

**TURUN YLIOPISTON  
MERENKULKUALAN KOULUTUS- JA TUTKIMUSKESKUKSEN JULKAISUJA**

**PUBLICATIONS FROM THE CENTRE FOR MARITIME STUDIES  
UNIVERSITY OF TURKU**

**B 168  
2009**

# **LOGISTIIKKA-ALAN TYÖVOIMA- JA KOULUTUSTARPEET VAKKA-SUOMESSA, RAISIOSSA JA RAUMALLA**

Elisa Holma

Antti Saurama





TURUN YLIOPISTON  
MERENKULKUALAN KOULUTUS- JA TUTKIMUSKESKUKSEN JULKAISUJA  
PUBLIKATIONER AV SJÖFARTSBRANSCHENS UTBILDNINGS- OCH  
FORSKNINGSCENTRAL VID ÅBO UNIVERSITET  
PUBLICATIONS FROM THE CENTRE FOR MARITIME STUDIES  
UNIVERSITY OF TURKU

B 168  
2009

# **LOGISTIikka-ALAN TYÖVOIMA- JA KOULUTUSTARPEET VAKKA-SUOMESSA, RAISIOSSA JA RAUMALLA**

Elisa Holma  
Antti Saurama

Turku 2009

SARJAN PÄÄTOIMITTAJA / EDITOR-IN-CHIEF

Juhani Vainio

JULKAISIJA / PUBLISHER:

Turun yliopisto / University of Turku  
MERENKULKUALAN KOULUTUS- JA TUTKIMUSKESKUS  
CENTRE FOR MARITIME STUDIES

Veistämönaukio 1–3  
FI-20100 TURKU, FINLAND

Puh. / Tel. + 358 (0)2 281 3300  
Fax + 358 (0)2 281 3311  
<http://mkk.utu.fi>

Painosalama  
Turku 2009

ISBN 978-951-29-3998-5 (painettu)  
ISBN 978-951-29-3999-2 (verkko)

ISSN 1456–1824

## TIIVISTELMÄ

Työvoiman saatavuudesta on logistiikka-alalla puhuttu viime vuosina paljon. Suurten ikäluokkien eläköityminen, nuorten houkuttelevuus alalle sekä muuttuvat koulutus- ja osaamistarpeet ja -vaatimukset ovat keskeisiä työvoiman saatavuuteen vaikuttavia tekijöitä. Tässä selvityksessä on selvitetty logistiikka-alan työvoimanäkymiä, koulutuksen tarvetta ja logistiikka-alan oppilaitosten opetustarjonnan työelämävastaavuutta sekä yhteistyötä logistiikkayritysten ja alan oppilaitosten kanssa.

Selvityksen aineisto muodostui yritys­kyselystä, joka kohdistettiin Vakka-Suomen, Raision ja Rauman alueella toimiville logistiikkayrityksille sekä merkittävimmille teollisuuden ja kaupan alan yrityksille. Keväällä 2009 toteutettuun kyselyyn vastasi 51 logistiikkayritystä (19 %) ja 16 teollisuuden ja kaupan alan yritystä (29 %). Pienestä aineistosta johtuen yleistä tuloksia tulee tehdä varoen. Kysely toteutettiin erittäin haasteelliseen aikaan. Talouden laman vaikutusta lyhyen aikavälin työllisyys­näkö­my­siin ei voi olla huomioimatta tuloksia arvioitaessa, vaikkakaan kaikkien yritysten toimintaan lama ei ainaakaan vielä ollut iskenyt.

Tulosten perusteella logistiikka-alan työvoimapula on tällä hetkellä varsin marginaalinen ilmiö, sillä kyselyyn vastanneista logistiikkayrityksistä ainoastaan kahdeksan prosenttia vastasi yrityksessä olevan työvoimapulaa, ja joka kymmenennessä yrityksessä oli tarvetta vähentää työvoimaa. Menneen vuoden aikana logistiikkayrityksistä 18 prosenttia vastasi kohdanneensa pulaa työvoimasta. Teollisuuden ja kaupan yrityksissä logistiikka-alan työvoimasta oli koettu pulaa useammin: vuoden aikana lähes joka kolmannessa yrityksessä logistiikka-alan henkilöstöstä oli koettu pulaa. Tulevan vuoden sisällä logistiikkayrityksistä 16 prosenttia ja teollisuuden ja kaupan yrityksistä joka neljäs ennako­i kohtaavansa logistiikka-alan ammattilaisista pulaa. Huomattavaa on kuitenkin se, että lähitulevaisuudessa, ellei sitä rajata seuraavaan vuoteen, jopa lähes puolet logistiikkayrityksistä arvelee kohtaavansa työvoimapulaa, joka kohdistuu ennen kaikkea yhdistelmäajoneuvonkuljettajiin.

Logistiikka-alan koulutuksen nähdään yleisesti kohtaavan työelämän tarpeet kohtalaisen hyvin. Vaikka käytännön harjoittelun määrää logistiikka-alan koulutuksessa on viime vuosina lisätty, sitä kaivataan yrityksissä edelleen enemmän. Logistiikkayritysten mukaan sekä logistiikka-alan perus- että täydennyskoulutuksessa tulisi painottaa nykyistä enemmän erityisesti taloudellisuutta, kun taas teollisuuden ja kaupan osalta kuormankäsittely ja -sidonta nousevat tärkeimmiksi painotettaviksi aihepiireiksi sekä perus- että täydennyskoulutuksessa.

Teollisuuden ja kaupan yritykset ovat lähes poikkeuksetta ulkoistaneet ainakin osan kuljetuksista ulkopuolisille yrityksille, mutta logistiikkayritysten välinen yritys­yhteistyö on selvästi harvinaisempaa. Kyselyyn vastanneista logistiikkayrityksistä vajaa kolmannes vastasi toimivansa yhteistyössä muiden logistiikkayritysten kanssa. Yhteistyötä kuitenkin kaivataan selvästi lisää. Myös yhteistyö logistiikka-alan oppilaitosten kanssa on melko yleistä: yhteistyötä on ollut lähinnä harjoittelujaksojen muodossa logistiikkayrityksistä 39 prosentilla ja kyselyyn vastanneista teollisuuden ja kaupan yrityksistä 75 prosentilla.

## SISÄLLYS

|       |                                                                                                                   |    |
|-------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 1     | JOHDANTO .....                                                                                                    | 1  |
| 1.1   | Selvityksen tausta .....                                                                                          | 1  |
| 1.2   | Selvityksen tavoitteet.....                                                                                       | 2  |
| 2     | KULJETUSALAN KOULUTUSVAATIMUKSET JA TYÖVOIMATARVE .....                                                           | 3  |
| 2.1   | Kuljetusalan uudet koulutusvaatimukset.....                                                                       | 3  |
| 2.2   | Kuljetusalan työvoimapula ja taantuman vaikutukset .....                                                          | 4  |
| 2.3   | Muita selvityksiä logistiikka-alan työvoima- ja koulutustarpeista .....                                           | 5  |
| 3     | TYÖVOIMA- JA KOULUTUSTARPEET LOGISTIikkAYRITYSTEN SEKÄ<br>TEOLLISUUDEN JA KAUPAN ALAN YRITYSTEN NÄKÖKULMASTA..... | 7  |
| 3.1   | Kyselyn toteutus ja kohderyhmät .....                                                                             | 7  |
| 3.2   | Yritysten toiminnan luonne .....                                                                                  | 8  |
| 3.2.1 | Logistiikkayritykset .....                                                                                        | 8  |
| 3.2.2 | Teollisuuden ja kaupan alan yritykset .....                                                                       | 9  |
| 3.3   | Työvoiman saatavuus ja tarve yrityksissä .....                                                                    | 10 |
| 3.3.1 | Työvoiman saatavuus ja tarve logistiikkayrityksissä .....                                                         | 10 |
| 3.3.2 | Logistiikka-alan työvoiman saatavuus ja tarve teollisuuden ja kaupan<br>yrityksissä .....                         | 15 |
| 3.4   | Koulutus ja työelämä .....                                                                                        | 19 |
| 3.4.1 | Koulutuksen tarve ja työelämävastaavuus logistiikkayritysten mukaan ....                                          | 19 |
| 3.4.2 | Koulutuksen tarve ja työelämävastaavuus teollisuuden ja kaupan yritysten<br>mukaan .....                          | 23 |
| 4     | YHTEISTYÖ JA VERKOSTOITUMINEN .....                                                                               | 26 |
| 4.1   | Yhteistyö kilpailukyvyn parantajana .....                                                                         | 26 |
| 4.2   | Yhteistyö logistiikka-alan oppilaitosten kanssa .....                                                             | 27 |
| 4.2.1 | Logistiikkayritykset ja oppilaitosyhteistyö.....                                                                  | 27 |
| 4.2.2 | Teollisuuden ja kaupan yritykset ja oppilaitosyhteistyö.....                                                      | 28 |
| 4.3   | Yhteistyö logistiikka-alan yritysten kanssa .....                                                                 | 28 |
| 4.3.1 | Logistiikka-alan yritysten yhteistyö muiden saman alan yritysten kanssa.                                          | 29 |
| 4.3.2 | Teollisuuden ja kaupan yritysten yritys yhteistyö logistiikkayritysten<br>kanssa .....                            | 30 |
| 5     | YHTEENVETO .....                                                                                                  | 32 |
|       | LÄHTEET .....                                                                                                     | 34 |
|       | LIITE 1: AVOIMIA KOMMENTTEJA                                                                                      |    |

## 1 JOHDANTO

### 1.1 Selvityksen tausta

Logistiikka-alalla on viime vuosina puhuttu paljon työvoiman saatavuudesta. Suuri osa nykyistä alan ammattityöntekijöistä siirtyy eläkkeelle lähivuosien aikana, minkä vuoksi alalle tarvitaan vuosittain tuhansia uusia osaajia. Kuljetusalan kannattavuutta ei kuitenkaan yleisesti pidetä erityisen hyvänä ja alan imago kaipaa monen mielestä kohentamista. Monessa kuljetusalan yrityksessä työvoimasta on jo koettu pulaa, ja syyskuussa 2009 voimaan tulevan EU:n direktiivin kuljettajien ammattipätevyydestä on arveltu vaikeut-tavan työvoiman saatavuutta entisestään tulevina vuosina.

Kuluneen vuoden aikana talouden taantuma on vähentänyt kuljetustarpeita koko maassa ja kuljetusten määrät ovat pudonneet radikaalisti etenkin alkuvuonna 2009, mikä on tuonut kuopan kuljetusalan työvoiman kysyntään. Notkahduksen arvellaan kuitenkin jäävän lyhytaikaiseksi, minkä jälkeen työvoimansaantiin liittyvät kysymykset nousevat jälleen ajankohtaisiksi. Alalle koulutettavien uusien ammattilaisten määrän on pidetty tärkeänä suhteuttaa pidemmälle aikavälille, jotta lähivuosien työvoiman poistuma alalta saadaan korvattua.

Koulutuksen rooli ja pätevyysvaatimukset ovat viime aikoina nousseet kuljetusalalla entistä keskeisempään rooliin, sillä EU-direktiivin (EY:n direktiivi maanteiden tavara- ja henkilöliikenteeseen tarkoitettujen tiettyjen ajoneuvojen kuljettajien perustason ammattipätevyydestä ja jatkokoulutuksesta) mukaan jokaisella ammattimaista tieliikenteen tavarankuljetusta harjoittavalla henkilöllä on syksyllä 2009 oltava suoritettuna direktiivin mukainen ammattitutkinto. Samainen direktiivi asettaa vaatimukset myös säännölliselle jatkokoulutukselle, joka tähän mennessä on suurelta osin ollut kuljetusalalla täysin vapaaehtoista, lukuun ottamatta vaarallisten aineiden kuljetuksia. Direktiivi asettaa tietyt ehdot koulutuksen vähimmäissisällölle. Opetuksen suunnittelussa pyritään kuitenkin mahdollisimman hyvin ottamaan huomioon myös yritysten tarpeet, jotta opetuksella pystyttäisiin parhaalla mahdollisella tavalla vastaamaan työelämän todellisiin tarpeisiin. Tämän toteuttaminen edellyttää entisestään tiivistyvää yhteistyötä oppilaitosten ja yritysten välillä.

Kannattavuuskysymysten kanssa kamppailevien kuljetusalan yritysten kilpailukyvyn turvaaminen edellyttää muun muassa verkostoitumista muiden saman alan toimijoiden kanssa. Kuljetusalalla toimivaa henkilöstöä yhdistää usein esimerkiksi ammattiliittoon tai alan edunvalvontajärjestöön kuuluminen, mutta lisäksi tarvitaan enenevässä määrin paikallista yritys yhteistyötä ja kumppanuutta, jotta logistiikka-alan kasvaviin palveluvaatimuksiin voitaisiin vastata myös pienissä kuljetusalan yrityksissä, joilla yksinään ei ole edellytyksiä tarjota asiakkailleen laajaa logistiikka-alan palvelua.

## 1.2 Selvityksen tavoitteet

Tämän selvityksen päätarkoituksena on kartoittaa logistiikka-alan työvoima- ja koulutustarpeita sekä yhteistyötä alan oppilaitosten sekä muiden yritysten välillä Vakka-Suomen, Raision ja Rauman alueella. Selvityksen on rahoittanut Opetushallitus ja teettänyt Vakka-Suomen ammattiopisto Novida, joka toimii alueella vahvana logistiikka-alan opetuksen tarjoajana. Selvityksen tavoitteena on myös yhdessä paikallisten yritysten kanssa olla mukana parantamassa Vakka-Suomen ja sen lähialueiden kuljetusalan yritysten logististen palvelujen tasoa ja saatavuutta sekä kehittää opetuslaitosten valmiuksia tarjota elinkeinoelämän tarpeisiin vastaavaa koulutusta. Selvityksen tulokset on tarkoitettu hyödynnettäväksi kuljetusalan peruskoulutuksen opetussuunnitelmatyön tukena sekä alueelliset tarpeet huomioon ottavan lisä- ja täydennyskoulutuksen suunnittelussa.

Selvityksen kohteena ovat olleet Vakka-Suomessa sekä Raision tai Rauman alueella toimivat logistiikka-alan yritykset, joista valtaosa on maantieliikenteen kuljetusyrityksiä, sekä teollisuuden ja kaupan alan yritykset, jotka ovat merkittäviä logistiikka-alan työllistäjiä alueella. Selvityksen tulokset esitetään raportissa erikseen logistiikkayritysten sekä kaupan ja teollisuuden yritysten näkökulmasta. Tulokset on koottu kolmen pääteeman, työvoiman saatavuuden ja tarpeen, koulutuksen tarjonnan ja tarpeen sekä yritys- ja oppilaitosyhteistyön, alle.

Selvityksen on toteuttanut Turun yliopiston Merenkulkualan koulutus- ja tutkimuskeskus (MKK). Tutkimuksen toteuttamisesta ovat MKK:ssa vastanneet tutkija Elisa Holma ja yksikön päällikkö Antti Saurama.

## 2 KULJETUSALAN KOULUTUSVAATIMUKSET JA TYÖVOIMATARVE

### 2.1 Kuljetusalan uudet koulutusvaatimukset

Logistiikka-alan koulutus on murrosvaiheessa, sillä EU:n kuljettajien ammattipätevyysvaatimukset asettavat uudistustarpeita myös koulutukselle. Tähän mennessä tieliikenteen tavarankuljettajilta on vaadittu ainoastaan asianmukainen ajokortti, ja suuri osa kuljetusalalla toimivista onkin saanut oppinsa käytännön kautta, ilman laajempaa logistiikka-alan koulutusta. 10. päivästä syyskuuta 2009 lähtien jokaisella ammattimaista tieliikenteen tavarankuljetusta harjoittavalla henkilöllä on kuitenkin oltava suoritettuna joko koulutusjärjestelmään kuuluva ammatillinen perustutkinto tai ammattitutkinto ja direktiivin edellyttämät kokeet, tai vaihtoehtoisesti tutkinnon osaksi määritelty koulutusjakso, joka sisältää vain ammattipätevyysdirektiivin edellyttämät osat ja direktiivin edellyttämät kokeet. Henkilöliikenteen osalta samat vaatimukset tulivat voimaan jo vuotta aiemmin.<sup>1</sup> Direktiivi edellyttää myös ammattitaidon ylläpitämistä jatkokoulutuksen avulla 35 tuntia joka viides vuosi.

Ammattipätevyysdirektiivin tarkoituksena Opetusministeriön (2005) mukaan on

*parantaa*

- tieturvallisuutta ja kuljettajan turvallisuutta kaikissa tehtävissä, myös silloin kun ajoneuvo on pysäköitynä,
- nuorten mielenkiintoa ammattia kohtaan,
- vähentää liikenteen haittoja ympäristölle, etenkin taloudellisen ja ennalta arvioitavan ajotavan laajentamiseksi,
- kuljettajan osaamista hätätilanteessa ja kykyä estää riskejä ja arvioida hätätilanteita,
- kuljetuspalvelujen laatua ja saatavuutta,

*ja varmistaa*

- kuljettajien saatavuus
- kuljettajan osaaminen ajoneuvoa lastattaessa, etenkin turvallisuuden osalta,
- kuljettajan osaaminen matkustajien turvallisuuden ja viihtyisyyden osalta,
- tiedot toimintaympäristöstä ja sitä koskevista säännöistä.

Nykyiset logistiikka-alan ammatillisen peruskoulutuksen tutkintovaatimukset ylittävät ammattipätevyysdirektiivin vaatimukset. Ammatillisen peruskoulutuksen opetussuunnitelman mukaisesti logistiikan perustutkinnon tarkoituksena on:

*”Antaa opiskelijalle laaja-alaiset ammatilliset perusvalmiudet alan eri tehtäviin ja erikoistuneemman osaamisen ja työelämän edellyttämän ammattitaidon yhdellä tutkinnon osa-alueella siten, että hän voi tutkinnon suoritettuaan sijoittua työelämään, suoriutua alansa vaihtelevista tehtävistä*

---

<sup>1</sup> Opetusministeriö (2005)

*tä myös muuttuvissa oloissa sekä kehittää ammattitaitoaan läpi elämän. Yhteistyöllä elinkeinoelämän ja työpaikkojen kanssa tulee varmistaa, että koulutus vastaa työelämän ammattitaitovaatimuksia. Koulutuksen tulee edistää työllistymistä ja mahdollisuuksia ryhtyä itsenäiseksi ammatinharjoittajaksi.”<sup>2</sup>*

Logistiikka-alan jatkokoulutusta on Suomessa aiemmin säännelty ainoastaan vaarallisten aineiden kuljetuksen osalta. Työelämän osaamistarpeiden muutoksesta johtuva tarve jatkokoulutukselle on ennen ammattipätevyysdirektiiviä perustunut pitkälti vapaaehtoisuuteen. Direktiivin vaatimukset muokkaavatkin kuljetusalan jatkokoulutustarjontaa huomattavasti enemmän kuin peruskoulutusta, sillä annettavan täydennyskoulutuksen tulee jatkossa olla viranomaisen hyväksymää ja valvomaa, siitä pitää saada todistus ja suoritukset on kirjattava viranomaisten ylläpitämään rekisteriin. Koulutustarjonnan tulee olla ammattipätevyysdirektiivin mukaista ja kuljettajien ammattiin liittyvää keskeistä osaamista täydentävää.<sup>3</sup>

## 2.2 Kuljetusalan työvoimapula ja taantuman vaikutukset

Logistiikka-alalla on viime vuosina puhuttu paljon työvoimapulasta, mikä näkyy myös useiden alan ammattilehtien kirjoituksissa. Mentula (2005) toteaa Varsinais-Suomen Yrittäjä -lehden artikkelissa, että kilpailu alalla on ollut kovaa etenkin sesonkiaikoina, sillä töitä on ollut tarjolla tekijöitä enemmän. Lisäksi alan turvallisuus- ja ammattitaitovaatimukset ovat jatkuvasti kasvaneet. Ala kärsii myös kannattavuusongelmista.<sup>4</sup> Samanlaisia näkemyksiä oli vuonna 2006 DFDS Transportin varatoimitusjohtajalla Hannu Kailalla, joka näkee kuljettajapulan uhkaavan kuljetusalaa ja koko Suomen taloutta, kun kuljetustarpeet kasvavat ja kuljettajia siirtyy eläkkeelle enemmän kuin uusia saadaan tilalle.<sup>5</sup> Poistuman korvaavien nuorien saaminen alalle on koettu hankalaksi, sillä epä-säännöllinen ja usein yöaikaan painottuva työaika ei houkuta nuoria ja perheellisiä.<sup>6</sup> Kaila mainitsee raskaan kaluston kuljettajille asetettujen vaatimusten kiristymisen vaikeuttavan tilannetta, sillä kuljettajan vastuuta lastin kuormaamisesta ja vaarallisten aineiden kuljettamisesta on lisätty ja ajo- ja lepoaikojen valvonta on lisääntynyt. Samaan aikaan pula kuljettajista on pakottanut monen kuljetusyrityksen työntekijät tekemään roimasti ylitöitä. Syyskuussa voimaan tulevien tavarankuljettajien ammattipätevyysvaatimusten on pelätty vaikeuttavan alalle tuloa entisestään, mutta Kaila painottaa, että tutkintovaatimukset on ehdottomasti nähtävä myös mahdollisuutena niiden taatessa alalle tulijoiden ammattilaisuuden ja samalla parantaessa alan arvostusta ja houkutellessa nuoria alalle.

Suhtautuminen kuljettajien ammattitutkintovaatimuksiin on herättänyt kuljetusalalla närää. Suuri osa kuljetusyrityksistä on pieniä, alle viiden henkilön perheyriyksiä, joissa käytetään vähän ulkopuolista työvoimaa. Ammattitutkinto- ja lisäkoulutusvaatimusten

<sup>2</sup> Uudenkaupungin ammattiopisto Novida

<sup>3</sup> Opetusministeriö (2005)

<sup>4</sup> Mentula, Mikko (2005)

<sup>5</sup> Kaila, Hannu (2006)

<sup>6</sup> Hänninen, Heidi (2007)

nähdään etenkin pienyrityksissä tuovan kohtuuttomia lisäkustannuksia jo ennestään kannattavuuskysymysten kanssa painiville yrityksille. Esimerkiksi SITO-Kuopio Oy:n toteuttamassa Tiekuljetusalan tulevaisuus -selvityksessä todetaan pienten kuljetusalan yritysten suhtautuvan koulutukseen ja sen vaikutuksiin suuria yrityksiä kielteisemmin<sup>7</sup>.

Kielteinen suhtautuminen EU-direktiiviin on toisaalta ymmärrettävää, sillä direktiivin myötä kuorma-autokortin hinta tuplaantuu ja ammattipätevyyden saamiseksi edellytettävä lisäkoulutus lisää kustannuksia merkittävästi. Ammattipätevyyden hankkimiseksi lisäkoulutusta vaaditaan 280 tuntia aikaisempaa enemmän.<sup>8</sup> Suomen Kuljetus ja Logistiikka ry onkin osoittanut olevansa huolissaan ammattikuljettajien riittävydestä tulevaisuudessa.<sup>9</sup> Myös joissakin ammattilehdissä on esitetty kritiikkiä kuljetusalan pääsemisen hankaluutta ja kalleutta sekä koulutusvaatimuksia kohtaan<sup>10</sup>: C-kortin suorittaminen on kallista ja yhdistelmäkortin suorittaminen hankalaa, sillä se edellyttää pitkää koulutusta ja pääsyä tiettyyn oppilaitokseen. Toisaalta vedotaan myös suomalaisen kuljetuselämän perinteisiin ja rakenteisiin, koska parhaat kuljetusalan ammattilaiset ovat usein saaneet oppinsa käytännössä.

Vuoden 2008 lopulla käynnistynyt talouden taantuma ja syveneminen lamaksi vuoden 2009 alkupuoliskolla on tuonut osittain uuden tilanteen kuljetusalan työvoimapulaan lyhyellä aikavälillä. Viennin supistuminen monilla aloilla tuotannon kysynnän kutistumisen myötä on vähentänyt maantieliikenteen kuljetuksia merkittävästi, mikä heijastuu myös kuljetusalan lyhyen tähtäimen työllisyysnäkyymiin. Tällä hetkellä ei juuri kuljetajapulasta ole puhetta, sillä kalustoa seisoo käyttämättömänä monissa kuljetusyrityksissä kuljetuskysynnän vähenemisen myötä. Tilastokeskuksen julkaisemat tieliikenteen tavarankuljetustilastot kertovat maantiekuljetusten romahduksesta vuoden 2009 ensimmäisellä neljänneksellä: Koko maassa kuorma-autojen kuljettama tavaramäärä väheni vuodentakaiseen vastaavaan ajanjaksoon verrattuna 29 prosenttia<sup>11</sup>. Samansuuntaisia tuloksia on saatu myös Kuljetusbarometrilla, jonka mukaan noin 60 prosentilla kuljetusyrityksistä kuljetusmäärät ja -suoritteet ovat tippuneet, liikevaihto pienentynyt ja kannattavuus heikentynyt vuoden 2009 alkupuolella<sup>12</sup>. Laman odotetaan kuitenkin tuovan vain tilapäisen notkahduksen kuljetusalan työvoimapulaan. Talouden virkistymisen myötä myös kuljetustarpeet kääntyvät jälleen kasvuun vaatien tällä hetkellä noin 100 000 ammattikuljettajan joukkoon vuositasolla noin 5000–6000 uutta logistiikan ammattilaista<sup>8</sup> alalle täydentämään eläkkeelle poistuvien ammattilaisten joukkoa.

### 2.3 Muita selvityksiä logistiikka-alan työvoima- ja koulutustarpeista

Esimerkiksi alueellisissa TE-keskuksissa on tehty ennakoivia arvioita maantieliikenteen työvoiman kehittymisestä. Logistiikka-alan koulutustarpeita ja koulutustarjontaa on selvitetty aiemmin aikuiskoulutuksen näkökulmasta esimerkiksi Varsinais-Suomen TE-

<sup>7</sup> Salanne, Ilkka & Tikkanen, Marko (2009)

<sup>8</sup> Hirvonen, Heinimäijä (2009)

<sup>9</sup> Harala, Samuli (2009)

<sup>10</sup> esim. Auto, Tekniikka ja Kuljetus (2009)

<sup>11</sup> Tilastokeskus (2009)

<sup>12</sup> Kuljetusbarometri 2/2009.

keskuksen julkaisussa ”Varsinais-Suomen logistiikka-alan koulutustarjonta ja yritysten koulutustarpeet”<sup>13</sup>. Selvityksessä tarkasteltiin aikuiskoulutusta logistiikan palveluyritysten, teollisuusyritysten ja varsinaissuomalaisten koulutusorganisaatioiden näkökulmasta. Jo selvityksen tekemisen aikaan vuonna 2004 lyhytkestoista aikuis- tai täydennyskoulutusta nähtiin olevan tarjolla varsin runsaasti. Selvityksessä todettiin keskeisimmän logistiikka-alan aikuiskoulutustarpeen liittyvän toimittaja-asiakasyhteistyöhön, asiakaspalvelu- ja yhteistyötaitoihin, laatujärjestelmiin sekä kotimaan kuljetuksiin. Ajoneuvohallintokeskus AKE:n julkaisussa ”Tiekuljetusalan tulevaisuuskatsaus”<sup>14</sup> selvitettiin toimintaympäristön muuttumista, työvoiman kehittymistä ja koulutustarpeita ammattipätevyysdirektiivin mukaiseen jatkokoulutukseen.

Murto (2008) on selvittänyt pro gradussaan logistiikka-alan työvoimantarpeita ja ammattipätevyysdirektiivin vaikutuksia. Hänen mukaansa kuljettajien koulutusmääriä on tulevaisuudessa kasvatettava merkittävästi ja mahdollisimman suuren osan nykyisestä työvoimasta on tärkeätä päivittää ammattitaitonsa direktiivin vaatimalle tasolle, jotta poistuma alalta ei nouse työmarkkinoiden kannalta kestävämmälle tasolle.<sup>15</sup>

---

<sup>13</sup> Karkama, Markku; Helminen, Reima; Lukka, Elina; Tuusvuori, Terhi & Vaiste, Johanna (2004)

<sup>14</sup> Salanne, Ilkka & Tikkanen, Marko (2009)

<sup>15</sup> Murto, Petri (2008)

### 3 TYÖVOIMA- JA KOULUTUSTARPEET LOGISTIikkAYRITYSTEN SEKÄ TEOLLISUUDEN JA KAUPAN ALAN YRITYSTEN NÄKÖKULMASTA

#### 3.1 Kyselyn toteutus ja kohderyhmät

Poikkeuksellisesta taloustilanteesta johtuen logistiikka-alan työvoimatarpeita koskeva kysely toteutettiin erittäin haasteelliseen aikaan. Viime vuosien työvoimatilannetta on hankala peilata vaikeasti ennalta-arvattaviin talouden – ja kuljetuskysynnän – käännteisiin lähitulevaisuudessa. Tilanne ei voi olla vaikuttamatta yritysten lyhyen tähtäimen työvoiman saatavuusnäkyymiin, jotka normaalissa taloustilanteessa eivät luultavimmin parin vuoden takaisesta olisi juuri muuttuneet.

Tässä selvityksessä kyselyllä selvitettiin logistiikkayritysten sekä teollisuuden ja kaupan alan yritysten logistiikka-alan työntekijöiden saatavuutta kuluneen vuoden aikana, tämänhetkistä työvoimatilannetta sekä näkemyksiä työvoimantarpeen kehittymisestä vuoden kuluessa. Lisäksi selvitettiin ammattipätevyysdirektiivin vaikutuksia yritysten henkilöstöön sekä koulutustarpeita ja koulutuksen työelämävastaavuutta yritysten näkökulmasta. Yrityksiltä tiedusteltiin myös yritysten ja logistiikka-alan oppilaitosten väliseen yhteistyöhön sekä logistiikka-alan yritysyritysyhteistyöhön liittyviä asioita. Yhteistyötä käsittelevä osuus kyselyn tuloksista esitetään omassa osiossaan.

Logistiikka-alan työvoiman- ja koulutuksentarpeita koskeva kysely lähetettiin 272:lle logistiikka-alan yritykselle Vakka-Suomen, Raision ja Rauman alueella maaliskuuhun 2009. Kyselyn kohderyhmän valinnassa käytettiin Tilastokeskuksen toimialaluokitusta, josta valittiin alaluokat *Tieliikenteen tavarankuljetus*, *Muualla luokittelematon maaliikenteen henkilöliikenne*, *Varastointi*, *Tieliikenteen terminaalitoiminta*, *Lastinkäsittely* sekä *Muu liikennettä palveleva toiminta*. Yritysten osoitetiedot saatiin Tilastokeskuksen yritysrekisteristä. Yli 80 prosenttia kyselyn kohdeyrityksistä harjoittaa päätoimialanaan tieliikenteen tavarankuljetusta. Suurin osa logistiikka-alan yrityksistä tavoitettiin postikyselyllä, mutta 31 yrityksen osalta kysely toteutettiin verkkopohjaisella kyselyllä. Kyselyyn vastasi 51 yritystä, 19 prosenttia kohteena olleista logistiikka-alan yrityksistä.

Logistiikka-alan työvoima- ja koulutustarpeita selvitettiin myös merkittävimpien vakka-suomalaisen sekä Rauman seudulla ja Raisiossa sijaitsevien teollisuuden ja kaupan alan yritysten näkökulmasta, sillä ne ovat merkittäviä logistiikka-alan työllistäjiä. Tuotantolaitokset ja kaupan alan yritykset ovat lähes poikkeuksetta ulkoistaneet tuotteidensa kuljetukset ainakin osittain kuljetusyrityksille, joten niillä on suuri merkitys myös paikallisten kuljetusyritysten kannalta. Teollisuuden ja kaupan alan yritysten työvoima- ja koulutustarpeita selvitettiin verkkopohjaisella kyselyllä, joka lähetettiin 55 yritykselle maaliskuuhun 2009. Kyselyyn vastasi 16 yritystä. Vastausprosentti oli siten 29.

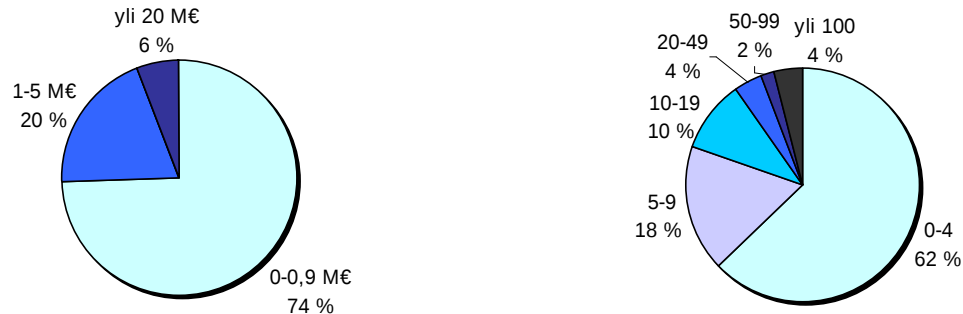
Seuraavassa esitellään kyselyn keskeisimmät tulokset erikseen logistiikkayritysten sekä teollisuuden ja kaupan alan yritysten näkökulmasta. Alussa on lyhyt kuvaus vastaajayritysten toiminnan luonteesta, minkä jälkeen tulokset esitellään teemoittain työvoiman saatavuuteen ja tarpeeseen, koulutuksen tarpeeseen ja työelämävastaavuuteen liittyen.

### 3.2 Yritysten toiminnan luonne

Kyselyllä selvitettiin kohdejoukkoon kuuluvien yritysten toiminnan luonnetta yritysten kokoon, toimialaan ja kansainvälisen toiminnan merkitykseen liittyen. Kyselyyn vastanneista yhteensä 67 yrityksestä 57 prosenttia, poikkeuksetta logistiikka-alan yrityksiä, on liikevaihdoltaan alle miljoonan euron yrityksiä. Pienet logistiikkayritykset operoivat usein lähinnä kotimaassa, ja vain hieman reilulle viidennekselle kaikista vastanneista yrityksistä kansainvälisellä liikevaihdolla on yritykselle suuri tai melko suuri merkitys. Logistiikkayrityksistä suurin osa harjoittaa päätoimialanaan tieliikenteen tavarankuljetusta, teollisuuden ja kaupan yritysten toimialojen kirjo on yritysten pienestä lukumäärästä huolimatta melko monipuolinen.

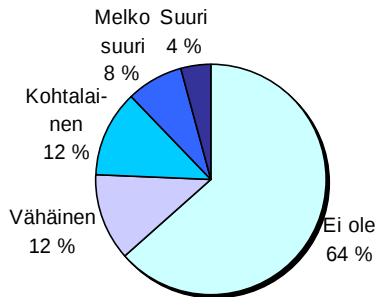
#### 3.2.1 Logistiikkayritykset

Kuljetusyrityksille tyypillisenä myös kyselyyn vastanneista yrityksistä valtaosa on pieniä, liikevaihdoltaan alle miljoonan euron ja henkilöstömäärältään alle viiden henkilön yrityksiä. Kolme neljäsosaa kyselyyn vastanneista ilmoitti liikevaihtoluokakseen alle miljoona euroa ja viidennes 1–5 miljoonaa euroa (kuvat 3.1 ja 3.2). Yrityksistä 82 prosenttia harjoittaa päätoimialanaan erityyppisiä tieliikenteen tavarankuljetuksia. Muina yritysten päätoimialoina mainittiin mm. linja-autoliikenne, varastointi, puun korjaus ja murskaus, varustamopalvelut sekä satamaoperointi.



Kuvat 3.1 ja 3.2. Logistiikkayritysten liikevaihto- ja henkilöstöluokka. (51 vastaajaa)

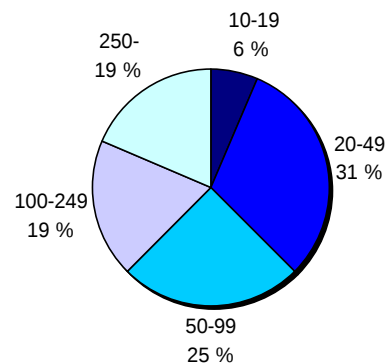
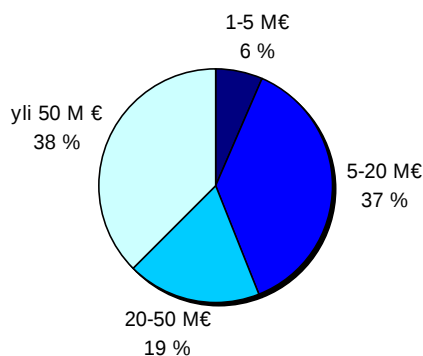
Yrityksen osaamis- ja koulutustarpeisiin vaikuttaa merkittävästi toiminnan luonne ja kansainvälisyys, vaikkakin syyskuussa 2009 voimaan tuleva EU:n direktiivi tieliikenteen kuljettajien ammattipätevyydestä koskee yhtäläillä niin kotimaan- kuin ulkomaanliikenteessä toimivia kuljettajia, niin itsenäisiä liikenteenharjoittajia kuin toisten yritysten palveluksessa olevia kuljettajia. Kyselyssä yrityksiltä tiedusteltiin kansainvälisen liikevaihdon merkitystä yrityksen kannalta. Yli 60 prosenttia logistiikkayrityksistä ilmoitti liikevaihtonsa muodostuvan kokonaan kotimaisesta liikenteestä (kuva 3.3). Kansainvälisen liikenteen merkitys on vähäinen 12 prosentille yrityksistä, samoin sillä on kohtalainen merkitys 12 prosentille yrityksistä. Kansainvälinen liikevaihto on merkittävää melko harvalle kyselyyn vastanneelle logistiikkayritykselle; yrityksistä 8 prosenttia vastasi sillä olevan melko suuri merkitys ja 4 prosentille sillä on suuri merkitys.



Kuva 3.3. Kansainvälisen liikevaihdon merkitys logistiikkayrityksille. (49 vastaajaa)

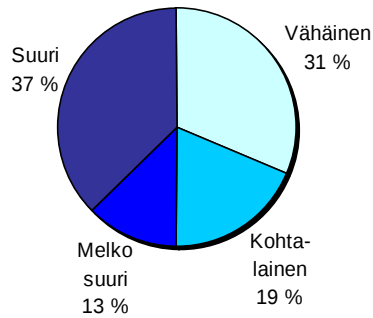
### 3.2.2 Teollisuuden ja kaupan alan yritykset

Teollisuuden ja kaupan alan yrityksille suunnattuun kyselyyn vastasi 16 melko erikoista ja -tyyppistä yritystä. Yrityksistä yhdeksän (56 %) on liikevaihdoltaan yli 20 miljoonan yrityksiä, ja loput seitsemän liikevaihdoltaan alle 20 miljoonan yrityksiä (kuva 3.4). Kymmenen yritystä (63 %) työllistää yli 50 henkeä ja kuusi alle 50 henkilöä (kuva 3.5). Yritysten toimialat vaihtelevat metalliteollisuudesta laivasisustukseen, kemianteollisuuteen sekä elintarvikkeiden valmistukseen ja tukkumyyntiin.

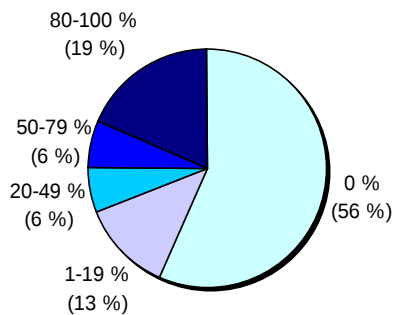


Kuvat 3.4 ja 3.5. Teollisuuden ja kaupan alan yritysten liikevaihto- ja henkilöstöluokka. (16 vastaajaa)

Kaikilla kyselyyn vastanneilla teollisuuden ja kaupan alan yrityksillä ainakin osa tuotteista suuntautuu kansainvälisille markkinoille. Puolella yrityksistä kansainvälisellä liikevaihdolla on suuri tai melko suuri merkitys (kuva 3.6). Yli puolet yrityksistä (56 %) on ulkoistanut tuotteiden ja raaka-aineiden kuljetukset kokonaan muille yrityksille. Neljännes yrityksistä puolestaan hoitaa yli puolet kuljetuksistaan oman yrityksensä voimin. (kuva 3.7).



Kuva 3.6. Kansainvälisen liikevaihdon merkitys. (16 vastaajaa)



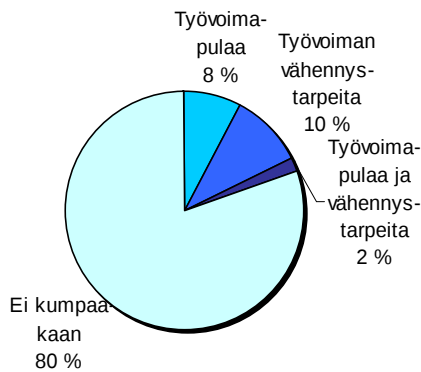
Kuva 3.7. Oman yrityksen voimin hoidettavien kuljetusten osuus kuljetusvolyymista. (16 vastaajaa)

### 3.3 Työvoiman saatavuus ja tarve yrityksissä

Viime vuosien aikana Vakka-Suomessa on muun Suomen tavoin koettu pulaa ammattitaitoisista logistiikka-alan työntekijöistä, ja kuljettajapulaa on arveltu syvenevän suurten ikäluokkien jäädessä eläkkeelle ja ammattipätevyysvaatimusten kiristyessä. Taloustilanne on hiljentänyt tavaraliikennettä myös selvityksen kohdealueella. Jotta saataisiin kuva siitä, miten talouden viimeaikainen kehitys on vaikuttanut paikallisten logistiikkayritysten työvoimantarpeisiin, yrityksiltä tiedusteltiin vuodentakaisen ja tulevan vuoden työvoimakehityksen lisäksi, millainen tilanne niillä on tällä hetkellä (keväällä 2009) työvoiman suhteen.

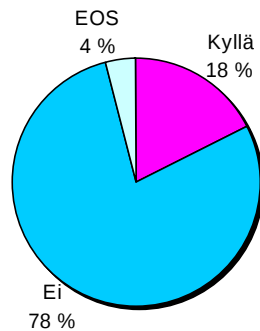
#### 3.3.1 Työvoiman saatavuus ja tarve logistiikkayrityksissä

Työvoimapulasta ei tällä hetkellä juurikaan voida selvityksen kohdeyritysten osalta puhua, sillä työvoimasta ilmoitettiin olevan pulaa vain harvoissa yrityksissä. Suurimmassa osassa yrityksistä työvoimaa on tällä hetkellä käytössä sopivasti: vaihtoehdon *ei kumppaakaan* (työvoimapulaa eikä vähennystarpeita) valitsi 80 prosenttia yrityksistä (kuva 3.8). Joka kymmenennessä logistiikkayrityksessä on tällä hetkellä tarve vähentää työvoimaa. Työvoimapulaa koettiin vastaushetkellä neljässä yrityksessä.



Kuva 3.8. Työvoimatilanne logistiikkayrityksissä tällä hetkellä. (51 vastaajaa)

Tarkasteltaessa työvoiman saatavuutta kuluneen vuoden aikana, työvoimapulaa kokeneiden yritysten osuus kasvaa hieman. Kuluneen vuoden aikana yrityksistä 18 prosenttia, yhdeksän yritystä, on kokenut pulaa työntekijöistä (kuva 3.9). Yrityksistä ainoastaan yksi on hankkinut vuoden aikana ulkomailta työvoimaa. Ulkomaista työvoimaa ilmoitettiin olevan kolmessa yrityksessä.

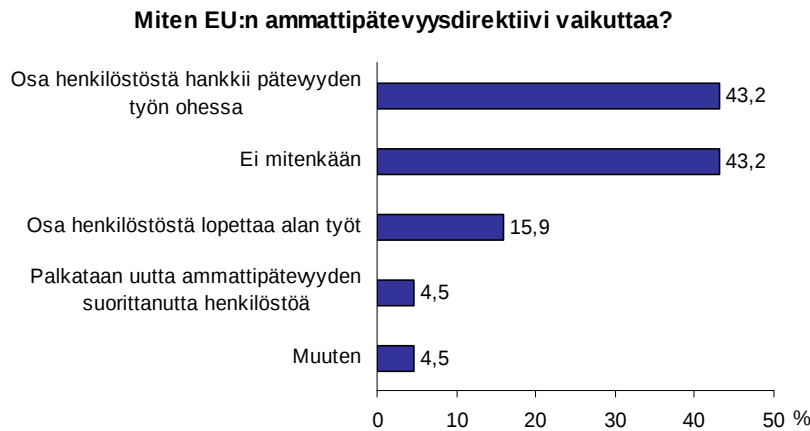


Kuva 3.9. Kokemuksia työvoimapulasta yrityksessä viimeisen vuoden aikana. (51 vastaajaa)

Yleisimmin pulaa on logistiikkayrityksissä koettu yhdistelmäajoneuvonkuljettajista, joista on kokenut pulaa seitsemän yritystä. Myös autonkuljettajista ja lavettiautonkuljettajista mainittiin olleen pulaa. Useimmin pulaa on koettu määräaikaisista työntekijöistä, joista on ollut pulaa kuudessa yrityksessä. Sijaisista ja vakituisista työntekijöistä on koettu pulaa molemmista kolmessa yrityksessä. Työvoiman puutteen syiksi valittiin useimmiten vaihtoehdot *työntekijöiden tai ammattipätevyyden suorittaneiden vähäinen tarjonta*.

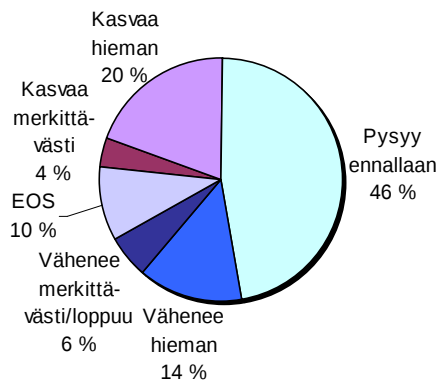
EU:n direktiivi maantieliikenteen tavarankuljettajien ammattipätevyydestä tulee voimaan syyskuussa 2009. Kyselyllä tiedusteltiin direktiivin vaikutuksia yritysten henkilöstöön. Lähes puolet logistiikkayrityksistä (43 %) on jo varautunut direktiivin vaatimuksiin, eikä syksyllä voimaan tulevalla direktiivillä ole vaikutusta henkilöstöön (kuva 3.10). Toisaalta yhtä monessa yrityksessä vastattiin osan henkilöstöstä hankkivan direktiivin vaatiman ammattipätevyyden työn ohessa. Yrityksistä 16 prosenttia vastasi, että osa henkilöstöstä lopettaa direktiivin vuoksi alan työt kokonaan, mutta vain kahdessa yrityksessä (5 %) on tarkoitus hankkia uutta, ammattipätevyyden suorittanutta henkilös-

töä. Vaihtoehdossa *muuten* mainittiin, että kuljettajat loppuvat, lisäksi koulutusvaatimuksia pidettiin rahastuksena, jonka yrittäjä joutuu maksamaan (kuva 3.10).



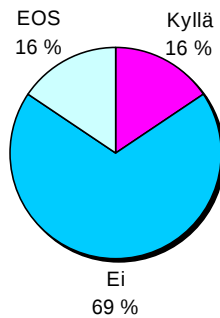
Kuva 3.10. EU:n kuljettajien ammattipätevyysdirektiivin vaikutus logistiikkayritysten henkilöstöön. (44 vastaajaa)

Yritysten lähitulevaisuuden työllisyysnäkymiä selvitettiin vuoden tähtäimellä. Yrityksiltä tiedusteltiin, miten he ennakoivat työvoimantarpeen kehittyvän seuraavan vuoden kuluessa. Lähes puolet (47 %) yrityksistä ennakoivat työvoimantarpeen pysyvän ennallaan (kuva 3.11). Viidennes yrityksistä arvelee työvoimantarpeen vähenevän: 14 prosenttia yrityksistä arvelee työvoimantarpeen vähenevän hieman ja 6 % vastasi työvoimantarpeen vähenevän merkittävästi tai loppuvan kokonaan. Lähes neljännes yrityksistä (24 %) arvelee työvoimantarpeen kasvavan vuoden kuluessa: yrityksistä 20 prosenttia arvelee työvoimantarpeen kasvavan hieman ja 4 prosenttia merkittävästi.



Kuva 3.11. Työvoimantarpeen kehitys seuraavan vuoden kuluessa. (51 vastaajaa)

Selvästi suurin osa yrityksistä (69 %) on sitä mieltä, etteivät he tule kohtaamaan pulaa osaavista työntekijöistä seuraavan vuoden kuluessa (kuva 3.12). Yrityksistä 16 %, 8 yritystä, ennakoivat kohtaavansa logistiikka-alan työvoimapulaa ja yhtä moni yritys ei osannut ottaa tähän kantaa. Viisi yritystä arvelee kohtaavansa pulaa yhdistelmäajoneuvonkuljettajista ja neljä autonkuljettajista, yksi yrittäjän työn jatkajasta, yksi huolitsijoista ja yksi lavettiautonkuljettajista. Kuudessa yrityksessä työvoimapulan arveltiin kohdistuvan vakituisiin työntekijöihin, neljässä määräaikaisiin työntekijöihin ja kahdessa sijaisiin.



Kuva 3.12. Logistiikkayritysten näkemykset siitä, arvelevatko he kohtaavansa työvoimapulaa seuraavan vuoden kuluessa. (51 vastaajaa)

Vaikka työvoiman saatavuutta ei vuoden sisällä pidetä ongelmana kovinkaan monessa yrityksessä, huomionarvoista on se, että lähes puolet yrityksistä arvelee lähitulevaisuudessa kohtaavansa työvoimapulaa, joka kohdistuu ennen kaikkea yhdistelmäajoneuvonkuljettajiin. Lähes joka kolmannessa yrityksessä ennakoidaan, että heistä tulee lähitulevaisuudessa pulaa, jos lähitulevaisuutta ei rajata seuraavaan vuoteen. Viidennes yrityksistä arvelee työvoimapulan kohdistuvan myös tavallisiin autonkuljettajiin. Pienissä perheyriyksissä ei ole aina helppo löytää kuljetusyritykselle jatkajaa: 18 prosenttia yrityksistä arvelee, ettei yrittäjän työlle löydy jatkajaa lähitulevaisuudessa.

Työvoiman saatavuutta heikentävinä tekijöinä voidaan nähdä etenkin kiire, työn sitovuus ja tarve osaamisen kehittämiseen. SITO Oy:n, Työterveyslaitoksen ja Turun yliopiston toteuttaman LOGHO-projektien mukaan myös yötöyön suuri osuus ja epäsuunnolliset työajat vähentävät nuorten kiinnostusta alaa kohtaan.<sup>16</sup>

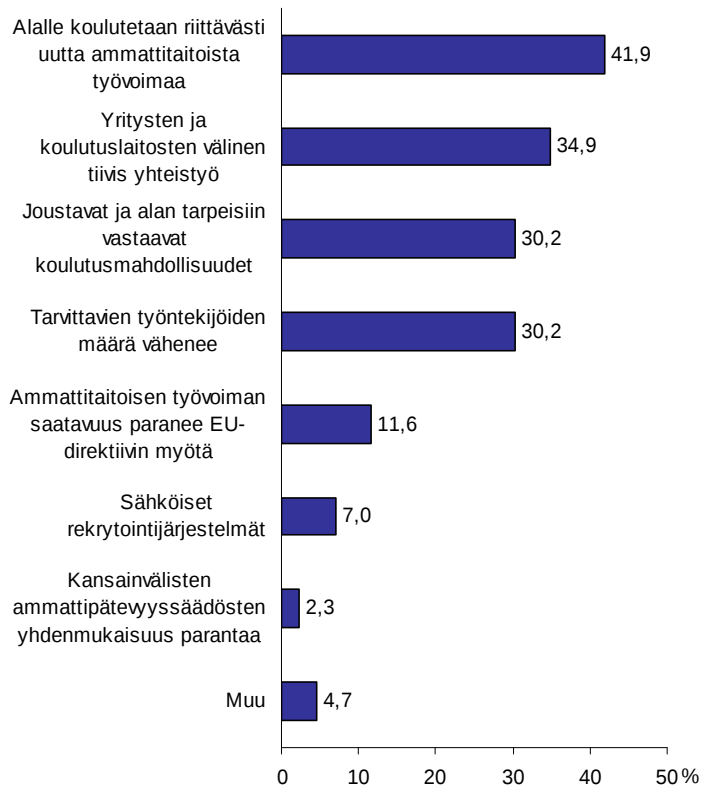
Kyselyn perusteella työvoiman saatavuutta lähitulevaisuudessa heikentää ennen kaikkea se, ettei ala kiinnosta nuoria (65 % vastanneista), ja samanaikaisesti suuri osa nykyisistä alan osaajista poistuu työmarkkinoilta jäädessään lähivuosina eläkkeelle (54 % vastanneista) (kuva 3.13). Reilu neljännes (27 %) yrityksistä arvelee ammattitaitoisesta työvoimasta tulevan pulaa, koska alalla kauan toimineet ovat haluttomia EU-direktiivin vaatimaan koulutukseen. Toisaalta myös alalle tarvittavien ammattitaitoisten työntekijöiden määrän kasvun (21 %) epäillään heikentävän työvoiman saatavuutta. Koulutuksen heikkoa työelämävastaavuutta ja jatkokoulutusmahdollisuuksien puutetta ei monesakaan yrityksessä nähty työvoiman saatavuutta heikentävinä tekijöinä. Vaihtoehdossa 'muu' otettiin kantaa kohtuuttomiin koulutusvaatimuksiin: toisaalta koulutusvaatimuksia pidetään hankalina ja kalliina, toisaalta ammattipätevyyden suorittamisen ei nähdä liittyvän kuljettajan ammattitaitoon. Myös alan huono taloudellinen tilanne mainittiin työvoiman saatavuutta heikentävänä tekijänä.

<sup>16</sup> Salanne, Ilkka; Keskinen, Esko; Kärmeniemi, Paula; Leskinen, Teuvo & Olkkonen, Seppo (2006)



Kuva 3.13. Tekijät, jotka logistiikkayritysten mukaan heikentävät työvoiman saatavuutta lähitulevaisuudessa. (48 vastaajaa)

Vaikka lähitulevaisuudessa työvoiman saatavuutta heikentävinä tekijöinä nähdään se, ettei ala kiinnosta nuoria sekä se, että suuri osa nykyisistä osaajista jää eläkkeelle, samanaikaisesti tärkeimpänä työntekijöiden saatavuutta parantavana tekijänä pidetään kuitenkin sitä, että alalle koulutetaan riittävästi uutta, ammattitaitoista työvoimaa (kuva 3.14). Tätä piti työvoiman saatavuutta parantavana tekijänä 42 prosenttia vastaajista. Toisaalta yritysten ja oppilaitosten välinen tiivis yhteistyö nähdään merkittävänä tekijänä: yrityksistä yli kolmannes (35 %) pitää yhteistyötä työvoiman saannin kannalta tärkeänä. Yrityksistä 30 prosenttia näkee joustavien ja alan tarpeisiin vastaavien koulutusmahdollisuuksien parantavan työvoiman saatavuutta, samoin kuin alalle tarvittavien ammattitaitoisen työvoiman vähenemisen lähitulevaisuudessa. Vaikka ammattipätevyysdirektiivin yhtenä tarkoituksena on varmistaa kuljettajien saatavuus tulevaisuudessa, melko harvassa yrityksessä (12 %) nähdään sen vaikuttavan positiivisesti ammattitaitoisen työvoiman saantiin lähitulevaisuudessa. Muina työvoiman saatavuutta parantavina tekijöinä mainittiin alan kannattavuuden parantaminen ja koulutus, jonka tosin todettiin koituvan kalliiksi yhden auton omistajalle.



Kuva 3.14. Tekijät, jotka logistiikkayritysten mukaan parantavat työvoiman saatavuutta lähitulevaisuudessa. (43 vastaajaa)

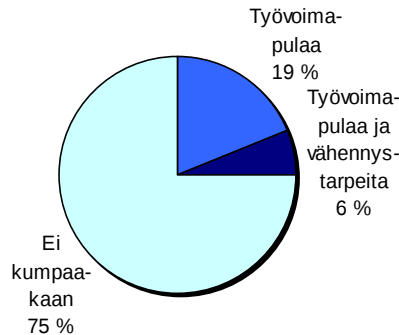
Yrityksiltä kysyttiin mielipiteitä siitä, miten ammattitaitoisen työvoiman saanti voitaisiin tulevaisuudessa turvata. Kaikki avoimet kommentit ovat liitteessä 1. Monessa vastauksessa esitetään kritiikkiä EU:n ammattipätevyysdirektiivin koulutusvaatimuksia kohtaan. Kuljetusalan arvostusta tulisi parantaa, samoin kuin kannattavuutta ja palkkoja. Lisääntyneet koulutusvaatimukset saattavat tulevaisuudessa kuitenkin parantaa alan arvostusta, vaikka erityisesti pienissä yrityksissä asenteet tiukentuvia koulutusvaatimuksia kohtaan ovatkin suuria yrityksiä useammin negatiivisia<sup>17</sup>. Vaikka koulutusvaatimukset saavat joidenkin osalta kritiikkiä, alan koulutuksen nähdään kuitenkin turvaavan ammattitaitoisen työvoiman saannin. Alalle koulutettavien määrää pidetään yleisesti riittävänä, mutta toisaalta eräissä avoimissa vastauksissa kaivataan alalle enemmän nuoria. Kuljetusalan imagonkohennus edellyttää pitkäjänteisiä toimenpiteitä, joita ei voida lyhyillä mainoskampanjoilla korvata.

### 3.3.2 Logistiikka-alan työvoiman saatavuus ja tarve teollisuuden ja kaupan yrityksissä

Suurimmassa osassa kyselyyn vastanneista teollisuuden ja kaupan yrityksistä logistiikka-alan työvoimaa oli kyselyhetkellä palveluksessa sopivasti (kuva 3.15). Työvoimapu-

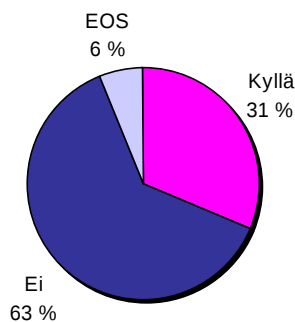
<sup>17</sup> Salanne & Tikkanen (2009)

laa koettiin kolmessa yrityksessä ja sekä työvoimapulaa että työvoiman vähennystarpeita yhdessä yrityksessä. Yhdessäkään yrityksessä ei kyselyhetkellä ollut tarpeita logistiikkahenkilöstön pelkälle vähentämiselle.



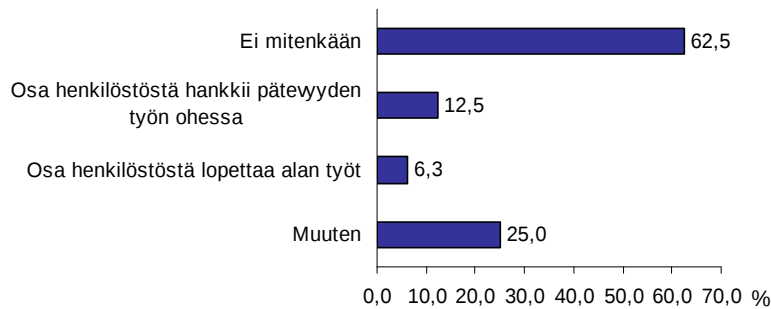
Kuva 3.15. Logistiikka-alan työvoimatilanne teollisuuden ja kaupan yrityksissä. (16 vastaajaa)

Lähes joka kolmannessa, eli viidessä kyselyyn vastanneessa teollisuuden tai kaupan alan yrityksessä on kuluneen vuoden aikana koettu pulaa logistiikka-alan henkilöstöstä (kuva 3.16). Yleisimmin pulaa on koettu varastotyöntekijöistä, joista kolme yritystä oli vuoden aikana kokenut työvoimapulaa. Kahdessa yrityksessä pulaa on koettu toimitusketjujen hallinnassa sekä huollossa ja korjauksessa työskentelevästä henkilöstöstä. Työvoimapulaa on koettu sekä vakituisista että määräaikaista työntekijöistä. Tärkeimpänä syynä työvoiman puutteeseen mainittiin logistiikka-alan työntekijöiden vähäinen tarjonta yleisesti, mikä oli syynä työvoimapulaan kolmessa yrityksessä, sekä muuttuneet osamistarpeet, jotka olivat syynä työvoimapulaan kahdessa yrityksessä.



Kuva 3.16. Kokemuksia työvoimapulasta yrityksessä viimeisen vuoden aikana. (16 vastaajaa)

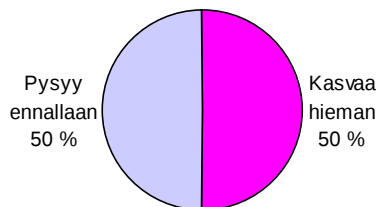
EU:n kuljettajien ammattipätevyysdirektiivin vaatimuksilla ei ole kovinkaan monen kyselyyn vastanneen teollisuuden tai kaupan alan yrityksen osalta vaikutusta logistiikka-alan henkilöstöön (kuva 3.17). Kymmenen yritystä vastasi henkilökuntansa täyttävän direktiivin vaatimukset, mikäli yrityksen omalla palkkalistalla yleensäkin on kuljettajia, ja vain kahdessa yrityksessä mainittiin osan henkilöstöstä hankkivan pätevyyden työn ohessa. Kolmen yrityksen osalta mainittiin, että kuljetusyritykset hoitavat kuljetukset eivätkä vaatimukset siten koske heitä, ja yksi arvioi direktiivin nostavan kuljetuskustannuksia.



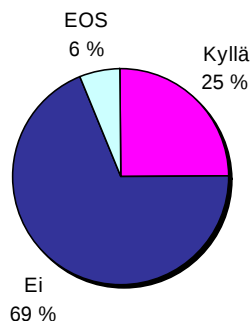
Kuva 3.17. EU:n ammattipätevyysdirektiivin vaikutus logistiikkahenkilöstöön teollisuuden ja kaupan alan yrityksissä. (16 vastaajaa)

Ulkomaista työvoimaa on käytössä neljässä kyselyyn vastanneessa yrityksessä, ja kahdessa yrityksessä työvoimaa on hankittu ulkomailta viimeisen vuoden aikana. Kaikissa neljässä yrityksessä ulkomaisen työvoiman osuus on alle 20 prosenttia logistiikka-alan henkilöstöstä.

Kaikissa kyselyyn vastanneissa teollisuuden ja kaupan alan yrityksissä logistiikkahenkilöstön työvoimantarpeen ennakoidaan joko pysyvän ennallaan tai kasvavan hieman seuraavan vuoden kuluessa. Puolet yrityksistä arvioi työvoimantarpeen pysyvän nykyisellä tasolla ja puolet arvelee työvoimaa tarvittavan hieman nykyistä enemmän (kuva 3.18). Neljä yritystä ennakoii kohtaavansa seuraavan vuoden kuluessa pulaa ammattitaitoisista logistiikka-alan työntekijöistä (kuva 3.19). Työvoimapulan arvellaan kohdistuvan lähinnä varastotyöntekijöihin, ajojärjestelijöihin ja toimitusketjujen hallintaan.



Kuva 3.18. Logistiikka-alan työvoimantarpeen kehittyminen vuoden kuluessa.



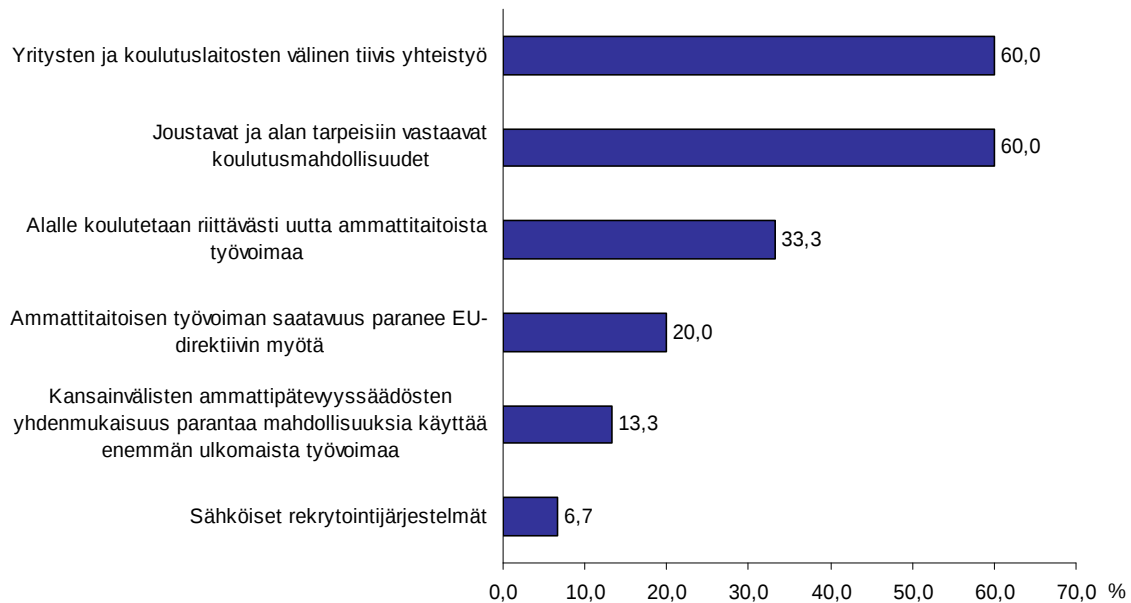
Kuva 3.19. Yritysten näkemykset siitä, arvelevatko he kohtaavansa logistiikka-alan henkilöstöä koskevaa työvoimapulaa seuraavan vuoden kuluessa. (16 vastaajaa)

Työvoiman saatavuutta heikentäviin tekijöihin liittyvään kysymykseen vastasi 14 teollisuuden tai kaupan alan yritystä. Tärkeimpinä logistiikka-alan työvoiman saatavuutta heikentävinä tekijöinä nähdään alalla kauan toimineiden haluttomuus EU-direktiivin mukaiseen koulutukseen ja nykyisten osaajien siirtyminen pois työelämästä. Hieman yli kolmannes vastaajista näkee näiden tekijöiden heikentävän työvoiman saatavuutta (kuva 3.20). Kohdassa 'muu' mainittiin motivoituneista työntekijöistä olevan pulaa.



Kuva 3.20. Logistiikka-alan työvoiman saatavuutta heikentävät tekijät lähitulevaisuudessa teollisuuden ja kaupan alan yritysten mukaan. (14 vastaajaa)

Yritysten ja koulutuslaitosten välisellä yhteistyöllä on myös teollisuuden ja kaupan alan yrityksissä merkittävä rooli logistiikka-alan ammattitaitoisen työvoimansaannin kannalta. Logistiikka-alan työntekijöiden saatavuutta parantavina tekijöinä nähdään etenkin yritysten ja koulutuslaitosten välinen tiivis yhteistyö sekä joustavat ja alan tarpeisiin vastaavat koulutusmahdollisuudet, jotka valittiin selvästi useammin kuin muut vaihtoehdot. Sekä yritysten ja koulutuslaitosten välisen yhteistyön että hyvät koulutusmahdollisuudet nähdään molemmat työntekijöiden saatavuutta parantavina tekijöinä 60 prosentin kysymykseen vastanneista yrityksistä (kuva 3.21).



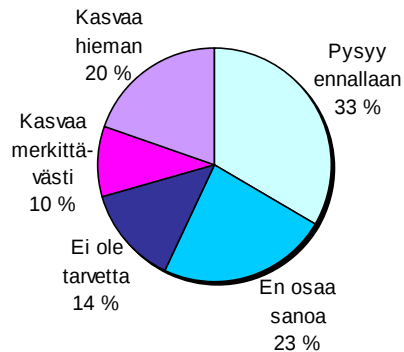
Kuva 3.21. Logistiikka-alan työvoiman saatavuutta parantavat tekijät lähitulevaisuudessa. (15 vastaajaa)

### 3.4 Koulutus ja työelämä

Logistiikka-alan koulutuksen tavoitteena on kouluttaa alalle uusia työntekijöitä, joilla jo oppilaitoksesta valmistuessaan on hyvät ammatilliset perusvalmiudet työelämässä vaadittaviin tehtäviin. Koulutuksen tarjonnan ja työelämän vaatimusten kohtaaminen edellyttää yhteistyötä ja vuoropuhelua logistiikka-alan yritysten ja oppilaitosten välillä. Moleminpuolinen tiedonkulku yrityksiltä oppilaitoksille ja oppilaitoksilta yrityksille on tärkeää: työelämän ammattitaitovaatimuksiin vastaavan opetuksen tarjonta edellyttää logistiikka-alan työpaikkoja tarjoavien yritysten näkemysten kuuntelemista, toisaalta oppilaitosten kautta yrityksille välittyy osaamista ja tietoa ajankohtaisista kysymyksistä. Kyselyllä selvitettiin yritysten koulutuksentarvetta seuraavan vuoden aikana sekä logistiikka-alan koulutuksen työelämävastaavuutta ja kehityskohteita.

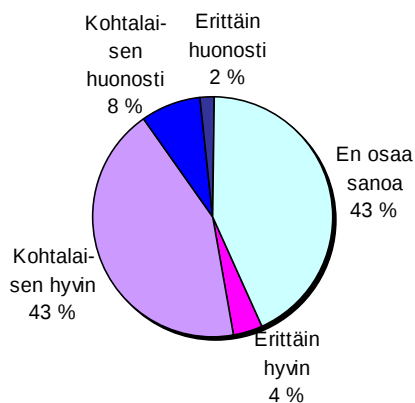
#### 3.4.1 Koulutuksen tarve ja työelämävastaavuus logistiikkayritysten mukaan

Kolmanneksessa logistiikkayrityksistä ennakoidaan koulutustarpeen pysyvän seuraavan vuoden aikana ennallaan, ja lähes kolmanneksessa (30 %:ssa) koulutustarve kasvaa (kuva 3.22). Yrityksistä 20 prosenttia arvelee koulutustarpeen kasvavan hieman ja 10 prosenttia merkittävästi. Yrityksistä 14 prosenttia ilmoitti, ettei koulutukselle ole tulevan vuoden aikana tarvetta, ja loput 23 prosenttia ei osannut ottaa koulutustarpeen kehittymiseen kantaa.



Kuva 3.22. Koulutuksentarve logistiikkayrityksissä seuraavan vuoden aikana. (51 vastaajaa)

Logistiikka-alan koulutuksen tarjonnan koetaan yleisesti kohtaavan työelämän tarpeet kohtalaisen hyvin (kuva 3.23). Yrityksistä 43 prosenttia ei osannut ottaa asiaan kantaa. Niistä yrityksistä, jotka kysymykseen ottivat kantaa, 83 prosenttia näkee koulutuksen tarjonnan kohtaavan työelämän tarpeet joko kohtalaisen hyvin (76 %) tai erittäin hyvin (7 %). Kaikista yrityksistä joka kymmenes ja kysymykseen kantaa ottaneista yrityksistä 17 prosenttia on jokseenkin tyytymättömiä koulutuksen ja työelämän tarpeiden kohtaamiseen.



Kuva 3.23. Koulutuksen tarjonnan ja työelämän tarpeiden kohtaaminen logistiikkayritysten näkökulmasta. (51 vastaajaa)

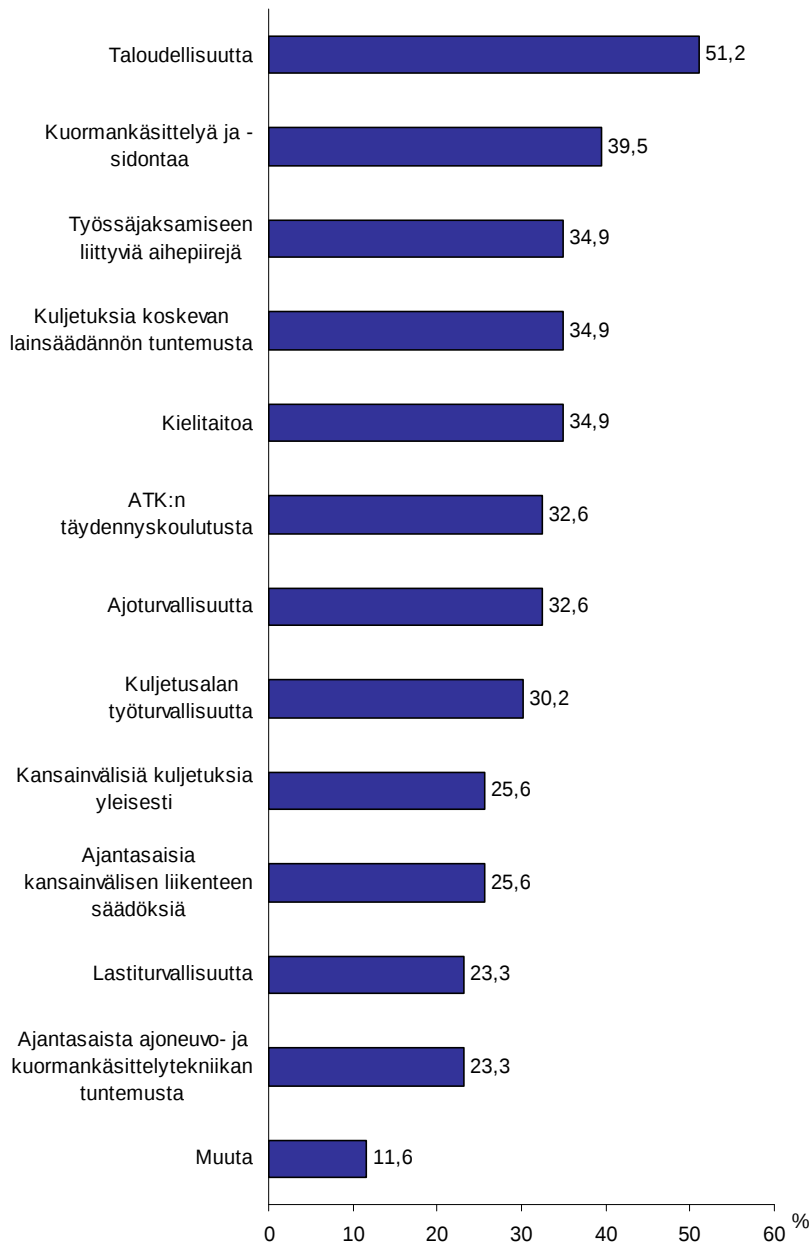
Yrityksiltä tiedusteltiin, millaisia teemoja logistiikan perus-, lisä- ja täydennyskoulutuksessa tulisi yritysten näkökulmasta lisätä. Logistiikkayrityksissä nähdään logistiikka-alan perusopetuksen tärkeimpinä nykyistä enemmän painotettavina teemoina etenkin taloudellisuus, kuljetuksia koskevan lainsäädännön tuntemus, ajoturvallisuus sekä kuormankäsittely ja -sidonta (kuva 3.24). Kysymykseen vastanneista 67 prosenttia oli sitä mieltä, että taloudellisuutta tulisi ottaa opetuksessa huomioon nykyistä enemmän. Ennakoivaa ja taloudellista ajotapaa noudattamalla yrityksissä voidaankin saavuttaa merkittäviä polttoainesäästöjä ja siten parantaa yritysten kilpailukykyä. Myös kuljetuksia koskevan lainsäädännön tuntemuksen, ajoturvallisuuden sekä kuormankäsittelyn ja -sidonnan valitsi yli puolet kysymykseen vastanneista. Muina vaihtoehtoina mainittiin ajotaitoa ja asennetta, erikoisalojen tuntemusta ja tutustuttamista, erikoiskuljetuksia,

*esimieskoulutusta, kirjallista taitoa eli paperitöitä, palvelutaitoja sekä urakkalaskentaa ja matematiikkaa.*



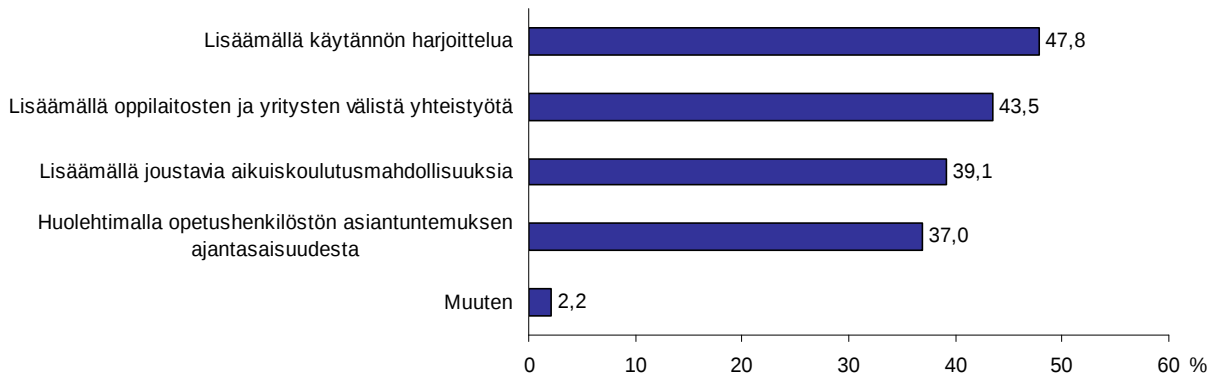
*Kuva 3.24. Aihepiirit, joita logistiikka-alan peruskoulutuksessa tulisi lisätä logistiikkayritysten näkökulmasta. (46 vastaajaa)*

Lisä- ja täydennyskoulutuksen osalta aihepiirit jakaantuivat vaihtoehtojen välillä tasaisesti, vaikka myös lisä- ja täydennyskoulutuksen osalta taloudellisuus erottuu selvästi muista vaihtoehdoista (kuva 3.25). Vaihtoehdossa muu mainittiin *EKL-asiatietous, erikoiskuljetukset, esimieskoulutus, matematiikka* sekä *työaikadirektiivit/säännöt*.



Kuva 3.25. Aihepiirit, joita logistiikka-alan lisä- ja täydennyskoulutusohjelmassa tulisi lisätä. (43 vastaajaa)

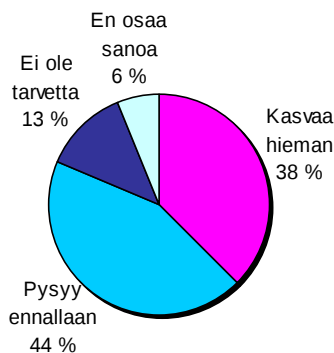
Yritysten ja oppilaitosten välinen yhteistyö ja käytännönläheiset harjoittelujaksot ovat erittäin merkittävä silta opiskelijoiden työpaikansaannin sekä yritysten työvoimansaannin välillä. Käytännön harjoittelu nähdään yrityksissä hyvin tärkeänä oppimisen kannalta. Kysyttäessä yrityksiltä heidän näkemyksiään siitä, miten logistiikka-alan koulutusta tulisi kehittää, käytännön harjoittelun lisääminen nousee tärkeimmäksi kehityskohteeksi, vaikka sen määrää onkin viime vuosina lisätty. Tämän vaihtoehdon valitsi lähes puolet (48 %) kysymykseen vastanneista (kuva 3.26). Edellistä vaihtoehtoa hyvin lähellä oleva oppilaitosten ja yritysten välisen yhteistyön lisääminen nousi toiseksi tärkeimmäksi logistiikka-alan koulutuksen kehityskohteeksi.



Kuva 3.26. Logistiikka-alan koulutuksen kehittäminen logistiikkayritysten näkökulmasta. (46 vastaajaa)

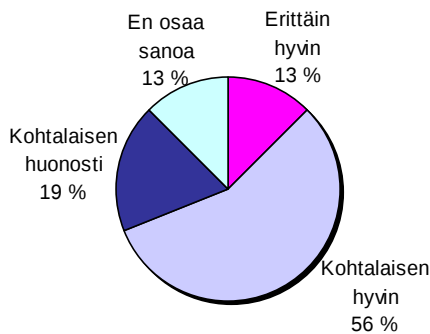
### 3.4.2 Koulutuksen tarve ja työelämävastaavuus teollisuuden ja kaupan yritysten mukaan

Teollisuuden ja kaupan alan yrityksistä lähes puolet (7 yritystä) yrityksistä ennakoivat koulutustarpeen pysyvän ennallaan ja kuusi yritystä arvelee koulutustarpeen kasvavan hieman seuraavan vuoden aikana (kuva 3.27). Kahdessa yrityksessä koulutukselle ei nähdä olevan tarvetta ja yksi yritys ei ottanut kysymykseen kantaa.



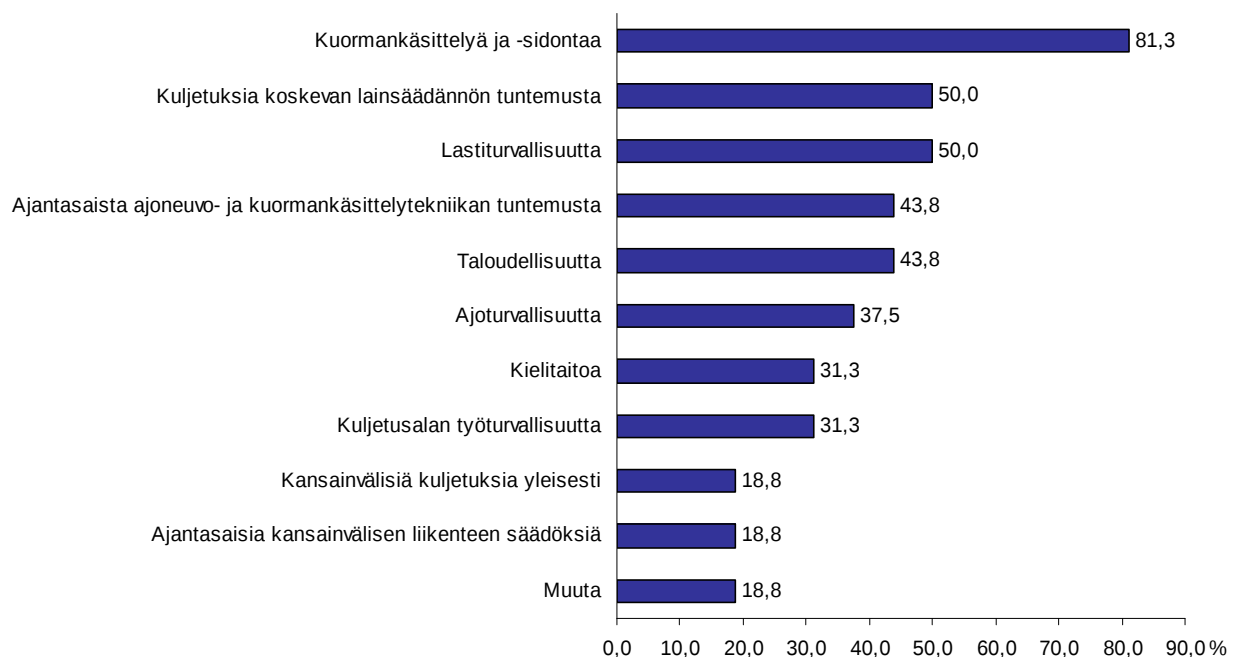
Kuva 3.27. Logistiikka-alan koulutustarpeen kehittyminen teollisuuden ja kaupan yrityksissä seuraavan vuoden kuluessa. (16 vastaajaa)

Koulutuksen tarjonnan ja työelämän tarpeiden koetaan yleisesti kohtaavan hyvin (kuva 3.28). Hieman yli puolet teollisuuden ja kaupan alan yrityksistä (56 %) kokee niiden kohtaavan kohtalaisen hyvin ja 13 prosenttia erittäin hyvin. Yrityksistä 19 prosenttia puolestaan arvioi koulutuksen ja työelämän tarpeiden kohtaavan kohtalaisen huonosti.



Kuva 3.28. Koulutuksen tarjonnan ja työelämän tarpeiden kohtaaminen. (16 vastaajaa)

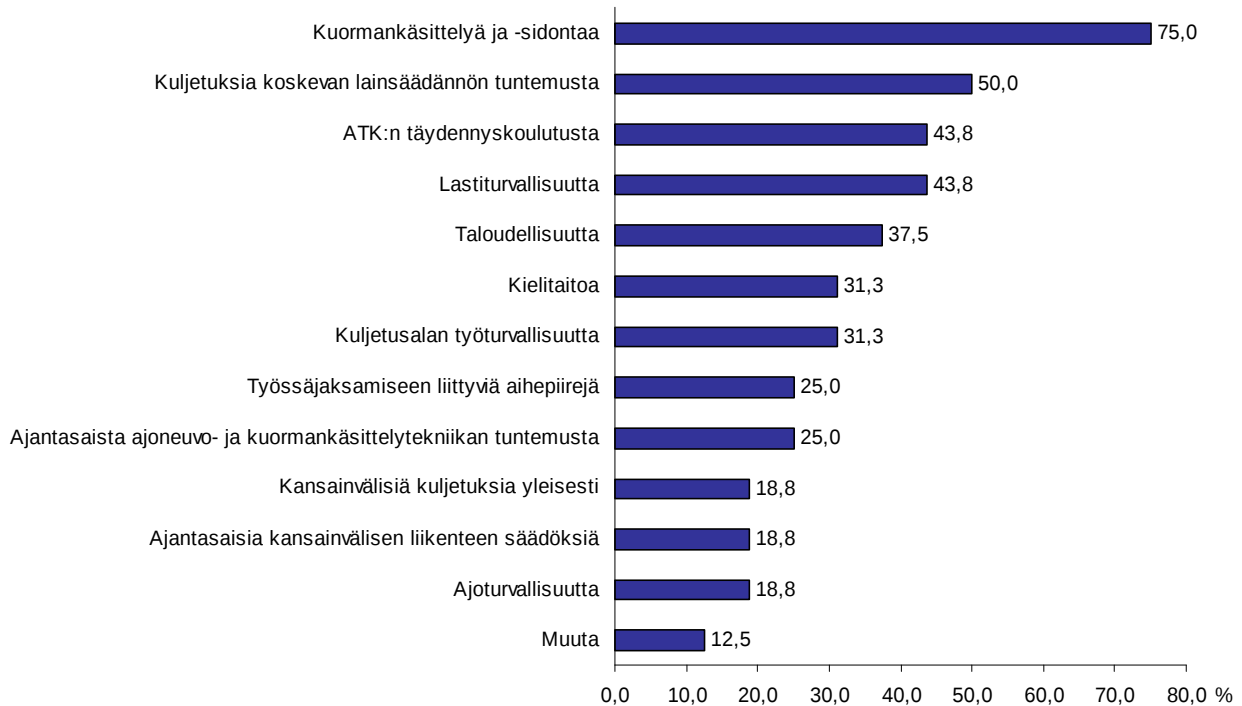
Toisin kuin logistiikkayritysten kohdalla, logistiikka-alan peruskoulutuksessa kaivattaisiin selvästi eniten kuormankäsittelyn ja -sidonnan lisäämistä, jonka valitsi 81 prosenttia yrityksistä (kuva 3.29). Teollisuuden ja kaupan yrityksille lastiturvallisuus on luonnollisesti keskeinen tekijä, kun taas logistiikkayrityksille, joiden liikevaihto muodostuu pääasiassa kuljetuksista, kuljetusten taloudellisuuden merkitys korostuu selvemmin. Puolet yrityksistä toivoo perusopetukseen lisää kuljetuksia koskevan lainsäädännön tuntemusta sekä lastiturvallisuutta. Yritysten itse kirjoittamina teemoina mainittiin *käytännön harjoittelu kuormien lastauksesta ja asiakirjojen täyttämisestä ja lukemisesta sekä ympäristöasiat*. Lisäksi korostettiin työssäoppimisen ja käytännönläheisyyden tärkeyttä.



Kuva 3.29. Aihepiirit, joita logistiikka-alan peruskoulutusohjelmassa tulisi lisätä teollisuuden ja kaupan yritysten näkökulmasta. (16 vastaajaa)

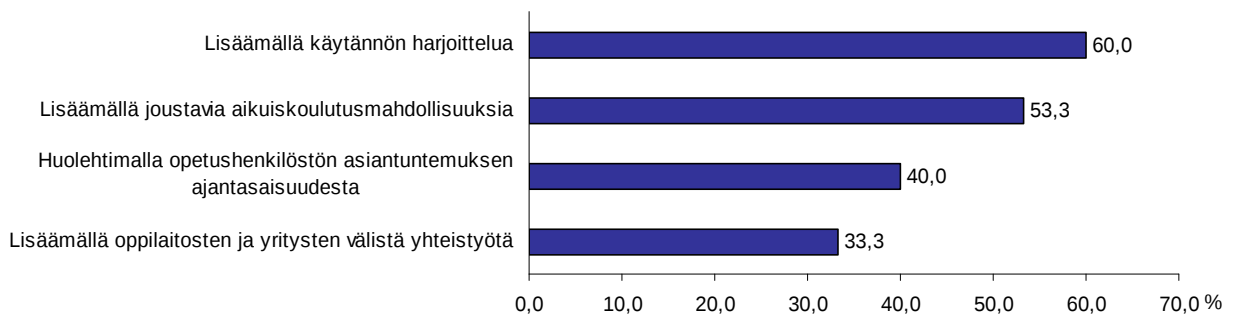
Kuormankäsittelyn ja -sidonnan opetusta tulisi teollisuuden ja kaupan yritysten mukaan lisätä myös logistiikka-alan lisä- ja täydennyskoulutuksessa. Lisä- ja täydennyskoulutuksen osalta tämän vaihtoehdon valitsi lähes yhtä moni yritys kuin peruskoulutuksen-

kin osalta (kuva 3.30). Kuljetuksia koskevan lainsäädännön tuntemus ja lastiturvallisuus olivat myös kärkinelikossa samoin kuin peruskoulutuksessa. ATK-taidot, joka ei peruskoulutusohjelmassa vaihtoehtona ollutkaan, nousi listalla kolmanneksi yhdessä lastiturvallisuuden kanssa. Muina vaihtoehtoina mainittiin *varaston ohjausjärjestelmien hallinta* sekä *ympäristöasiat*.



Kuva 3.30. Aihepiirit, joita tulisi lisätä logistiikka-alan lisä- ja täydennyskoulutusohjelmassa teollisuuden ja kaupan yritysten mukaan. (16 vastaajaa)

Käytännön harjoittelun merkitys nousee esiin myös logistiikka-alan kehittämisessä. Yrityksistä 60 prosenttia pitää harjoittelun lisäämistä opetusohjelmassa tärkeänä (kuva 3.31). Myös joustavien aikuiskoulutusmahdollisuuksien lisäämisen näkee logistiikka-alan kehittämiskohteena yli puolet yrityksistä. Yritysten ja oppilaitosten välisen yhteistyön lisääminen sen sijaan valittiin vaihtoehtoista harvimmalla, mikä todennäköisesti johtuu jo nykyisellään runsaasta yhteistyöstä logistiikka-alan oppilaitosten kanssa.



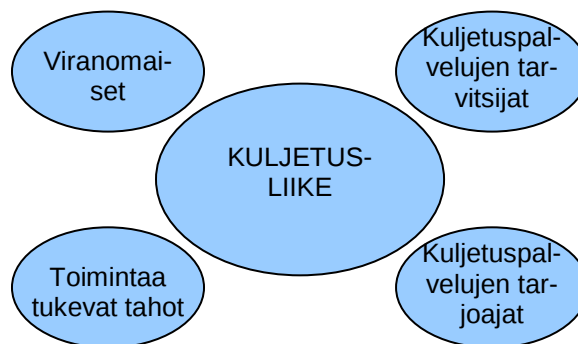
Kuva 3.31. Logistiikka-alan koulutuksen kehittäminen. (15 vastaajaa)

## 4 YHTEISTYÖ JA VERKOSTOITUMINEN

### 4.1 Yhteistyö kilpailukyvyn parantajana

Asiakaslähtöisyys, laatujohtaminen, palvelun laadun kehittäminen, ympäristöasioiden huomioiminen ja energiatehokkuus ovat tärkeitä kuljetusliiketoiminnan kilpailutekijöitä. Kilpailukyvyn ylläpitäminen ja parantaminen ei onnistu yrityksiltä välttämättä yksin, vaan koko yrityksen toiminta-alueen kattava verkosto yhteistyökumppaneineen on yrityksen toiminnan kannalta merkittävässä asemassa, samoin kuin logistiikkapalvelujen tarjonnan laajentaminen kuljetuspalvelujen lisäksi myös kuljetusalan oheistoimintoihin, kuten varastointiin ja huolintaan.<sup>18</sup> Pienille yrityksille tällaisten laajennettujen palvelujen tuottaminen on kuitenkin usein haasteellista, ellei peräti mahdotonta. Toimivan, vastavuoroisen yhteistyön ja verkostoitumisen tukeminen sidosryhmien kanssa onkin tärkeää niiden kilpailukyvyn ja kannattavuuden parantamiseksi.

Toimiva verkostoituminen edellyttää yrityksiltä luottamusta, yhteisiä päämääriä ja kumppanuutta. Liiketoimien ulkoistaminen on lisännyt tarvetta yhteistyöhön ja kumppanuuteen muiden yritysten kanssa. Kuljetusyritys on aina osa toimitusketjua, joka muodostuu vähintään kuljetusten tarvitsijoista eli asiakkaista ja kuljetusliikkeestä. Usein kuljetusyrityksillä on kuitenkin myös muita kuljetuspalveluita tarjoavia yrityksiä alihankkijoinaan tai kumppaneinaan. Kuljetusliikkeen sidosryhmät esitetään kuviossa 4.1 Myyryä ym.<sup>16</sup> (cit. Mäkelä & Mäntynen 1998) mukaillen.



Kuva 4.1. Kuljetusliikkeen sidosryhmät.

Edellä on puhuttu lähinnä yritysten välisestä yhteistyöstä, mutta monelle logistiikkayritykselle myös yritysten ja oppilaitosten välinen yhteistyö on tärkeää työvoiman- ja tiedonsaannin kannalta. Monet logistiikkayritykset ovat työllistäneet logistiikka-alan opiskelijoita harjoittelu- tai työssäoppimisjaksojen tai opinnäytteiden teettämisen muodossa, tai tarjonneet jopa vakituisen työpaikan. Koulutuslaitosten kautta voi avautua myös muita verkostoitumis- ja yhteistyömahdollisuuksia sekä muiden yritysten että oppilaitosten kanssa.

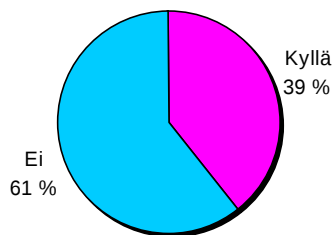
<sup>18</sup> Myyry, Henna; Ojamies, Panu & Niskanen, Eero (2004)

## 4.2 Yhteistyö logistiikka-alan oppilaitosten kanssa

Ammattiopisto Novidan logistiikka-alan opetusohjelman mukaisesti yhteistyöllä elinkeinoelämän ja työpaikkojen kanssa pyritään varmistamaan, että koulutus vastaa työelämän ammattitaitovaatimuksia<sup>19</sup>. Tämän selvityksen kyselyllä tiedusteltiin logistiikkayrityksiltä sekä teollisuuden ja kaupan alan yrityksiltä sitä, onko niillä ollut yhteistyötä logistiikka-alan oppilaitosten kanssa, ja millaisia kokemuksia ne ovat yhteistyöstä saaneet. Yrityksiltä, jotka ilmoittivat olevansa kiinnostuneita kehittämis- tai koulutuspalveluihin liittyvästä keskustelusta, tiedusteltiin tarkemmin, millaisesta yhteistyöstä he olisivat Uudenkaupungin ammattiopisto Novidan kanssa kiinnostuneita.

### 4.2.1 Logistiikkayritykset ja oppilaitosyhteistyö

Yli kolmasosalla (39 %:lla) kyselyyn vastanneista logistiikkayrityksistä on ollut yhteistyötä jonkin logistiikka-alan oppilaitoksen kanssa (kuva 4.2). Useilla yrityksillä on ollut yhteistyötä Uudenkaupungin ammattiopisto Novidan kanssa, mutta myös JAKK ja eräitä muita aikuiskoulutuskeskuksia mainitaan useissa vastauksissa.



Kuva 4.2. Logistiikka-alan yritysten yhteistyö logistiikka-alan oppilaitosten kanssa. (51 vastaajaa)

Yritysten ja oppilaitosten näkyvin yhteistyömuoto on opiskelijoiden käytännön työssäoppimis- tai harjoittelujaksot, joita logistiikan perustutkintoon sisältyy 20 opintoviikkoa, kuudennes koko tutkinnon laajuudesta<sup>19</sup>. Käytännön harjoittelujaksot alan yrityksissä ovat merkittäviä sekä työntekijöitä kaipaaville yrityksille että työkokemusta tarvitseville opiskelijoille. Työssäoppimisjaksot toimivat monesti opiskelijoille porttina työelämään, sillä moni kyselyyn vastannut yritys ilmoitti työllistäneensä harjoittelujakson yrityksessä hyvin tehneitä opiskelijoita. Työssäoppimisjaksojen merkitys logistiikka-alan koulutuksessa näyttäytyi jo edellä merkittävänä, sillä käytännön harjoittelun lisääminen nousi keskeisimmäksi tekijäksi alan koulutuksen kehittämisessä.

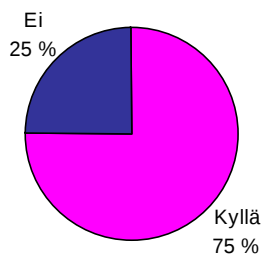
Logistiikkayritysten kokemukset työssäoppimis- tai harjoittelujaksoista ovat kyselyn perusteella olleet enimmäkseen positiivisia. Yritykset kertovat saaneensa harjoittelujaksojen kautta monta työntekijää, usein vakituiseksi työntekijöiksi. Jatkokyöllistymisen edellytys harjoittelupaikassa on kuitenkin hyvin suoritettu harjoittelu ja oikea asenne.

<sup>19</sup> Uudenkaupungin ammattiopisto Novida

Lisätiedusteluilla kysyttiin neljältä logistiikkayritykseltä, millaisesta yhteistyöstä ne ovat Novidan kanssa kiinnostuneita. Enimmäkseen yrityksiä kiinnostavat logistiikka-alan tulevat täydennys- ja kuljettajakoulutukset. Toisaalta halutaan pysyä ajan tasalla uudistuksista. Myös logistiikkaopintojen sisältöä kommentoitiin – siihen halutaan lisää käytännön harjoittelua ja vähemmän joutenoloa, lisäksi loppuvuodesta syntyneiden nähdään olevan eriarvoisessa asemassa ajokortin suhteen.

#### 4.2.2 Teollisuuden ja kaupan yritykset ja oppilaitosyhteistyö

Kyselyyn vastanneista teollisuuden ja kaupan alan yrityksistä 75 prosenttia ilmoitti yrityksellä olleen yhteistyötä logistiikka-alan oppilaitosten kanssa (kuva 4.3). Seitsemän yritystä vastasi yhteistyötä olleen Novidan kanssa, muina oppilaitoksina mainittiin JAO, JAKK, Rauman ammatti-instituutti, Huittisten aikuiskoulutuskeskus sekä SAMK.



Kuva 4.3. Teollisuuden ja kaupan yritysten yhteistyö logistiikka-alan oppilaitosten kanssa. (16 vastaajaa)

Myös teollisuuden ja kaupan alan yritykset ovat useimmiten saaneet käytännön työssä-oppimis- tai harjoittelujaksoista positiivisia kokemuksia. Käytännön harjoittelujaksot osoittautuvat kyselyn perusteella erittäin merkittäviksi opiskelijan tai valmistumisen jälkeisen työnsaannin kannalta, sillä useissa yrityksissä harjoittelussa ollut opiskelija on saanut harjoittelupaikastaan kesätöitä tai valmistumisensa jälkeen työpaikan. Työllistymisen kannalta motivaatio ja oikea asenne ovatkin tärkeitä jo harjoittelujaksojen aikana.

Lisätiedusteluilla kysyttiin kolmelta teollisuuden ja kaupan alan yritykseltä, millainen yhteistyö niitä kiinnostaa Novidan kanssa. Yhdessä yrityksessä oltiin kiinnostuneita siitä, missä mennään tieverkon kehittämisen suhteen sekä siitä, millaista koulutusta Novida pystyy tällä hetkellä tarjoamaan. Toisessa yrityksessä tehdään paljon yhteistyötä kuljetusyritysten kanssa, mutta yhteistyötä alueen yritysten kanssa kaivataan enemmän kuljetusten organisoinnin parantamiseksi, sillä useat yritykset kuljettavat tavaraa pitkälti samoihin kohteisiin. Kolmannessa yrityksessä ollaan kiinnostuneita rahtiyhteistyöstä, tuetaan käytännön työharjoittelua ja ollaan halukkaita ottamaan opiskelijoita harjoitteluun yritykseen.

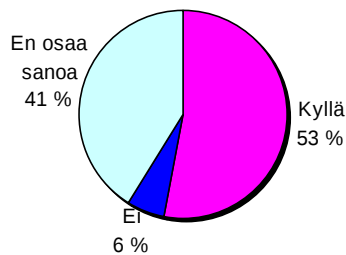
#### 4.3 Yhteistyö logistiikka-alan yritysten kanssa

Yhteistyöllä tavoitellaan usein parempaa kilpailukykyä ja toiminnan keskittämistä, toisaalta myös mahdollisuuksia toimia laajemmalla toimialalla. Teollisuuden ja kaupan

alan yrityksistä suuri osa on ulkoistanut kuljetukset logistiikkayrityksille, mutta myös logistiikkayrityksillä on usein keskinäistä yhteistyötä. Kyselyllä selvitettiin, kuinka paljon niillä tällä hetkellä on logistiikkaan liittyvää yritys yhteistyötä, millaisia käytännön muotoja yritys yhteistyöllä on ja millaisia tarpeita yrityksillä on lisätä yhteistyötä.

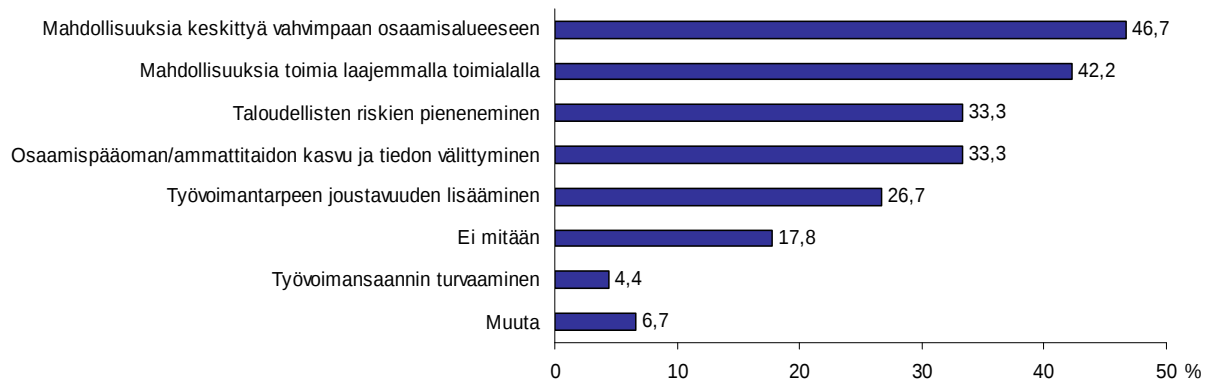
#### 4.3.1 Logistiikka-alan yritysten yhteistyö muiden saman alan yritysten kanssa

Kyselyyn vastanneista logistiikkayrityksistä lähes kolmannes (31 %) ilmoitti yrityksellään olevan yhteistyötä muiden saman alan yritysten kanssa. Tyypillisimpiä logistiikkayritysten välisiä yhteistyömuotoja ovat asiakkaiden jakaminen ruuhkahuippujen aikana, toimiminen itse alihankkijana ja käyttämällä muita alihankkijoina, sekä toimiminen osana KTK-kuljetuspalveluketjua. Yhteistyötä logistiikka-alan yritysten välillä kuitenkin kaivataan nykyistä enemmän. Yrityksistä yli puolet (53 %) on sitä mieltä, että logistiikkasektorin yrityksillä pitäisi olla enemmän yhteistyötä (kuva 4.4). Reilut 40 prosenttia puolestaan ei osannut ottaa tähän kantaa, ja vain kuusi prosenttia näkee yhteistyön lisäämisen tarpeettomana.



Kuva 4.4. Logistiikkayritysten näkemykset siitä, pitäisikö logistiikkayrityksillä olla enemmän yhteistyötä keskenään. (51 vastaajaa)

Yritysten välisten verkostojen ja yritys yhteistyön nähdään yleisesti parantavan yritysten kilpailukykyä. Logistiikkayrityksissä yritys yhteistyön nähdään etenkin antavan mahdollisuuksia keskittyä omaan vahvimpaan osaamisalueeseen, mitä pitää yhteistyön etuna 47 prosenttia kysymykseen vastanneista (kuva 4.5). Toisaalta yhteistyö mahdollistaa myös toimimisen laajemmalla toimialalla, minkä näkee sen tuomana etuna 42 prosenttia. Kolmannes vastanneista pitää yritys yhteistyön etuna taloudellisten riskien pienenemistä ja yhtä moni yritys osaamispääoman tai ammattitaidon kasvua ja tiedon välittymistä. Vaihtoehtossa *muu* mainittiin kaluston käytön optimointi ja tyhjäkäynnin välttäminen sekä suuren yksikön neuvotteluvoima.



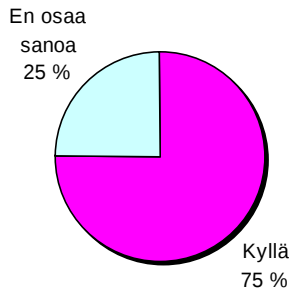
Kuva 4.5. Yritysyhteistyön tuomat edut logistiikkayritysten mukaan. (45 vastaajaa)

Yritysten välinen yhteistyö tuo monille yrityksille kilpailukykyä parantavia etuja, mutta toisaalta yhteistyö osittain keskenään kilpailevienkin yritysten välillä saattaa aiheuttaa kitkaa kumppaneiden välillä, ja ainakin se vaatii yrityksiltä yhteistyökykyä ja yhteisiä päämääriä. Kuten eräissä avoimissa kommentteissa todetaan, verkostoituminen on tätä päivää, mutta se vaatii sitoutumista ja luottamista. Esimerkiksi aluejärjestöjä kehittämällä voidaan paikallisia kuljetusalan yrittäjiä tutustuttaa toisiinsa ja lisätä yhteistyön mahdollisuuksia.

#### 4.3.2 Teollisuuden ja kaupan yritysten yritysyhteistyö logistiikkayritysten kanssa

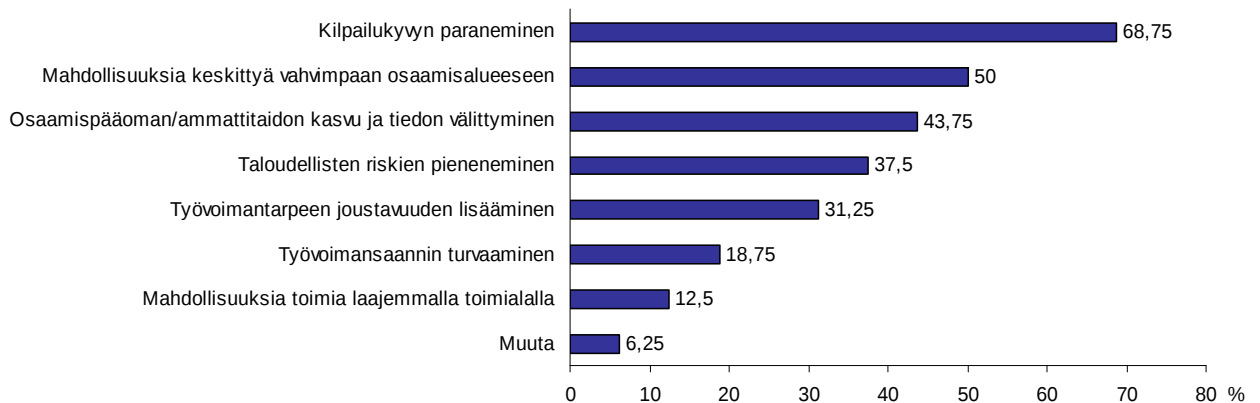
Teollisuuden ja kaupan alan yrityksillä on lähes poikkeuksetta yhteistyötä logistiikkayritysten kanssa, ainakin asiakassuhteen muodossa. Logistiikan ulkoistaminen teollisuuden ja kaupan yrityksissä on yleistynyt nopeasti yritysten keskittyessä ydinliiketoimintaansa. Keskittymisen myötä tietyt toiminnot on luovutettu kokonaan tai osittain ulkopuolisten palveluntarjoajien hoidettaviksi.<sup>20</sup> Useimmilla yrityksillä raaka-aineiden ja tuotteiden kuljetukset on suurelta osin ulkoistettu logistiikkayrityksille ja kuljetukset, toisinaan myös varastointi, hoidetaan alihankintana. Tyypillisesti yrityksillä on ympärillään kiinteät kuljetusyritysten verkostot, jotka hoitavat siirto- ja runkokuljetukset sekä loppujakelun, jolloin yritys voi tehokkaammin keskittyä omaan päätoimialaansa. Vaikka lähes kaikki teollisuuden ja kaupan yritykset toimivatkin jo tällä hetkellä yhteistyössä logistiikkayritysten kanssa, logistiikkaan liittyvää yritysyhteistyötä kaivataan lisää. Yrityksistä 75 prosenttia vastasi myönteisesti kysymykseen siitä, pitäisikö logistiikkasektorin ja teollisuuden ja kaupan yrityksillä olla enemmän yhteistyötä keskenään (kuva 4.6). Yksikään yritys ei vastannut kysymykseen kielteisesti, vaan loput 25 prosenttia ei osannut ottaa tähän kantaa.

<sup>20</sup> Solakivi, Tomi; Ojala, Lauri; Töyli, Juuso; Hälinen, Hanne-Mari; Lorentz, Harri; Rantasila, Karri & Naula, Tapio (2009)



Kuva 4.6. Pitäisikö logistiikkasektorin ja teollisuuden/kaupan yrityksillä olla enemmän yhteistyötä? (16 vastaajaa)

Teollisuuden ja kaupan alan yrityksissä logistiikka-alan yritysyhteistyön nähdään ennen kaikkea parantavan yritysten kilpailukykyä (kuva 4.7). Tämän vaihtoehdon valitsi lähes 70 prosenttia yrityksistä. Edelliseen liittyen yritysyhteistyö mahdollistaa myös keskitymisen vahvimpaan osaamisalueeseen, mitä pitää yhteistyön etuna puolet yrityksistä. Kolmanneksi useimmin mainittiin osaamispääoman tai ammattitaidon kasvu ja tiedon välittyminen, jonka valitsi 44 prosenttia yrityksistä.



Kuva 4.7. Yritysyhteistyön edut. (16 vastaajaa)

Teollisuuden ja kaupan alan yrityksiltä tiedusteltiin sitä, millaisia yhteistyön tai verkostoitumisen muotoja logistiikkayritysten sekä teollisuuden ja kaupan yritysten välillä tulisi kehittää. Yritykset näkevät potentiaalisina kehittämiskohteina kuljetusten tehokkuuden ja palvelutason parantamisen sekä benchmarkingin ja toisilta oppimisen.

## 5 YHTEENVETO

Logistiikka-alalla on puhuttu paljon työvoiman saatavuudesta suurten ikäluokkien siir-  
tyessä eläkkeelle. Vuosittain alalle tarvitaan tuhansittain uutta ammattitaitoista työvoi-  
maa paikkaamaan poistumaa alalta. Vaikka tämänhetkinen talouden taantuma on vaikut-  
tanut ainakin lyhyellä aikavälillä myös kuljetusalan työvoimatilanteeseen, tulevien vuo-  
sien aikana pula ammattitaitoisista kuljettajista ja muista logistiikka-alan ammattilaisista  
palautunee entisiin uriinsa yhä syvenevästi. Kuljetusalan työvoimansaannin ja koulutuk-  
sen tulevaisuuteen vaikuttaa myös EU:n direktiivi kuljettajien ammattipätevyydestä,  
jolla on nähty olevan sekä myönteisiä että kielteisiä vaikutuksia työvoiman saannille.  
Direktiivin yhtenä tarkoituksena on työvoiman saannin parantaminen, mutta toisaalta  
monissa, etenkin pienissä, kuljetusyrityksissä direktiiviin suhtaudutaan kriittisesti ja sen  
aiheuttamia kustannuksia pidetään monesti kohtuuttomina.

Tässä selvityksessä on selvitetty Vakka-Suomessa, Raisiossa ja Raumalla toimivien  
logistiikkayritysten sekä merkittävimpien teollisuuden ja kaupan alan yritysten näke-  
myksiä ja kokemuksia logistiikka-alan työvoiman saannista, koulutuksen tarpeesta ja  
työelämävastaavuudesta sekä yhteistyöstä logistiikka-alan oppilaitosten ja logistiik-  
kayritysten kanssa. Tällä hetkellä puheet logistiikka-alan työvoimapulasta ovat hiljen-  
neet, ja vain harvoissa kyselyyn vastanneissa logistiikkayrityksissä työvoimapula oli  
vastaushetkellä ajankohtainen kysymys. Teollisuuden ja kaupan alan yrityksissä sen  
sijaan logistiikka-alan työvoimapulaa oli vastaushetkellä hieman useammin. Vuoden  
sisällä logistiikka-alan työvoimapulaa oli logistiikkayrityksissä koettu lähes joka vii-  
dennessä ja teollisuuden ja kaupan yrityksissä lähes joka kolmannessa yrityksessä.  
Vaikka vuoden sisällä logistiikkayrityksistä vain 16 prosenttia ja teollisuuden ja kaupan  
yrityksistä neljännes arveli kohtaavansa pulaa logistiikan ammattilaisista, lähitulevai-  
suudessa logistiikkayrityksistä jopa puolet arveli työvoimasta tulevan pulaa, jos lähitu-  
levaisuutta ei rajata seuraavaan vuoteen.

Suurimpana työvoiman saatavuutta heikentävänä tekijänä nähtiin logistiikkayrityksissä  
se, ettei ala kiinnosta nuoria, toisaalta suuri osa nykyisistä osaajista poistuu työmarkki-  
noilta lähitulevaisuudessa. Myös ammattipätevyysdirektiivin vaatimusten on arveltu  
hankaloittavan työvoiman saantia. Toisaalta työntekijöiden saatavuutta parantavina teki-  
jöinä nähtiin se, että alalle koulutetaan riittävästi uutta työvoimaa, sekä yritysten ja op-  
pilaitosten välinen yhteistyö. Samantyyppiset tekijät korostuivat myös teollisuuden ja  
kaupan yrityksissä, vaikkakin EU-direktiivin arveltiin hieman useammin karsivan työn-  
tekijöiden saatavuutta, ja toisaalta työvoiman saantia parantavana tekijänä nähdään hie-  
man useammin joustavat ja alan tarpeisiin vastaavat koulutusmahdollisuudet.

Logistiikka-alan koulutuksen nähtiin enimmäkseen kohtaavan työelämän tarpeet kohta-  
laisen hyvin. Logistiikkayritysten mukaan sekä perus- että lisä- ja täydennyskoulutuk-  
sessa tulisi painottaa etenkin taloudellisuutta, kun taas teollisuuden ja kaupan yritysten  
osalta kuormankäsittely ja -sidonta erottuivat selvästi muista aihepiireistä perus- sekä  
lisä- ja täydennyskoulutusohjelman kehittämisessä. Käytännön harjoittelua pidetään  
erittäin merkittävänä osana opetusohjelmaa, sillä monissa yrityksissä oltiin sitä mieltä,  
että sen osuutta opetuksesta tulisi edelleen lisätä. Harjoittelujaksojen suorittaminen huo-

lellisesti ja oikealla asenteella on myös opiskelijoiden kannalta erittäin tärkeää, sillä ne toimivat usein portteina työelämään.

Verkostoituminen, yhteistyö ja kumppanuus muiden yritysten ja oppilaitosten kannalta on tärkeää yrityksen toiminnan kannalta: yhteistyö lisää kilpailukykyä, mahdollistaa toimimisen laajemmalla toimialalla tai vaihtoehtoisesti antaa mahdollisuuden keskittää omaa toimintaa vahvimpaan osaamisalueeseen. Yritys- ja oppilaitosyhteistyö on tätä päivää, ja usein yrityksillä onkin yhteistyötä sekä muiden logistiikka-alan yritysten että logistiikka-alan oppilaitosten kanssa. Kyselyyn vastanneista logistiikkayrityksistä kolmanneksella on tällä hetkellä yhteistyötä muiden logistiikka-alan yritysten kanssa, teollisuuden ja kaupan yrityksillä logistiikka-alan yhteistyötä on lähes poikkeuksetta. Logistiikka-alan oppilaitosten kanssa yhteistyötä on ollut lähes 40 prosentilla logistiikkayrityksistä ja 75 prosentilla teollisuuden ja kaupan yrityksistä.

Yhteistyön hyödyt tunnustetaan usein yrityksissä, ja yhteistyötä kaivataankin yrityksissä selvästi nykyistä enemmän. Logistiikkayrityksistä yli puolet ja teollisuuden ja kaupan yrityksistä kolme neljästä kaipasi lisää yritys- ja yhteistyötä. Kielteisesti yhteistyön lisäämiseen suhtautui erittäin harva yritys. Yhteistyön lisäämiseksi tulisikin kehittää keinoja, joilla voitaisiin tehostaa erityisesti pienten kuljetusalan yritysten verkostoitumismahdollisuuksia muiden yritysten kanssa. Tällaisia voisivat olla esimerkiksi paikallisjärjestöjen toiminnan tehostaminen ja vaikkapa oppilaitosten järjestämät yritystapaamiset, joissa yrityksillä olisi mahdollisuus tutustua paitsi toisiinsa myös oppilaitosten tarjontaan ja verkostoihin. Toimiva ja kaikkia osapuolia hyödyttävä yhteistyö ja sen syveneminen kumppanuudeksi edellyttää kuitenkin yhteen hiileen puhaltamista ja yhteisten päämäärien löytämistä kaikkien yhteistyöhön osallistuvien tahojen osalta. Logistiikan oppilaitoksilla yrityselämän palvelijana voi olla tällaisen toiminnan järjestämisen kannalta erittäin merkittävä rooli yhteistyöverkostojen ylläpitäjänä.

Asenteilla on suuri vaikutus siihen, kuinka houkuttelevana logistiikka-ala nähdään. Luomalla yhteishenkeä ja tukemalla innovatiivisen yrittämisen mahdollisuuksia sekä tarjoamalla työelämää vastaavia perus- ja täydennyskoulutuspalveluita oppilaitokset voivat olla luomassa logistiikka-alalle sen kaipaamaa imagonkohoitusta.

## LÄHTEET

Auto, Tekniikka ja Kuljetus (2009): Suomen suurin autokoulu? Pääkirjoitus 3/2009. <<http://www.boy.fi/atk/paakirjoitukset.php>>

Harala, Samuli (2009): Direktiivi moninkertaistaa kuorma-auton ajokortin hinnan. Tekniikka&Talous 15.7.2009. <<http://www.tekniikkatalous.fi/duuniauto/article308600.ece>>

Hirvonen, Heinimäijä (2009): Kuorma-autokortin hinta tuplaantuu. Satakunnan Kansa 17.8.2009. <<http://www.kauppalehti.fi/5/i/talous/uutiset/etusivu/uutinen.jsp?oid=2009/08/24909&sort=false>>

Hänninen, Heidi (2007): Kuljetusalaa vaivaa työvoimapula. Tekniikka&Talous 26.7.2007. <<http://www.tekniikkatalous.fi/rakennus/article23093.ece>>

Kaila, Hannu (2006): Kuljettajapula uhkaa koko kuljetusalaa. Pääkirjoitus, Cargo News 03/2006. <<http://www.kolumbus.fi/ralf.ahlskog/refs/cargo306.pdf>>

Karkama, Markku; Helminen, Reima; Lukka, Elina; Tuusvuori, Terhi & Vaiste, Johanna (2004): *Varsinais-Suomen logistiikka-alan koulutustarjonta ja yritysten koulutustarpeet*. Varsinais-Suomen TE-Keskuksen julkaisuja 2/2004.

Kuljetusbarometri 2/2009. SKAL. <<http://www.skal.fi/index.phtml?s=1139>>

Mentula, Mikko (2005): Kuljettajapula ja polttoainekustannukset vaivaavat kuljetusyrityksiä. Varsinais-Suomen Yrittäjä 11/2005. <<http://www.y-lehti.fi/arkisto/artikkeli/523>>

Murto, Petri (2008): *Työvoiman määrä maanteiden tavaraliikenteessä. Ammattipätevyysvaatimusten vaikutus työvoiman määrän kehittymiseen kuljetusalalla Suomessa vuoteen 2014*. Pro gradu, liiketaloustiede, logistiikka. Turun Kauppakorkeakoulu, Turku.

Myyrä, Henna; Ojamies, Panu ja Niskanen, Eero (2004): *Verkkoliiketoiminnan ja sidosryhmien merkitys kuljetusliikkeen asiakaspalvelun kehittämisessä*. Kaakkois-Suomen osaamiskeskuksen raportteja 1:1.

Mäkelä, Tommi & Mäntynen, Jorma (1998): *Kuljetukset logistiikan osana*. Tampereen teknillinen korkeakoulu, Tampere.

Opetusministeriö (2005): *Maantieliikenteen kuljettajien ammattipätevyysdirektiivin toimeenpano*. Opetusministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 7/2005.

Salanne, Ilkka & Tikkanen, Marko (2009): *Tiekuljetusalan tulevaisuuskatsaus*. AKE:n tutkimuksia ja selvityksiä 14/2009, Helsinki.

Salanne, Ilkka; Keskinen, Esko; Kärmeniemi, Paula; Leskinen, Teuvo & Olkkonen, Seppo (2006): LOGHO-projekti. Osaraporttien yhteenveto ja johtopäätökset. <[http://www.ttl.fi/NR/rdonlyres/9FE4C03F-0799-40CC-95B1-A5012404E965/0/LOGHOraportin\\_yhteenveto.pdf](http://www.ttl.fi/NR/rdonlyres/9FE4C03F-0799-40CC-95B1-A5012404E965/0/LOGHOraportin_yhteenveto.pdf)>

Solakivi, Tomi; Ojala, Lauri; Töyli, Juuso; Hälinen, Hanne-Mari; Lorentz, Harri; Rantasila, Karri ja Naula, Tapio (2009): *Logistiikkaselvitys 2009*. Liikenne- ja viestintäministeriön julkaisuja 11/2009, Helsinki.

Tilastokeskus (2009). Tieliikenteen tavarankuljetukset 2009. <<http://www.stat.fi/til/kttav/2009/>>

Uudenkaupungin ammattiopisto Novida: *Ammatillisen peruskoulutuksen opetussuunnitelma 2008–2011: Logistiikan perustutkinto*.

## LIITE 1. AVOIMIA KOMMENTTEJA

### Miten kuljetusalan ammattitaitoisen työvoiman saanti voitaisiin mielestänne parhaiten turvata?

1. Haistattamalla pitkät direktiiveillä. Parhaat kuskit tulevat "pystymet-  
sästä" elämäkokemuksella varustettuna.
2. Poistamalla järjettömät direktiivivaatimukset
3. Ymmärrettäisiin vihdoinkin alan merkitys kansantaloudelle. Tämän  
merkityksen noustessa alan asema kilpailtaessa työvoimasta kohoaisi  
huomattavasti.
4. Nostamalla arvostusta ja palkkaa!
5. ASENNE MUUTOSTA KOKO KANSAKUNNALLA ALAAMME  
KOHTAAN, MYÖS OMA ASENTEEMME. ARVOSTUKSEN  
PUUTE. POLIISIEN LOPETETTAVA KULJETTAJAIN VAINOA-  
MINEN, JOKA PÄIVÄ KUULEE JA NÄKEE MITEN AMMATTI-  
TAITOISIA KULJETTAJIA VAIHTAA ALAA POLIISIEN MIELI-  
VALTAISEN VAINON JOHDOSTA!
6. Vanhoille AMMATTAITOISILLE kuskeille direktiivi, joka antaa  
vapautuksen koulutuksista. Työntekijät, jotka on parhaita mahdollisia  
koulutetaan joksikin ... seurauksena protestia ja laiminlyöntejä.
7. Sakkoihin pistejärjestelmä, tällä alalla kun tekee virheitä, ei kun sak-  
koa. Nuoret hakee muita töitä mikä ei käy niin helposti kortin päälle.
8. kuorma-autoajokortin ikäraja pysyttävä ennallaan (18). pätevyysvaati-  
muksien lieventäminen
9. Meidän osa-aluetta ei kouluteta, joten ammattitaitoinen henkilökunta  
vähenee. Koulutamme itse miehet alalle. [erikoiskuljetukset]
10. ks. kohta 19 [yritysten ja koulutuslaitosten välinen tiivis yhteistyö]
11. Nuoret liikkeelle
12. Kitkeä ammattipätevyyskoulutus ajokortin suorittamiseen ja poistamal-  
la nykyinen "rahastuskoulutus". Keneltä muulta ammattiryhmältä lop-  
puu ammattitaito v 2014??
13. Koulutus alalle jo nuorena
14. Paremmalla palkalla eli kuljetusosalalle paremmat tariffit (taksat)
15. Koulutusta ja tiedotusta lisäämällä pitkäjänteisesti, ei mitään lyhyitä  
mainoskampanjoita.
16. Koulutetaan riittävästi uutta työvoimaa.
17. Työntekijän puolelta: ammatillinen koulutus ja motivointi, työnantajan  
puolelta: kehittyvä yritys ja sopivat, ajankohtaiset työehdot.
18. Koulutuksen kautta sekä korostamalla alan yrittäjävetoisuutta ja mah-  
dollisuutta ansioihin
19. Varastoalan ym. logistiikka-alan ammatteihin pitäisi saada lisää arvos-  
tusta. Vain harva haluaa olla "varastomies". Harva "rekkamies" ym-  
märtää olevansa palveluammattissa. Kun nämä asiat saadaan kuntoon  
arvostusta ja lisäkoulutusta myöden, uskon tilanteen paranevan.

### Jos yrityksellänne on kokemusta työssäoppimis/harjoittelujaksoista, millaisia ko- kemuksia olette niistä saaneet?

1. erittäin hyviä, olemme saaneet monta vakituista työntekijää

2. Erittäin positiivisia. Harjoitteluvaiheen kautta kesälomasijaisuus; nyt harkitaan pysyvää ratkaisua.
3. Aikuiskoulutus sekä sen lisääminen ja maksuton iltakoulutus CAP-coulutuksena vuosittain.
4. KOKEMUKSET VAIHTELEVIA, YLEENSÄ OVAT SAANEET JÄÄDÄ JATKAMAAN TÖITÄ JAKSON LOPUTTUA
5. OK
6. Hyviä kokemuksia, oma-aloitteinen kaveri, työllistin koulun jälkeen.
7. JAKK => ok Novida=> ammattikoululainen "ryssi" koko jakson!
8. Hyviä
9. Kyllä ollut, mutta ei työllistämistä nuoren iän takia
10. hyviä!
11. kiinnostaa hetken
12. positiivisia
13. Yksi on otettu töihin
14. Olemme teettäneet harjoitustöitä. Positiiviset kokemukset
15. On hyviä kokemuksia
16. Meillä on vain ainoastaan hyvää sanottavaa, meillä on tällä hetkellä kaksi erittäin hyvää harjoittelijaa ko. alalta töissä. Toiselle yritämme saada vakipaikan...
17. Positiivisia kokemuksia
18. Opiskelija on ollut työharjoittelussa ja työllistynyt kesätöihin
19. Työharjoittelijat ovat tehneet opinnäytetyön yritykseemme ja osa on saanut työpaikan valmistumisen jälkeen yrityksestämme.
20. Yleensä myönteisiä.
21. Hyviä ja huonoja molemmista päistä! Kokemukset hyviä jos oppilas on motivoitunut.

### **Millaisia yhteistyön tai verkostoitumisen muotoja...**

#### **...kuljetusalan yritysten välillä mielestänne tulisi kehittää?**

1. kts. edellä [suuren yksikön neuvotteluvoima]
2. Kuljetusten jakamista muille jos omalla yrityksellä on vaikeuksia hoidtaa kuljetus esim. kaluston sopimattomuuden vuoksi
3. Esim. Rauman KTK:n toimintamalli
4. Ei päällekkäisiä toimintoja
5. Kuljetusten hallintaa
6. Kehittämällä aluejärjestöjä, Tutustumalla muihin alueen yrittäjiin
7. EOS
8. Nuorempi sukupolvi pystyy paremmin yhteistyöhön. Verkostoituminen vaatii sitoutumista ja luottamusta, kaikki siihen eivät pysty ja tulevaisuudessa huomaavat olevansa yksin. ja verkostoituneet pärjäävät.
9. Kateus pois alalta!
10. Vähentää turhia sopimussidonnaisuuksia
11. Isot tarjoukset käsitellään yhteistyössä

**...logistiikkayritysten sekä kaupan ja teollisuuden alan yritysten välillä mielestänne tulisi kehittää?**

1. Benchmarkingia ja toisilta oppimista
2. Erikoistettuja kuljetuspalveluja, joilla saavutetaan lisää tehokkuutta ja palvelutasoa.
3. Kaikki kaupanalan kuljetusten ei tarvitse olla korkeaa hygienialuokkaa, autot kulkevat tiheään ja niissä on varmastikin tyhjiä lavapaikkoja. Tilaa voisi ainakin joissain tilanteissa hyötykäyttää.
4. NykYTEKNIKAN sovellusten käyttö ja opettaminen opiskelijoille käytännön ongelmien kautta.

**Muita kommentteja liittyen yritysten työvoiman- tai koulutuksen tarpeisiin?**

1. Asenteen muokkaamista asiakkaan tarpeista lähteväksi
2. Koulutus on tärkeätä, koska työ on itsenäistä ja kalusto on kallista.
3. Oppilaitokset jalkautukaa yrityksiin!
4. Ammattikoulussa enemmän käytäntöä, kun tämän alan ihmiset pitkäs-tyvät koulussa, kun ei ole mitään tekemistä. Kokemuksia omasta pojasta.
5. Lisää erikoiskuljetusalan tietoutta koulutukseen.
6. Yritys on tarkoitus lopettaa, yrittäjä jää eläkkeelle, eikä ole jatkajaa perheessä
7. Laajan opiskelun mennessä tulevan työntekijän pitäisi ehkä keskittää opiskeluaan johonkin ammattinsa konkreettiseen kohtaan (tehtävään) ja erikoistua siihen.
8. Työntekijöiden motivoituneisuuden lisäämiseen tulisi kiinnittää huomiota ja opettaa työnteon merkitys lopputuloksen kannalta. Nykyinen tilanne alkaa olla se, että tullaan töihin oleilemaan ja tehdään työt piittaamatta siitä, mikä työn merkitys on esim. asiakkaan kannalta.



Turun yliopisto  
MERENKULKUALAN KOULUTUS- JA TUTKIMUSKESKUS  
Veistämönaukio 1–3  
FI-20100 TURKU

<http://mkk.utu.fi>



TURUN YLIOPISTO  
UNIVERSITY OF TURKU