

MANK ry

NUORIA INFRATÖIHIN- PROJEKTI

LOPPURAPORTTI

Panu Tuominen
24.2.2016

Sisällysluettelo

Yhteenvedo	3
Lähtökohta projektille	4
Infra-alan koulutus Suomessa tilastojen valossa.....	5
Projektin käynnistäminen.....	6
Tutustuminen oppilaitoksiin.....	6
Markkinointi ja viestintä.....	7
SOME	8
Perinteinen media	8
Markkinointimateriaali	9
Projektin talous.....	12
Toimenpiteet	13
Oppaat työnantajille.....	13
Maarakennuskoneenkuljetus Taitaja-kisoihin.....	14
Infra-info – kiertue.....	14
Yhteistyö Vetovoima ry:n kanssa	16
Ala-projektit.....	16
Maarakennuskoneenkuljettajan RekryKoulutus	16
Jatkuvuus	16
Huomioita ja toimenpidesuosituksia.....	18
Näkyvyys oppilaitoksissa	18
Työ- ja harjoittelupaikat	18
Työelämästä opettajia oppilaitoksiin ja infran opetusta opintojen alkuun	18
”Ei kaikille”	19
Infra-alan opetus	19
Urakka- ja konsulttitarjouspyyntöihin maininta opiskelijoiden työllistämisestä	20
Sytetään kiinnostus alaan!	20
Projektipäällikön arvio onnistumisesta ja vaikuttavuudesta.....	20
VAHVUUDET	20
HEIKKOudet	21
MAHDOLLISUUDET	21

UHAT	22
KOKONAISUUTENA	22
Projektin tukijat:	23
Liiteluettelo:	26
LIITE 1: Palkkatuki opas työnantajille – tiivistelmä (projektipäälliköltä saa laajan version).....	27
LIITE 2: Harjoittelija hommissa – opas pk-yrittäjille: harjoittelija & kesätyöntekijä.....	28
LIITE 3: Infra-alaa opiskelevien kesätyöntekijöiden haastattelut kesällä 2014	30
LIITE 4: Mielipidekirjoitus päivälehtiin.....	33
LIITE 5: MANK Maarakennuspäivä 2014 - Nuoria infratöihin workshopin tulokset.....	34
LIITE 6: Kysely INFRA ry:n jäsenyrityksille 8/2015 – työvoiman saatavuus & opiskelijat	37
LIITE 7: Nuoria infratöihin-projektin esitys Maarakennuspäivässä 24.9.2015.....	39
LIITE 8: MANK:n & TTS:n maarakennuskoneenkuljettajan RekryKoulutus 2-7 / 2015.....	43

Yhteenveto

Infra-ala kärsii osaajapulasta. Pulaa on etenkin työmaatason työnjohdosta ja ammattitaitoisista maarakentajista. Maantieteellisesti ongelma on pahin siellä, missä suurin osa urakoistakin; isoissa kaupungeissa ja etenkin pääkaupunkiseudulla. Yksi keskeinen syy alan heikkoon vetovoimaan on ajantasaisen tiedon puute. Infra-ala tarjoaa erittäin monipuolisia työtehtäviä ja digitalisoituu vauhdilla myös kaivurin kopissa. Tämä ei ole kuitenkaan yleisesti tiedossa. Tämän projektin keskeisiä tehtäviä on ollut ajantasaisen tiedon välittäminen nuorille. Myös jatkossa infra-alalla täytyy huolehtia siitä, että sen näkyvyys esim. oppilaitoksissa ja koulutusmessuilla on riittävä.

Projektipäällikkö on puhunut lukuisissa tilaisuuksissa ja osallistunut erilaisiin työryhmiin. Keskeinen viesti työelämän suuntaan on ollut se, että kesätyö- ja harjoittelupaikkojen tarjoaminen nuorille on ensiarvoisen tärkeää nuorien houkuttelemiseksi alalle. Lisäksi heille pitää antaa tukea ja vastuuta sopivassa suhteessa. Ensikokemus alalta on usein ratkaisevan tärkeä uravalinnan kannalta.

Ammattikorkeakoulut kärsivät resurssipulasta ja etenkin vierailijaluennoitsijoille olisi tarvetta. Lisäksi rakennustekniikan-opintojen alussa ei ole välttämättä riittävän monipuolisesti infra-alan kursseja. Käsitys alasta voi jäädä opiskelijoille turhan suppeaksi, mikä heijastuu suoraan siihen, miten moni suuntautuu opinnoissaan infra-puolelle. Olisi hyvä, jos työelämässä tuettaisiin työntekijöiden mahdollisuuksia pitää luentoja oppilaitoksissa.

Projektissa tuotettiin erilaista materiaalia: oppaita, markkinointimateriaalia, esitteitä ja haalarimerkkejä. Nämä kaikki ovat edelleen käytettävissä projektin jälkeenkin.

Projektissa toteutettiin vuosittain infra-info kiertue, jossa käytiin läpi kaikki alaa opettavat ammattikorkeakoulut. Näissä tilaisuuksissa tuotiin mahdollisimman laajasti esiin mitä kaikkea ala pitää sisällään. Infot saivat hyvän vastaanoton ja niissä jaettu tieto tuli tarpeeseen. Jatkossakin tulee varmistaa, että ala näkyy oppilaitoksissa ja vastaavanlaisia tilaisuuksia järjestetään säännöllisesti. Tähän tarvitaan alan sisäistä koordinoitua ja yhteistyötä.

Rakennus- ja kiinteistöalan Vetovoima ry:n kanssa on tehty paljon yhteistyötä alan ammattioppilaitosopetuksen näkyvyyden puolesta. Ylä-asteikäisiä nuoria ja opoja tavoitettiin niin messuilla, kuin esimerkiksi avoimet työmaat-tilaisuuksissakin. Yhteistyö Vetovoima ry:n kanssa on syytä pitää aktiivisena ja huolehtia sen jatkuvuudesta.

Yhteistyössä edellä mainitun Vetovoima ry:n kanssa tehdyn työn tuloksena saatiin maarakennuskoneenkuljetus näytöslajiksi Taitaja 2017 –kisoihin Helsinkiin. Kyseessä on ammattiosaajien valtakunnallinen kilpailu, jonne tulee yleisöksi kymmeniä tuhansia nuoria. Loistava paikka esitellä alaa.

Infra-alan tulee nähdä nuorien houkuttelemisen alalle yhteisenä projektina. Yhteistyöllä voidaan saavuttaa hyviä ja nopeitakin tuloksia. Jalkautuminen oppilaitoksiin, kiinnostuksen osoittaminen opiskelijoita kohtaan, kesätyö- ja harjoittelupaikkojen tarjoaminen, vierailu-luentoja ja ekskursioita oppilaitoksille ja opiskelijoiden mukaanotto messuille ja tapahtumiin! Yhdelle toimijalle tämä on tekemätön paikka, mutta alan yhteistyöllä tästä hyötyy koko infra-ala.

Lähtökohta projektille

Maarakennusalan neuvottelukunta MANK ry oli jo vuosia kiinnittänyt vakavaa huomiota infra-alan osaamis- ja resurssivajaukseen, ja ongelma oli tunnistettu yleisesti alalla. Syksyn 2012 aikana puutteiden korjaamiseen haettiin konkreettisia toimenpide-ehdotuksia ja käytiin vuoropuhelua alan toimijoiden kesken. Päätettiin teettää tarkempi analyysi ja selvitys ongelmista. Selvityksen laati haastatteluihin perustuen MANK ry:n hallituksen ohjauksessa Pekka Vaara.

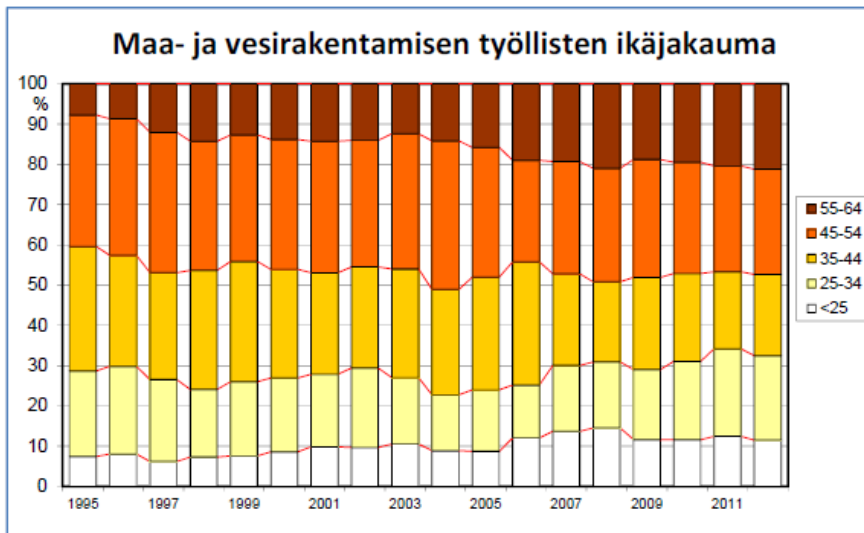
Pekka Vaaran tekemässä selvitystyössä nousivat esille erityisesti työmaiden resurssiongelmat. Työmailta puuttuu ammattinsa osaavia ja motivoituneita työntekijöitä ja työkoneiden kuljettajia. Takavuosina lopetettu rakennusmestarikoulutus on jättänyt suuren työnjohtajavajeen infra-alan palveluyrityksiin ja kuntien tuotanto-organisaatioihin.

Selvityksessä huomio kohdistui infra-alan työpaikkojen kehittämiseen. Alan työnantajat eivät voi edellyttää nykynuorten muuttuvan alan odotuksia vastaaviksi, vaan alan työpaikkojen on muututtava nuorten odotuksia vastaaviksi. Tarvitaan työpaikkoja ja työnantajia, jotka ovat huolehtineet työolosuhteet kuntoon sekä huolehtivat nuorten työntekijöiden perehdyttämisestä ja motivoimisesta. Työnjohdon olisi osattava kuunnella nuoria ja ottaa yksilön tarpeet huomioon, halukkaille on annettava vastuuta ja haasteita.

Pekka Vaara teki ensimmäisen projektisuunnitelman, jonka pohjalta laadittiin toteutettu projektisuunnitelma. Projektipäällikkönä toimi Panu Tuominen.

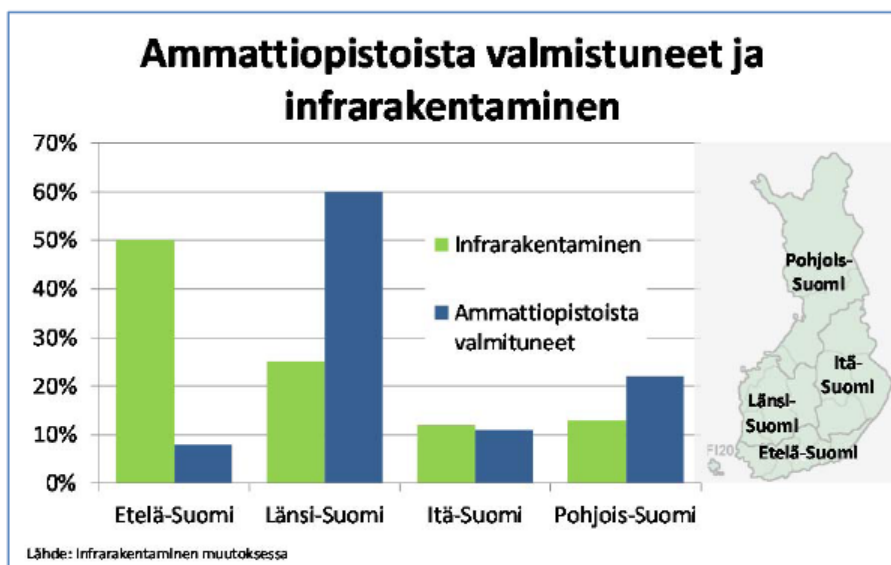
Infra-alan koulutus Suomessa tilastojen valossa

Infra-alan työlliset ikääntyvät. Ikäjakauman tarkastelu reilun 15-vuoden ajalta näyttää, että yli 55-vuotiaiden osuus on yli kaksinkertaistunut, kun taas alle 35-vuotiaiden osuus on noussut vain muutamalla prosenttiyksiköllä (taulukko 1.).



Taulukko 1. Maa- ja vesirakennusalan työntekijöiden ikäjakauma. (Infrarakentaminen muutoksessa, 2014 / Tilastokeskus, työvoimatilasto)

Ammattioppilaitoksista ei valmistu varsinkaan Etelä-Suomen tarpeisiin riittävästi osaajia. Tarvetta ei ole niinkään karsia oppilaitospaikkoja muualla Suomessa, kuin saada Etelä-Suomeen lisää koulutusta ja ennen kaikkea lisätä koulutuksen vetovoimaisuutta. Ongelmana Etelä-Suomessa on myös oppilaitosten isot keskeyttämisprosentit.



Taulukko 2. Infra-alalle valmistavien oppilaitosten sijoittuminen (valmistuvat opiskelijat) ja infrarakentaminen Suomessa. (Infrarakentaminen muutoksessa, 2014)

Työnjohtopuolella tilanne on vähintään yhtä haastava. Infra-alalle tarvittaisiin vuosittain uusia insinöörejä ja rakennusmestareita yhteensä n. 250 vuodessa. Tämä tarkoittaisi n. 20 % koko rakennusalan koulutuksesta. Tällä hetkellä valmistuvia on vain n. 100 – 150 vuodessa, mikä vastaa n. 10 % rakennusalan valmistuvia. (Nippala & Vainio, Infrarakentaminen muutoksessa, 2014.)

Projektin käynnistäminen

Rakennusmestarit- ja insinöörit AMK RKL tarjosi projektille työtilat, työvälineet ja lähiohjauksen. Lähiohjaajana toimi MANK:n hallituksen jäsen RKL:n toimitusjohtaja Ahti Junttila. Toisena ohjaajana - tai paremminkin mentorina - toimi MANK:lle esiselvityksen ja alkuperäisen projektisuunnitelman tehnyt Pekka Vaara. Lisäksi taustalla toimintaa ohjasi MANK:sta ohjausryhmä, jossa keskeisimpinä vaikuttajina etenkin Harri Yli-Villamo ja Mikko Leppänen.

Projektin ohjauksen työnjako:

- Ahti Junttila: päivittäiseen toimintaan, rahan käyttöön ja käytännön asioihin liittyvä ohjaus.
- Pekka Vaara: mentori. Tapaamisia oli kaikkiaan 10, ajalla 3.1 – 14.4.2014. Lisäksi Vaara oli mukana muutamissa ohjausryhmän kokouksissa projektin alussa. Tämä oli erittäin toimiva malli. Vaaralla oli pohjatyönsä ansiosta hyvä käsitys alan toiminnasta ja valmiita kontakteja, joita voitiin hyödyntää.
- Ohjausryhmä: projektin ohjausryhmä muodostui MANK:n hallituksesta. Käytännössä ohjausryhmän kokouksiin osallistui keskimäärin 4 – 7 henkeä. 2014 ohjausryhmä kokoontui seitsemän kertaa ja 2015 viisi kertaa. Ohjausryhmässä päätettiin projektin suuret linjat ja hyväksyttiin projektin isommat kulut.

Johtopäätös: Tämänkaltaiset projektit vaativat taustalleen selkeän mallin ohjauksesta. Tässä tapauksessa ohjaus jakaantui päivittäiseen yleisohjaukseen ja toisaalta n. 1 ½ kuukauden välein kokoontuvaan ohjausryhmään. Alkupään mentori-malli toimi erittäin hyvin.

Tutustuminen oppilaitoksiin

Heti projektin alettua oli selvää, että saadakseen alan koulutuksen tilanteesta mahdollisimman kattavan kuvan ja toisaalta, projektin tutuksi tekemiseksi, olisi syytä kiertää oppilaitokset mahdollisimman kattavasti. Vuoden 2014 kevääseen mennessä projektipäällikkö oli kiertänyt lähes kaikki infra-alaa opettavat ammattikorkeakoulut ja suurimman osan alaa opettavista

ammattioppilaitoksista. Opettajien suhtautuminen projektiin oli myönteinen ja jonkin verran saatiin myös ehdotuksia asioista, joihin projektissa voitaisiin vaikuttaa. Esiin nousi kaksi päähuomiota:

- **Ammattioppilaitosten** tilanne on polarisoitunut siten, että etenkin Etelä-Suomessa ja yleensäkin isoilla kaupunkiseuduilla maarakentaja/maarakennuskoneenkuljettaja-koulutus ei ole vetovoimainen. Pahimmillaan luokat jäävät vajaiksi ja keskeyttäjien määrät ovat suuria. Toisaalta, maakunnissa tilanne voi olla päinvastainen ja parhaimmillaan hakijoita on nelinkertainen määrä suhteessa aloituspaikkoihin.

- **Ammattikorkeakouluista** saatu viesti oli varsin yksiselitteinen; infra-puolen valitsevien opiskelijoiden määrä on lähes kaikissa kouluissa liian pieni. Yleisenä syynä tähän pidettiin heikkoa tietämystä alasta. Tampereen amk:ssa oli hyviä kokemuksia heidän järjestämistään infotilaisuuksista, joissa esiteltiin laajasti alan toimijoita ja työmahdollisuuksia. Tästä jalostui idea infra-info – kiertueeseen, mikä laajeni sittemmin kaikkiin infra-alaa opettaviin ammattikorkeakouluihin.

Opiskelijoiden työssäoppimis- ja harjoittelupaikkoja oli molemmilla koulutusasteilla pääsääntöisesti hyvin tarjolla. Myös työllistymistilanne oli etenkin isoissa kaupungeissa hyvä.

Alkuperäisen projektisuunnitelman mukaan infra-alan yliopistotason koulutusmäärät ovat toistaiseksi hyvällä tasolla, joten se rajautui pois aktiivisesta toiminnasta.

Johtopäätös: Oppilaitoksiin ja opettajiin tutustuminen, sekä toisaalta henkilökohtainen esittäytyminen on tämänkaltaisissa projekteissa välttämätöntä. Pelkkä sähköinen viestintä – ainakaan aluksi – ei tavoita riittävästi kohderyhmää.

Markkinointi ja viestintä

Projektisuunnitelmassa ydinkohderyhmäksi määriteltiin noin 15 – 22-vuotiaat nuoret, joiden kiinnostus infra-alaa kohtaa tulee saada heräämään. Näin ollen projektin markkinointia ja viestintää lähdettiin suunnittelemaan juuri tätä kohderyhmää silmällä pitäen.

Tarjousten perusteella markkinointi-ilme ja materiaalin suunnittelu tilattiin Norr Design:lta. Suunnittelu aloitettiin workshopilla, johon osallistui yrityksen edustajan ja projektipäällikön lisäksi ohjausryhmään kuuluneet Paavo Syrjö ja Juhani Lohikoski.

Projektille tuotettiin yhtenäinen ilme. Markkinointiviestinnän sisältö sen sijaan suunniteltiin erikseen ammattitutkintoa ja amk-tutkintoa suunnitteleville. Ammattioppilaitos-opintojen markkinoinnissa painotettiin enemmän isoja koneita ja nykyaikaista teknologiaa. Amk-opintojen markkinointi nosti esille työn yhteiskunnallista merkittävyyttä, työvoiman tarvetta ja työn näkyvää ja näyttävää jälkeä.

SOME

Sosiaalisen median kanaviksi valittiin aluksi Facebook ja etenkin Twitter. Twitter viestit linkitettiin alusta alkaen siten, että ne päivittyvät myös Facebookiin. Myöhemmin projekti perusti tilin myös Instagramiin.

Vajaan kahden vuoden perspektiivillä katsottuna some:n seuraaminen voidaan jakaa kahteen osioon: nuoret tavoittaa parhaiten Facebookissa ja Instagramissa. Twitterissä projektia sen sijaan seuraa lähinnä työelämässä olevat, jotka ovat jollain tavalla tekemisissä projektin aihepiirin kanssa.

MANK:n Facebook tiliä on projektin lomassa päivitetty harvemmin. Osittain tämä on johtunut siitä, että projektin some-viestintä on kattanut infra-alan tapahtumia laajemminkin.

2015 Maarakennuspäivää varten perustettiin oma Twitter-tili. Jatkossa tulisikin miettiä, olisiko esim. MANK:n sihteeri sopiva henkilö vastaamaan MANK:n some-viestinnästä.

Perinteinen media

Projektin alkupuolella otettiin yhteys Rakennuslehteen, ja projektista tehtiin kuvallinen juttu. Muita lehtiä, joissa projekti sai näkyvyyttä ovat Locus, Rakennustaito ja Tekniikka & talous. INFRA-lehdessä projekti oli esillä useammankin kerran.

Projektipäällikön mielipidekirjoitus infra-alan työvoimapulasta julkaistiin loppuvuodesta 2014 useassa päivälehdessä, mm. Helsingin Sanomissa ja Turun Sanomissa, sekä monissa pienemmissä paikallislehdissä (Liite 2.).

Alan lehdet ovat tämänkaltaisen projektin tiedottamisen kannalta erittäin tärkeässä asemassa. Some-viestintä on paljon pirstaloituneempaa, ja toisaalta kenttä-tasolla sen käyttö ei ole edelleenkään erityisen aktiivista.



Kuva 1. Projektin näkyvyyttä printtimediassa

Markkinointimateriaali

Projektin käyttöön on tuotettu erilaista markkinointimateriaalia. Kaikessa materiaalissa toistuu yhtenäinen ilme.

Ammattioppilaitos ja ammattikorkeakoulu-opintoja suunnitteleville tehtiin omat ”flaijeri”-kokoiset esitteensä. Koska tämänkaltaiset esitteet päätyvät usein nopeasti roskiin, pidettiin lähtökohtana sitä, että esitteen viestin tulee olla iskevä ja napakka. Ammatillisen puolen opintojen mainoksessa on kaivinkone ja amk-mainoksessa työnjohtajia tunnelissa. Projektille tilattiin roll-upit samoilla kuva-aiheilla kuin em. esitteet. Esitteissä on mainittu MANK:n nettisivut ja projektin some-kanavat.



Kuva 2. Ammattioppilaitos-opintoja (vas.) ja amk-opintoja (oik.) mainostavat flaijerit.

Ammattikorkeakoulu ja yliopisto-opiskelijoita varten teetettiin haalarimerkkejä. Merkit on otettu hyvin vastaan opiskelijapiireissä. Haalarimerkit toimivat sekä MANK:n mainoksena, myös opiskelijoiden ammatti-identiteetin ja ammattiyhteyden vahvistajina myös jatkossa.



Kuva 3. MANK:n haalarimerkkejä amk- ja yliopisto-opiskelijoille.

Tapahtumia, messuja ja avoimet työmaat-tyylisiä tilaisuuksia varten tilattiin karkkirasioita ja huulirasvaa NUORIA INFRAA-teemalla. Tuotteiden valinta oli harkittu; karkki maistuu nuorisolle ja huulirasvalle on aina käyttöä.



Kuva 4. Nuoria infratöihin pastillirasia ja huulirasva.

Johtopäätös: Markkinointi- ja viestintä on osa-alue, johon resursseja saa kulumaan loputtomasti. Projektissa ko. toimintaan käytettiin rahaa riittävästi ja harkiten. Isoin yksittäinen panostus oli projekti-ilmeen suunnittelu. Kerran hyvin suunniteltua ilmettä oli helppo monistaa eri käyttötarkoituksiin. Projekti sai alan medioissa kohtalaisen hyvin näkyvyyttä. Projektipäällikön oma aktiivisuus on tässä avaintekijä. Hyvin perusteltu ja paketoitu viesti on helppo ”myydä” eteenpäin ja saada viesti läpi.

Projektin talous

Projektin rahoitus kerättiin alan toimijoilta sekä MANK:n omarahoituksena.

MANK ry	40 300 €
INFRA ry	30 000 €
Rakennusmestarien Säätiö	30 000 €
Liikennevirasto	20 000 €
Rakennusliitto	15 000 €
SKOL ry	4 000 €
Koneyrittäjien liitto	4 000 €
Isot urakoitsijat (6 kpl)	21 000 €
Pk-urakoitsijat (6 kpl)	8 700 €
KEHTO-kunnat	24 000 €
YHTEENSÄ	197 000 €

Taulukko 3. Projektin rahoitus

Vuoden 2014 alussa, oli projektille saatu rahoituspäätös MANK:n omarahoituksen lisäksi seuraavilta toimijoilta: RKL, Rakennusmestarien säätiö, Infra ry, Liikennevirasto, Rakennusliitto, ja Koneyrittäjien liitto. Tämä vastasi noin $\frac{3}{4}$ - osaa projektin kokonaisrahoituksesta. RKL tarjosi projektille työtilat ja välineet sekä lähiohjauksen. Tämä arvioitiin projektisuunnitelmassa 10 000 € arvoiseksi panostukseksi. Projektipäällikön tehtäväksi jäi hakea ja varmistaa rahoitus: KEHTO-kunnilta, urakoitsijoilta (isot ja pk-yritykset) ja SKOL:lta.

Projektin toiminta jakautui kolmen vuoden ajalle, joskin varsinainen toiminta pääsi alkamaan vasta 2014. Taulukosta 4. selviää, että projektipäällikön kulujen jälkeen selvästi isoin menoerä on ollut matkakulut, joita tuli projektin aikana noin 23 000 €. Tähän sisältyvät myös infra-infoista syntyneet kulut, joista osa tosin laskutettiin osallistuneilta yrityksiltä. Viestintä- ja markkinointikulut olivat reilut 10 000 €, johon sisältyy esimerkiksi projektin visuaalisen ilmeen suunnittelu, joka oli isoin kertaerä. Kokonaisuutena projektin budjetti alittui suunnitellusta, toisaalta myöskään kaikkea projektisuunnitelmassa mainittua rahoitusta ei saatu.

KULUT	2013	2014	2015	YHTEENSÄ
projektipäällikön kulut	4 500,0 €	69 700,0 €	70 500,0 €	144 700,0 €
matkakulut	4 000,0 €	10 000,0 €	9 300,0 €	23 300,0 €
viestintä ja markkinointi		8 850,0 €	1 700,0 €	10 550,0 €
muut		2 500,0 €	900,0 €	3 400,0 €
ilmoituskulut	3 600,0 €			3 600,0 €
konsultointi ym.	9 000,0 €	2 450,0 €		11 450,0 €
yhteensä	21 100,0 €	93 500,0 €	82 400,0 €	197 000,0 €

TULOT	2013	2014	2015	YHTEENSÄ
	26 000,0 €	82 200,0 €	48 500,0 €	156 700,0 €

MANK:n rahoitusosuus
40 300,0 €

Taulukko 4. Projektin kulujen ja tulo-rahoituksen jakautuminen vuosina 2013 - 2015

Johtopäätökset: Tämän tyyppisiin hankkeisiin on hankalaa ja aikaa vievää hakea rahoitusta pienissä erissä. On suositeltavampaa pyrkiä hoitamaan rahoitus isompina kertasuorituksina, jolloin projektiaikaa ei mene rahoituksen varmistamiseen vaan aika pystytään käyttämään projektin eteenpäin viemiseen. Projekti alitti budjetin noin 10 000 eurolla, mutta tämä ei tapahtunut toiminnasta tinkimällä, vaan tehokkaalla rahankäytöllä.

Toimenpiteet

Oppaat työnantajille

Kesätyöntekijä-opas

Projektipäällikkö teki oppaan harjoittelijoiden ja kesätyöntekijöiden kanssa toimimisesta. Opasta on levitetty jonkin verran ainakin Infra ry:n kautta. Opas löytyy tämän raportin liitteenä ja se on saatavilla myös projektipäälliköltä ja MANK:n sihteeriltä (Liite 3.).

Palkkatuki-opas

Projektipäällikkö teki Keskolta saadun pohjamateriaalin perusteella napakan palkkatuki-oppaan alan yrityksille. Oppaassa käydään läpi perusteet erilaisista yhteiskunnan tarjoamista palkkatuista. Tavoitteena ei ollut kaikenkattava opas, vaan ennen kaikkea selkokielineen tietoisku, jonka pohjalta on helpompi syventyä asiaan. Oppaan lyhennelmä löytyy tämän raportin liitteenä. (Liite 2.)

Maarakennuskoneenkuljetus Taitaja-kisoihin

Projekti käy - yhteistyössä Vetovoima ry:n Janne Suntio kanssa - neuvotteluja Taitaja-organisaation kanssa maarakennuskoneenkäytön saamisesta vuoden 2017 kisoihin Helsinkiin. Päävastuussa kisoista olisi Nurmijärven TTS, varavastuussa JAO Jyväskylästä ja yritys-yhteistyökumppanina Destia.

Taitaja-kisat on valtakunnallinen ammattioppilaitoksissa opiskelevien ammattitaitoa mittaava vuosittain järjestettävä kilpailu. Rakennusalaalta kisassa ovat lajeina jo lähes kaikki muut rakentamisen osa-alueet maarakennusta lukuun ottamatta. Ottaen huomioon maarakennuksen merkittävyyden yhteiskunnan toimivuuden kannalta, olisi outoa, jos maarakennuskoneenkäyttöä ei kisoihin mukaan saataisi. Vuonna 2017 maarakennuskoneenkäyttö olisi näytöslajina ja neuvotteluista riippuu, saadaanko se pysyvästi mukaan kisoihin. Joka tapauksessa alan tunnettavuuden kannalta kyseessä olisi merkittävä markkinointi-väylä alalle, sillä Taitaja-kisoissa vierailee kymmeniä tuhansia peruskoululaisia, jotka vielä miettivät tulevaisuuden alaansa

Infra-info – kiertue

Suomessa infra-alaa voi opiskella yhdeksässä ammattikorkeakoulussa. Projektipäällikkö kiersi lähes kaikki alkuvuoden 2014 aikana. Opettajien kanssa käytyjen keskusteluiden perusteella suurimmaksi syyksi infran heikkoon vetovoimaan nähtiin heikko tietämys alasta ja sen tarjoamista työmahdollisuuksista. Tampereen amk:ssa oli hyviä kokemuksia erillisen info-tilaisuuden järjestämisestä. TAMK:n tilaisuudessa esittäytyi kattavasti infra-alan eri toimijoita ja paikalla oli tarjoilua. Tästä saatiin ajatus monistaa malli kaikkiin alaa opettaviin oppilaitoksiin Suomessa ja projektipäällikkö kehitti infra-info - kiertueen.

Infra-infon konsepti on helposti monistettavissa:

- Selvitetään oppilaitoksesta, milloin opiskelijat tekevät valinnan talon ja infran välillä. Usein tämä on ensimmäisen tai toisen opiskeluvuoden puolivälissä. Sovitaan oppilaitoksen kanssa ajankohta, jolloin info pidetään, yleensä hieman ennen valintaa. Infon kesto n. 1 ½ - 2 tuntia.
- Selvitetään, mistä eri tahoilta olisi saatavissa puhujia tilaisuuteen. Nuoria infratöihin-projektissa laitettiin etusijalle projektia tukeneet yritykset ja kunnat. Osa yrityksistä

oli hyvin halukkaita lähettämään puhujia tilaisuuksiin, osasta ei saatu puhujia useistakaan yrityksistä huolimatta. Ideaalitilanteessa puhujia oli: kunnalta/kunnan liikelaitoksesta, suunnittelu-yrityksestä, muutamasta valtakunnallisesta yrityksestä ja yhdestä paikallisesta yrityksestä. Tämä malli toteutuikin ilahduttavan usein.

- Laaditaan aikataulu ja ohjelma, tilataan kahvitus opiskelijoille ja varataan paikka iltatilaisuutta varten. Valtaosaan infoja kuului vapaamuotoinen iltatilaisuus, esimerkiksi saunatiloissa, jossa tarjolla juotavaa ja syötävää. Iltatilaisuuteen tuli usein mukaan myös muutama työelämän edustaja projektipäällikön lisäksi. Tämä on toivottavaa, koska infotilaisuudessa ei juuri tule kysymyksiä opiskelijoilta. Sen sijaan iltatilaisuudessa on syntynyt hyvää keskustelua ja kontakteja opiskelijoiden ja työelämän välillä. Toisinaan infoon ja iltatilaisuuteen osallistui myös ylempien vuosikurssien opiskelijoita. Tämäkin toimii hyvin alan ”vertais-markkinointina”.
- Infra-infojen kokonaiskustannuksia jaettiin yleensä esiintyneiden yritysten kesken. Tämä tapahtui joko niin, että yritys tarjosi suoraan jonkin osion (esim. kahvitus) tai siten, että projektipäällikkö laskutti yrityksiä tasasummin jälkeenkäin.

Projektipäällikkö on toiminut tilaisuuksissa puheenjohtajana ja pitänyt ensimmäisen puheenvuoron, joka on keskittynyt etenkin alan työllisyysnäkyymiin. Tilaisuuden aluksi on myös tehty selväksi, että kyse ei ole vastakkainasettelun luomisesta talon ja infran välille, vaan ennen kaikkea ajantasaisen tiedon jakamisesta. Tämä on tärkeää tuoda esille, sillä infon agendalle ei ole eduksi, jos opiskelijat kokevat sen tyrkyttämisenä.

Kokonaisuutena infra-infoista opiskelijoilta saatu palaute on ollut hyvin myönteistä. Tyypillinen kommentti on ollut, että tilaisuus avasi hyvin sitä, mitä kaikkea infrarakentaminen pitää sisällään. Myös puhujat ovat olleet tyytyväisiä. Työelämän edustajat ja opiskelijat ovat solmineet jonkin verran kontakteja keskenään esimerkiksi tulevia kesätöitä silmällä pitäen.

Infra-infojen tuloksellisuutta on hankala varmuudella arvioida. Siinä, minkä suuntauksen opiskelija valitsee, voi olla paljonkin vuosittaista satunnaisvaihtelua. Kuitenkin monista ammattikorkeakouluista on saatu palautetta, että suuntaus ollut selvästi ylöspäin vuonna 2014 infoon osallistuneilla luokka-asteilla. Muutenkin infra-info on saanut positiivista palautetta niin opiskelijoilta kuin opettajilta.

Johtopäätökset: Opiskelijoilla on lähtökohtaisesti hatarat tiedot infrarakentamisesta. Infra-infoissa tietopohjaa on laajennettu huomattavasti. Iltatilaisuus on luonut mahdollisuuden vaihtaa ajatuksia rennossa ilmapiirissä ja tavata alan toimijoita. Lisäksi tämänkaltaiset tilaisuudet luovat positiivista mielikuvaa koko alasta. Tämä konsepti on ehdottomasti säilyttämisen arvoinen jatkossakin.

Yhteistyö Vetovoima ry:n kanssa

Projektipäällikön lähiesimiehenä toiminut Ahti Junttila esitteli jo projektin alkuvaiheessa Rakennus- ja kiinteistöalan Vetovoima ry:n asiamiehen Janne Suntion projektipäällikölle. Vetovoima ry tekee koko rakennusalan markkinointityötä. Keskeinen osa Vetovoiman toimintaa on Avoimet työmaat-konsepti. Siinä lähinnä peruskoulun yläluokkalaisia opoineen tutustutetaan rakennusalan ammatteihin ja työmahdollisuuksiin. Projekti on ollut mahdollisuuksien mukaan mukana näissä tapahtumissa, jos esillä on ollut myös infrarakentaminen. Toinen alan tietoisuuden lisäämisen kannalta toimiva konsepti on ollut opo-päivät. Näissä on kerätty alueellisesti kokoon pari-kolmekymmentä opoa, joille on jaettu tietoa alasta ja vierailtu työmailla. Vetovoiman kanssa on tehty yhteistyötä myös erilaisissa messutapahtumissa. Opojen ja nuorten suora tavoittaminen on erittäin toimiva konsepti. Asiallisesti ja napakasti kerrotut faktat suoraan oppilaille ja opoille auttaa muuttamaan käsitystä infra-alasta nykyaikaiseen suuntaan.

Johtopäätös: Jatkossa on syytä säilyttää kontakti ja tehdä yhteistyötä Vetovoima ry:n kanssa. Etenkin opoille kohdennetut infot ovat tärkeitä, koska niissä voi pienellä vaivalla tavoittaa välillisesti suuren määrän nuoria. Ajantasainen tieto infra-alasta opoille kasvattaa huomattavasti todennäköisyyttä siihen, että he myös työssään osaavat kertoa opiskelijoille alasta ajantasaista tietoa. Mahdollisuuksien mukaan on myös jatkossa hyvä saada avoimet työmaat ja opo-päivät-tilaisuuksiin infra-alan edustaja mukaan.

Ala-projektit

Maarakennuskoneenkuljettajan RekryKoulutus

Projektisuunnitelmassa yhtenä tavoitteena oli työelämälähtöisen koulutuksen lisääminen alalle ja rekrykoulutus mainittiin siinä yhtenä vaihtoehtona. Tämän raportin liitteenä on erillinen raportti projektin alullepanemasta ja TTS:n toteuttamasta maanrakennuskoneenkuljettajan RekryKoulutuksesta. (Liite 9.)

Jatkuvuus

Nuoria infratöihin-projekti päättyy 2015 lopussa. Toiminta kuitenkin jatkuu, hieman muotoa muuttaen, uudessa LIKE – Liikenne- ja infra-alan osaamisen varmistaminen-projektissa.

Nuoria infratöihin jää brändiksi ja työnimeksi nuorison suuntaan. Toiminta tulee edelleen jatkumaan ammattikorkeakoulujen infra-info kiertueena, joka laajennetaan luultavasti myös yliopistoihin. Lisäksi osallistutaan mahdollisuuksien mukaan Rakennus- ja kiinteistöalan vetovoimary:n järjestämiin tilaisuuksiin, jossa rakennus ja erityisesti infra-alaa ja sen opiskelumahdollisuuksia tehdään tutuksi ylä-asteikäisille.

Nuoria infratöihin-projektilta jää käyttöön myös valmista markkinointi ja viestintä-aineistoa, jota on helppo edelleen monistaa. *Nuoria infratöihin* jää myös edelleen elämään some:ssa, joskin päivitystahti tulee jonkin verran hidastumaan.

Työryhmät ym.

Projektille on saatu näkyvyyttä ja tunnettavuutta siinä määrin, että kutsuja erilaisiin projekteihin ja työryhmiin tulee jonkin verran etenkin ammatilliselta puolelta. Lisäksi projektipäällikkö on saanut kutsuja puhujaksi erilaisiin tilaisuuksiin. Valtaosaan kutsuista tapahtumista on myös osallistuttu. Tässäkin mielessä on hyvä, että projekti saa jatkoa LIKE:ssä.

Huomioita ja toimenpidesuosituksia

Näkyvyys oppilaitoksissa

Infra-alan olisi pidettävä enemmän ääntä itsestään. Näkyvyys oppilaitoksissa ei ole riittävällä tasolla. Tilanne on ongelmallinen etenkin ammattikorkeakouluissa ja yliopistoissa, joissa suuntautuminen tapahtuu opintojen jo alettua (1. – 3. lukuvuotena). Kun tähän yhdistetään nuorten vähäinen tietämys alasta ja työkokemuksen puute, on tilanne huolestuttava. Alan on mentävä oppilaitoksiin ja tässä tarvitaan koko alan toimijakentän yhteistyötä.

Työ- ja harjoittelupaikat

Yksi parhaita tapoja markkinoida alaa, on tarjota kesätyö- ja harjoittelupaikkoja opiskelijoille. Projektin aikana on tavattu kymmeniä alan opiskelijoita, jotka ovat olleet töissä infrarakentamisen eri sektoreilla. Samantyyppinen viesti on toistunut kaikissa haastatteluissa: aiempaa kokemusta alalta ei juuri ole, mutta työ on koettu mielenkiintoiseksi ja tärkeäksi ja alalla aiotaan pysyä. Tukea ja vastuuta on tullut sopivassa suhteessa ja työyhteisö on ottanut hyvin vastaan. Infra-alan töissä kiinnostavat isot ja yhteiskunnallisesti merkittävät projektit, näyttävä jälki, isot koneet ja uuden teknologian hyödyntäminen. Monesti keskusteluissa opiskelijoiden kanssa nousi esiin myös työmaiden hyvä henki ja tekemisen meininki kautta porukan.

Alan isoissa yrityksissä harjoittelu- ja kesätyöpaikka asiat on yleensä ottaen hoidettu varsin hyvin. Haastavampi kenttä on pk-yritykset. Harjoittelu- ja kesätyöpaikkoja saattaa hyvinkin olla tarjolla, mutta ongelmaksi muodostuu se, että kapeassa organisaatiossa ja kiireisenä ajankohtana aikaa rekrytointiin ja ohjaukseen ei välttämättä ole riittävästi. Tulevaisuudessa tulee kehittää yhteistyössä yritysten ja opiskelijoiden kanssa uusia tapoja, jolla työelämä ja opiskelijat saadaan kohtaamaan helpommin. On selvää, että tästä olisi hyötyä molemmille osapuolille.

Työelämästä opettajia oppilaitoksiin ja infran opetusta opintojen alkuun

Työelämästä tulevat luennoitsijat ovat usein hyvin haluttuja oppilaitoksissa. Olkoonkin, että myös hajonta laadun suhteen voi olla suurta. Hyvistä ulkopuolisista luennoitsijoista onkin jatkuva pula etenkin ammattikorkeakouluissa. Yksittäisiin luentoihin saa vielä jonkin verran puhujia, mutta kokonaisen kurssin pitäminen on luonnollisesti aikaa vievää myös luennoitsijalle ja saadusta korvauksesta verotus vie suhteellisen ison siivun. Työnantajat voisivat mahdollisuuksien mukaan tukea henkilöstöä, jotta kynnys lähteä oppilaitoksiin ei olisi niin suuri. Hyvä keino tähän olisi antaa mahdollisuus käyttää sovitussa mitassa työaikaa oppituntien valmisteluun. Vastuuta voisi jakaa

myös useammalle työntekijälle. Samalla yritys saa hyvää mainosta itselleen asiantuntijaorganisaationa, ja lisäksi tämä voi toimia myös uusien osaajien rekrytointikanavana.

Osassa ammattikorkeakouluja ei välttämättä ole infra-opintoja juurikaan perusopinnoissa. Tästä seuraa, että käsitys alasta voi jäädä hataraksi ennen suuntautumisvalintaa. Opintojen tasapuolisuudenkin nimissä olisi oppilaitoksissa hyvä pyrkiä siihen, että rakennustekniikan opiskelijoilla olisi heti opiskelun alusta pitäen myös infran kursseja, joita pitäisivät infra-alan opettajat.

”Ei kaikille”

Tässä raportissa on monessa kohtaa toistettu, kuinka keskeinen syy alan heikkoon vetovoimaan on ajantasaisen tiedon puute. Taustalla on varmasti monia muitakin syitä, joista yksi epäilemättä on se, ettei infrarakentaminen yksinkertaisesti kiinnosta kaikkia rakennusalaista muuten kiinnostuneita nuoria. Sen sijaan, että jätätisiin surkuttelemaan asiaa, voidaan tämä kääntää vahvuudeksi. Infra-alan imagoa voidaan aivan hyvin rakentaa myös sillä kulmalla, että kyseessä on ”erikois-osaajien erikois-ala”, joka ei kaikille sovi.

Infra-alan opetus

Projektin aikana on tutustuttu suureen osaan alan ammattioppilaitoksista ja kaikkiin infra-alaa opettaviin ammattikorkeakouluihin, niiden opettajiin sekä keskusteltu satojen opiskelijoiden kanssa. Tämän perusteella voidaan sanoa, että opetuksen taso on pääsääntöisesti hyvä. Jonkin verran on toki kuulunut myös ”sora-ääniä” koskien opetuksen laatua. Yleensä on kyse siitä, että opettajan sivutyöt vievät aikaa varsinaisesta opetuksesta, tai sitten tietyn kurssin pitäjällä ei ole riittävää kompetenssia kyseisen kurssin vetämiseen. Nämä ovat kuitenkin yksittäistapauksia.

Ammattioppilaitoksissa alaa opettavista valtaosalla on alan vahva työelämätausta; joko työntekijänä tai yrittäjänä. Kontaktit työelämään ovat hyvät ja motivaatio vaikuttaa vahvalta.

Ammattikorkeakouluissa opettajien työelämätausta on usein varsin monipuolinen, joka myös mahdollistaa koulujen erikoistumista infrarakentamisen sisällä.

Opettajien ammattitaidon ylläpitämiseksi hyvä keino, jota voisi käyttää enemmän, on OPE-TET (työelämäntutustumisjakso). Yhtenä haasteena tässä on oppilaitoksien pienenevät resurssit: TET:n osallistuvan opettajan tunnit pitää korvata erillisillä resursseilla. Tähän olisi syytä kehittää täsmämalli, jossa työnantajat panostaisivat muutaman päivän intensiiviseen työelämäjaksoon, jonka aikana jaettaisiin mahdollisimman tehokkaasti uusinta tietoa.

Urakka- ja konsulttitarjouspyyntöihin maininta opiskelijoiden työllistämisestä

Tästä on käyty alustavia keskusteluja niin Liikenneviraston, yritysten, kuntien kuin alan järjestöjenkin kanssa. Ei ole tullut esiin mitään periaatteellista estettä sille, että urakka- ja konsulttitarjouspyyntöihin laitettaisiin maininta opiskelijan työllistämisestä. Tuleva LIKE-projekti jatkaa asian eteenpäin viemistä.

Sytytetään kiinnostus alaan!

Yhteenvetona kaikesta edellä mainitusta: infra-alan tulee nähdä nuorien houkuttelemisen yhteisenä projektina. Yhteistyössä toimimalla voidaan saavuttaa hyviä ja nopeitakin tuloksia. Mennään oppilaitoksiin, ollaan kiinnostuneita opiskelijoista, tarjotaan kesätyö- ja harjoittelupaikkoja, annetaan vastuuta ja tuetaan, tarjotaan työmaakäyntejä ja vierailu-luentoja oppilaitoksille ja otetaan opiskelijat mukaan messuille ja tapahtumiin! Yhdelle toimijalle tämä on tekemätön paikka, mutta alan yhteistyöllä tästä hyötyvät kaikki, ilman että se käy kenellekään liian raskaaksi.

Projektipäällikön arvio onnistumisesta ja vaikuttavuudesta

Kaksi vuotta on lyhyt aika projektille, jonka tarkoitus on saada aikaan pysyviä muutoksia koulutukseen, työharjoitteluun sekä alan imagoon ja näkyvyyteen liittyviin seikkoihin. Kokonaisuutena projektia voi kuitenkin pitää varsin onnistuneena.

Seuraavassa on käyty läpi projektin tuloksia SWOT-analyysin muodossa.

VAHVUUDET

- Projektissa on tavoitettu hyvin nuoria ikäluokassa 15 – 22-vuotta. Varsinkin ammattikorkeakouluopiskelijoihin on luotu myös pysyvämpiä kontakteja. Nämä olivat juuri projektisuunnitelmassa tavoitteena olleet ydinkohderyhmät!
- Oppilaitoksiin on luotu hyvät kontaktit.
- Projektissa on tehty hyvää markkinointia ja viestintää. On luotu projekti-ilme, esitteet, pidetty paljon esityksiä, markkinointi materiaalia (esim. haalarimerkit). Kaikki nämä jäävät MANK:n käyttöön projektin jälkeenkin.

- Projekti, projektipäällikkö ja MANK ovat saaneet hyvin näkyvyyttä alalla. Tämä näkyy esimerkiksi siten, että projektipäällikkö saa kutsuja erilaisiin tilaisuuksiin puhujaksi ja työryhmiin asiantuntijaksi.
- Projektiin on suhtauduttu erittäin positiivisesti alalla kautta linjan. Taustalla oleva problematiikka ymmärretään ja asian eteen tehtävää työtä pidetään tärkeänä.

HEIKKOUEDET

- Alkuperäisessä projektisuunnitelmassa mainittiin yhtenä tavoitteena saada parempia kesätyöpaikkoja alalle. Tämä oli lähtökohtaisesti laaja haaste ja ongelmallista oli, kuinka tavoite voitaisiin isommassa mittakaavassa saavuttaa. Joka tapauksessa asiaa on pidetty vahvasti esillä erilaisissa tapahtumissa, esityksissä ja mediassa.
- Kaikilla alan toimijoilla ei ole samanlaista valmiutta alan imagon parantamiseen, tai ei ole ymmärrystä siitä, että asia vaatii työtä ja toimenpiteitä, jotta asiaan saadaan parannusta.

MAHDOLLISUUDET

- Infra-info kiertue on ehdottomasti konsepti, josta tulee pitää kiinni ja mahdollisuuksien mukaan laajentaa yliopistoihin. Opiskelijat, oppilaitokset ja mukana olleet työnantajat ovat olleet hyvin tyytyväisiä tilaisuuden antiin.
- Infra-alan opiskelijoille tulee luoda mahdollisuuksia verkostoitumiseen. Erilaiset tilaisuudet luovat yhteenkuuluvuuden tunnetta, sitouttavat alalle ja antavat toisaalta mahdollisuuden verkostoitumiseen sekä opiskelijoille, että työnantajille. Tästä saatiin hyviä kokemuksia MANK:n Maarakennuspäivässä 2014 ja 2015. INFRA16-messuille on tarkoitus saada 150 – 200 alan opiskelijaa ympäri Suomen. Projektipäällikkö on mukana järjestelyissä.
- Infra-alan toimijoilla on yleensä ottaen positiivinen ote koulutukseen ja osaamiseen, sekä halu toimia näiden asioiden eteen.
- Projektipäällikkö, Vetovoima ry, TTS, JAO ja Destia Oy työskentelevät yhteistyössä saadakseen maarakennuksen/maarakennuskoneenkäytön

näytöslajiksi – ja sitä kautta pysyvästi - Taitaja 2017-kisoihin Helsinkiin. Kyseessä olisi komea imagon kohotus alalle. (Tästä tarkempi selostus kohdassa: *Toimenpiteet – maarakennus Taitaja-kisoihin*)

UHAT

- Uhkana projektin onnistumiselle ja jatkossa koko alan positiiviselle kehitykselle uusien osaajien ja vetovoimaisuuden kannalta on alan toimijoiden riittävän laaja tavoittaminen, ja heidän sitoutumisensa yhteiseen tekemiseen.
- Oppilaitosten resurssit niukkkenevat jatkuvasti. Tämä vaikuttaa luonnollisesti myös infra-alan opetukseen. Käytännössä tämä näkyy esimerkiksi heikentyvinä mahdollisuuksina osallistua erilaiseen kehittämistoimintaan.
- Maarakennuksen vetovoima on isoilla kaupunkiseuduilla heikko tai tyydyttävä. Tämä vaatii projektin jälkeenkin jatkuvaa markkinointityötä. Uhkana on, ettei mikään taho ota tästä vastuuta. Yksi henkilö/työnantaja/järjestö ei voi luonnollisesti yksin hoitaa asiaa, mutta olisi hyvä, jos tähän löytyisi ainakin vastuuhenkilö, joka koordinoisi toimintaa.

KOKONAISUUTENA

- Projekti oli onnistunut, sai paljon julkisuutta ja herätti positiivista keskustelua ja toimenpiteitä alalla
- Projekti on ollut erittäin mielenkiintoinen ja antoisa
- Sisältänyt paljon uuden opettelua; nettisivujen päivittäminen, some-viestintä, markkinointi- ja viestintäsuunnittelu, ESR-rahoituksen hakeminen...
- Nyt on saatu kokonaisuus haltuun, on hyvä siirtyä kohti LIKE:ä!

Projektin tukijat:





Vaasan kaupunki
Vasa stad



Rovaniemi

Rudus

VR TRACK



PEAB



RAKLI
Tilaa elämälle



Kuntaliitto
Kommunförbundet



Liiteluettelo:

Liite 1: Palkkatuki opas työnantajille – tiivistelmä (projektipäälliköltä laaja versio)

Liite 2: Harjoittelija hommissa – opas pk-yrittäjille: harjoittelija & kesätyöntekijä

Liite 3: Infra-alaa opiskelevien kesätyöntekijöiden haastattelut kesällä 2014

Liite 4: Mistä nuoret infratöihin? (mielipidekirjoitus päivälehtiin)

Liite 5: MAARAKENNUSPÄIVÄT 2014 - Nuoria infratöihin workshopin tulokset

Liite 6: Kysely INFRA ry:n jäsenyrityksille 8/2015 (työvoiman saatavuus & opiskelijat)

Liite 7: Nuoria infratöihin-projektin esitys Maarakennuspäivässä 24.9.2015

Liite 8: Raportti, MANK:n & TTS Maarakennuskoneenkuljettajan RekryKoulutus 2015

LIITE 1: Palkkatuki opas työnantajille – tiivistelmä (projektipäälliköltä saa laajan version)

Palkkatuki

- Sanssi-kortti, Duuni-kortti
- Haetaan paikallisesta TE-toimistosta
- Sanssi-kortti n. 700 €/kk (max. 10 kk)
- OPSO koko opintojen ajan
- Ehtoja
 - Max. 10 % henkilöstöstä voi olla palkkatuettuja
 - Ei saa olla: irtisanomisia / lomautuksia samanlaisista tehtävistä tai työajan lyhennyksiä edeltävän 12 kk aikana
 - TES:n mukainen palkka

Työkokeilu

- TE-toimisto ohjaa työnhakijan → ammatinvalinnan selkeyttäminen
- 0 – 6 kk (4 – 8 h, max. 5 päivää/vk)
- Työnantajalla maksuton
- Ei työsuhde
 - → kolmikantainen määräaikainen työkokeilusopimus :
työnantaja & TE-toimisto & työntekijä
- Lopuksi arviointi soveltuvuudesta, mahd. työsop.
- Ehtoja:
 - 9 kk aikana ei saa olla: TuTa syistä irtisanomisia / lomautuksia, työajan vähennystä tai osa-aikaiseksi muuttamista

Työllistämisvaihtoehdot

1. Työllistäminen ilman tukia
 - Osa-aikainen, kokoaikainen, määrä-aikainen, toistaiseksi voimassa oleva
2. Palkkatuettu työ (esim. Sanssi-kortti)
 - Kaikki yllä mainitut
3. Työkokeilu
4. Oppisopimus
5. RekryKoulutus

Oppisopimuskoulutus

- Määräaikainen työsopimus
- Työnantaja tarjoaa ammatin/tutkinnon edellyttämät työtehtävät, ja mahdollisuus oppilaitoksen lähipäiviin
- n. 80 % opinnoista työtehtävissä
- Oppisopimuksessa mukana myös kunnan oppisopimuskorvaus
- TES:n mukainen palkka
- TA:lle, joko:
 - A. Työtön → palkkatuki n. 700 € / kk
 - B. Pk:n päättänyt nuori → koulutuskorvaus
 - 1. Vuosi 800 € / kk, 2. Vuosi 500 € / kk, 3. Vuosi 300 € / kk (v. 2014)

RekryKoulutus

- Kun ammattitaitoisia työntekijöitä ei ole saatavilla
- Tapauskohmainen räätälöinti TE-toimiston kanssa
- Työnantaja sitoutuu palkkaamaan koulutuksen hyväksytysti suorittaneen
- TE-hallinto maksaa 70 % kokonaishinnasta

TäsmäKoulutus

- Työpaikan nykyisen henkilöstön lisä- ja/tai uudelleen kouluttaminen
- Mahdollista myös suorittaa ammatillinen tutkinto tai sen osa
- TE-hallinto maksaa 35 – 80 % kokonaishinnasta

LIITE 2: Harjoittelija hommissa – opas pk-yrittäjille: harjoittelija & kesätyöntekijä

HARJOITTELIJA HOMMISSA

- Hyviä käytäntöjä
&
toimintamalleja pk-yrityksille

1

Tämän päivän nuoret:

- Arvostavat työnantajassa:
 - Hyvä esimies
 - Kannustaa → Nuoret monesti epävarmoja osaamisestaan
 - Kuuntelee → Kysy, miten homma sujuu, onko kaikki kunnossa. Ei vie aikaa kuin pari minuuttia työpäivästä!
 - Antaa palautetta → Jos homma sujuu, kerro se harjoittelijalle! Jos ongelmia, pyydä sivuun ja kerro asiasta. Älä pitkitä puheeksi ottamista, asia ei huoltavasti korjaudu itsestään!

2

– Millaista tukea nuoret kaipaavat?

- Hyvä perehdytys → Sen jälkeen voi vaatia osaamista. Koulussa ei opeteta kaikkia alan niksejä!
- Työyhteisön tuki → Otetaan nuori porukkaan mukaan. Kahvirinkiin, lounaalle, virkistysreissuille!
- Vastuuta ja haasteita sopivissa määrin → Yksilöllisyys. Toiset oppii hitaammin, heille helpompia tehtäviä. Toiset nopeita oppijoita, näille uusia haasteita!

3

Ennen työhaastatteluja

- Mihin hommaan nuorta ollaan ottamassa?
 - Onko riittävästi järkevää tekemistä, kuka toimii ohjaajana?
- Haastattelu
 - Rehellinen kuva työstä → onko myös nuorella realistiset odotukset?
- Ilmoita kaikille työnhakijoille tuloksesta
 - ”Ei kiitos” on paljon parempi kuin syvä hiljaisuus

4

Kun nuori saapuu työmaalle

- Työsopimus
 - Kirjallisesti. Selkeä tehtäväkuva.
- Perehdytys
 - Millainen työympäristö kyseessä. Mitkä ovat yrityksen omat pelisäännöt. Työturvallisuus. Varmista, että nuori tietää varmasti, mitä häneltä odotetaan!
- Esittely muille työntekijöille
 - Nuori voi olla aluksi arka ja ujo → käsipäivää ainakin lähimpien työkaverien kanssa.

5

Päivittäinen toiminta

- Varmista, että nuori tietää ja osaa päivän tehtävät
- Varusteet kunnossa
 - ”Saappaat, sadetakki, suojalasit”

6

Viikottain

- Kaikki kunnossa ja hommat hallussa?
- Onko työtehtävien vaativuus sopiva:
 - Haasteita vai helpotusta?

7

Pari kertaa kesässä

- Jotain erilaista ja kiinnostavaa:
 - mukaan osallistumaan johonkin vaativampaan työtehtävään esim. kokeneen kaverin apumiehenä
- Pitää yllä mielenkiintoa ja halua kehittyä alan osaajaksi!

8

Jos ongelmia ilmenee

- Nopea puuttuminen
 - kaikkien etu, että asia hoidetaan nopeasti
 - ei puheita selän takana, ei eristetä porukasta
 - Tarvittaessa yhteys oppilaitokseen

9

Kesän lopuksi

- Loppukeskustelu
 - Istu hetkeksi alas ja kysy miten työt ovat nuoren mielestä sujuneet
 - Kerro myös oma rehellinen näkemyksesi asiasta!
- Työtodistus
 - Lyhyimmillään: kuka teki, mitä teki, missä teki, milloin teki (tämä riittää)
 - Jos hommat sujuneet hyvin, kirjoita muutama kehuva lause!

10

Yhteystiedot

- Palautetta voit laittaa:
 - panu.tuominen@mank.fi
- Lähteet:
 - Nuoret ja johtaminen, Taloudellinen tiedotustoimisto 2012
 - Sparraava esimies – kuinka motivoida nuoria työssä?, Taloudellinen tiedotustoimisto
 - Hyvän kesätyön opas, Suomen lasten ja nuorten säätiö

11

LIITE 3: Infra-alaa opiskelevien kesätyöntekijöiden haastattelut kesällä 2014

Taustaa

MANK:n Nuoria infratöihin projekti jalkautui vajaalle kymmenelle työmaalle kesällä 2014. Haastateltaviksi oli valikoitunut pääasiassa ammattikorkeakouluissa rakennustekniikkaa opiskelevia nuoria. Osa tavatuista opiskelijoista oli jo valinnut suuntautumisekseen infran, osalla valinta vasta tulossa. Haastatteluiden tarkoituksena oli tutustua infra-työmaiden arkeen ja opiskelijoiden tehtäviin siellä, kuulostella töiden sujumista ja opiskelijoiden ajatuksia ja verkostoitua alaa opiskeleviin nuoriin. Työtehtävien vaativuudet vaihtelivat sen mukaan, oliko kyseessä ensimmäinen, toinen tai kolmas kesätyö/harjoittelu.

Yritykset ja nuoret suhtautuivat tutustumisiin positiivisesti ja vierailut, sekä myöhemmät sähköpostitse tehdyt kyselyt antoivat paljon hyvää materiaalia projektin käyttöön. Suuri osa tavatuista nuorista sai myös kutsun syyskuussa pidetyille MANK:n Maarakennuspäiville, jossa toimivat Nuoria infratöihin-workshopin avustajina ja pääsivät tutustumaan alan tulevaisuuden näkymiin.

Ohjaus

Suurin osa haastatelluista kertoi saaneensa mielestään riittävästi ohjeistusta työhönsä. Ohjausta oli tarjottu ja sen antamiseen oli suhtauduttu myönteisesti. Useimmat kertoivat myös työmaan ilmapiirin olleen hyvä ja kysymällä oli saanut aina apua. Yksi haastateltu nosti esiin ajoittaisen kiireen, jolloin ohjaus jäänyt heikommaksi.

Miten nuoret on otettu vastaan työmaalla

Nuorilta tiedusteltiin, miten heidät otettiin työmaalla vastaan ja oliko siinä eroa ammattiryhmien välillä, ts. suhtautuivatko esimerkiksi suorittavan työn tekijät erilailla kuin työnjohto.

Kaikki haastatellut kertoivat, ettei ongelmia ollut esiintynyt. Työntekijät olivat saattaneet alkuun leukailla ”sinähän se insinööri olet”-tyylisesti, mutta tilanne nopeasti muuttunut normaaliksi huulien heitoksi. Työnjohto-taso oli kaikilla ottanut alusta pitäen hyvin vastaan. Yksi haastateltu naispuolinen kesätyöntekijä kertoi alkuun olleen työttömyyttä, josta oli kuitenkin selvinnyt omalla napakalla asenteellaan ja osoittamalla kyvykkyytensä työmaalla.

Miten kesätyöntekijöiden vastaanottoa ja ohjaamista voitaisiin kehittää

Pääsääntöisesti vastaanottoon ja ohjaamiseen oltiin kohtalaisen tyytyväisiä. Parannusehdotuksia nousi kuitenkin esiin. Alla oleva listaus on kooste kaikista vastauksista, yksittäiseltä työmaalta ei parannusehdotuksia noussut yleensä kuin muutama:

- työturvallisuuteen liittyviä asioita voisi tuoda vielä enemmän esiin ja korostaa niiden merkitystä
- harjoittelun ohjaus henkilölle, jolla siihen kiinnostusta → mahdollisesti harjoittelijalle oma vastuu-mestari
- harjoittelija mahdollisimman monipuolisesti kaikkeen tekemiseen ja vastuuta asteittain aina vaativimpiin tehtäviin
- työmaan tavat ja käytännöt tutuiksi heti alusta pitäen
- palautteen antaminen → nuoret kaipaavat tietoa siitä, suoriutuvatko he tehtävistään odotetulla tavalla

Mikä oli kesätyössä parasta ja mikä jäi negatiivisena mieleen

Kysyttäessä mikä kesätyössä on ollut parasta ja mitkä asiat jäivät positiivisina mieleen, eniten vastuksissa mainittiin hyvät työkaverit ja työmaan hyvä henki, sekä mielenkiintoiset ja monipuoliset työtehtävät. Lisäksi esiin nousi hyvä työnjohto, työnjälki josta voi olla ylpeä ja jolla on merkitystä koko yhteiskunnalle, maisemat ja uuden oppiminen.

Huonojen kokemusten suhteen vastaukset jakautuivat huomattavasti enemmän. Mainintoja saivat liiat paperityöt, liian vähäinen tuki joihinkin työvaiheisiin, suunnittelun ja toteuttajien erimielisyydet, huono sää ja työmatka varauksin. Mitään näistä seikoista ei kuitenkaan pidetty erityisen hankalana.

Onko kesätyö vahvistanut halua opiskella ja suuntautua infra-alalle

Kaikki haastatellut nuoret olivat sitä mieltä, että kesätyö infra-alalla on vahvistanut heidän päätöstään valita nimenomaan infra omaksi opintosuuntaukseksi. Syinä mainittiin mm. töiden vaihtelevuus ja monipuolisuus, yleishyödylliset projektit, hyvät etenemismahdollisuudet, talopuolta varmemmat työnäkymät.

Muita havaintoja

Nuoria infra-alan kesätyöntekijöitä tavatessa oli hienoa huomata jo ensimmäistä kesääkin kesätyöissä olevista nuorista huokuva ammattitilpeys ja asenne omaa työtä kohtaan. Työt olivat selvästi mieluisia ja ala koettiin tärkeäksi jo pelkästään siksi, että oman työn koettiin hyödyntävän suurta joukkoa ihmisiä. Erilaiset isot urakat, kuten silta- ja ratatyömaat, joissa syntyy näyttävää jälkeä koettiin erittäin mielekkäiksi työtehtäviksi.

LIITE 4: Mielipidekirjoitus päivälehtiin

(Julkaistu mm. Helsingin Sanomissa, Turun Sanomissa, Kouvolan Sanomissa)

MISTÄ NUORET INFRATÖIHIN?

Valtion elvytykseen käyttämästä rahasta ohjautuu säännönmukaisesti rahaa infrarakentamiseen ja väylien kunnossapitoon. Tämä perustellaan monesti sen työllistävällä vaikutuksella. Siinä kuitenkin jätetään huomioimatta se tosiasia, että nuo työllistettävät ammattilaiset pitää myös löytää jostain. Koska kyseessä on Suomen valtion elvytystoimet, olisi tietysti suotavaa, että raha kohdentuu suomalaisille yrityksille.

Hankalan asiasta tekee se, että infra-ala kärsii kroonisesta osajapulasta. Ammattitaitoiset kaivurikuskit viedään käsistä.

Ammattikorkeakouluista valmistuu vuosittain yhdyskuntatekniikan rakennusmestareita ja insinöörejä vain noin puolet alan tarpeesta. Ammattioppilaitosten kohdalla tilanne on vieläkin huonompi. Etelä-Suomessa maarakentajien ja maarakennuskoneenkuljettajien opintolinjoja ei aina saada läheskään täyteen ja moni jättää opinnot kesken. Erityisen hankalaksi tilanteen tekee se, että infrarakennusurakoista on Etelä-Suomessa noin puolet, mutta ammattioppilaitospaikoista vain alle 10 prosenttia.

Infra-ala kärsii imago-ongelmasta. Alan heikko vetovoima johtuu monesti huonosta tietämyksestä tai jopa vääristä mielikuvista siitä, mitä infrarakentaminen oikeastaan on. Kenties infra-ala ei ole osannut tuoda itseään riittävästi esille, vaikka kyseessä on ala, jota ilman yhteiskunta ei voi toimia. Satamat, raiteet sillat, väylät, kaikkia näitä pitää rakentaa ja ylläpitää. Toimiva infra ei ole itsestäänselvyys, vaan se vaatii tekijänsä.

Alan työvoiman eläköityessä häviää samalla suuri määrä hiljaista tietoa. Samanaikaisesti Suomen infrarakenteet kokonaisuutena tulevat lähitulevaisuudessa tarvitsemaan yhä enemmän rahaa jo pelkästään nykyisen verkoston ylläpitoon.

On aika herätä todellisuuteen ja ryhtyä panostamaan infra-alan profiilin nostoon, että nuoret saadaan kiinnostumaan alasta joka tarjoaa työtä nyt ja tulevaisuudessa. Alan monipuolisuus ja merkittävyys pitää saada paremmin ihmisten tietoon. Pelkkä kilven kiillotus ei kuitenkaan riitä, myös työnantajien tulee kiinnittää entistä enemmän huomiota nuorten vastaanottoon työpaikoilla. Vain siten voimme aikaansaada muutosta tilanteeseen ja nuoria alalle, jossa töitä väistämättä on – nyt ja tulevaisuudessa.

Panu Tuominen

projektipäällikkö

Maarakennusalan neuvottelukunta

LIITE 5: MANK Maarakennuspäivä 2014 - Nuoria infratöihin workshopin tulokset

Taustaa

2014 Maarakennuspäivillä oli MANK:n Nuoria infratöihin projektille varattu tunti aikataulusta. Tämä aika oli jyvitetty workshopille, jossa käsiteltäisiin projektin aihepiiriä: miten saadaan nuoria lisää alalle? Projektipäällikkö ideoi mallin, jossa osallistujat jaettiin kolmeen ryhmään, käytiin läpi kolme kierrosta, joista jokaisella kukin ryhmä sai käsiteltäväkseen yhden väittämän. Jokainen ryhmä esitteli kullakin kierroksella oman näkemyksensä väitteeseen, jonka jälkeen käytiin yleistä keskustelua väitteestä.

Kaiken kaikkiaan keskustelu oli hyvää, vaikka laajempaa osanottoa workshoppiin olikin toivottu. Esiin tuli monia erilaisia näkökulmia. Apuna workshopissa oli MANK:n kutsumana 10 infra-alaa opiskelevaa nuorta, jotka toimivat avustajina ja kommentaattoreina. Opiskelijat suoriutuivat tehtävästään esimerkillisesti.

Väittämät ja tulokset

1. Väittämä: *"Infran imago on huono, tai alaa ei tunneta ylipäänsä. Syyllinen tähän on ala itse."*

Uskottiin, että syy heikkoon imagoon löytyy yhtä lailla sekä alasta itsestään, että myös median uutisoinnista. Esimerkiksi aiemmin tänä vuonna sattunut kaivannon sortuma, jossa kuoli kaksi henkeä, loi varmasti negatiivista kuvaa alasta. Tällaiset tapahtumat uutisoidaan isosti. Toisaalta, työt sujuvat yleensä erittäin hyvin, mitä ei luonnollisestikaan uutisoida. Toimivaa infraa ei useinkaan huomata, sitä pidetään itsestäänselvyytenä. Uskottiin, että oikeanlainen viestintä ja mielikuvamainonta voisivat auttaa tässä.

2. *"Infra-alan AMK-opetuksen määrällä ja laadulla ei ole niin väliä, koska talopuolen lukenut pystyy toimimaan alan töissä pienen preppaamisen ja työkokemuksen kautta."*

Asia nähtiin monimutkaisempana ja riippuu myös mitä infra-alan osa-aluetta tarkastellaan.. Infrapuolen lukenut saa tietyt pätevyyydet ja alan spesifin tietotaidon. Opinnot ovat monimuotoisemmat ja etenkin syventävät erikoisalan kurssit tuovat tärkeitä taitoja. Toki talopuolen lukenutkin pystyy suuntautumaan urallaan infraan.

3. *"Infra tuotantoon ei saada riittävästi nuoria, koska liikkuva ja likainen maarakenusalan työ koetaan epämieliseksi."*

Todellisuus infra-työmailla on paljon muutakin, kuin saappaat savessa seisomista. Ongelmana juuri se, ettei nuorilla / suurella yleisöllä ole asiasta ajantasaista tietoa.

Keskustelussa ehdotettiin nuorten alalle tulon helpottamiseksi mm. harjoittelijoiden määrää työmaalla yhdeksi kriteeriksi urakkatarjouksissa. Tällä tavalla voitaisiin osaltaan kannustaa palkkaamaan harjoittelijoita yrityksiin.

4. *”Työntekijäpula ei ole ongelma. Ulkomailta saadaan tarvittaessa osaavat tekijät duunarista työnjohtoon”*

Tähän väittämään ei ainakaan isommassa mittakaavassa uskottu. Edessä vähintäänkin kielimuuri.

5. *”Infra-alan yrityksissä ei ole osattu tai haluttu houkutella nuoria alalle. Kesätyö/harjoittelupaikkoja ei ole riittävästi.”*

Yhtenä ongelmana nuorten palkkaamiselle pidettiin sitä, ettei kaikilla ole tarvittavia pätevyyskysymyksiä ja kortteja. Toisaalta myös tuntemattoman henkilön palkkaaminen on kallista ja riskialtista. Epäiltiin myös yritysten aktiivisuutta alan markkinoinnissa.

6. *”Näyttävä työnjälki ja isot koneet kiinnostaa, oli sitten teini tai kokenut infrarakentaja. Tätä puolta lisää esiin”*

Tähän väitteeseen uskottiin yleisesti. Voisi tuoda vielä enemmänkin esiin uutta, kehittyvää tekniikkaa ja työkoneita. Myös infrarakentamisen laajuus ”maalla, merellä, ilmassa ja maan alla” olisi hyvä saada entistä paremmin näkyviin. Laadukkaan infrarakentamisen merkitys yhteiskunnassa ylipäänsä tulisi saada paremmin suuren yleisön tietoon.

7. *”Infra-alalle kuuluu tietty äijä-meininki, eikä siitä pidäkään pyrkiä eroon. Naisten tulee sopeutua tähän, eikä toisinpäin.”*

Väite on tietoisesti vedetty yli. Naisten silmissä ala saattaa toki näyttäytyä väitetyn kaltaisena ja alalta löytyy toki näin ajatteleviakin miehiä. Kuitenkin naisten määrä alalla kasvaa koko ajan. Uskottiin myös, että yleisesti naisilla ei ole varmastikaan riittävästi tietoa alasta.

8. *”Ongelmia lähinnä pk-firmissa. Isoissa jo opintojen aikana alkavat ura-ohjelmat (esim. YIT-polku, Skanska-oppiva..) tasoittavat aukot, jotka koulu mahdollisesti osaamiseen jättää.”*

Väite nähtiin varsin todenmukaisena. Isoissa firmoissa on jatkuva tarve uusille tekijöille, ja resurssit sekä järjestelmät kunnossa. Pk-firmissa resurssit eivät monesti riitä samalla tavalla laadukkaaseen toimintaan.

9. *”Ammattikorkeakoulujen rkm.& ins. ja ammattioppilaitosten maarakennuspuolen opetus ei täysin vastaa tämän päivän työelämän tarpeita.”*

Yleisesti nähtiin, että kyse on ennen kaikkea resursseista. On todellinen ongelma löytää substanssiltaan päteviä opettajia, joilla olisi myös kiinnostusta opetustyötä kohtaan. Oppilaitokset eivät voi kilpailla palkoilla yritysten kanssa.

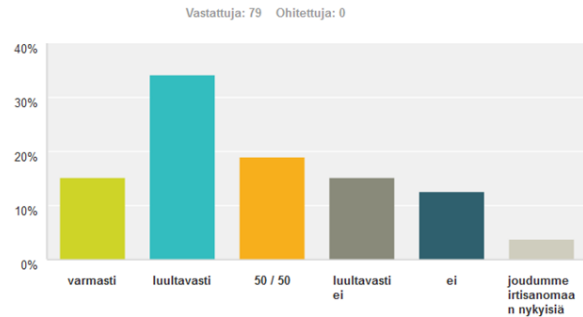
LIITE 6: Kysely INFRA ry:n jäsenyrityksille 8/2015 – työvoiman saatavuus & opiskelijat

Kysely INFRA ry:n jäsenyrityksille

- Vastaajien jakauma:
 - 1 - 10 työntekijää: 50 %
 - 11 – 30 työntekijää: 26 %
 - 31 - 50 työntekijää: 10 %
 - Yli 50 työntekijää: 14 %
- } n. 25 %

MANK

Yritys palkkaamassa vuoden sisään maarakentajia/konekuskeja?



Kysely INFRA ry:n jäsenyrityksille, syyskuu 2015

MANK

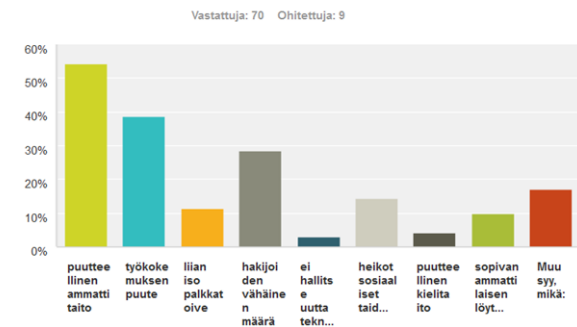
Viimeisen vuoden aikana ammattitaitoisen maarakentajan/konekuskin löytäminen on ollut:



Kysely INFRA ry:n jäsenyrityksille, syyskuu 2015

MANK

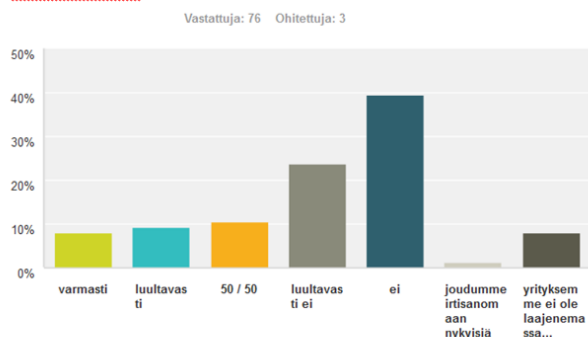
Ammattitaitoisen maarakentajan/konekuskin palkkaamisen suurin hankaluus (valitse 2):



Kysely INFRA ry:n jäsenyrityksille, syyskuu 2015

MANK

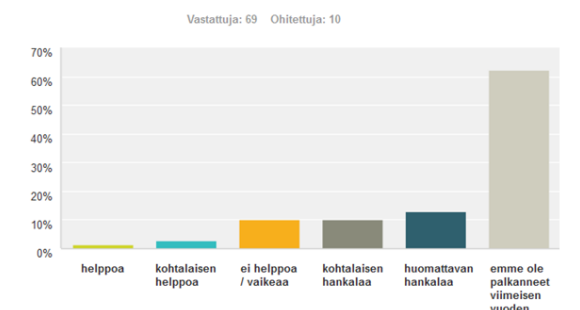
Yritys palkkaamassa vuoden sisään rkm/ins/di?



Kysely INFRA ry:n jäsenyrityksille, syyskuu 2015

MANK

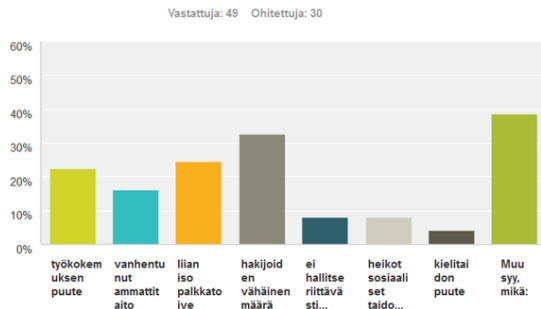
Viimeisen vuoden aikana ammattitaitoisen rkm/ins/di löytäminen on ollut:



Kysely INFRA ry:n jäsenyrityksille, syyskuu 2015

MANK

Ammattitaitoisen rkm/ins/di palkkaamisen suurin hankaluus (valitse 2):



Kysely INFRA ry:n jäsenyrityksille, syksy 2015

MANK

Yrityksemme suhtautuminen alaa ammattioppilaitoksessa, amk:ssa tai yliopistossa opiskelevan kesätyöhön / työharjoitteluun:

	Ammattioppilaitos	AMK / yliopisto
Otamme mielellämme	24,6 %	26,1 %
Otamme, jos aiempaa työkokemusta alalta	0 %	2,9 %
Otamme, jos työtilanne sen mahdollistaa	56,2 %	43,5 %
Emme ota, koska työmme niin vaikeaa / spesifiä, ettei mahdollisuutta opastukseen ole	10,1 %	8,7 %
Emme ota, koska aiemmat kokemukset ovat olleet huonoja	1,5 %	0 %
Emme ota opiskelijoita lainkaan	1,5 %	11,6 %
Muu syy	5,8 %	7,2 %

Kysely INFRA ry:n jäsenyrityksille, syksy 2015

MANK

PowerPoint-versio löytyy MANK:n kotisivuilta

Mistä uudet osaajat infra-alalle?

Panu Tuominen
projektipäällikkö
MANK ry



MANK

Tausta

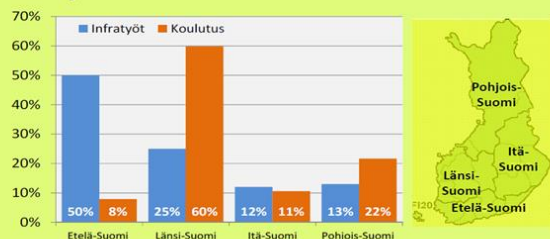
- MANK:n pitkäaikainen huoli
 - Ala ikääntyy
 - Heikko vetovoima
 - Mistä uudet osaajat?

- Projektin kesto 2014 – 2015

MANK

Ongelma

Ammatillinen koulutus ja työmaat eivät kohtaa



Infrakentäminen muutoksessa

Ongelma

- Infra-alan insinöörejä ja rakennusmestareita tarvittaisiin yhteensä arviolta 250 / v.
- Valmistuvia viime vuosina vain 100...150 / v.

(Niipola&Vainio, Infrakentäminen muutoksessa, 2014)

MANK

Ongelma

- Ammattioppilaitos: Ruuhka-Suomi vs. maakunnat
- AMK: opiskelijoiden tiedon ja työkokemuksen puute

MANK

Valintakysely Metropolia amk 1. v. rkm-opiskelijoille

- Opintojen alkaessa n. ½ oli jo päättänyt suuntautumisestaan taloon tai infraan
- Talon valinneilla 2/3 alan työkokemusta Infra valinneilla alle 1/10
- Mielestään riittävästi tietoa rakentamisen eri osa-alueista oli vain 1/3 opiskelijoista

MANK

Ongelma...

Mielikuva alasta?



"Niin on,
jos siltä näyttää"



MANK

Tämän päivän nuoret

- Mitä pomolta toivotaan:
 - Reilu, joustava, kannustava, kuunteleva, antaa rakentavaa palautetta
- Etenkin alle 20-v. kaipaavat tukea ja palautetta

Nuoret ja johtaminen 2012. Taloudellinen tiedustustoimisto

MANK

Nuorien arvomaailma

- Yksilökeskeinen, liberaali, tässä ja nyt
- Arvot eivät merkittävästi muutu varhaisaikuisuuden jälkeen
 - uudenlainen sukupolvi, haluttiin tai ei!

Taloustutkimus: Suomi Tänään

MANK

Lisää otsikko napsauttamalla

"Kyllä ne kovat jätkät aina pärjää"

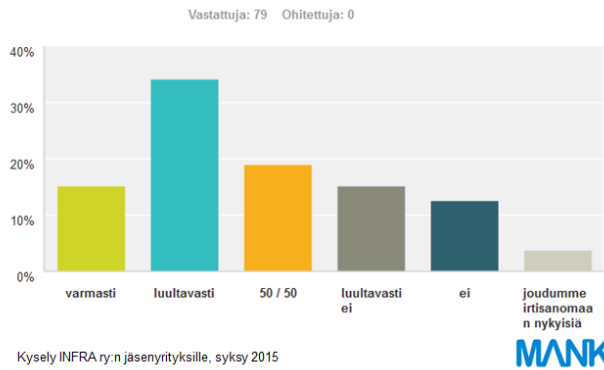
Toimenpiteitä

- Viestintä- ja markkinointimateriaalia
- Tietoa alasta: [infra-infot](#), yhteistyö Vetovoima ry
- Messut, tapahtumat, varuskunnat (pioneerit!)
- Maarakennuskoneenkuljettajan [rekrykoulutus](#)
- Yhteistyö: oppilaitokset, yritykset, järjestöt, julkinen sektori
- Maarakennus Taitaja-kisoihin
- SOME: [twitter](#), [FB](#), [insta](#).
- Media: valtakunnalliset ja alan lehdet →

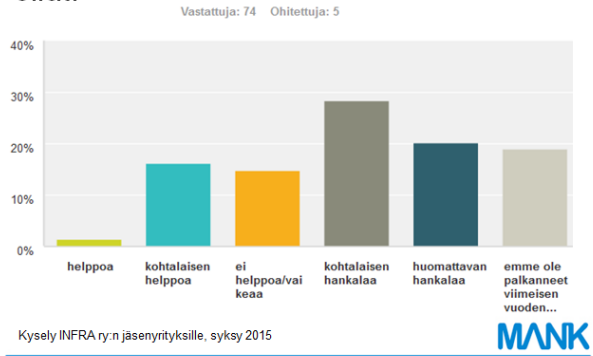
MANK



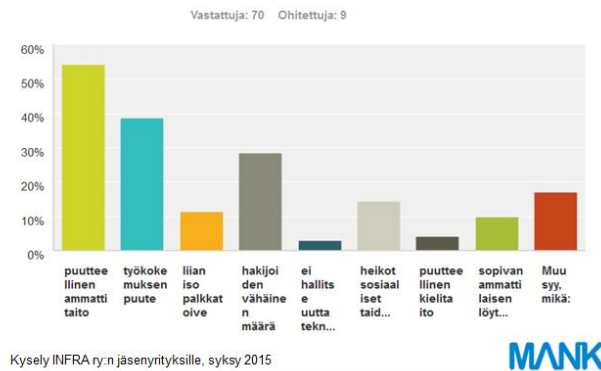
Yritys palkkaamassa vuoden sisään maarakentajia/konekuskeja?



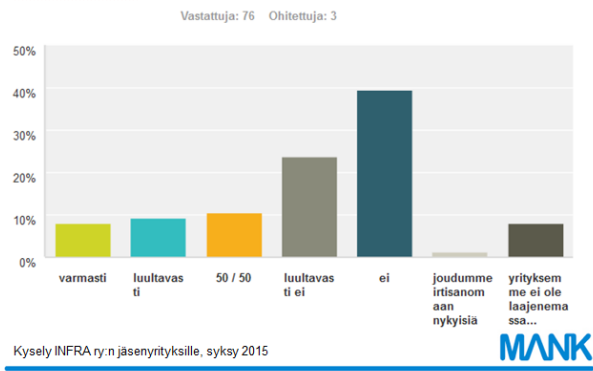
Viimeisen vuoden aikana ammattitaitoisen maarakentajan/konekuskin löytäminen on ollut:



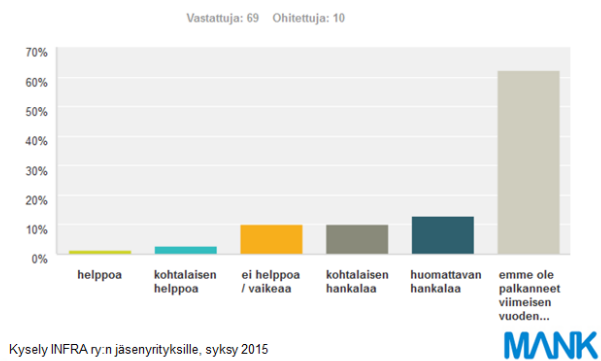
Ammattitaitoisen maarakentajan/konekuskin palkkaamisen suurin hankaluus (valitse 2):



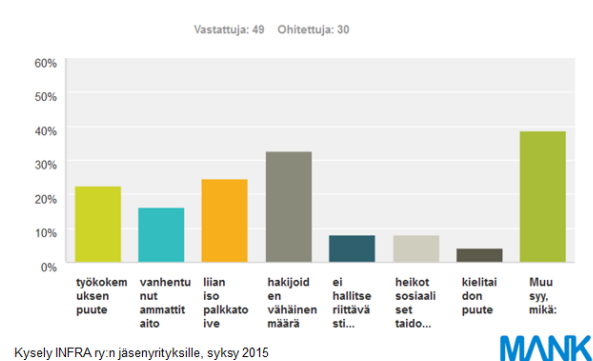
Yritys palkkaamassa vuoden sisään rkm/ins/di?



Viimeisen vuoden aikana ammattitaitoisen rkm/ins/di löytäminen on ollut:



Ammattitaitoisen rkm/ins/di palkkaamisen suurin hankaluus (valitse 2):



Yrityksemme suhtautuminen alaa ammattioppilaitoksessa, amk:ssa tai yliopistossa opiskelevan kesätyöhön / työharjoitteluun:

	Ammattioppilaitos	AMK / yliopisto
Otamme mielellämme	24,6 %	26,1 %
Otamme, jos aiempaa työkokemusta alalta	0 %	2,9 %
Otamme, jos työtilanne sen mahdollistaa	56,2 %	43,5 %
Emme ota, koska työmme niin vaikeaa / spesifiä, ettei mahdollisuutta opastukseen ole	10,1 %	8,7 %
Emme ota, koska aiemmat kokemukset ovat olleet huonoja	1,5 %	0 %
Emme ota opiskelijoita lainkaan	1,5 %	11,6 %
Muu syy	5,8 %	7,2 %

Kysely INFRA ry:n jäsenyrityksille, syksy 2015

MANK

Tuloksia, huomioita & toimenpidesuosituksia

- Infra näyttäytyy ulospäin rakennusalan hiljaisena puurtajana
→ enemmän melua itsestä!
- Ei voi enää odottaa, että nuoret tulee alan luo
→ alan mentävä nuorten luo!
- Pysyvä näkyvyys kaikille koulutusasteille
→ etenkin amk ja yliopisto-tasot!
- Toisaalta "It's not for everyone"
→ käännetään tämä vahvuudeksi!

MANK

Ammattiylpeys:

- Opettajat → toiminta alan kehityksen eteen
- Työelämä → kyky yhteistyöhön, esim. infra-BIM
- Opiskelijat → yhteiskunnallisesti tärkeitä projekteja, voi jättää todellisen jäljen



MANK

- Alan yhteistyö tiiviimmäksi:
– Nyt amiksilla omat jutut, amk-opettajilla omat, yliopistoilla omat, urakoitsijoilla & tilaajilla omat
→ lisää yhteistä toimintaa!
- Esim. "Juniori-Maarakennuspäivät"

MANK

- Työelämästä lisää kurssien pitäjiä!
→ työnantajien tuki!
- Innostava opettaja opintojen alussa erityisen oleellista infra-puolella → lähtökohtaisesti nuoret eivät tunne alaa (vrt. talonrakennus)
- Opettajien työelämäjaksot

MANK

Kesätyö- ja harjoittelupaikat!

- Urakkasopimuksiin maininta opiskelijoiden työllistämisestä
- Ei sammuteta kiinnostusta alaan, vaan sytytetään se!

MANK

Kiitos!

- panu.tuominen@mank.fi
 - @NuoriaInfraan
 - FB: Nuoria infratöihin

MANK

Toimintamalli, toteutus ja havaintoja pilotti-projektista

Lähtökohta koulutukselle

Tutkimusten, ja alan toimijoidenkin mukaan, maarakennusala kärsii varsinkin Etelä-Suomessa osaavien työntekijöiden puutteesta. Iso huolenaihe on etenkin nuorten vähäinen kiinnostus alaa kohtaan. MANK:n Nuoria infratöihin projektissa päätettiin tehdä jotain konkreettista tätä osaaja-pulaa helpottamaan. Toimintamuodoksi valikoitui rekrykoulutus ja yhteistyökumppaniksi Rajamäen Työtehoseura - TTS. Alusta pitäen tiedostettiin, että kyseessä on pilotti-koulutus, jossa haetaan samalla kokemuksia tulevaisuutta varten.

Rekrykoulutuksen kestoksi määriteltiin viisi kuukautta, josta puolet opiskelua TTS:llä ja puolet työssäoppimista yrityksissä.

Yritysten ja opiskelijoiden haku

Alustavat palaverit TTS:n kanssa käytiin keväällä 2014. Nuoria infratöihin-projekti, TTS Maarakennus ja Infra-Uusimaa olivat yhteistyössä Uudenmaan TE-toimiston Hartwall-areenassa järjestämässä Nuorten TakuuAreena-tilaisuudessa syksyllä 2014. Tapahtumassa mainostettiin infra-alaa ylipäänsä ja kerättiin myös mahdollisesta rekrykoulutuksesta kiinnostuneiden nuorten nimiä ylös. Kiinnostus oli suurta ja nimiä kertyikin kolmisenkymmentä, joista 1/3 vaikutti työkokemuksensa perusteella hyvinkin sopivilta opiskelijoilta koulutukseen.

Syksyn ja alkutalven 2014 aikana varmistui ELY:n rahoitus koulutukselle. Rekrykoulutuksen kustannuksista ELY:n osuus on 70 % ja työnantajan 30 %. Samaan aikaan soitettiin läpi Infra Uusimaan yli 10 henkeä työllistäviä yrityksiä, kerrottiin alkavasta koulutuksesta ja tiedusteltiin kiinnostusta lähteä mukaan. Kymmenien soittojen jälkeen saatiin kolmeltatoista yritykseltä suullinen lupaus lähteä mukaan koulutukseen, eli tarjota ainakin työssäoppimispaikka rekrykoulutukseen osallistuvalla, tavoitteena tietysti työllistyminen. Soitto-urakka yrityksiin oli sikäli positiivinen, että lähes kaikissa yrityksissä – myös niissä, jotka eivät mukaan lähteneet – suhtauduttiin asiaan hyvin myönteisesti ja todettiin osaajapula ja sitä kautta tarve erilaisille uusillekin tavoille, joilla saada alalle lisää osaavaa työvoimaa.

Koulutuksen hinta yritykselle oli noin 3000 € / opiskelija. Varsinaisesti maksettava summa oli kuitenkin vain puolet tästä, sillä käytännössä TTS osti osallistuvilta yrityksiltä työssäoppimisjakson palveluna.

Nuorten TakuuAreenalla saatujen nimien lisäksi koulutus laitettiin yleiseen hakuun TE-toimistojen kautta. Hakemuksia koulutukseen saatiin yhteensä n. 40 kappaletta.

TTS:n maarakennuspuolen päällikkö Jere Hänninen karsi tästä joukosta haastateltavat. Kriteereinä painotettiin etenkin maarakennus- tai vastaavantyyppisen alan työkokemusta ja c-korttia. Nämä reunaehdot aiheuttivat sen, että alun perin lähinnä nuorille (n. 18 – 30 v.) suunnitellun koulutuksen ikähaitariksi tuli n. 25 – 55 vuotta. Haastattelujen perusteella koulutukseen valittiin 13 opiskelijaa.

Opiskelujen alku

Koulutus alkoi Nurmijärven TTS:llä ja sen Ylimmäisissä sijaitsevilla harjoittelualueella helmikuussa 2015. Harjoittelujakso kesti yhteensä 2,5 kuukautta, sisältäen maarakennuskoneiden käytön opiskelua, yleistä maarakentamistietoa, mittausta, kunnallistekniikkaa sekä työturvallisuus-, tieturva-, ensiapu-, vesityö- ja tulityökorttikoulutukset. TTS:n mukaan koulutusjakso sujui keskimääräistä paremmin. Porukassa oli hyvä henki ja tekemisen meininki, kukaan ei myöskään keskeyttänyt koulutusta. Nämä seikat eivät ole tämän tyyppisen koulutuksen kohdalla mitenkään itsestään selvyyksiä.

Työssäoppiminen

Huhtikuussa 2015 järjestettiin Ylimmäisen harjoitusalueella avoimet ovet työnantajille. Ideana oli se, että mukaan lupautuneet yritykset voivat tulla seuraamaan koulutusta ja tutustumaan / rekrytoimaan opiskelijoista itselleen työntekijöitä. Tilaisuuteen pääsi paikalle vain kahden yrityksen edustajat. Suurimmalta osalta yrityksistä puuttui tässä vaiheessa edelleen allekirjoitettu sitoumus koulutuksen osallistumisesta.

Toukokuussa 2015 koulutus jatkui mukaan lupautuneissa yrityksissä. Tässä tuli esiin joitakin ongelmia. Osa yrityksistä passivoitui kokonaan. Osa totesi, etteivät voi ottaa ketään tutustumatta ensin ja alle puolet yrityksistä valikoi haastattelujen perusteella työssäoppijan (yksi yrityksistä otti kolme opiskelijaa, joista yksi sittemmin työllistyi muualle).

MANK:n projektipäällikkö Panu Tuominen kävi tutustumassa muutamaan mukaan lähteneeseen yritykseen paikanpäällä ja haastatteli sekä opiskelijoita, että työnantajia. Opiskelijat, jotka olivat suoriutuneet työtehtävistään hyvin ja osoittaneet oikeaa asennetta olivat myös työllistymässä yrityksiin.

Palautetta työnantajilta

Alun perin mukaan lupautuneista 13 yrityksestä mukaan lähti lopulta 4. Niin monen poisjäännille on useita syitä:

- Oli lupauduttu johonkin, mitä ei voinutkaan toteuttaa.
- Oli niin kiire, ettei asiaan ehditty perehtyä. Osa olisi kaivannut henkilökohtaista käyntiä koulutuksen järjestelijältä, jossa olisi käyty prosessi ja paperit läpi kerralla.
- Työssäoppimaan tulevaa opiskelijaa ei voinut itse valita, vaan järjestys oli ennemminkin ”nopeat syö hitaat”-tyyppinen, jonka johdosta ei haluttukaan osallistua.
- Osallistuneista yrityksistä saatu palaute oli kuitenkin pääasiassa positiivista.
- Koulutukseen kaikkein tyytyväisimmät yritykset olivat myös niitä yrityksiä, joiden johdolla oli oikea asenne opiskelijoita kohtaan. Käytännössä tämä tarkoitti sitä, että opiskelijoille annettiin aikaa ja opastusta erilaisiin alan työtehtäviin. Toisin sanoen ymmärrettiin yrityksen rooli kouluttajana ja työhön opastajana.

Palautetta opiskelijoilta (suorat lainaukset)

Opiskelijoiden palautetta yrityksille:

- Opiskelijoiden taitotaso pitäisi ottaa paremmin huomioon, ovat vasta harjoittelemassa.
- Mahdollisuus koneharjoitteluun työssäoppimispaikoissa avautui vain muutamalle, vaikka markkinoitiin koneenkuljettajakurssina. Toivottiin todellista mahdollisuutta kehittyä to –jaksolla nimenomaan kuljettajana. (Joillakin oli toki ollut hyväkin paikka).
- Työpaikkaohjaajien toimintaa kritisoitiin, opiskelijat olisivat tarvinneet enemmän ohjausta ja tukea. Osa koki, että heidät jätettiin omilleen liian vaativiin tilanteisiin.
- Enemmän yhteistyötä jo koulutusvaiheessa oppilaitoksen kanssa, tiedonkulkua yritysten ja oppilaitoksen välillä parannettava.
- Yritysten sitoutumista koulutukseen kritisoitiin voimakkaasti.
- Kaiken kaikkiaan toivottiin yritysten puolelta huomattavasti aktiivisempaa osallistumista ja panostusta.
- Osa opiskelijoista oli varsin tyytyväisiä ja myös työllistyy alan yrityksiin koulutuksen ansiosta

Opiskelijoiden palautetta koulutuksesta:

- Toivottiin monipuolisempaa harjoittelua sekä oppilaitoksessa että to – jaksolla.
- Opiskelijoiden lähtötaidot olisi pitänyt pystyä huomioimaan paremmin.
- Harjoitteluvuorot koneilla olisi pitänyt jakaa selkeämmin.
- Kortti- ja direktiivikoulutukset koettiin hyviksi, samoin kuin kunnallistekniikan ja mittauskoulutusten viikot.

Kouluttajan näkemys (suorat lainaukset)

- Totta on, ettei monikaan päässyt to –jaksolla kehittymään koneenkuljettajana. Tähän on varmasti suurena syynä se, ettei mukaan sitten lopulta lähtenytäkään kuin muutama yritys. Opiskelijat hankkivat itse harjoittelupaikat muista maarakennusalan yrityksistä, jotka eivät olleet alun perinkään sitoutuneet tällaiseen koulutukseen.
- Yhteistyötä yritysten kanssa on jotenkin pyrittävä lisäämään ja työssäoppimisen ohjaukseen panostettava kaikkien osapuolien enemmän
- Jatkossa harkittava ryhmän jakamista koulutuksen ajaksi kahteen osaan lähtötason perusteella
- Yli puolet opiskelijoista on työllistynyt tai työllistyy lähiaikoina.
- Osalla on jo selkeitä jatkokouluttautumissuunnitelmia alalle, ainoastaan yksi opiskelija ilmoitti, ettei ala tunnukaan hänelle soveltuvalta
- Kukaan ei jättänyt kurssia kesken.
- Yritykset, jotka lopulta lähtivät mukaan, saivat koulutusohjelman mukaisesti koulutettua työvoimaa

Kokemuksia ja kehitettävää

Tämän muotoisena toteutettu rekrykoulutus oli kaikille osa-puolille ensimmäinen laatuaan. Tähän peilattuna kokonaisuus saatiin vietyä suhteellisen hyvin läpi. Paljon jäi kuitenkin kehitettävää ja parannettavaa tulevaisuutta silmällä pitäen.

YRITYSTEN SITOUTTAMINEN

Lähtökohtaisesti tällaisen koulutuksen tulisi lähteä suoraan yritysten omasta tarpeesta. Nyt meni paljon aikaa siihen, että yrityksiä soitettiin läpi, kerrottiin mitä ollaan

tekemässä, miten toimitaan ym. Monet pk-yrittäjät ovat kiireisiä, eivätkä ehtineet välttämättä täysin perehtyä siihen mistä on kysymys. Tämä heijastui sekä siihen, että koulutukseen ei lähdetty mukaan ja toisaalta myös siihen, että mukaan saatettiin lähteä ilman, että täysin ymmärrettiin rekrykoulutuksen toimintamallia ja sitoutumisen merkitystä.

Jatkossa tulisikin toimia niin, että yrityksistä ilmaistaan kiinnostus asiaan, kerätään riittävästi samanlaiset tarpeet omaavia firmoja ja vasta sitten aletaan rakentaa koulutusta. On myös syytä varmistaa, että kaikki mukaan lupautuvat ymmärtävät sitoumuksensa ja tekevät tarvittavat paperityöt ennen kuin asiassa edetään pidemmälle. Käytännössä yritys sitoutuu ottamaan opiskelijan työssäoppimaan ja antamaan tarvittavan ohjauksen. Työllistämisvelvoite on enemmänkin moraalinen; jos kaikki sujuu hyvin ja opiskelija osoittaa kykynsä työntekijänä, työssäoppimisen tulisi jatkua työsuhteena opiskelun päätyttyä.

OPISKELIJAVALINTA

Viiden kuukauden koulutuksella ei saada täysin alan ulkopuolelta tulevasta henkilöstä vielä kovin kummoista osaajaa. Toki tässä on suuria eroja sen suhteen, onko opiskelijalla asenne ja halu oppia kunnossa. Jos opiskelijalla on valmiiksi työkokemusta esimerkiksi rakennus,- kone- tai kiinteistöhuoltoalalta helpottaa ja nopeuttaa se asioiden omaksumista huomattavasti. Mutta kuten todettua, tärkeintä on silti opiskelijan oma asenne, joka on toisaalta myös se osa-alue, jota on vaikeinta mitata. Tässä tapauksessa hakijoita oli 40, joista valittiin 13. Näistä noin kuudella oli jonkinlaista koulutuksen kannalta hyödyllistä työkokemusta. Tämän perusteella voidaan arvioida, että hakijamäärä ei voi vastaaviin koulutuksiin olla ainakaan pienempi.

Taidoiltaan ja asenteeltaan riittävän hyvän opiskelija-aineksen saamisen kannalta olisi myös hyvä, että tietoa koulutuksesta saataisiin levitettyä mahdollisimman tehokkaasti. Tämä voi tapahtua esimerkiksi infoilla TE-toimistoissa.

LIITTEET:

1. Rekrykoulutuksen toteutussuunnitelma
2. Kuva kurssijuhlasta



REKRY-/TÄSMÄKOULUTUKSEN OPPILAITOSKOHTAINEN ALUSTAVA TOTEUTUSSUUNNITELMA

MANK Ry

23.9.2014

**Perustuu rakennusalan perustutkinnon maarakennuskoneenkuljettajan
osaamisalan pakolliseen tutkinnon osaan: Maarakennuskoneiden käyttö**

Koulutuksen keskeiset sisällöt:	yht 100 otp (48 + 52)	Lähi + TOP
Materiaali- ja työmenekkilaskelmat sekä piirustusten lukeminen		2 + 3
Maarakennuskoneiden käytön perusteet		2 + 0
Maarakennuskoneen päivittäiset tarkastukset ja ennakoiva huolto		1 + 3
Maarakennuskoneen siirron valmistelu ja kuljetusalustalle ajo		1 + 0
Maarakennuskoneen käyttäminen tavanomaisissa maarakentamisen kohteissa		28 + 32
Maarakentamisen kohteisiin sisältyvät yleisimmät mittaus- ja merkintätyöt		3 + 5
Kunnallistekniset työt sekä maa-, vesi- ja liikennealueiden rakentaminen		2 + 3

Maarakennustöissä käytettävät materiaalit, ominaisuudet ja rakenteiden toiminta	2 + 2
Työturvallisuus ja työkyvyn ylläpitäminen maarakennustöissä	1 + 3
Nostotyöt	1 + 1
Tieturva-, työturvallisuus-, ensiapu-, vesityö- ja tulityökorttikoulutukset	5 + 0

LIITE 2



MANK:n / TTS:n rekrykoulutukseen osallistuneita nuoria ja kouluttajia Nurmijärven TTS:n kalustohallissa.