KUOPION ALUEEN KAUPPAKAMARILEHTI
NUMERO 01 MAALISKUU 2022

KAUPPA KAMARI

TYÖVOIMAN
SAATAVUUS
MAAHANTULOA ON HELPOTETTAVA KAIKIN KEINOIN – SAATAVUUSHARKINNASTA LUOVUTTAVA JA TYÖLUPIEN PIKAKAISTA AUKI KAIKILLE OSAAJILLE, S.14

KURKO ACADEMY SYNTYI ASIAKKAIDEN TOIVEESTA

ASIAKKAAT SANOIVAT OSTAVANSA NOSTURIN, JOS SAAVAT KUSKIN MUKANA.

Vähittäiskaupan ala kansainvälistyy ja kilpailu kovenee!

Koulutamme nyt Itä-Suomen yliopistossa monipuolisia osaajia kaupan tarpeisiin. Opinnot on suunniteltu yhdessä vähittäiskaupan alan yritysten kanssa, ja kursseja on mahdollista suorittaa avoimessa yliopistossa työn ohessa tai hakemalla opiskelemaan Itä-Suomen yliopiston kauppatieteisiin. Tutustu kursseihin osoitteessa **uef.fi/jatkuva-oppiminen** ja kauppatieteiden opiskeluun **uef.fi/kauppatieteet.**

HAKUAIKA TUTKINTO-OPINTOIHIN: 16.3.–30.3.2022, **opintopolku.fi**

LISÄTIETOJA:

Marjaana Mukkala
marjaana.mukkala@uef.fi
050 363 7505 (avoimen opinnot)

Anu-Riikka Kolari
anu-riikka.kolari@uef.fi
050 471 3097 (tutkinto-opiskelu)

UNIVERSITY OF EASTERN FINLAND

AACSB Business Education Alliance Member

Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus

Vipuvoimaa EU:lta 2014–2020

Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto

Osaajatarpeen ratkaiseminen vaatii pitkän tähtäimen strategiaa

Yrityksessä keskeiset kasvun ajurit ovat vahva tahtotila kasvuun ja kehittymiseen. Maakunnassamme kasvu oli ennen pandemiaa vahvaa, jopa muuta maata suurempaa. Koronaa seurannut liiketoiminnan lasku vuonna 2020 jäi pieneksi ja viime vuoden ensimmäisen puolen vuoden kasvu on ollut reipasta. Uskoa ja tahtoa on. Jo nyt neljäkymmentä kärkiyritystämme ennakoi seuraavien viiden vuoden investointien olevan jopa 1,9 miljardia euroa!

Pohjois-Savossa muita maakuntia suuremmaksi kasvun esteeksi on muodostunut osaavan työvoiman saatavuus. Pelkästään nämä kärkiyrityksemme ennakoivat rekrytarpeen olevan seuraavan viiden vuoden aikana lähes 2900 henkeä. Viime vuonna maakuntaohjelman valmistelussa yritykset tunnistivat yhdeksi tärkeimmiksi, lähes kaikkia toimialoja läpileikkaavaksi teemaksia, ICT:n ja digitalisuuden. Nyt myönnetyt Savonia-ammattikorkeakoulun tietojenkäsittelyn ja tuotantotalouden sekä Itä-Suomen yliopiston tekniikan alan DI-koulutusvastuut ovatkin äärimmäisen tärkeitä Pohjois-Savon yrityksille. Paraikaa Savonia ja DigiCenter selvittävät tarkemmin alueemme yritysten ICT-osaajatarpeita.

Keskeistä on, että yrityksien visio ja tahtotila tulevaisuudesta sekä strategia ovat mahdollisimman selkeitä, jotta erityisesti ammattitaitoisen työvoiman koulutusta ja saatavuutta voidaan ennakoida. Yritysten tulevaisuuden tarpeiden perusteella tulee luoda kokonaiskuva maakuntamme osaajatarpeesta. Tämän pohjalta rakennetaan pitkän tähtäimen strategia, miten osaamisvajeeseen vastataan. Tarvitaankin useita eri keinoja, miten eri kärkitoimialoillemme saadaan uusia osaajia: koulutuspaikkoja sekä uudelleen- ja jatkokoulutusta tulee vielä vahvemmin kohdentaa veturialoille. Tarvitsemme erityisesti lisää kv-opiskelijoita ja -osaajia, ja heidän perheilleen englanninkielistä varhaiskasvatusta, peruskoulua ja kansainvälistä toimintakulttuuria. Tärkeintä on, että teemme yhdessä pitkäjänteisesti työtä alueemme osaajavetovoimamarkkinointiin. Meillä on elämiseen, vapaa-aikaan, työskentelyyn ja urakehitykseen huippuolosuhteet.

Kuopion alueen kauppakamari on vahvasti mukana luomassa maakuntaan ja koko itäiseen Suomeen kasvun edellytyksiä. Haastammekin kaikki yritykset rohkeasti mukaan kasvun tielle, menestys tehdään yhdessä.

POHJOIS-SAVOSSA MUITA MAAKUNTIA SUUREMMAKSI KASVUN ESTEEKSI ON NOUSSUT OSAAVAN TYÖVOIMAN SAATAVUUS

KAIJA SAVOLAINEN
PÄÄTOIMITTAJA

KUOPION ALUEEN KAUPPAKAMARI

WWW.KUOPIOCHAMBER.FI

PÄÄTOIMITTAJA
Kaija Savolainen

VASTAAVA TOIMITTAJA
Mira Koponen

TAITTO
Mira Koponen

PALAUTTEET
kauppakamari@kuopiochamber.fi

ILMOITUSMYYNTI
mira.koponen@kuopiochamber.fi
Puh. 044 513 2905

SELATTAVA SÄHKÖINEN VERSIO
www.kuopiochamber.fi/ajankohtaista/kauppakamarilehti/

JULKAISIJA
Kuopion alueen kauppakamari,
Microkatu 1,
70210 Kuopio

ILMESTYMINEN JA JAKELU
Neljä kertaa vuodessa.
Jakelu kauppakamarin jäsenyrityksille.

KANNESSA
Juha Koponen
Kannen kuva: Akseli Muraja

PAINO
Offsetpaino L. Tuovinen Ky

ISSN 2670-3211

SISÄLTÖ

3 **PÄÄKIRJOITUS**
Osaajapulan ratkaiseminen vaatii pitkäntähtäimen strategiaa

6 **YRITYSTARINA**
Nosturibisnes on Juha Koposen intohimo

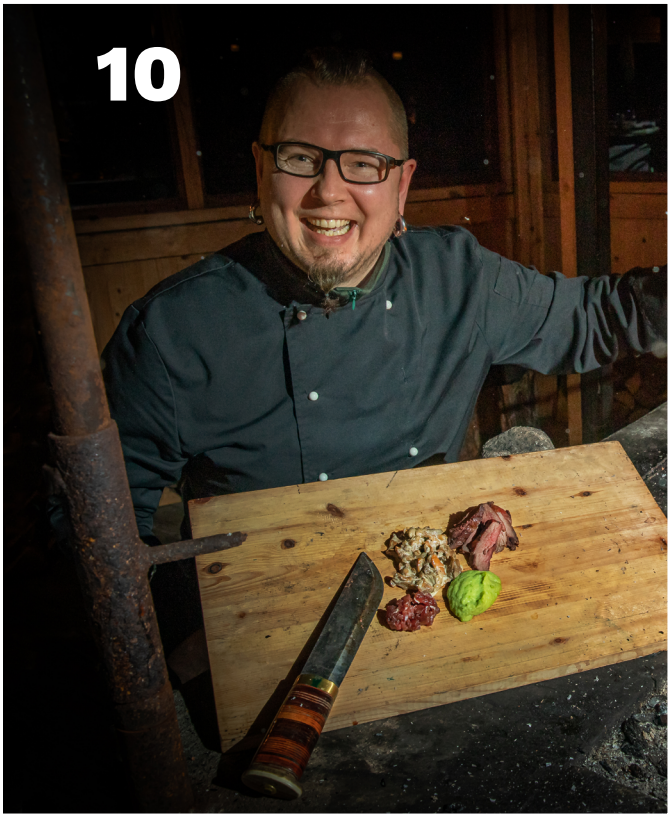
9 **BLOGI**
Töissä toisiamme varten

10 **UUSI JÄSEN**
JJ-Service Oy omistaa Ruukin Tuvan yritysoikeudet

11 **OSAAMISVALIOKUNTA**
Osaamisvaliokunnan kuulumiset ja kärkitoimenpiteet

12 **OPPISOPIMUS**
Oppisopimuskoulutuksella joustavia ratkaisuja työelämän muuttuviin tarpeisiin

14 **TYÖPERÄINEN MAAHANMUUTTO**
Entistä sujuvammin Suomeen



17 **KANSAINVÄLISYYS**
Kasvu- ja vientiosaamisella ratkaistaan lähi-tulevaisuuden menestyjät

18 **OSAAJAPULA**
Uusi vaihde osaajakisaan

F1500XP
MERCEDES

Nosturibisnes on Juha ”Isokurko” Koposen intohimo

KASVAVA YRITYSRYPÄS NOSTAA, VALMISTAA NOSTURIT JA KOULUTTAA NIILLE NYT MYÖS OMASSA AKATEMIASSA KULJETTAJAT.

Liika on liikaa ja kohtuus liian vähän.

Näihin sanoihin kiteytyy varkautelaisen Kurko-yritysperheen, Kurko Groupin pääjohtaja Juha Koposen, 59, bisnesfilosofia.

Juha Koposen isä Eljas Koponen aloitti maanrakennusurakoitsijana 61 vuotta sitten. Traktorit ja kuormaajat vaihtuivat Itä-Suomen ensimmäiseen nosturiin 1971. Poika joukkoineen pyörittää tänään neljää nostotoiminnan ympärille rakentuvaa yritystä, joiden liikevaihto on yhteensä yli 21 miljoonan euroa.

”Nosturissa on neljä jalkaa ja meillä neljä yritystä. Pysymme pystyssä, kun kaikki tukevat toisiaan”, sanoo Juha Koponen.

Kurko Groupin yrityksiä ovat valtakunnallinen nostopalveluyritys Kurko-Koponen Oy, Suomen suurin isojen nosturiautojen valmistaja Kurko Crane Oy Ltd, resurssien hallintayhtiö KK Steel Hook Oy Ltd sekä uusin tulokas, nosturinkuljettajia kouluttava Kurko Academy Oy Ltd. Yritysrypäs työllistää yli 70 ihmistä. Kurko-Koposella on toimipisteitä useilla paikkakunnilla.

TÄMÄ ON KALLIS LAJI. TARPEEKSI SUURI KALUSTO ON MENESTYKSEN EDELLYTYS.

”Nosturikuskeista on pulaa. Idea akatemiasta syntyi, kun asiakkaat sanoivat, että ostavat nosturin, jos saavat kuskin mukana”, kertoo Juha Koponen.

Kurko Academy aloitti toimintansa kesällä 2020 Varkaudessa. Ensimmäiselle työllisyyskoulutuksena järjestetylle kurssille haki 77 ja valittiin kahdeksan. Kaikki ovat työllistyneet.

Toisen kurssin opiskelijat ovat työssä oppimassa, kolmas ja neljäs kurssi lähiopetuksessa. Lisää kursseja on tulossa jo keväällä.

”Puolen vuoden koulutukseen vaaditaan vain B-ajokortti. Työpaikka on taattu sen jälkeen loppuelämäksi.”

Akatemian rehtori Perttu Sormusen mukaan Kurkon nosturikoulutusohjelma on Suomen monipuolisin. Opiskelijat hallitsevat kurssin jälkeen mini- ja mobiilinosturit, nosturiautot, kurottajat, trukit ja yhdistelmäajoneuvot eli koko paletin, mitä työmailla tarvitaan.

Opiskelijoiden ikähaitari venyy 20-vuodesta 54-vuoteen. Teoriaopetustiloina on hulppea, Juha Koposen omistama, entinen ravintola ja yökerho Pirtinvirran rannalla.

”Tämä ei ole mikään peruskoulu. Koulurakennuskin on rantaravintola”, naurahtaa Juha Koponen.

Yritysperheen nykyinen rakenne alkoi muodostua 2000-luvulla, kun yrittäjät myivät mobiilinosturi- ja kurottajaliiketoimintansa ja keskittyivät asennus- sekä teollisuusnostureiden nostopalveluihin. Myös vanha nimi Koukku-Koponen myytiin.

Vuonna 2018 perustettu Kurko Crane on rakentanut Varkaudessa jo 50 nosturiautoa. Tuotantotilojen laajennussuunnitelmat ovat valmiina. Kurko Groupin suurimmat kasvuo-

KIRJOITTAJA VUOKKO VILJAKKA | **KUVAAJA** AKSELI MURAJA

Juha Koponen haluaa kasvattaa Kurkon yritysperhettä hallitusti käsijarru päällä. Suurimmat odotukset ovat nyt nosturiautokaupan kansainvälistymisessä.

JUHA KOPONEN
Kurko Groupin pääjohtaja, merkonomi, TJ-koulu

LUOTTAMUSTOIMET
Omissa yhtiöissä

MOTTO
Leipä on pieninä murusina maailmalla.

MITÄ VAIN HARVA TIETÄÄ
Valokuvaa työtä, harrastuksia, luontoa puhelimen kameralla, puhelimessa on yli 33 000 valokuvaa.

dotukset ovat Kurko Cranen kansainvälistymisessä.

Nostotoiminta sitoo rahaa. Kurkon kalustossa on yli 60 nosturia, etupäässä omia nosturiautoja. Kurko Crane on myös italialaisten mininostureiden maahantuoja.

Suurin Kurkon mobiilinostureista nostaa 116 metrin korkeuteen. Hintaa niin järeällä pelillä on 1,2 miljoonaa euroa.

”Tämä on kallis laji. Tarpeeksi suuri kalusto on menestyksen edellytys. Voimme tarjota työmaille monenlaisia koneita erilaisiin töihin. Liian pieni ei pärjää.”

Pääjohtaja on Kurko Groupin yritysten pääomistaja. Omistajina ovat myös Kimmo-poika, isä ja poika, Kari ja Tuomas Paarnio sekä lisäksi kaksi pienosakasta. Kaikki ovat bisneksissä mukana. Hallittu sukupolvenvaihdos on suunnitelmissa.

”Nosturit ovat intohimoni. Olen oppinut, että kannattaa pitää fokus vain niissä”, sanoo Juha Koponen.

Koposen päivät alkavat aamulla kello 5.15. Silloin hän lähtee lenkille perheen jackrussellinterrieri Jekun kanssa.

”Laitan lenkille luurit päähän ja opiskelen englantia.”

Korona on hidastanut Kurko Cranen kansainvälistymistä, mutta muuten bisnekset pyörivät hyvin, sillä Suomessa rakennetaan nyt paljon. Pandemia on pitänyt myös matkailua rakastavan pääjohtajan pari vuotta kotona.

”Olen käynyt laskettelemassa Alpeilla joka vuosi vuodesta 1984, ja aion taas mennä kahden vuoden tauon jälkeen. Liikun paljon. Uusin innostukseni on golf. On tärkeää pysyä kunnossa. Silloin on helpompi elää ja yrittää.”

Töissä toisiamme varten

Mari Polvinen

Palvelupäällikkö, Kuopion alueen kauppakamari

Pandemian loppu alkaa jo häämöttää - ainakin tähän on nyt uskottava. Pandemia-ajan vaikutukset näkyvät yhteiskunnassa, yhteisöissä ja yksilötasollakin vielä vuosia. Työpaikoilla palaillaan kuitenkin kohti normaalia, mitä se kunkin yhteisön kohdalla tarkoittaakin. Aikaan ennen koronaa ei ole kuitenkaan paluuta. Paljon ehtinyt muuttua kahdessa vuodessa, se miten organisoimme työtekoa ja miten toimimme yhdessä yhteisönä. Nyt jo mietitään mitä pandemian tarjoamia oppeja, mutta vasta vuosien päästä nähdään, vietiinkö opit todella käytäntöön.

Ehkä yllättävämpiä seurauksia pandemia-ajan loppupuolella on ollut "The great resignation", laajamittainen työpaikan vaihtoilmiö ja suuri irtisanoutumisaalto, joka näkyy jo suomalaisissakin yrityksissä. Jo ennen tätä ilmiötä monet yritykset ovat kamppailleet osaajapulan kanssa. Sanomattakin on selvää, että laaja irtisanoutumisilmiö ei tätä tilannetta helpota. Kilpailu osaajista on kovaa ja monissa organisaatioissa pohditaankin omaa kulmaa kilpailussa pärjäämiseen. Puhutaan työnantajamielikuvasta ja brändistä sekä eduista, joilla erottautua kilpailevista työnantajista. Isossa kuvassa ongelma on ratkottava organisaatiotasolla, mutta jokaisella yksilölläkin organisaation sisällä on oma merkityksensä, erityisesti silloin halutaan pitää kiinni nykyisistä osaajista. Jokainen työkaveri on mukana luomassa työelämän tunnekokemusta kollegalleen.

Me kaikki haluamme kuulua johonkin, olla osa porukkaa, viihtyä yhdessä muiden kanssa ja kokea merkityksellisyyttä osana yhteisöä. Yhteenkuuluvuuden tunne on voinut etätyöaikana kärsiä, jos siihen ei ole kiinnitetty huomiota ja kehitetty ratkaisuja. Alussa ehkä ajateltiin, että tämä on vain väliaikaista ja etätyössä ollaan maksimissaan muutama kuukausi. Ehkä jossain on jääty odottamaan pandemian päättymistä ja sitä kun päästään taas kaikki takaisin toimistoarkeen. Kaksi vuotta on pitkä aika odottaa yhteisöllisyyttä. On myös paljon työyhteisöjä, joissa etätyö ei ole ollut mahdollista ja terveysturvallisista syistä työtä on organisoitu siten, että vuorojen ja tiimien välillä syntyy mahdollisimman vähän kohtaamisia. Yhtä kaikki, kohtaamiset ovat joko vähentyneet tai muuttaneet muotoaan ennenkokemattomalla tavalla. Ymmärrämmekö edes vielä, millaisia vaikutuksia poikkeusajalla on ollut yhteenkuuluvuuden tunteelle?

Etätyö tuli, jäi ja muutti työarjen pysyvästi. Organisaation ja johtavassa asemassa toimivien on luotava rakenteet, jotka mahdollistavat yhteisöllisyyden olipa työnteon tapa mikä tahansa. Muistetaan kuitenkin, että meillä jokaisella yksilöllä, työyhteisön jäsenellä, on myös omat vaikutusmahdollisuudet luoda merkityksellisiä kohtaamisia ja olla läsnä toisillemme. Työyhteisön tunnekokemus syntyy yhdessä muiden kanssa ja tähän voi jokainen meistä vaikuttaa. Tehtiinpä työtä etänä, lähityönä tai hybridinä aidon läsnäolon merkitys on kiistaton. Moni asiantuntijatyötä tekevä hiihtää nyt palaverista toiseen tukka putkella - käytännössä tämä tapahtuu painamalla Teamsin "Poistu palaverista" ja "Liity palaveriin" nappeja vuorotellen. Työpäivät täyttyvät erilaisista kokouksista ja palavereista. Voisi luulla, että olemme siis entistä enemmän tekemisissä toisten ihmisten kanssa, mutta olemmeko aidosti läsnä toisillemme?

Pysähdytään hetkeksi eikä jäädä tähän ansaan. Minä ja sinä työkavereina voimme vaikuttaa työyhteisön tunnekokemukseen, siihen fiilikseen, joka sitouttaa ja luo merkityksellisyyttä. Kuljetaan toistemme rinnalla, samalla tasolla, toisiamme ymmärtäen. Panostetaan siihen, että työkavereilla asemasta riippumatta on hyvä olla osana yhteisöä. Pienin askelin luodaan tunnejälkeä ja yhteisöllisyyden kokemusta, josta ei noin vain haluta luopua. Vaikutetaan siellä missä pystytään.

JJ-Service Oy

JJ-SERVICE OY OMISTAA RUUKIN TUVAN YRITYSTOIMINNAN JA TARJOAA MONIPUOLISIA MAJOITUS-, PITO-, ERÄ- JA LUONTOMATKAILUPALVELUITA SONKAJÄRVEN JYRKÄLLÄ, POHJOIS-SAVON JA KAINUUN RAJALLA.

KYSYMYS: Mikä on Ruukin Tuvan tarina ja kuinka päädyitte Ruukin Tuvalle?

VASTAUS: Olin 2009 töissä Sodankylässä, Luostolla, kun sain kuulla, että Jyrkällä olisi mahdollisesti tarvetta matkailualan yrittäjälle. Aika nopeasti tein päätöksen ja irtisanoin itseni silloisesta työstäni. Vappuna muutin takaisin koti Savoon ja perustin JJ-Service Oy:n. Alku oli todella hankalaa aikaa, kuten asiaan ilmeisesti kuuluu. Homma ei lähtenyt silloisen yhteistyökumppanin kanssa oikein millään tavalla liikkeelle, mutta vuonna 2012 kaikki muuttui, kun saimme Ruukin Tuvan vuokrasopimuksen oman yrityksen nimiin ja pääsimme eroon alkuvaiheen "kumppanuudesta".

Ruukin Tuvalla itsestään on pitkä historia. Onhan paikalla toiminut rautaruukki 1830- luvulta 1900 luvun alkuun. Sen jälkeen oli puun uittoa, sekä saha- ja myllytoimintaa. Saha- ja myllytoiminnan loputtua oli hiljaiseloa, kunnes 80-luvun puolivälissä Vornasen Matti ja Irja ostivat vanhan myllykiinteistön Ahlströmiltä, remontoivat sen ja perustivat siihen baarin. Nykyään Ruukin Tuvan kiinteistön omistaa Sonkajärven kunta ja se on museoviraston suojelukohde. Vuokrasopimus meillä on vuoteen 2048 saakka.

KYSYMYS: Olette monipuolinen palvelukeskus. Mitä palveluita tarjoatte?

VASTAUS: Pääasialliset palvelumme ovat monipuoliset ravintola- , kokous-, juhla,- ja majoituspalvelut.

Ruukin Tuvan kesäsesonki on monipuolinen. Itse Ruukin Tuvan kiinteistössä on kahvila, ravintola/juhlatila, elintarvikekioski, matkamuistomyymälä, museo sekä kesäteatteri toimintaa.

Majoituspuolella löytyy vaihtoehtoja omassa saaressa olevasta eräkämpästä, uusiin täysin varusteltuihin hirsihuviloihin. Majoituspalvelumme, kuten myös pito- ja kokouspalvelumme toimii ympärivuotisesti.

Henri Jauhiainen | Yrittäjä, Ruukin Tupa | JJ-Service Oy

Lisäksi meiltä on saatavana luontopainotteisia ohjelmapalveluita ja vuokraamme jonkin verran myös välineitä, esim. kalastukseen, melontaan ja lumikenkäilyyn.

Ruukin Tuvalta lähtevä Nurmijoen koskikalastus- ja melontareitti ja 30km pitkä Volokinpolun vaellusreitti, sekä laajat metsästys- ja kalastusalueet tarjoavat monipuolisia mahdollisuuksia niin ohjattuun kuin omatoimiseenkin eräilyyn ja ulkoiluun.

Toivottavasti pääsemme lähivuosina remontoimaan Ruukin Tuvan ympärivuotiseen käyttöön Sonkajärven kunnan kanssa. Kysyntää on koko ajan enemmän ja enemmän. Tämä parantaisi entisestään alueen matkailupalvelutarjontaa ja olisi investointi, jolla olisi positiivisia ja pitkäkestoisia vaikutuksia alueen vetovoimaan ympärivuotisesti.

KYSYMYS: Mitkä vaikuttamisen teemat koskettavat juuri teidän yritystänne nyt?

VASTAUS: Matkailun kehittäminen kaikkiaan koskettaa tietysti juuri meidän yritystä. Siihen nivoutuu alle sitten muita yhtälailla tärkeitä teemoja, kuten esimerkiksi, kestävä kehistys, infra, lentoliikenneyhteydet jne.

Kaikki infrahankkeet ovat matkailulle tärkeitä, mutta kun omaa yritystä katsoo ja miettii sen sijaintia, niin kyllä poikittaiset yhteydet ja alemman asteen tieverkon kehittäminen on lähellä sydäntä. Varsinkin tien 5862 kunnostaminen pitäisi ottaa pikaisesti tarkasteluun. Sillä olisi matkailun lisäksi merkitystä myös esimerkiksi. metsä- ja energiateollisuudelle.

Lentoliikenneyhteydet ovat myös tärkeitä ja merkitys korostuu entisestään kun tämän pandemian kanssa opitaan elämään. Kyllä minä haluan nähdä Jyrkällä tulevaisuudessa enemmän myös kansainvälisiä matkailijoita ja siihen vaikuttaa suuresti myös lentoliikenneyhteydet, monen muun asian lisäksi.

VALIOKUNTA TUTUKSI

Osaamisvaliokunta

Kauppakamarin kuusi valiokuntaa infra-, teollisuus-, ICT-, palvelu-, osaamis- ja kasvuvaliokunta ovat kaikki keskeisessä roolissa kauppakamarin strategian toteuttamisessa. Valiokuntatyön kautta jäsenet saavat viestiä ja voimaa vaikuttamiseen, uusinta elinkeinoelämää koskevaa tietoa sekä arvokkaan verkoston.

Osaamisvaliokunta keskeisimpinä teemoina ovat kansainväliset osaajat, jatkuva oppiminen ja yritys-oppilaitosyhteistyö. Osaamisvaliokunnan tärkeimpänä tavoitteena on vaikuttaa osaavan työvoiman saatavuuteen Pohjois-Savossa ja edistää kansainvälisien osaajien rekrytointeja alueen yrityksiin. Osaamisvaliokunta on vuosittain mukana toteuttamassa Kansainvälinen osaajapäivä-kampanjaa, jossa kansainväliset opiskelijat pääsevät päiväksi tutustumaan paikallisiin yrityksiin.

Valiokunnan jäsenet

Puheenjohtaja
Yksikön päällikkö Jan Blomberg, Pohjois-Savon ELY-keskus
Varapuheenjohtaja
HR Johtaja Johanna Pantsar, Finvector Oy

Ahtiainen Eeva, Junttan Oy
Asikainen Eve, Sumitomo
Auvinen Ville, Osuma-henkilöstöpalvelut / Pondi
Ikäheimonen Kari, Aikawa Fiber Technologies Oy
Hartikainen Anni, Nordic Pet Care Group
Kallio Pauli, Aducate
Kauppinen Kaisa, Servica Oy
Kokkonen Jenna, Ropo Capital Oy
Komulainen Kirsi, Normet Oy
Kumpulainen Kristiina, Savon ammattiopisto
Kutvonen Iida, Gebwell Oy
Laitinen Jouko, Navitas Kehitys Oy
Laitinen Sanna, POK Group Oy
Mykrä Anne, RTK-henkilöstöpalvelut
Marjo Pia, Istekki Oy
Martikainen Maria, Genelec Oy
Niska Harri, Itä-Suomen yliopisto
Nurminen Satu, Kuopion Energia
Pappi Minna, Iisalmen kaupunki
Puttonen Anne, Hydroline Oy
Puumalainen Niina, Ylä-Savon ammattiopisto
Toivanen Jenni, Savonia-ammattikorkeakoulu
Vehreävesa Satu, Pohjois-Savon liitto
Vepsäläinen Mikko, OP Pohjois-Savo
Vähäsarja Väinö, Pohjois-Savon TE-toimisto

OSAAMISVALIOKUNNAN TOIMINNAN TEEMAT:

1. Osaavan työvoiman saatavuus

2. Kansainväliset osaajat

3. Yritys-oppilaitosyhteistyö

Tervetuloa uudet jäsenet!

- Marjavasu Oy
- Joroisten Oma osuuskunta
- Cupla Software Oy
- Energia-Muuraus Oy
- Salon KP Oy
- Kallaveden Asumispalvelut Oy
- Ack palvelut
- Terassi Ässät Oy
- Jyrans Oy
- Cranetek Finland Oy
- P.K. Auringonpimennys Oy
- Savon Huoltoteam Oy
- Hope Logistics Oy
- Savon Ravintolapalvelut Oy
- Tuusniemen Autohuolto ja Varaosa Oy
- SoftRain Blobs Oy
- Neonwatti Oy
- Henheimiik Oy
- Kangaslammin Taksitaito Oy
- Sari Suutarinen Oy
- TePi-Service Oy
- Ks&Easy Oy
- Jorma Piironen
- Arkkitehtipalvelu Oy
- Lapinlahden Vesi Oy
- Aranda Pharma Oy
- Varkauden Educa Oy
- Lisatrans Oy
- Matuvo Oy
- Kuljetus Ville Lappi Oy
- Nilakan taksi Oy
- Ikoni Ikkuna Oy
- Hanza Toolfac Oy
- Ketoinen Oy
- Kuopion Hammaskulma Oy
- Pekan Palvi Oy
- JJ-Service Oy
- Kalakukkoleipomo Hanna Partanen Oy
- Rakennusliike Markku Pentikäinen Oy
- Finwald Ky
- FredSe Oy
- Jermix Oy
- Makope Oy
- Itä-Suomen Betonilattiat Oy
- Voema Oy
- Savon Mutka Oy
- Mjr-Sähkö Oy
- Ergo-Kalusteet Oy
- NK-Tuote Oy
- Taskisen Puu Oy
- Kuopion Huonekalukeskus Oy
- GPP Kuopio Oy
- J Ahvenniemi Oy
- LakiMajakka Oy
- Rakennusliike Heimonen Oy
- Hantekra Oy
- Bolt.Works Oy
- Superoperator Oy
- Leo-Sport Oy
- SAN-keittiöt Ky
- Cab Valet Oy
- Savon Laaturakennus Oy
- Servica Oy
- Martikaisen Konevuokraamo Oy
- Monitoimi KK Oy
- Ravintola Käskynkkä Ky
- Fine-Pine Oy
- Unikie Oy
- P-Savon Vartiointi Papsec Oy
- Insinööritoimisto Entek Oy
- OODIA MEDIA OY

Oppisopimuskoulutuksella joustavia ratkaisuja työelämän muuttuviin tarpeisiin

OPPISOPIMUSKOULUTUS ON TIE AMMATTIIN TÖITÄ TEHDEN, TAI TAPA TÄYDENTÄÄ AMMATTITAITOA TYÖSSÄ. OPINNOISTA SUURIN OSA SUORITETAAN TEKEMÄLLÄ KÄYTÄNNÖN TÖITÄ TYÖPAIKALLA JA OPPIMISTA TUETAAN TARPEEN MUKAAN LÄHIPÄIVILLÄ OPPILAITOKSESSA TAI VERKKO-OPINNOILLA.

Sakkyn yrityspalveluiden yhteyspäällikkö Maija Savolainen

Yritykselle oppisopimus on erinomainen mahdollisuus kouluttaa työntekijä juuri omiin tarpeisiinsa tai lisäkouluttaa nykyistä henkilökuntaa.

”Oppisopimuskoulutuksen avulla voidaan usein räätälöidä yritykselle juuri sellaista koulutusta, mitä tarvitaan, oli kyse sitten uudesta työntekijästä tai jo olemassa olevan henkilöstön osaamisen kehittämistä”, kertoo Sakkyn yrityspalveluiden yhteyspäälliikkö Maija Savolainen.

”Työelämä ja yritysten osaamistarpeet ovat jatkuvassa muutoksessa. Oppisopimuskoulutuskaan ei ole enää sama, mitä se oli 5-10 vuotta sitten. Nykyään käytetään enemmän lyhyempiä sopimuksia ja yhdistellään osia eri tutkinnoista tarpeen mukaan, hän jatkaa.

Savolainen painottaakin, että oppisopimuskoulutuksen tarkoitus on vastata näihin muuttuviin tarpeisiin kouluttamalla työntekijä juuri yrityksen senhetkiseen tarpeeseen.

”Avainsanat ovat tarkoituksenmukaisuus ja kustannustehokkuus. Osaaminen on tänä päivänä hybridiä: työssä pitää osata montaa asiaa. Yksi tutkinto ei välttämättä riitä, vaan osaaminen syntyy työpaikalla käytännössä monen alan oppeja yhdistellen”, hän toteaa.

Oppisopimuksella uuteen ammattiin Gebwellillä

Savon ammattiopisto on tehnyt vuosia tuloksellista yhteistyötä oppisopimuskoulutusten myötä leppävirtalaisen Gebwell Oy:n kanssa. Gebwell Oy suunnittelee, valmistaa ja myy ympäristöystävällisiä ja älykkäitä ratkaisuja asuntojen ja kiinteistöjen lämmitykseen ja jäähdytykseen.

”Oppisopimuskoulutus vastaa yrityksemme tarpeisiin erinomaisesti. Kaksi kolmasosaa henkilöstöstämme työskentelee tuotannossa valmistavassa työssä, joten loistava tapa kouluttautua meille onkin näin ollen käytännön kautta”, kertoo Iida Kutvonen Gebwellin henkilöstöhallinnosta.

Kutvosen mukaan oppisopimuskoulutus on yritykselle monilla tavoin hyödyllinen.

”Useat työtehtävämme ovat sellaisia, ettei niihin ole edes olemassa suoraa koulutusta. Oppisopimuksella saamme koulutettua niin ammattiin opiskelevia, kuin alan vaihtajiakin meillä avoinna oleviin tehtäviin. Oppisopimus hyödyttää näin ollen molempia osapuolia”, hän sanoo.

Kutvonen peräänkuuluttaa myös sitä, että usein oppisopimuksen ajatellaan olevan liian byrokraattinen tai muuten vaivalloinen tapa varsinkin yritysten näkökulmasta.

”Tätä se ei kuitenkaan ole. Prosessi on ollut aina sujuva ja helppo, ja meillä on tälläkin hetkellä 10 oppisopimusopiskelijaa”, hän sanoo.

Ratkaisut löydetään yhdessä

Savon ammattiopisto tarjoaa oppisopimuksen lisäksi muitakin työelämälähtöisiä vaihtoehtoja yritysten osaamistarpeisiin vastaamiseksi. Näitä ovat esimerkiksi täsmäkoulutus henkilöstölle ja rekrykoulutus uuden työvoiman palkkaamiseksi. Niiden tarkoituksena on räätälöidä koulutuksen sisältö ja kesto yrityksen tarpeeseen. Näissä ratkaisuissa ei suoriteta tutkintoja tai niiden osia.

”Vaihtoehtoja on monia. Kannustan yrityksiä olemaan rohkeasti meihin päin yhteydessä, jos osaamistarpeita ilmenee. Etsitään yhdessä ratkaisuja!” Maija Savolainen sanoo.

KIRJOITTAJA SANNI KIRJAVAINEN | **KUVA** SANNI KIRJAVAINEN

Startup-yritys tarvitsee näköisensä taloushallinto-kumppanin

STARTUP-YRITTÄJYYS ON PARHAIMMILLAAN INSPIROIVAA FLOW-TILAA, JOSSA IDEAT MUUNTUVAT TODEKSI JA KEHITYS TAPAHTUU HARPPAUKSIN. ALKUPÖHINÄN HUUMASSA PERUSASIAT VOIVAT JÄÄDÄ PAITSIOON. TALOUSHALLINTO ON YKSI NÄISTÄ “VÄLTTÄMÄTTÖMISTÄ PAHOISTA”.

Gallant on dynaaminen taloushallinnon asiantuntijayritys, joka tunnistaa niin haaveet kuin haasteetkin startup-yrittäjyydessä. Taloushallinto on monesti viimeisiä asioita, joihin luovan yrittäjyyden pyörteissä haluaisi kiinnittää huomiota.

“Taloushallinto saattaa kuulostaa melkoiselta turn-offilta yrittäjyyden alkuhuumassa. Toisaalta, kun flow-tila on saavutettu, ei sitä kannata pysäyttääkään. Se on voimavara, joka kannattaa ehdottomasti hyödyntää”, puntaroi Gallantin toimitusjohtaja ja perustajaosakas **Tuomas Tahvanainen.**

Tuomas Tahvanainen, toimitusjohtaja ja perustajaosakas, Gallant Oy

Työkalut startup-yritysten taloushallintoon

Startup-henkisenä taloushallinnon asiantuntijayrityksenä Gallant halusi tuottaa markkinoille tuotteen, joka palvelee nimenomaan tuoreiden kasvuyritysten tarpeita. Myös hinnoittelu haluttiin pitää startup-ystävällisenä.

“Olemme kehittäneet markkinoille paketin, joka yhtäältä palvelee startupien tarpeita räätälöidysti ja on toisaalta hinnoiteltu siten, että palvelun käyttö on mahdollisimman helposti ja ennakoivasti budjetoitavissa. Hinnoittelun läpinäkyvyys helpottaa esimerkiksi startup-yrityksen kommunikointia rahoituskierroksilla, ja pienentää ylipäätäänkin päivittäisen operatiivisen toiminnan kulmakerrointa” Tahvanainen kuvailee.

Skaalautuvaa palvelua – kehitysvaiheen mukaan

Gallantin startup-yrityksille tarjoama taloushallinnon palvelu on skaalattavissa yrityksen kehitysvaiheen mukaan. Palvelu on jaoteltavissa kolmeen eri tasoon: starter-, business support- sekä startup partner -tasoihin.

“Kasvuyrityksen alkuvaihe on dynaamista aikaa, ja tarpeet elävät kehityksen mukana. Perinteiset lainalaisuudet eivät välttämättä toimi startup-yritystä palveltaessa. Siksi meidänkin on ajateltava palvelutarjoomamme uusiksi ja kyettävä tarjoamaan adaptiivisia palveluita, jotka sopeutuvat asiakkaan tarpeisiin – ei päinvastoin." Tuomas Tahvanainen summaa.

Kiinnostuitko Gallantin startup-palveluista? Lue lisää osoitteessa www.gallant.fi/asiantuntijapalvelut/gallant-start-up/

Entistä sujuvammin Suomeen

HARMAANTUVA SUOMI TARVITSEE TULEVINA VUOSINA ENTISTÄ ENEMMÄN ULKOMAILTA TULEVIA KÄSIPAREJA. SE VAATII HOUKUTTELEVIEN ELINOLOSUHTEIDEN LISÄKSI NYKYISTÄ SUJUVAMPAA JA NOPEAMPAA TYÖLUPAPROSESSIA, MONIPUOLISIA TYÖ- JA KOULUTUSMAHDOLLISUUKSIA, TEHOKKAAMPAA INTEGROITUMISTA YHTEISKUNTAAN SEKÄ MAAHANMUUTTOON LIITTYVIEN VIRANOMAISPALVELUJEN KESKITTÄMISTÄ YHDELLE LUUKULLE, LISTAA HENKILÖSTÖVUOKRAAJA STAFFPOINTIN TOIMITUSJOHTAJA ANU AHOKAS.

TEKSTI: TIMO SORMUNEN KUVAT: ANNA DAMMERT

Työ- ja elinkeinoministeriön tilastojen mukaan Suomessa oli vuoden 2021 lopussa avoinna runsaat 168 000 työpaikkaa. Samaan aikaan työttömänä oli yli 250 000 suomalaista.

Tämä kotimaisia työmarkkinoita jo pitkään riivannut kohtaanto- ja osaajapulaongelma on tullut tutuksi myös StaffPoint -konsernin toimitusjohtaja Anu Ahokkaalle.

Yhtä Suomen suurimmista henkilöstövuokrausyritystä luotsaavan Ahokkaan mielestään nykytilanteeseen ei ole luvassa nopeaa lääkitystä, ellei Suomi muutu selvästi nykyistä houkuttelevammaksi vaihtoehdoksi ulkomaiselle työvoimalle.

”Suomi ikääntyy kiihtyvällä vauhdilla ja nykymenolla olemme vuosikymmenen loppuun mennessä todella pulassa. Eläköityvien ikäluokkien tilalle tarvitaan kaikilla toimialoilla uusia osaajia ja lisänä on vielä kasvava hoivapalvelujen tarve, joka kasvattaa erityisesti sote-sektorin työvoimatarpeita”, Ahokas toteaa.

Maahanmuuton esteitä ja turhaa byrokratiaa onkin hänen mielestään alettava purkaa jo nyt eikä vasta tulevina vuosina.

”Maahantuloa on helpotettava kaikin keinoin. Esimerkiksi saatavuusharkinnasta pitää luopua ja työlupien pikakaista tulisi avata jo nyt kaikille osaajille, ei pelkästään asiantuntijatehtäviin tuleville”, Ahokas listaa.

Sujuvat maahantuloprosessit kaikkien etu

Työvälitysalan ammattilainen painottaa myös sujuvien asettautumispalveluiden ja riittävien viranomaisresurssien tärkeyttä. Parhainta olisi, jos koko maahanmuuttoruljanssi asettautumisineen hoituisi yhdeltä luukulta ja digitaalisesti ilman aikaa vieviä ja usein myös turhauttavia virastokäyntejä.

”Osaajapulasta kärsivillä yrityksillä ei ole aikaa odottaa. Asettautumispalveluista pitäisikin rakentaa yhtenäinen ja sujuva kokonaisuus, jossa kaikki perusasiat vaikkapa verotusta, pankkitiliä, asuntoasioita ja kela-korttia myöten hoituvat yhdellä kertaa”, Ahokas tiivistää.

Esimerkkinä toimivasta kokonaisuudesta Ahokas mainitsee International House Helsingin, jossa saman katon alle on keskitetty mm. maahanmuuttoviraston, verottajan, TE-palveluiden sekä Helsingin kaupungin palvelut. Vastaavia pisteitä pitäisi perustaa nopeasti ympäri Suomea.

”Välillä jopa minun on vaikea selvittää maahanmuuttajille oikeita viranomaisasioimisen polkuja, vaikka lasken itseni alan asiantuntijaksi. Eli prosesseissa on sujuvoittamista.”

Osaajapulaa on kaikilla aloilla

Osaajapulasta on maalailtu synkkiä uhkakuvia jo vuosia ennen koronapandemiaa. Tuolloin kovin kysyntä kohdistui pidemmälle koulutettuun ”valkokaulusväkeen” ja asiantuntijoihin.

Nyt pulaa on myös perinteisestä ammattityövoimasta, jota niin ikään pitäisi saada Pohjolan perukoille entistä sujuvammin.

”Tilanne alkoi pahentua keväällä 2021, kun Suomi pääsi ensimmäisen korona-aallon jälkeen taas kasvu-uralle. Tällä hetkellä tilanne rassaa lähes kaikkia toimialoja ja ammattinimikkeitä”, Ahokas kertoo.

Haastavin tilanne on ravintola-, ja matkailualoilla, mutta uusia käsipareja kaivataan kipeästi myös teollisuuteen, kauppaan, logistiikkaan, ict-aloille sekä sote-sektorille.

”ITSE ASIASSA ON JO VAIKEA KEKSIÄ TOIMIALAA, JOKA EI KÄRSISI OSAAJAPULASTA.”

”Itse asiassa on jo vaikea keksiä toimialaa, joka ei kärsisi osaajapulasta. Monet työnantajat ovat valmiita kouluttamaan työntekijöitä myös itse. Valintakriteeriksi riittää usein se, että on kielitaitoa ja asenne kohdallaan”, Ahokas toteaa.

Samalla hän tähdentää, että täällä jo olevat kansainväliset opiskelijat on saatava myös jäämään ja integroitumaan suomalaiseen työelämään.

”Jokaisella johtajalla onkin vastuu siitä, että yritykset tarjoavat oppimismahdollisuuksia, kesätöitä sekä harjoittelu- ja opinnäytepaikkoja opiskelijoille.”

Kohtaanto-ongelmaan kovempia rohtoja

Matkailu- ja ravintolasektorilla nopeasti muuttuvat ravintolarajoitukset ja lomautukset ovat lisänneet yleistä epävarmuutta. Samalla moni kokenut ammattilainen on suunnannut suosiolla muille aloille.

StaffPoint on välittänyt pelkästään tänä talvena Lapin matkailusesonkiin noin tuhat työntekijää. Apuna ovat olleet vanhat verkostot sekä 15 eri kohdemaahan tehdyt rekrytointikampanjat.

”Sote-sektorilla on puolestaan tehty jo pitkään töitä niukoilla resursseilla. Pandemia on lisännyt tätä painetta entisestään ja noidankehää pahentaa se, ettei hoiva-ala enää houkuta entiseen tapaan opiskelijoita”, Ahokas toteaa.

Sote-sektorilla kaivattaisiin myös työtehtävien järkevöittämistä. Samalla olisi hyvä miettiä, tarvitaanko kaikkiin tehtäviin välttämättä sote-alan koulutusta.

”Alalla voisi olla nykyistä enemmän johtajakoulutuksen saaneita ihmisiä. Nyt sote-johtajat ovat pitkälti lääkäritaustaisia”, Ahokas pohtii.

Entä mitä tehdä sitkeälle kohtaanto-ongelmalle?

Työvoiman välittäjä tarjoaa yhdeksi täsmälääkkeeksi osaamisperusteisia lyhytkoulutuksia. Niiden avulla saataisiin nopeaa helpotusta muun muassa kaupan alalle, teollisuuteen, kiinteistönhuoltoon, siivoukseen sekä ravintoloihin.

”Lisäksi ansiosidonnaista työttömyysturvaa pitäisi porrastaa, sillä usein siltä aktivoidutaan ja työllistytään vasta tukijakson lopussa. Merkittävämpi liikkuvuusavustus puolestaan helpottaisi paikkakunnan vaihtoa työn perässä”, Ahokas listaa.

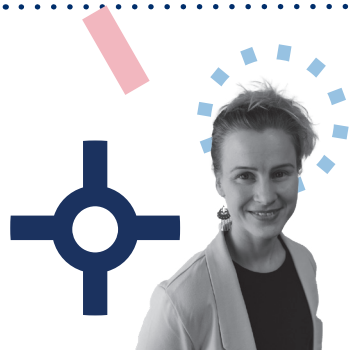
KUKA: Anu Ahokas, 42

Vuokratyövoimaa, rekrytointi-, työllistämis- ja urapalveluja tarjoavan StaffPoint -konsernin toimitusjohtaja. Työeläkeyhtiö Varman ja Elinkeinoelämän keskusliitto EK:n hallituksen jäsen, Henkilöstöpalveluyritysten liitto HPL:n hallituksen puheenjohtaja sekä Keskuskauppakamarin työ-, koulutus- ja osaamisvaliokunnan jäsen.

KOULUTUS: Valtiotieteiden maisteri

HARRASTUKSET: villakoiran kanssa lenkkeily luonnossa, uinti, lukeminen

PERHE: kaksi poikaa



Tiina Hartikainen, kasvuyhteisöpäällikkö, Kuopion alueen kauppakamari

Kasvu- ja vienti-osaamisella ratkaistaan lähitulevaisuuden menestyjät

Pohjois-Savossa on runsaasti kasvu- ja vientipotentiaalisia yrityksiä. Vientiä harjoittavien yritysten määrää tarkasteltaessa huomataan viennin kuitenkin kohdistuvan lähes yksinomaan suuryrityksiin. Tietämme maailmalle ovat raivanneet mm. Varkauden, Ylä-Savon ja Kuopion veturiyritykset, jotka ovat esimerkillään osoittaneet maakuntamme tarjoavan ponnahduslaudan myös kansainväliseen menestykseen.

Covid-19-pandemia on haastanut kuluneen kahden vuoden ajan paitsi yrityksiä myös enenevissä määrin yritysten henkilöstöä. Globaalia toimintaympäristöä on leimannut kokonaisvaltainen kokemus kaaoksen ja rauhan välitilasta. Yritysvalmentaja Jari Sarasvuo on kutsut osuvasti tällaista liminaalitilaa kasvunpaikaksi, mikä on mielestäni rohkaiseva tapa havainnoida myös pandemian aiheuttamia haasteita toimintaympäristössämme.

Menneisyyteen emme voi palata, mutta tulevaisuuteen voimme vaikuttaa. Lähitulevaisuuden menestyjät kasvavatkin nyt heistä, jotka ovat valmiita investoimaan tässä hetkessä tulevaisuuteen osaamista ja muutoskyvykkyyttä kehittämällä. Kerrytetyllä ja ylläpidetyllä osaamisella vaikutetaan lopulta koko organisaation tuloksentekokykyyn.

Puhuttaessa vientiosaamisesta kyseessä on kaikkinensa monitahoinen kokonaisuus, jonka systemaattinen kehittäminen vaatii yritykseltä rohkeutta, tahtoa ja sitoutumista. Kansainvälinen menestys on usein muuttuva yhtälö, jossa erinomainen tuote, johdon tuki ja tahtotila, oikeat verkostot ja tiimin osaaminen ovat menestyksen mittareita onnistumisten polulla. Toisinaan myös ripauksella onnea on osansa kokonaisuudessa.

Me Kuopion alueen kauppakamarissa haluamme olla tukemassa yhä useamman pohjoissavolaisen yrityksen menestymisen mahdollisuuksia. Yhdessä aluetoimijoiden kanssa olemme käynnistäneet Export2X-mission, jonka tavoitteena on tuplata vientiyritysten määrä vuoteen 2030 mennessä. Missiota tukeva, loppuvuodesta 2021 julkaistu, Pohjois-Savon vientipolku on konkreettinen työkalu yrityksen vientiosaamisen kehittämisen johtamiseen.

Olemme edenneet vaiheeseen, jossa lähdemme jalkauttamaan Pohjois-Savon vientipolkua käytäntöön. Helmikuussa käynnistetty Export2X-vientiohjelma on kaksi vuotta kestävä konkretialähtöinen vienti- ja kansainvälistymisosaamisen kehittämisohjelma pk-yrityksille. Mukaan voivat hakea yritykset, jotka suunnittelevat, aloittavat tai käynnistävät uudelleen hiipunutta vientiään.

Export2X-vientiohjelmalla haluamme varmistaa, että jokaisella vientipotentiaalisella, pohjoissavolaisella yrityksellä on menestykseen tarvittavaa vienti-, kasvu- ja muutososaamista.

Tehdään teidän yrityksestänne seuraava kansainvälinen menestystarina!

Pohjoissavolaiset yritykset vauhditetaan vientimarkkinoille yhteistyöllä

Export2X-vientiohjelman valmennussisällöt pohjautuvat Pohjois-Savon vientipolussa nimettyihin yrityksen vientikyvykkyyden vaiheisiin. Nämä ovat:
1) mahdollistamisen vaihe
2) strategisen suunnittelun vaihe ja
3) operatiivisen suunnittelun vaihe.

Nämä kolme vaihetta jakautuvat edelleen seitsemään osaamisen teemaan:

1. Tahtotila ja tavoite
2. Kasvun mahdollistajat
3. Strategia ja suunta
4. Osaaminen
5. Tuote, kohderyhmä ja jakelukanavat
6. Myynti, markkinointi ja asiakkuudet
7. Logistiikka ja toimitus.

Export2X-vientiohjelmassa yritykselle tehdään perusteellinen lähtökohta-analyysi (QUUM) vientikyvykkyydestä sekä hallitusosaamisesta. Konkretialähtöiset valmennuspäivät pohjautuvat seitsemään osaamisen teemaan sisältäen vertaisoppimista sekä tukevia kasvunkumppanikeskusteluja Kuopion alueen kauppakamarin verkostoista valittujen kasvunkumppaneiden kanssa.

Export2X palvelee yrityksiä, joilla on kasvutahtoa ja riittävät resurssit tavoitehakuisen kasvu- ja kansainvälistymisosaamisen kehittämiseen. Ohjelmaan valitaan vuosittain max. uutta 35 yritystä.

Haku ohjelmaan päättyy 22.4.2022. Kahden vuoden vientiohjelman osallistumismaksu yritykselle on yht. 200 € + alv.

Hae mukaan: www.kuopiochamber.fi

Uusi vaihde osaajakisaan

ISTUVAA HALLITUSTA ON PATISTETTU PIKAISIIN TOIMIIN NIIN TYÖLLISTÄMISEN KUIN TYÖPERÄISEN MAAHANMUUTON SARALLA. TYÖMINISTERI TUULA HAATAISEN (SD.) MUKAAN SANOISTA ON SIIRRYTTY JO TEKOIHIN JA LISÄÄ ON LUVASSA TULEVAN KEVÄÄN AIKANA. LUPAPROSESSEJA NOPEUTETAAN JA SUOMEEN MIELIVILLE ULKOMAISILLE OSAAJILLE AVATAAN JO KESÄÄN MENNESSÄ PIKAKAISTAT. MYÖS TYÖLLISYYSASTE PYRITÄÄN NOSTAMAAN 75 PROSENTTIIN VUOSIKYMMENEN PUOLIVÄLIIN MENNESSÄ.

TEKSTIT TIMO SORMUNEN KUVAT MEERI UTTI

Sanna Marinin (sd.) hallituksen taival on ollut pitkälti koronakriisin hoitoa eikä urakka osoita päättymisen merkkejä. Vaikka muuta odotettiin, on kuluva talvi kääntänyt tartuntatilastot synkemmiksi kuin kertaakaan kevään 2020 jälkeen.

Koronakurimuksen keskellä valopilkkuna on ollut Suomen varsin suotuisia taloustilanne. Pandemian alussa uhkana ollut konkurssiaalto ei käynyt toteen ja monessa yrityksessä kasvuvauhti on ollut viimeisen vuoden aikana jopa ennakoitua kovempaa.

Samalla on kuitenkin paljastunut täkäläisten työmarkkinoiden alati paheneva osaajapula, josta kertovat omaa kieltään myös kauppakamareiden kyselyt. Niiden mukaan peräti 75 prosentilla yrityksistä on pulaa osaavasta työvoimasta. Lähes 70 prosenttia puolestaan arvioi, että osaajapula jarruttaa yrityksen kasvua ja liiketoimintaa.

Viranomaisprosessit ja vetovoima kuntoon

Yrityskyselyiden tulokset huolestuttavat myös työministeri **Tuula Haataista** (sd). Hän tunnustaa, että osaajaongelman suhteen meillä on nukuttu ruususen unta. Pulma on toki ollut päättäjien pöydällä aiemminkin, mutta siihen ei ole tartuttu riittävän tiukasti.

”Osaavan työvoiman saatavuus on Suomelle niin iso kysymys, että siihen on herätty joka puolella. Yritykset menettävät osaajapulan myötä kasvun edellytyksiä ja tämä vaikuttaa myös ulkomaisten investoijien asenteisiin, kun ne pohtivat Suomea potentiaalisena sijoituskohteena”, Haatainen muistuttaa.

Samalla hän tähdentää, että syyllisiä on tässä vaiheessa enää turha etsiä. Nyt on vain laitettava prosessit kuntoon, lisättävä Suomen houkuttavuutta ulkomailta tuleville osaajille – ja mikä vielä tärkeämpää – saatava heidät myös jäämään ja juurtumaan.

”Kilpailu tulee olemaan kovaa, sillä lähdemme liikkeelle takamatkalta moneen muuhun maahan verrattuna”, Haatainen tunnustaa.

Pikakaista avuksi jo ensi kesänä

Elinkeinoelämä ja sen mukana myös kauppakamarit ovat jakaneet jo pitkään pyyhkeitä suomalaiselle maahanmuuttobyrokratialle, jota on arvosteltu yritysten kannalta aivan liian hitaaksi ja jäykäksi. Myös eri viranomaistahojen keskinäinen yhteistyö on ollut takkuilevaa, mikä on venyttänyt jo valmiiksi hitaita lupaprosesseja entisestään.

Haataisen mukaan tätä sekavaa vyyhtiä ollaan nyt purkamassa. Hallitusohjelmaan kirjattu tavoite on, että työ- ja opiskeluluvan käsittelyaika saataisiin kutistettua kuukauteen ja konkreettisia muutoksia nähdään vielä ennen kesälomia. Avauksia on kuulemma tehty esimerkiksi kansainvälisten rekrytoinnin parantamiseksi, oleskelulupien käsittelyaikaa on saatu nopeutettua, Piilaakso-pilotti on käynnissä ja keväällä on määrä saada voimaan myös kv-opiskelijoita koskevat uudet oleskelulupakäytännöt.

Kesän tullen annetaan myös viisumivelvollisista maista tuleville asiantuntijoille, startup-yrittäjille ja heidän perheilleen eräänlaiseksi pikakaistaksi nimetty palvelulupaus kansallisen pitkäaikaisen viisumin (D-viisumi) 14 vuorokauden käsittelyajasta. Syksyllä puolestaan kevennetään luotettaviksi todettujen työnantajien sertifiointivelvoitetta, mikä vähentää yritysten tiedonhakua ja viranomaisraportointia.

”Maahanmuuttoasioissa on paljon päällekkäisyyksiä eri viranomaistahojen välillä ja näitä olemme nyt perkaamassa. Se tarkoittaa uudistuksia ulkomaalaislainsäädäntöön, lupamenettelyjen sujuvoittamista ja yksinkertaistamista, palvelujen digitalisoimista sekä riittäviä henkilöstöresursseja eri käsittelyportaisiin. Olemme myös perustaneet työ- ja elinkeinoministeriöön työperäisen maahanmuuton yksikön, joka vie asioita hallinnollisesti eteenpäin”, Haatainen listaa.

Tulossa liki 40 miljoonan satsaukset

Uudistuksiin käytetään myös reippaasti euroja, joista osa tulee EU:lta. Esimerkiksi prosessien digitalisointiin on budjetoitu 20 miljoonaa euroa. Ruuhkien purkamiseen ja hakujärjestelmän kehittämiseen on puolestaan korvamerkitty 18 miljoonaa.

”Kyse on varsin merkittävistä panostuksista ja parannuksista”, Haatainen toteaa.

Myös ulkomailta tuleviin opiskelijoihin satsataan entistä enemmän. Tutkinto- ja opiskelijamäärät aiotaan kolminkertaistaa vuoteen 2030 mennessä ja tavoitteena on, että 75 prosenttia Suomeen tulevista opiskelijoista jäisi tänne pysyvästi.

”Tässä tarvitaan paljon yhteistyötä myös yritysten kanssa, jotta tänne tulevat korkeakouluopiskelijat löytäisivät paremmin harjoittelupaikkoja. Heitä kannattaa pestata, vaikka suomen kielen taito olisikin vielä puutteellinen. Tässä yrityksillä olisi parannettavaa jo nyt”, Haatainen toteaa.

Ansiosidonnaiseen ei kajota

Tulevien työllisyystoimien suhteen ministeri on haastatteluhetkellä tammikuussa vielä kieli keskellä suuta, sillä niiden valmistelu jatkuu helmikuun puoliväliin saakka. Tulossa on noin 110 miljoonan euron paketti, jolla vahvistetaan julkista taloutta.

Haataisen mukaan myös kauppakamareiden listaamat ehdotukset on matkan varrella käyty läpi ja osa toiveista on myös toteutettu, kuten eläkeputken poisto, perhevapaauudistus sekä kotitalousvähennyksen laajennus ja jatkoaika.

”EMME AIO KURITTAA NIITÄ JOILLA ON MUUTENKIN JO TIUKKAA”

Paikallista sopimista ollaan valmiita edistämään työ- ja virkaehtosopimusten puitteissa. Ansiosidonnaista työttömyysturvaa istuva hallitus ei kuitenkaan leikkaa.

”Emme aio kurittaa niitä, joilla on muutenkin jo tiukkaa”, työministeri toteaa.

Kauppakamarit ovat esittäneet jatkoaikaa myös opintotuen alarajan korotukselle, mutta Haatainen on asian suhteen vielä empiväinen.

”Se on ollut yksi täsmälääke työllistämiseen, mutta myös opintojen on edistyttävä ja tutkintojen valmistuttava. Kuten muissakin ehdotuksissa, päätöksen tueksi tarvitaan tietoa kokeilun todellisista vaikutuksista”, Haatainen muistuttaa.

Työllisyystavoite toteutumassa

Työministeri Tuula Haatainen kehuu istuvan hallituksen tehneen työllistämisrintamalla kahdessa vuodessa enemmän kuin edeltäjät koko nelivuotiskausillaan.

Aiemmin mainitun eläkeputken poistamisen lisäksi hän nostaa ansiolistalle mm. oppivelvollisuuden jatkamisen, pohjoismaisen työvoimapalvelumallin rakentamisen sekä työllisyyspalvelujen siirtämisen vuodesta 2024 lähtien kuntiin, jossa ne ovat lähempänä yrityksiä ja paikallista työvoimaa.

”Kaikkein paras uutinen on kuitenkin työllisyysaste, joka on koronasta huolimatta jatkanut vahvistumistaan. Tulevien työllisyystoimien myötä työllisiä on tulossa 80 000 ja työperäisen maahanmuuton kautta 10 000 lisää. Valtiovarainministeriön ennusteiden mukaan näyttääkin siltä, että pääsemme alkuperäisessä aikataulussa hallitusohjelmassa kirjattuun 75 prosentin työllisyysasteeseen”, Haatainen iloitsee.

Esimiehen työkalupakki
29.3.2022 8.45-15.00 Kuopio

Koulutus kaikille esimiestyössä toimiville!

Haluatko olla parempi esimies ja onnistua tehtävässäsi? Mitä kuuluu esimiehen työkalupakkiin? Koulutuspäivässä käsitellään esimiestyön kannalta olennaisimmat työoikeudelliset asiat ja tuoreet lakimuutokset. Koulutuksessa perehdytään hyvän esimiestyön edellytyksiin johtamisen näkökulmasta. Tästä koulutuksesta saat konkreettiset työkalut esimiehen työkalupakkiin ja ymmärrät oman roolisi vastuut ja velvollisuudet. Lisäksi saat käyttöösi esimiehen työssä hyödyllisiä malliasiakirjoja.

OHJELMASSA
- Hyvän esimiestyön edellytykset
- Esimiehen oikeudet ja velvollisuudet
- Esimiestyön haastavat tilanteet

Kouluttajana **Alexa Kavasto AK Law O**y

Palkanlaskijan päivä
17.5.2022 8.45-16.00 Kuopio

Vuosittainen ajankohtaiskoulutus palkanlaskijoille ja henkilöstöhallinnon työntekijöille! Palkanlaskijan päivässä käydään läpi ajankohtaisia palkanlaskennan ja työoikeuden aiheita sekä palkanlaskennassa esiin tulevia erikoistilanteita. Aiheita käsitellään käytännönläheisesti esimerkkitapauksiin peilaten ja osallistujat saavat omaan työhönsä tärkeää ja ajankohtaista ohjeistusta. Kouluttamassa työoikeuden ja palkkahallinnon asiantuntija Kati Mattinen. Kati toimii lakimiehenä Helsingin seudun kauppakamarissa ja on erittäin pidetty kouluttaja.

OHJELMASSA
- Perhevapaat ja perhevapaauudistus
- Vaihtelevan työajan sopimukset
- Korvaus kilpailukieltosopimuksista
- Vuosilomat palkanlaskennassa

Verkkokoulutukset

Yritysverotuksen tietoisku
16.3.2022 kllo 8.45-11.00

Tietosuojavastaavien ajankohtaispäivä
21.3.2022 klo 12.00-16.00

Tietoturvakriisit ja viestintä
23.3.2022 klo 9.00-11.00

Harri Gustafsberg: Taktinen neuvottelu
24.3.2022 klo 12.00-16.00

Minimoi logistiikkasopimuksiin ja -ketjuun liittyvät riskit
31.3.2022 klo 12.00-16.00

LinkedIn markkinoinnin ja työantajamielikuvan kanavana
14.4.2022 klo 9.00-12.00

Toimitusjohtajapäivä
3.5.2022 klo 9.00-16.00

KATSO KAIKKI VERKKOKOULUTUKSET
www.kauppakamarikauppa.fi

Hyväksytty hallituksen jäsen

HHJ-KURSSI
Aktivoi ja kehitä hallitustyöskentelyä! HHJ-kurssilla käsitellään monipuolisesti hallitustyön eri osa-alueita, kuten hallituksen kokoonpanoa, rooleja, vastuita, riskienhallintaa sekä työskentelytapoja. Hallitustyöskentelyä avataan kurssilla erityisesti pk-yrityksen näkökulmasta. Kurssi soveltuu myös kuntayhtiöiden ja yhdistysten hallitusjäsenille. Kurssi muodostuu neljästä puolen päivän mittaisesta jaksosta ja ryhmätyöstä.

VARKAUS/JOROINEN 17.3. ALKAEN
KUOPIO 20.4. ALKAEN

HHJ-PUHEENJOHTAJAKURSSI
Puheenjohtajakurssi nostaa keskiöön hallituksen johtamisen! HHJ® -Puheenjohtajakurssi sopii sekä hallitusten puheenjohtajille että puheenjohtajaksi aikoville. Osallistujilta edellytetään HHJ-kurssin käymistä tai vastaavien tietojen hallitsemista..

KUOPIO 1.-2.6.2022

HHJ
HYVÄKSYTTY HALLITUKSEN JÄSEN®

www.kuopiochamber.fi

Ajankestävä tapa palkita

KESKUS-
KAUPPAKAMARI

ansiomerkit.fi | p. 09 4242 6200

Kauppakamarin uudistunut Johtajaklubi

Jo yli 100 toimitusjohtajan, johtajan ja esimiehen luottamusverkosto
– joko Sinä olet mukana?

Tule jakamaan ajatuksia ja kokemuksia johtajuudesta ja esimiestyöstä kollegoidesi kanssa.

Fasilitoiduissa klubitapaamisissamme kuulet **tunnettuja asiantuntijoita** – teemoina **myynti, talous, HR ja johtajuus** laajasti eri näkökulmista.

Osallistu etänä
tai paikan päällä Helsingissä!

Lue lisää ja liity Johtajaklubiin:
kauppakamarikauppa.fi/pages/johtajaklubi

SAVON VOIMA 1947 75 2022

Tuttua savolaista voimaa –

tyytyväisyystakuulla jo vuodesta 1947.

Savon Voiman juuret ovat syvällä Pohjois-Savossa, jossa se perustettiin vuonna 1947. Savon Voima on 75 vuoden ajan ollut luotettavuuden ja laadun tunnus. Tehtävämme on tarjota edellytykset sujuvaan arkeen ja puhtaampaan hiilineutraaliin huomiseen nyt ja tulevaisuudessa. Matka jatkuu voimalla eteenpäin!

savonvoima.fi/tunnevoima

SAVON VOIMA