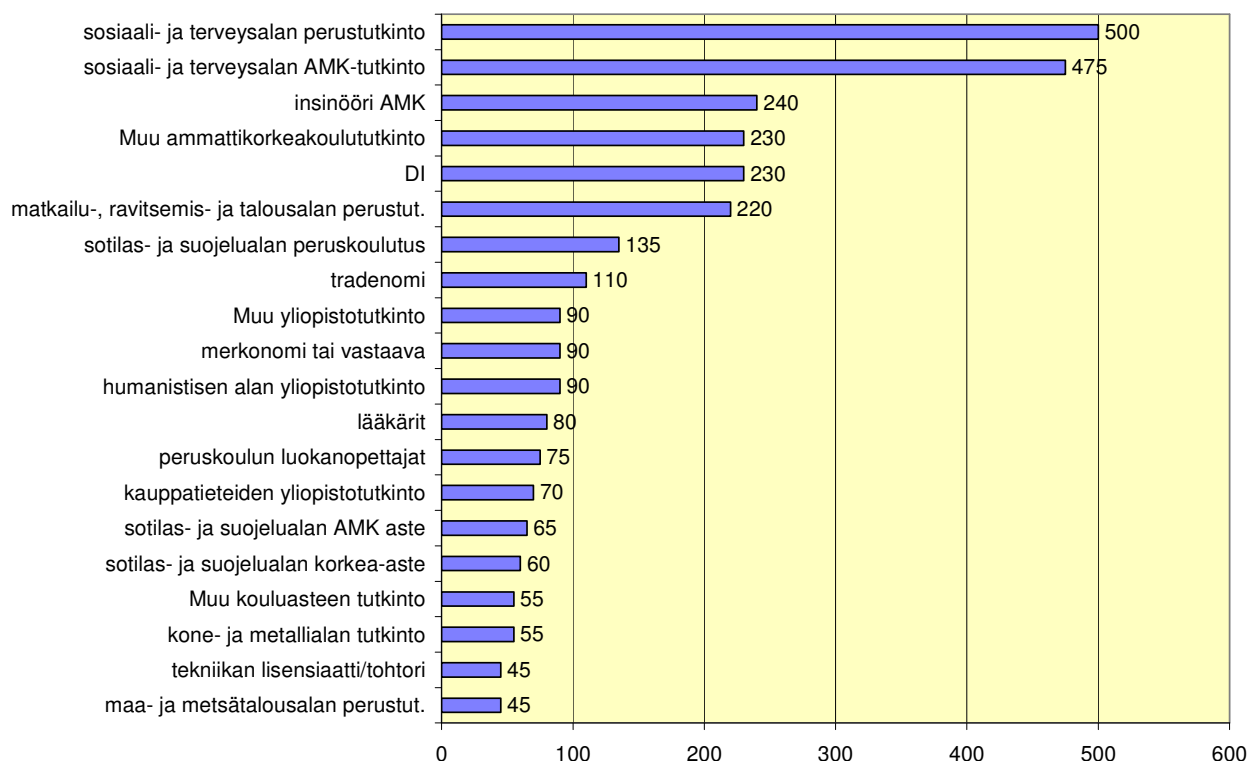
Tutkintokohtaisessa ennusteessa lähtökohtana on tieto tutkinnoista tai ammattinimikkeistä sekä kyselyyn vastanneiden antamat arviot henkilöstötarpeesta tutkinnoittain.

	Määrä 31.12.1999	Ennustettu uusien henkilöjen tarve vuoteen 2010
maa- ja metsätalouden perustut.	236	45
maa- ja metsätalouden insinööri AMK	11	15
kulttuurin perustutkinto	65	10
kulttuuri AMK	7	10
humanistisen alan yliopistotutkinto	459	90
sotilas- ja suojelualan peruskoulutus	548	135
sotilas- ja suojelualan AMK aste		65
sotilas- ja suojelualan korkea-aste	309	60
lastentarhanopettajat	238	40
peruskoulun luokanopettajat	430	75
erityisopettajat	61	20
aineen opettajat	236	40
matkailu-, ravitsemis- ja talousalan perustut.	1229	220
restonomi	84	20
merkantti	356	
merkonomi tai vastaava	1123	90
tradenomi	42	110
kauppätieteiden yliopistotutkinto	99	70
kone- ja metallialan tutkinto	217	55
LVI-alan perustutkinto	30	15
auto- ja kuljetusalan perustutkinto	101	15
sähköalan perustutkinto	157	35
tietotekniikka-alan perustutkinto	10	30
paperi- ja kemianteollisuuden perustutkinto	65	20
puualan perustutkinto	43	20
elintarvikealan perustutkinto	22	10
rakennusalan perustutkinto	101	30
maanmittaustekniikan perustut.	16	10
tekstiili- ja vaatetusalan perustutkinto	215	20
rakennus- ja yhdyskunta-alan tutkinto	41	20
tekniikko	346	
insinööri, opisto	193	
insinööri AMK	47	240
DI	239	230
tekniikan lisensiaatti/tohtori	87	45
nuoriso- ja vapaa-ajan perustutkinto	85	20
nuoriso- ja vapaa-ajan opistotutkinto	24	5
sosiaali- ja terveysalan perustutkinto	1778	500
sosiaali- ja terveysalan opistotutkinto	1395	
sosiaali- ja terveysalan AMK-tutkinto	51	475
sosiaali- ja terveysalan yliopistotutkinto	44	30
lääkärit	296	80
Muu yliopistotutkinto	525	90
Muu ammattikorkeakoulututkinto		230
Muu kouluasteen tutkinto		55
Ei ammatillista tutkintoa	2539	35
<b>YHTEENSÄ</b>		<b>3430</b>

Joistakin ammattikorkeakoulututkinnoista ei vielä ollut tilastoaineistoa 31.12.1999. Nämä ovat kohdassa muu ammattikorkeakoulututkinto.

Henkilöstötarvetta tutkinnoittain arvioitaessa on lähtökohtana lisäksi ollut, että toimisto- ja palvelutyön sekä sivistystyön kokonaishenkilöstömäärä vähenee merkittävästi. Hoitotyön henkilöstömäärä kasvaa voimakkaimmin, muita kasvavia alueita ovat johdanto- ja asiantuntija sekä tekninen asiantuntijatyö.

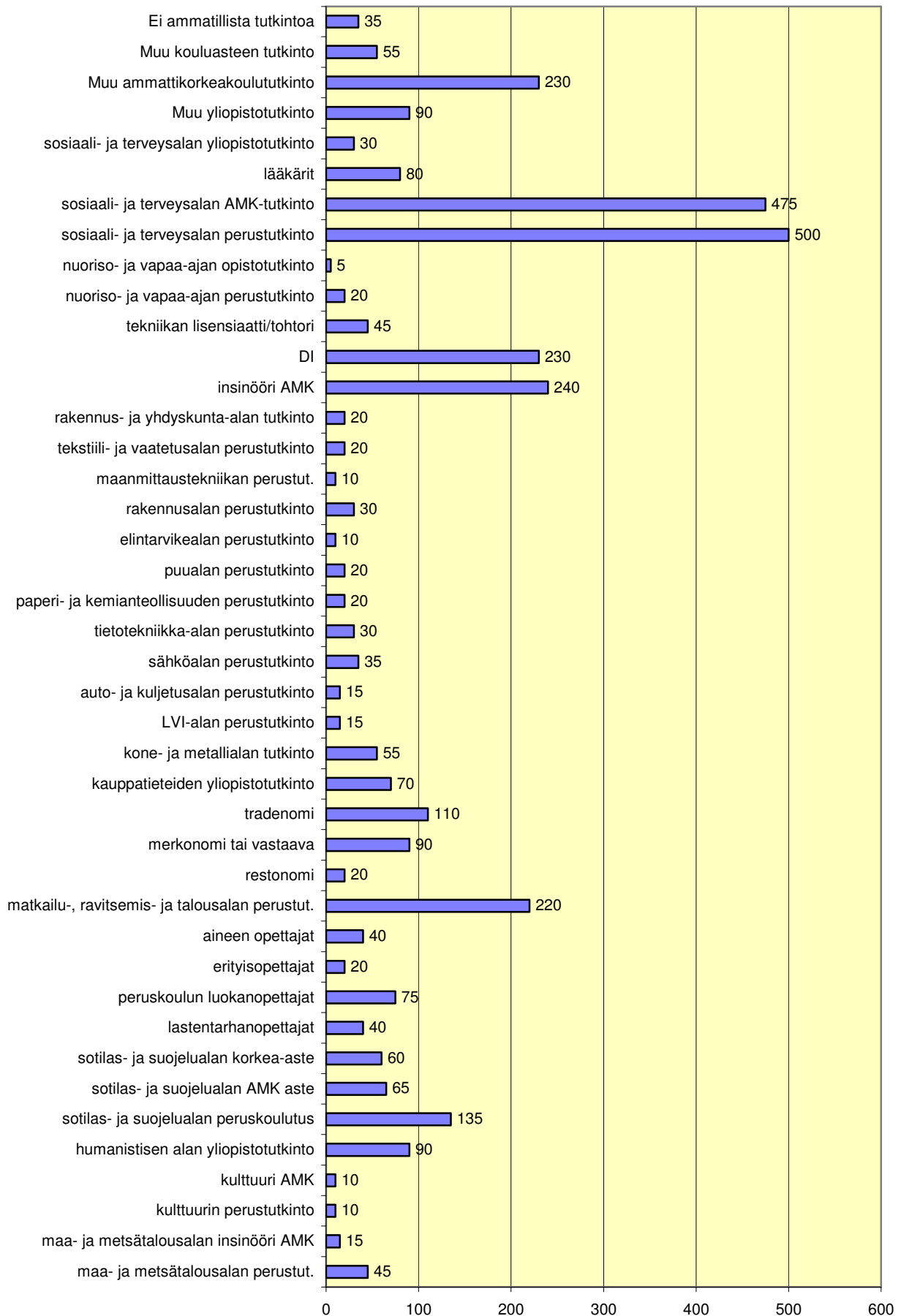
Alla olevassa kuviossa (kuvio 37) on ne 20 tutkinto- tai ammattinimikettä, joissa uuden henkilöstön tarve on suurin. Eniten tarvitaan sosiaali- ja terveystieteiden alan tutkinnon suorittaneita uusia henkilöitä. Esitetty määrä sosiaali- ja terveystieteiden alan henkilöstömäärästä on vähimmäishenkilöstötarve.



Kuvio 37: Uuden henkilöstön tarve vuoteen 2010, yleisimmät 20 tutkintonimikettä

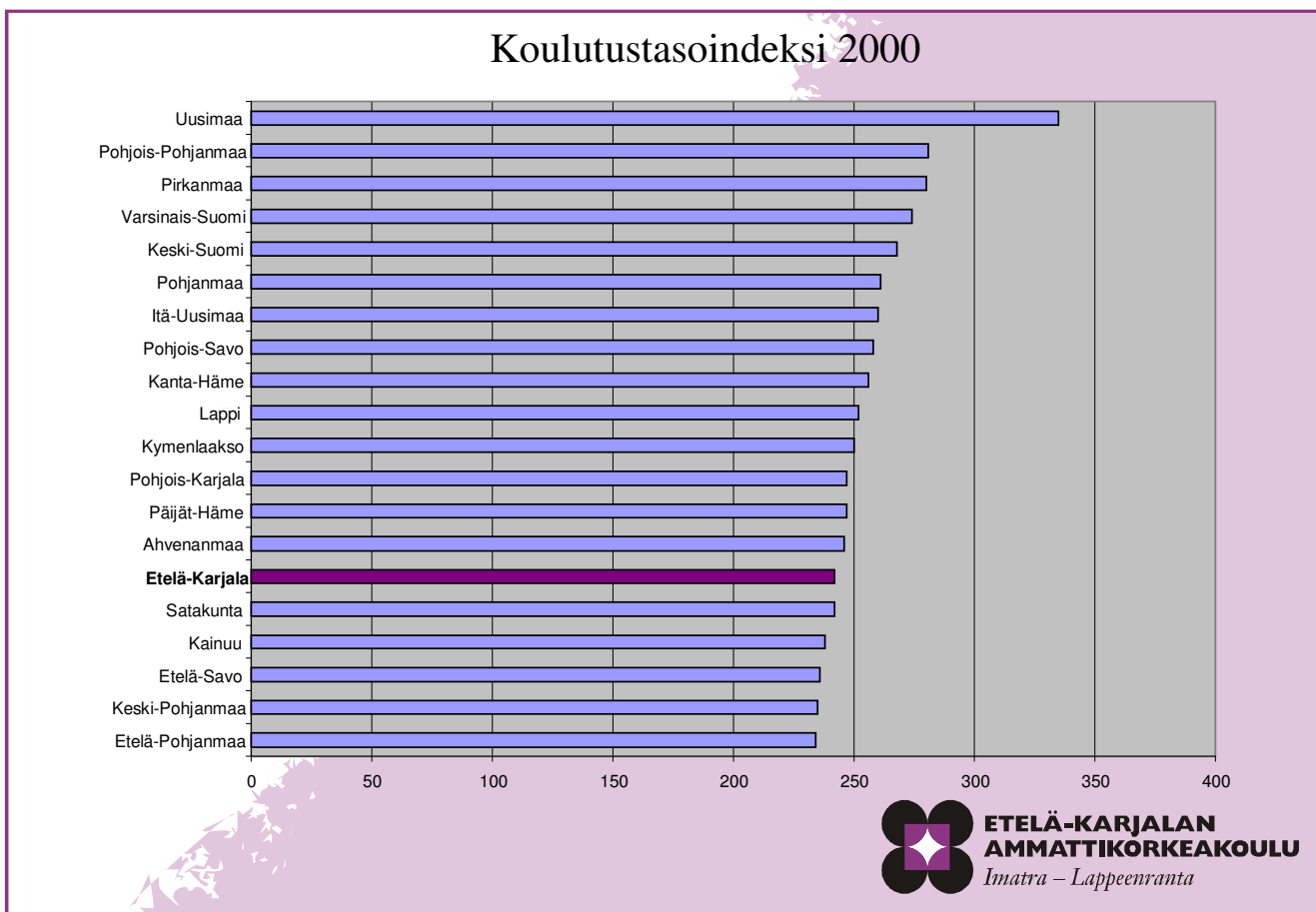
Seuraavalla sivulla olevassa kuviossa (kuvio 38) on esitetty tutkintokohtaisesti uuden henkilöstön tarve kaikkien niiden tutkintojen tai nimikkeiden osalta, joita tarvitaan vähintään 5 henkilöä lisää.

Kuvio 38: Uuden henkilöstön tarve vuoteen 2010 tutkinnoittain.



#### 5.4. Suositukset jatkotoimenpiteiksi

Etelä-Karjalan maakunnan julkisella sektorilla varsin suuri osa työvoimasta on tällä hetkellä vailla tutkinnon tuomaa muodollista pätevyyttä. Noin joka kuudes maakunnan kunta- tai valtiotyönantajan palveluksessa olevasta henkilökunnasta on hankkinut osaamisensa muun kuin ammatillisen toisen asteen tutkinnon, entisen opistotutkinnon, ammattikorkeakoulututkinnon tai yliopistotutkinnon kautta. Etelä-Karjalan maakunnan koulutustaso muihin suomalaisiin maakuntiin verrattuna näkyy myös Tilastokeskuksen ylläpitämässä koulutustasoindeksissä.



Kuvio 39: Maakuntien koulutustasovertailu vuonna 2002

*Lähde: Tilastokeskus*

Julkisella sektorilla melkoinen osa vailla ammatillista tutkintoa olevasta työvoimasta on ikääntynyttä ja poistuu työvoimasta vuoteen 2010 mennessä. Maakunnan koulutustaso siis nousee luonnollisen poistuman kautta. Tästä huolimatta maakunnan aikuis- ja täydennyskoulutuksella on tämän tutkimuksen tulosten mukaan paljon tehtävää koulutustason nostamisessa kasvualueiden maakuntien tasolle. Erityisesti aikuiskoulutukseen suunnattuja aloituspaikkoja ja voimavaroja pitäisi Etelä-Karjalassa saada lisättyä, jotta koulutustasossa voitaisiin päästä samalle tasolle voimakkaasti kasvavien kasvualueiden kanssa.

Kasvukeskusohjelmassa tämän tutkimuksen ja kauppakamarin laatiman, elinkeinoelämää koskevan selvityksen tuloksien raportoinnin jälkeen koulutusorganisaatiot laativat maakunnalle koulutus- ja tutkimusstrategian, jossa strategiatyöskentelyn tausta- ja lähtöaineistona käytetään näiden tutkimuksien tuottamaa tietoa. Ennen tämän strategian laatimista maakunnallisen sidosryhmien tulisi määritellä se koulutuksellinen tavoitetaso, johon Etelä-Karjalassa pyritään. Kun strategiset suunnat on valittu ja tavoitetaso määritelty, osana koulutus- ja tutkimusstrategiaa koulutusorganisaatioiden tulisi laatia pitkän tähtäimen toimenpideohjelma Etelä-Karjalaa koskien.

Tätä tutkimusta varten kerättyä tilastoaineistoa ja niihin perustuvia ennusteita tulisi jatkossa päivittää vähintään viiden vuoden välein toistettavilla seurantatutkimuksilla. Maakunnan päätöksentekijät tarvitsevat tietoa suunnatessaan resursseja siten, että Etelä-Karjalan maakunta voisi nousta ja pysyä valtakunnan kasvualueiden joukossa. Koulutusorganisaatiot tarvitsevat tilastoja ja ennusteita maan koulutus- ja tutkimusstrategioita laatiessaan ja toteuttaessaan.

Samanlainen seuranta ja suunnitelmallinen tilastoaineiston kerääminen tarvitaan ehdottomasti myös yksityiseltä sektorilta. Koulutusorganisaatiot pystyvät näin suuntaamaan aloituspaikkojaan ja koulutustuotantoaan niin nuoriso- kuin aikuispuolen koulutuksessa sekä julkisen sektorin että elinkeinoelämän työvoima- ja osaamistarpeiden mukaisesti. Elinkeinoelämän osalta työnantajapuolen organisaatiot ovat lukumääräisesti vaikeammin hallittavissa ja pienten yritysten suuri lukumäärä vaikeuttaa luotettavan tiedon keräämistä, mutta jonkinlaisia arvioita pitäisi Etelä-Karjalassa kuitenkin suunnitelmallisesti laatia.