

KUOPION ALUEEN KAUPPAKAMARILEHTI

NUMERO 04 MARRASKUU 2023

KAUPPA KAMARI



OSAAMINEN

KOODIKOULU VASTAA
ALAN OSAAJAPULAAN
S. 9

**IDEA ON MYYTÄVÄ ENSIN
KOLLEGOILLE**

TEKNOLOGIAYRITYS SUMITOMO SHI FW SATSAA VUOSITTAIN MILJOONIA EUROJA
TUTKIMUS-, KEHITYS- JA INNOVAATIOTOIMINTAAN.

Järjellä, sydämellä ja luottamuksella 120 vuotta

Olemme yrityksesi paikallinen ja vahva kumppani. Meiltä saat saman katon alta kaikki yrityksesi tarvitsemat pankki- ja vakuutuspalvelut. Aina paikallista palvelua juuri niin kuin yrityksesi tarvitsee.

op.fi/pohjois-savo

OP Pohjois-Savo 

OPPISOPIMUS

Henkilöstön osaamisen kehittäminen

Lue lisää » paok.fi/tyoelamalle

Oppisopimus on hyvä mahdollisuus uuden oppimiseen tai osaamisen syventämiseen.

Oppisopimusta voit myös hyödyntää mm. kesäajan ja muiden sesonkien rekrytoinneissa. Tällöin töihin tulevalle opiskelijalle tehdään oppisopimus, jolloin myös opinnot etenevät. Tavoitteet ja osaamisen hankkiminen suunnitellaan yhdessä. Oppisopimus mahdollistaa yksittäisten tutkinnon osien tai koko tutkinnon suorittamisen.

Joustavasti juuri yrityksenne tarpeisiin



Lisätietoa

RAVINTOLA- JA CATERING-ALA
Mari Ekman
p. 044 035 5607
mari.ekman@paok.fi

PUHTAUS- JA KIINTEISTÖPALVELUALA
Kirsi Koistinen
p. 044 035 5602
kirsi.koistinen@paok.fi

PAOK

PALVELUALAN
OPISTO
KUOPIO

Asemakatu 4, 70100 Kuopio
paok.fi

Osaaminen kilpailukyvyyn keskipisteessä

2020-luvulla osaaminen ja jatkuva muuntautumiskyvykyys ovat nousseet yritysten kilpailukyvyyn keskiöön. Kriiseistä seuranneet toimintaympäristömuutokset ovat pakottaneet ja toisaalta luoneet mahdollisuuksia toimijoille rakentaa uusia tuotanto-, toimitus- ja jakeluverkostoja. Kilpailussa pärjäävät parhaiten ne, joilla osaaminen on korkeaa, tuotteiden sekä palveluiden laatuun panostetaan ja joiden toimintatavat ovat ketterät.

Väestörakenteen muutos ja osaajapula haastavat globaalisti. Meillä Suomessa Pohjanmaalla ja Pohjois-Savossa, jopa tässä laskusuhdanteessa, osaajatarve on suurin. Veturiyritysten kasvutahdosta kertoo keväiset investointisuunnitelmien ennätysluvut (2,2 miljardia seuraavan viiden vuoden aikana). Kärkiyritysten kasvustrategiat heijastuvat vahvasti alihankintaketjuihin ja läheisiin toimialoihin lisäten tarvetta osaamiselle sekä osaajille laajasti.

Osaammeko riittävästi ennakoida kasvun edellyttämää osaajatarvetta tai jatkuvaa osaamisen kehittämistarvetta? Siinä missä strategiaprosesseista on tullut arkea, tulee vielä enemmän kiinnittää huomiota siihen, miten kasvutavoitteet toteutetaan. Kun asetamme vision seuraavalle viidelle vuodelle, eli vuoteen 2028, rakennammeko riittävän vahvan strategian tulevaisuuden osaamistarpeisiin, rekrytointeihin ja jatkuvaan oppimiseen. Osaamistarpeiden ennakointi,

suunnittelu ja toimeenpano on nostettava johtamisen keskiöön.

On sanomattakin selvää, että tarvitsemme lisää koulutuspaikkoja alueemme oppilaitoksiin sekä lisää oppisopimuskoulutusta. Kauppakamareiden tuoreimman osaamiskyselyn mukaan Pohjois-Savossa tärkeimmiksi keinoiksi osaavan työvoiman saatavuuden turvaamiseksi nousevat konkreettiset keinot: noin 92 prosenttia alueen toimijoista lisääisi muunto- ja täydennyskoulutusten määrää, tekisi toimia Suomessa olevien maahanmuuttajien työllistämiseksi ja tiivistäisi edelleen yritysten sekä oppilaitosten yhteistyötä. Osaajatarpeen ratkaiseminen edellyttääkin useita, mutta erityisesti nopeita ja käytännönläheisiä keinoja.

Tarvitsemme ja peräänkuulutamme laaja-alaisesti kansainvälisten osaajien tarpeellisuutta osaajapulan ratkaisemisessa. Maakunnassamme on useita globaalisti toimivia yrityksiä, joissa työkieli on vaihdettu kokonaan tai osittain englanniksi. Suurin kynnys taitaa kuitenkin olla rohkeuden puute. Emme työelämässä uskalla kovin helposti hyödyntää muita kieliä, vaikka kielitaitomme on varmasti riittävän hyvä. Kyse on siis asenteesta ja uskalluksesta. Olen varma, että tässäkin onnistumme. Näytetään yhdessä!

#menestystehdään yhdessä



"OSAAMISTARPEIDEN ENNAKOINTI, SUUNNITTELU JA TOIMEENPANO ON NOSTETTAVA JOHTAMISEN KESKIÖÖN."

KAIJA SAVOLAINEN
PÄÄTOIMITTAJA



Onnistuneet kokoukset ja yritystilaisuudet

KAHDEN PÄIVÄN KOKOUSPAKETTI 149 €/hlö:

- arkisin ma-pe, voimassa 18.9.-24.11.2023 ja 8.1.-26.4.2024
- 1 vrk majoitus Possakkatuvassa (sis. lakanat/pyyhkeet)
- 5-10 henkilöä
- molempina päivinä ruokatarjoilut aamusta iltapäivään
- toisena aamuna runsaampi aamiainen
- lisäpalvelut: sauna, päivällinen, illallinen/iltaapala

KEVÄÄN 2024 KOKOUSPAKETTI 39 €/hlö:

- arkisin ma-pe, voimassa 8.1.-26.4.2024, kesto 7 tuntia
- ruokailut: aamukahvi/tee suolaisella kahvileivillä, päivän lounas (erityisruokavaliot ilmoituksen mukaan), iltapäiväkahvi/tee makealla kahvileivillä
- minimi 5 henkilöä

Koivumäen Kartano Oy
puh. +358 (0)17 3614 291 | Koivumäenkuja 18, 70800 Kuopio
www.koivumaenkartano.com | kartano@koivumaenkartano.com



**TUTKIMME
KEHITÄMME
INNOVOIMME
KOULUTAMME**

Savonian palvelut ovat uudistuneet - ota yhteyttä!

EDU: Koulutuksen ja osaamisen palvelut
Anne-Maria Moilanen
anne-maria.moilanen@savonia.fi
044 785 6089

LABS: Tutkimus-, testaus- ja laboratoriopalvelut
Tomi Hyttinen
tomi.hyttinen@savonia.fi
044 785 5006

CENTERS: Suunnittelu- ja kehittämispalvelut
Jaakko Laukkanen
jaakko.laukkanen@savonia.fi
044 785 6916

savonia.fi/yrityksille

KUOPION ALUEEN KAUPPAKAMARI

WWW.KUOPIOCHAMBER.FI

PÄÄTOIMITTAJA
Kaija Savolainen

VASTAAVA TOIMITTAJA
Outi Pasanen

TAITTO
Outi Pasanen

PALAUTTEET
kauppakamari@kuopiochamber.fi

ILMOITUSMYynti
Outi Pasanen
044 513 2905
outi.pasanen@kuopiochamber.fi

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
Ossi Haatainen, Sumitomo SHI FW
Kannen kuva: Akseli Muraja

PAINO
Offsetpaino L. Tuovinen Ky

ISSN 2670-3211

3

PÄÄKIRJOITUS

Osaaminen kilpailukyvyyn
keskipisteessä

6

YRITYSTARINA

Idea on myytävä ensin
kollegoille

9

KOODIKOULU

Koodikoulu vastaa alan
osaajapulaan

10

UUSI JÄSEN

SolidComp luo teollisten
ympäristöjen digitaalisia
kaksosia

11

ILMOITUSTAUHU

Paikallinen sopiminen
vauhdittaisi työllisyyden ja
talouden kasvua



12

HALLITUSOSAAMINEN

Nyt alkaa naisten etsikköaika

16

KANSAINVÄLISYYS

Voimavarana kansainvälinen työyhteisö

18

OSAAMINEN JA JOHTAMISEN MURROS

Kehityskatse kauemmas horisonttiin

21

VIERASKYNÄ

Osaamisvaliokunnan puheenjohtajan
terveiset

22

KOLUMNI

Tuleva kasvu vaatii osaavaa työvoimaa



Idea on myytävä ensin kollegoille

TEKNOLOGIAYRITYS SUMITOMO SHI FW SATSAA VUOSITTAIN MILJOONIA EUROJA TUTKIMUS-, KEHITYS- JA INNOVAATIOTOIMINTAAN. KAIKKEA EI YRITETÄ KUITENKAAN KEKSIÄ ITSE.

Suomessa ja maailmalla siirrytään vauhdilla käyttämään uusiutuvia ja vaihtoehtoisia energianlähteitä fossiilisten sijaan.

Energiamurroksessa mukana pysyminen edellyttää teollisuusyrityksiltä panostuksia tutkimus-, kehitys- ja innovaatiotoimintaan (TKI).

Muun muassa Varkaudessa toimivassa teknologiayritys Sumitomo SHI FW:ssa (SFW) kehitystyötä tehdään määrätietoisesti. Yrityksellä on ollut jo vuosien ajan oma innovaatio-ohjelma, jonka tehtävänä on kehittää uusia tuotteita ja palveluita.

"TKI:ta tarvitaan, jotta pysytään kilpailussa mukana. Asiakkaiden vaatimukset päästöjen suhteen tiukkenevät koko ajan, samoin lainsäädäntö", sanoo SFW:n jätteistä energiaksi -toimialan WOIMA-yhteistyöhanketta johtava **Ossi Haatainen**.

Vetoapua kumppaneilta

Tuore esimerkki kehitystyön hedelmistä on jätevoimala, jota SFW on kehittänyt ja tuotteistanut yhteistyössä vaasalaisen Woima Corporationin kanssa.

Legomaiseksikin luonnehdittu jätevoimala mahdollistaa jätteiden polttamisen energiaksi paikallisesti. Voimala on skaalautuva ja rakentuu moduuleista, mikä tekee siitä nopeasti koottavan. Yhteistyö alkoi 2021, jolloin SFW lähti Woiman vähemmistöosakkaaksi.

Suomi on jätteenpoltossa jo pitkällä. Tarvetta uusille jätteenpolttolaitoksille ei juuri ole, johtuen muun muassa jätteen rajallisesta saatavuudesta. Monissa Euroopan maissa tilanne on kuitenkin toinen, ja jätettä riittää uusillekin laitoksille, Haatainen huomauttaa.

"Trendi vie pienempiin laitoksiin. Tuotannon hajauttaminen vähentää jätteen kuljetuksen aiheuttamia päästöjä ja liikennettä."

Haastatteluhetkellä neuvottelut ensimmäisistä voimalatoimituksista ovat loppusuoralla.

SFW:llä TKI-toiminnassa on mukana asiantuntijapooli, joka esimerkiksi jätevoimalan tapauksessa koostuu noin 20 henkilöstä. Ryhmään kuuluu muun muassa insinöörejä, lakiasiantuntijoita, kemistiä sekä kaupan ja markkinoinnin ammattilaisia.

Haatainen painottaa yhteistyötä muiden yritysten kanssa. Hänen mukaansa tuotekehityksessä on siirrytty in-house-tyyppisestä työskentelystä kumppanuusmalliin. Oman kehitystyön ohella SFW hakee aktiivisesti partnereita tuotekehitysprojekteihin.

"SFW:llä on omasta takaa vahvaa teknologiaosaamista ja resurssit tehdä tuotekehitystä. Mutta yhteistyö auttaa kuromaan kiinni etumatkaa sellaisissa ratkaisuihin, joiden kehittämisessä kumppani on pidemmällä. Kaikkea ei tarvitse keksiä itse."

Hallittua kehitystyötä

TKI-toiminta perustuu yrityksen strategiaan, ja siitä vastaa viime kädessä yhtiön strategia- ja liiketoiminnan kehitysosasto.

"Tuotekehitykseen käytetään merkittävä summa vuosittain, noin 4–5 prosenttia yhtiön budjetista", Haatainen paljastaa.

TKI:n osalta puhutaan siis miljoonaluokan satsauksista vuosittain.



Ossi Haataisen mukaan Varkaudessakin toimipaikkaansa pitävä SFW on toteuttanut vuosien varrella yli 800 projektia ympäri maailmaa.

Käytännössä TKI-toiminta koostuu projekteista, joihin kiinnitetään kulloinkin tarvittava asiantuntijajoukko. Siinä voivat olla edustettuina SFW ja partneriyritys. Yhteistyötä ja projektipalavereja toteutetaan nykyään pitkälti etäyhteyksin.

Kehitystyöhön osallistuu varsin kansainvälinen joukko, sillä SFW:n palveluksessa on osaajia lähes 20 kansallisuudesta. Työntekijöitä yhtiössä on eri puolilla maailmaa kaikkiaan noin 1 800.

SFW:llä on pohdittu paljon prosesseja, joissa innovaatioita synnytetään, Haatainen sanoo.

"Meillä lähdetään porttijaattelusta. Ideat on saatava myytyä ensin sisäisesti, jotta voimme olla uskottavia asiakkaillemme. Haastamme toisiamme ja annamme palautetta."

.....

OSSI HAATAINEN

SFW:n Director, Waste to Energy, New Products.

TYÖURA

15 vuotta Sumitomon SHI FW:n ja Amec Foster Wheelerin palveluksessa (Sumitomo osti AFW:n voimalatuotannon 2017) monenlaisissa tehtävissä.

PERHE

Vaimo ja kaksi teini-ikäistä lasta.

HARRASTUKSET

Partio, talviurheilu ja kuntosalii.

Tilaisuuden tullen työntekijöitä osallistetaan laajasti ideointityöhön. Esimerkiksi kun SFW kaupallisti kehittämänsä hiilen talteenottotekniikkaa, talon sisällä järjestettiin kilpailu tuotteen nimeämiseksi. Parhaan ehdotuksen esittäjälle maksettiin rahallinen korvaus.

Markkinat voivat yllättää

Suurimpana haasteena TKI-toiminnalle Haatainen pitää sitä, että markkinoiden kehitystä on vaikea ennustaa. Yllätyksiä voi tulla, vaikka toimialan trendejä ja kilpailijoita seurataan tarkkaan.

"Tämä ei ole kuin kännykkäbisnes, jossa voidaan ajatella, että yksi malli myy parin kvartaalin ajan. Tuotteiden elinkaari on pitkä, ja niihin laitettut kehityspanokset ovat suuria."

SFW:llä on kuitenkin Haataisen mukaan hyvät lähtökohdat kehittää ja lanseerata uusia tuotteita. Yritys on toteuttanut vuosien varrella kaikkiaan yli 800 projektia ympäri maailmaa.

"Meillä on verkostot valmiina uusien tuotteiden toimittamista ja markkinointia varten. Tilanne on meidän kannaltamme hyvä."

Koodikoulu vastaa alan osaajapulaan

OPISKELIJAHAKU UUTEEN YRITYSVETOISEEN KOODIKOULUUN ON KÄYNNISSÄ. ENSIMMÄISEN VUOSIKURSSIN ON TARKOITUS ALOITTAA OPINTONSA KOOD/SISUSSA VUODEN 2024 KEVÄÄLLÄ.

Ohjelmointi on kaikkialla

Digitaaliset palvelut, tuotteet ja elektroniset laitteet ovat iso osa päivittäistä elämäämme. Käyttämämme elektroniset laitteet puhelimista älyavaimiin on ohjelmoitu toimimaan halutulla tavalla ja ne helpottavat arkeamme, suojaavat henkilökohtaisia tietojamme ja auttavat esimerkiksi lääkärinajan varaamisessa.

Tekniikka ei ymmärrä ihmisten puhetta sellaisenaan, vaan sama sisältö on kerrottava ohjelmille ja laitteille niiden omalla kielellä. Tässä käännösprosessissa tarvitaan koodareita, ohjelmistoalan ammattilaisia, joiden merkitys yhteiskuntamme digitalisoidessa kasvaa päivä päivältä.

"Haluamme tarjota asiakkaillemme teknologian avulla sujuvaa ja vaivatonta asiointia. Olemme ilmoittaneet palkkaavamme OP Ryhmään 300 ohjelmistoalan ammattilaista, jotka ovat ratkaisevassa asemassa digitaalisten palveluidemme kehittämisessä", OP Ryhmän Teknologiat ja kehittäminen organisaatiossa toimiva johtaja **Saija Antikainen** taustoittaa.

Osaajia suoraan yritysten tarpeisiin

Kood/Sisu -koodikoulusta on tarkoitus valmistua tulevaisuudessa yli 200 ohjelmistoalan osaajaa vuosittain. Kood/

Sisun taustalla toimii voittoa tavoittelematon yhdistys Koodi / Sisu Ry, joka sai alkunsa Pohjois-Savossa yritysten yhteisestä tarpeesta. ELY-keskus rahoittaa koodikoulun toimintaa n. 2,75 miljoonalla eurolla Euroopan sosiaalirahastosta.

Perinteisen opettajavetoisen opetuksen sijaan koulun pedagogiikka perustuu vahvasti itseopiskeluun ja vertaisoppimiseen. Käytännönläheinen koulutus yhdessä oppimisalustan kanssa valjastavat opiskelijat etsimään tietoa, kysymään opiskelijakavereilta neuvoa, suorittamaan harjoituksia tiimeissä sekä verkostoitumaan koulun jäsenyritysten kanssa.

"Toimintamme voi nähdä ikään kuin yhteisönä, joka saattaa tulevaisuuden huippuosaajat ja yritykset lähemmäs toisiaan – heti ensimmäisestä koulupäivästä lähtien! Kumppaniyrityksemme tarjoavat opiskelijoille todellisia työelämän haasteita ratkottaviksi, jolloin opiskelija voi olla varma, että opitut taidot ovat tulevaisuudessa hyödyllisiä.

Yritysyhteistyöllä haluamme mahdollistaa opiskelijoiden suoran väylän työelämään, joten toiminnastamme on hyötyä myös talouskasvun ja työmarkkinoiden näkökulmasta. Nyt on huippuhetki lähteä mukaan kehittämään koulumme toimintaa", kommentoi

kood/Sisun johtaja **Laura Nykänen**.

Opiskelijoiden hakuprosessi koulun verkkosivuilla on nyt käynnissä. Kolme viikkoa kestävä valintasprintti järjestetään ensimmäistä kertaa tammi- ja helmikuussa Kuopiossa.

Lisätietoa löydät koulun verkkosivuilta, sekä sosiaalisesta mediasta:

www.koodsisu.fi

LinkedIn: koodsisu

Instagram: koodsisu

Facebook: koodsisu



Euroopan unionin osarahoittama



Koodikoulun johtaja Laura Nykänen. Kuva: Akseli Muraja

SolidComp Oy

SOLIDCOMP ON ERIKOISTUNUT TEOLLISTEN YMPÄRISTÖJEN DIGITAALISTEN KAKSOSTEN RAKENTAMISEEN JA YLLÄPITÄMISEEN. YRITYS PYRKII MULLISTAMAAN TAVAN, JOLLA ORGANISAATIOT VOIVAT HYÖDYNTÄÄ OMAISUUSTIETOA SUUNNITTELUSSA JA KUNNOSSAPIDOSSA LAITOKSEN KAIKISSA ELINKAAREN VAIHEISSA.

Mitä palveluita yrityksenne tarjoaa?

Tarjoamme palveluita laitosten digitalisointiin laserskan-naamalla, ilmakuvaamalla, maatutkaamalla ja 3D-mallintamalla. Käytämme toiminnassamme viimeisimpiä teollisuuden soveltuvia 3D-skannausmenetelmiä ja -ohjelmistoja.

Asiakkaamme ovat sellu- & paperi-, kaivos-, kemian- ja energiategollisuuden toimijoita sekä eri insinööritoimistot. Asiakkaan suunnittelu- ja kunnossapitopäälliköt sekä tehtaajohto ovat yleensä yhteyshenkilöitämme.

Keitä teillä työskentelee?

Meillä työskentelee nuorekas ja innovatiivinen joukko koneinsinöörejä, maanmittausalan osaajia sekä ohjelmistosuunnittelijoita, jotka yhdessä tuovat ainutlaatuisen yhdistelmän teknistä osaamista ja teollisuuden asiantuntemusta. Haimme mukaan myös viime vuonna kolme ulkopuolista hallitusammattilaista kasvun ja kansainvälistymisen tueksi.

Miksi liitytte kauppakamarin jäseneksi?

Liityimme Kauppakamarin jäseneksi verkostoituaksemme ja tuodaksemme tietoa meidän toimintaympäristöstämme.

Mikä on yrityksessänne juuri nyt ajankohtaista?

Digitalisaation nopean kehityksen myötä keskitymme parhaillaan uusien ohjelmistoratkaisujen kehitykseen ja liiketoimintamallien lanseeraamiseen teollisille laitoksille. Etsimme yhteistyökumppaneita ja partnereita palveluiden tuottamiseen ja skaalautumiseen.

Kauppakamarilehden teemana on tällä kertaa osaaminen. Mitä se tarkoittaa teidän yrityksessänne?

Osaaminen tarkoittaa meille jatkuvaa oppimista ja markkinoiden seuraamista. Pyrimme olemaan markkinoilla edelläkävijä ja haluamme tarjota asiakkaillemme parasta mahdollista palvelua.



Kuva: SolidComp Oy

2x tuoretta tietoa

Paikallinen sopiminen vauhdittaisi työllisyyden ja talouden kasvua



Kauppakamarien tuoreen talouskyselyn mukaan 69 prosenttia yrityksistä arvioi paikallisen sopimisen laajentamisen vauhdittavan työllisyyden ja tuottavuuden kasvua. 38 prosenttia vastanneista arvioi uudistusten lisäävän lisätyöntekijöiden palkkaamista yrityksessä seuraavan viiden vuoden aikana. Yrityksissä paikallinen sopiminen mahdollistaa reagoinnin nopeammin muuttuviin markkinaolosuhteisiin ja kilpailutilanteisiin sekä sopimusten räätälöinnin vastaamaan paremmin kunkin työpaikan tarpeita.

Juho Romakkaniemi, Keskuskauppakamarin toimitusjohtaja

Työntekijäpula rajoittaa yritysten kasvua edelleen merkittävästi



Kauppakamarien kyselyn mukaan 59 prosentilla yrityksistä on pulaa osaavasta työvoimasta ja 66 prosenttia yrityksistä kertoo osaajapulan rajoittavan yrityksen kasvua ja liiketoiminnan kehittämistä. Suurin pula on ammatillisista osaajista. 68 prosenttia vastanneista yrityksistä arvioi rekrytointitarpeen kasvavan seuraavan parin vuoden aikana, eli osaajapula tulee kasvamaan entisestään.

Johanna Sipola, Keskuskauppakamarin varatoimitusjohtaja

Tervetuloa, uudet jäsenet!

BRAIN RELIEF ACADEMY OY
SATAMAN SYDÄN OY
ADECCO FINLAND OY
GP CONSULT OY
LAKITOIMISTO KPF
SANAPOLKU OY
OFFICEPRO FINLAND OY
PRODUCTIVITY LEAP OY

Kauppakamarin syyskokous 12.12.2023

Ennen varsinaista syyskokousta luvassa on tiivis geopoliittinen ajankohtaiskatsaus ja kauppakamarin uuden strategian esittely klo 8–10.30.

Tilaisuus jatkuu Kuopion alueen kauppakamarin jäsenistön syyskokouksen merkeissä 10.45–11.15.

Syyskokouksen aineistot ja ilmoittautumisl linkki löytyvät osoitteesta: www.kuopiochamber.fi

Lämpimästi tervetuloa!

ETÄ – LÄHI – JOUSTAVA – NONSTOP – TILAUS

Mitä sinä haluaisit oppia?

#jotain-ihanuutta
#oppimisen-mahdollistajat

snellmanedu.fi
044 746 2840 asiakaspalvelu@snellmanedu.fi



Nyt alkaa naisten etsikkoaika

NAISET OVAT SUOMALAISSYRITYSTEN HALLITUKSISSA USEIN SIVUROOLEISSA, MUTTA KOKENEEN HALLITUSAMMATTILAISEN MUKAAN MUUTOS ON JO KÄSILLÄ. PÄTEVISTÄ NAISISTA KÄYDÄÄN LÄHIVUOSINA ALATI KOVENEVAA KISAA. SIKSI SOPIVIA KANDIDAATTEJA KANNATTAA HAKEA JO NYT.

Keskuskauppakamarin aiemmin tänä vuonna tekemän kyselyn mukaan suomalaisen pk-yrityksen keskiverto hallitusjäsen on 53-vuotias mies.

Myös hallitukset ovat miesvoittoisia, sillä naisia niiden kokoonpanossa on edelleen alle kolmannes. Suunta on kuitenkin hiljalleen parempaan päin, sillä vuoden 2021 PK-hallitusbarometrissa naisten osuus oli 25 prosenttia.

Kokeneen hallitusammattilaisen ja Finnairin hallituksen puheenjohtajan Sanna Suvanto-Harsaaen mukaan prosenttiluvuissa on petrattavaa, mutta niitä ei saisi myöskään tulkita liian mustavalkoisesti. Kansainvälisesti vertaillen suomalaisilla ei ole mitään hävettävää ja numerot tulevat lähivuosi-na tasoittumaan aivan luonnollista tietä.

Koulutettujen naisten esiinmarssi on viime vuosina konkretisoitunut jo monilla ammattialoilla ja johtajanimityksissä. Sama muutos tullaan Suvanto-Harsaaen mukaan näkemään myös hallitusten kokoonpanoissa.

»



”Tarjolla on entistä koulutetumpia, kokeneempia ja pätevämpiä naisia, joilla on perinteisen henkilöstöhallinnon ja viestinnän lisäksi liiketoimintaosaamista sekä tuntumaa kansainvälisistä työyhteisöistä. Tätä track recordia on valintaprosesseissa entistä vaikeampaa sivuuttaa”, Suvanto-Harsaa toteaa.

Hänellä onkin naisten pestäamista vielä epäileville jermuille ja kaveriverkostoille selkeä viesti. Parhaat ja pätevimmat naisosaajat viedään pian käsistä, joten liikkeellä kannattaa olla jo nyt.

”Samoista osaajista kilpailevat myös ulkomaiset yritykset, jotka voivat usein tarjota mielenkiintoisempia, kansainvälisempiä ja urakehityksen kannalta parempia vaihtoehtoja”, Suvanto-Harsaa muistuttaa.

Suoraan syvään päätyyn

Tanskassa asuvan ja kuusi kertaa Suomen vaikutusvaltaisimmaksi businessnaiseksi valitun Suvanto-Harsaaen oma hallitustaival alkoi sisustus- ja kodintarvikkeisiin keskittyvässä Dunissa, jonne hän päätyi headhunterin houkuttamana.

Lyhyeksi ajateltu pesti venyi lopulta 8-vuotiseksi, jonka päätteeksi pääomasijoittaja EQT:n omistama yhtiö listattiin pörssiin.

”Heti ensimmäisessä hallituksen kokouksessa hypättiin suoraan syvään päätyyn, kun annoimme toimitusjohtajalle potkut”, Suvanto-Harsaa muistelee.

Duni-vuosissa kuului riittäneen vauhtia ja vaarallisia tilanteita yli oman tarpeen. Niiden myötä Suvanto-Harsaasta kuitenkin kouliutui hallitustyön ammattilainen, jonka kyvyille löytyi käyttöä myös muissa yhtiöissä.

”Duni oli hallitustyön korkeakoulu, jota parempaa oppia en olisi voinut saada. Välillä toimiva johto teki kaikkensa, jotta yritys ajaisi karille ja me hallituksessa puolestaan paiskimme töitä pitääksemme sen pystyssä. Tuolloin todella kirkastui, kuinka tärkeää pääomistajien, hallituksen ja toimitusjohtajan mahdollisimman saumaton yhteispeli lopulta on”, Suvanto-Harsaa naurahtaa.

**”SAMOISTA OSAAJISTA KILPAILEVAT MYÖS
ULKOMAISET YRITYKSET, JOTKA VOIVAT
USEIN TARJOTA MIELENKIINTOISEMPIA,
KANSAINVÄLISEMPIÄ JA URAKEHITYKSEN
KANNALTA PAREMPIA VAIHTOEHTOJA.”**

Asiantuntemusta, innostusta ja energiaa

Takavuosina hallituspaikka saattoi tarjota varsin mukavasti sivutuloa hyvinkin vaatimatonta työpanosta vastaan.

Tänä päivänä nämä kahvittelukokoukset ovat Suvanto-Harsaaen mukaan historiaa, sillä hyvä hallitustyö vaatii tiukkaa sitoutumista ja paneutumista. Talous- ja hallintobyrokratian sekä arkisen liiketoiminnan lisäksi on oltava kartalla mm. markkinatilanteesta ja -näkymistä, nykyisestä ja uudesta asiakaskunnasta sekä toimitus- ja hankintaketjuista.

Suurin osa tästä selvitystyöstä on tehtävä kokousten ulkopuolella, jolloin kokouksissa voidaan keskittyä päätösten tekoon ja toimitusjohtajan koutsaamiseen.

"Hyvä hallituksen jäsen on innostunut pestistään. Hän tarkastelee asioita analyyttisesti, kysyy ja kyseenalaistaa. Jos istuu hiljaa ja nyökkäilee, on hallituksen kaipaaman uuden energian sijaan vain musta aukko. Yleiseen työskentelyilmapiiriin vaikuttaa todella paljon se, oletko positiivinen persoona vai kitkerä sitruuna."

Hallituksen puheenjohtajan on puolestaan osattava tehdä napakoita päätöksiä ja taitavasti rakennettuja kompromisseja. Samalla johdon ja hallituksen on kuitenkin viihdyttävä yhdessä.

Suvanto-Harsaae rinnastaakin roolin joskus päiväkodin johtajaan.

"Puheenjohtaja on kokenut yleisosaaja, joka antaa hallituksen jäsenille toimintaraamit ja katsoo, että kaikilla on fiksua tekemistä. Hallintoahelvetin sijaan kokouksissa pitää keskittyä liiketoiminnan kehittämiseen. Ja tähän on hallituksen koonpanosta löydettävä riittävän monipuolista osaamista."

Kysyvälle on myös vastattava

Mutta palataanpa vielä perinteisiin pk-yrityksiin, joiden hallituksissa naiset ovat selkeänä vähemmistönä – ja usein myös sivustakatsojina.

Suvanto-Harsaaen mukaan tilanne selittyy pitkälti suomalaisten pk-yritysten suppealla omistajarakenteella. Sen myötä myös hallituspaikat jaetaan pitkälti perheenjäsenten kesken ja riippumatta siitä, onko pestiin edes kiinnostusta.

Tällaisissa yhtiöissä äänivalta on pitkälti yrittäjä-omistajalla, jonka näkemyksiä hallituksen ainoat ulkopuoliset hallitusjäsenet – useimmiten paikallinen pankinjohtaja tai yhtiön tilintarkastaja – eivät lähde edes kunnolla haastamaan.

"Kuulin taannoin tarinan, jossa perheen tytär oli kysynyt isältään, miksi hänen yrityksensä hallituksessa ei ole yhtään naista. Sama kysymys olisi mielestäni hyvä esittää myös suomalaisissa yrittäjäperheissä – ja vaatia siihen vanhemmilta myös kunnollinen vastaus."



KUKA: Sanna Suvanto-Harsaae

Ollut mukana noin 25 yrityksen hallituksessa Suomessa ja Pohjois-Euroopassa.

Toimii tällä hetkellä hallituksen puheenjohtajana mm. Finnarissa, Postissa, tanskalaisessa huonekaluyhtiö BoConceptissa, muovikonserni Orthexissa ja lemmikkiruokayritys Nordic Pet Care Groupissa. Mukana myös Elopakin ja Broman Groupin hallituksissa.

KOULUTUS: Ekonomi

PERHE: Aviomies ja kolme aikuista lasta.

HARRASTUKSET: Puutarhan raivaus, purjehdus, laskettelu ja lukeminen.

Voimavarana kansainvälinen työyhteisö

SUOMALAISSA PIKKUKAUPUNGISSA KANSAINVÄLINEN TYÖYHTEISÖ VOI HYVIN, SILLÄ SUOMALAISET OVAT JÄMPTIÄ KANSAA JA VUOROPUHELUN MERKITYS MUISTETAAN.

TEKSTIT ANTTI HEIKKINEN | KUVAT CHARLES RIVER LABORATORIES



Joensuussa biologiksi opiskellut Antti Nurmi sai vuosituhannen alkupuolella tutkijanpestin kuopiolaisesta bioteknologiayrityksestä Cerebricon Oy:stä. Vuonna 2009 Cerebricon myytiin yhdysvaltalaiselle Charles River Laboratories International Inc:lle ja kaupan myötä kuopiolaisyrityksestä tuli tärkeä lenkki suureen kansainväliseen ketjuun.

Pienistä lähtökohdista aloittanut yritys kasvatti merkitystään ja samaa matkaa Nurmi kasvoi paikallisen Kuopion yksikön toimitusjohtajaksi.

Lääke- ja bioteknologiategollisuudelle tutkimuspalveluita tarjoavalla Charles Riverillä on seitsemänkymmentä toimipaikkaa viidessätoista maassa. Esimerkiksi Wilmingtoniin tai Lioniin verraten Kuopio voi tuntua äkkiseltään kovin syrjäiseltä, mutta Charles Riverin osaajajoukossa työskentelee kalakukkokaupungissakin kolmentoista eri kansallisuuden edustajia.

Miinukset plussina

Miljoonakaupungin vaihtuminen savolaiseen pikkukaupunkiin voi luonnollisesti tuntua suureltakin muutokselta, mutta monelle pienuus ja elämänrytmin tasaisuus voivat näyttäytyä plussinakin.

"Puhdasta luontoa ja vakaata yhteiskuntaa arvostetaan. Suomalaista byrokratiaa moni pitää kevyenä, jos vertailukohtia haetaan maailmalta. Työnantajana pyrimme

käymään osajien kanssa säännöllistä vuoropuhelua heidän odotusarvoistaan ja kuuntelemaan, mikä tuntuu vaikealta ja mikä ei."

Joskus tulijan kulttuurishokki voi kasvaa hyvinkin mittavaksi.

"Joku on aluksi todennut, että ei tämä ympäristö hänelle sovellu. Mutta vuoden päästä onkin sitten jo perustettu perhettä ja muuta. Voihan asian ajatella niinkin päin, että kyllä Tokio tai Delhi tuntuvat ensi alkuun oudoilta paikoilta, jos niihin muuttaa Kuopiosta."

Osaaminen ja kokemus käsikkäin

Uuteen elinpiiriin sopeutumisessa on Nurmen mukaan tärkeää paitsi työyhteisön, myös yksittäisten kollegoiden tuki.

"Suomalaisia pidetään juroina, mutta kyllä me mielestäni osaamme ottaa hyvin uusia ihmisiä vastaan. Suomalainen on lopulta aika jämäpti. Jos täällä esimerkiksi kutsutaan

työkaveri kylään, se myös tarkoittaa kylään kutsumista eikä muodollista kohteliaisuutta."

Ja kun vuoropuhelua syntyy, on uuteen asuinseutuun pe-rehtyminen luonnollisesti helpompaa. Sama pätee myös työntekemiseen, yhteisten päämäärien saavuttamiseen, onnistumiseen ja osaamiseen.

"Osaaminen kulkee käsikkäin kokemusten kanssa. Mitä enemmän niitä on, sitä parempi. Kun on kykyä vastata olo-suhteiden vaatimuksiin ja mukautua niihin, ovat osaamisen edellytyksetkin isot. Maailma muuttuu koko ajan ja muutok-siin sopeutuminen on elinehto."

Siinäkin mielessä kansainvälinen työyhteisö on Nurmen mu-kaan yksinomaan suuri vahvuus.

"Meidän kohdallamme se on ollut onnistumisen tae. Maa-ilmaa nähneet ihmiset osaavat poimia informaatiotulvasta olennaisen. Se on nykyisin ensiarvoisen tärkeää niin elämä-sä kuin työelämässäkin."



Artikkeli on osa Kuopion alueen kauppakamarin EAKR-rahoitteista Pohjois-Savon kasvu- ja innovaatioyhteistyö -hanketta ("Ski Lift Pitch -kasvu-yhteisö"; hankekoodi A78661). Rahoittajana Pohjois-Savon liitto.



Pohjois-Savon liitto

SLP Growth Community



European union
Euroopan unioni

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020

Kehityskatse kauemmas horisonttiin

SUOMI KÄRSII TUNNETUSTI VÄESTÖN IKÄÄNTYMISESTÄ JA OSAAJAPULASTA. SITRAN YLIASIAMIEHEN ATTE JÄÄSKELÄISEN MUKAAN YHTÄLÖ RATKEAA VAIN MAAHANMUUTON, KOULUTUKSEN JA PERHEPOLITIIKAN PITKÄJÄNTEISELLÄ KEHITYSOTTEELLA. NYKYMENOLLA SUOMEN KESKEISENÄ KASVUMOOTTORINA OLLUT OSAAMISTASO KÄÄNTYY KOHTALOKKAASEEN LASKUUN.

TEKSTIT TIMO SORMUNEN KUVAT TOPIAS DEAN

Minkä taakseen jättää, sen edestään löytää.

Vanha kansanviisaus kuvaa varsin osuvasti myös suomalaista poliittista päätöksentekoa, jossa istuva hallitus yksi toisensa jälkeen vakuuttaa hakevansa työttömyyteen, väestön ikääntymiseen ja osaajapulaan kestäviä ratkaisuja. Niitä saatetaan toki löytääkin, mutta samalla joudutaan lähes saman tien tunnustamaan, että yksi nelivuotiskausi on liian lyhyt periodi kunnianhimoisten tavoitteiden konkretisointiin.

Myös Siträn yliasiamiehenä elokuussa aloittanut **Atte Jääskeläinen** joutuu uudessa pestissään pohtimaan ongelmakimpua, jota hän yritti purkaa jo taloustoimittajana 1990-luvulla.

Tuolloin varoiteltiin monella suulla edessä olevasta eläkepommista ja koko eläkejärjestelmän rahoituksesta. Jääskeläinen vei kuitenkin ajatusta muutaman askeleen pidemmälle ja kartoitti, millaisia vaikutuksia väestön ikääntymisellä voisi olla koko Suomen talouskasvulle.

”Nyt on sitten saatu konkreettisesti nähdä ja kokea, että vaikutukset ovat olleet varsin negatiivisia”, hän toteaa.

Monta käännettä käsillä

Jo takavuosina paljon rummutettu väestön ikääntyminen

ja syntyvyyden aleneminen ovatkin yliasiamiehen mielestä osuva esimerkki isosta yhteiskunnallisesta haasteesta, joka tiedostetaan monella tasolla, mutta siihen ei kyetä tarttumaan ajoissa eikä riittävän pitkäjänteisesti.

”Väestön ikääntymisen kaikkiin kerrannaisvaikutuksiin olisi pitänyt herätä paljon aikaisemmin. Keskityimme unelmoimaan vientimarkkinoiden menestystuotteista ja päätimme tavoitella alati parempaa kilpailukykyä. Kasvun luomiseen tarvitaan myös uusia käsipareja ja niitä meillä ei ole enää riittävästi”, Jääskeläinen toteaa.

Samaa helmasyntiä on yliasiamiehen mukaan myös osaajapulaan, maahanmuuttoon, koulutukseen ja perhepolitiikkaan liittyvässä keskustelussa ja päätöksenteossa. Niissäkin tarvittaisiin harkittuja, kestäviä ja pitkäkantoisia linjauksia, joita olisi pitänyt tehdä jo vuosia sitten.

”Suomessa ei ole koettu pitkään aikaan yhteiskunnallista tilannetta, jossa lapset ovat köyhempiä kuin vanhempiensa. Samalla tavoin työmarkkinoille tuleva nuori sukupolvi on perinteisesti ollut eläkkeelle lähteviä ikäluokkia koulutempimpi. Nyt nämä molemmat trendit ovat vaarassa katketa”, Jääskeläinen varoittaa.

Samalla hän toki muistuttaa, ettei Suomi ole ongelmansa kanssa yksin. Hiipuva kasvuvauhti, ikääntyvä väestö ja laske-

va syntyvyys ovat hankalia haasteita monissa muissakin Euroopan maissa, vaikka selvästi Suomea suurempi maahanmuutto tuokin monissa maissa tilanteeseen helpotusta.

”Ratkaisut vaativat päättäjiltä kykyä katsoa yli oman sukupolven, sillä tuotot konkretisoituvat usein vasta kymmenien vuosien päästä.”

Oppia ikä kaikki

Koko Suomen tulevaisuutta uhkaavaan osaajapulaan on herätty myös Sitrassa, jonka yhdessä 30 toimijan kanssa laatimassa Osaamisen aika -ohjelmassa korostetaan muun muassa elinikäistä, koko työuran kestävästä oppimisesta.

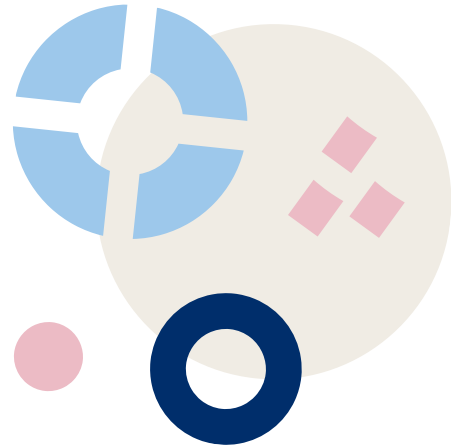
Ohjelmassa laaditun yhteisen tahtotilan mukaan muutokset edellyttää keskeisten toimijoiden strategista yhteistyötä ja tavoitteiden asettelua, poliittista yhteisymmärrystä yli hallituskausien, yritysten ja oppilaitosten entistä tiiviimpää keskinäistä kehitystyötä, osaamisverkostojen rakentamista sekä panostusta tiedolla johtamiseen.

”Suomen viime vuosikymmenien huikkeen menestyksen keskeinen avaintekijä on ollut nouseva koulutustaso. Olemme kuitenkin viime vuosina jääneet jälkeen kilpailijamaista ja koulutustaso uhkaa kääntyä jopa laskuun. Mikäli emme pysty uuteen käänteeseen, ajaudumme näivettymisen tielle”, Jääskeläinen varoittaa.

Hälytyskellot ovat sen osalta soineet jo riittävän kauan ja myös kuuluvasti. Perinteisen peitonompelun sijaan nyt tarvitaan tietoon ja tutkimukseen perustuvia linjauksia, Jääskeläinen sanoo.

”Useiden samantasoisten tutkintojen ja pitkien koulutusputkien sijaan on panostettava entistä enemmän siihen, että voimme oppia ja omaksua uusia asioita läpi elämän – ja tehdä sitä myös työn ohessa.”

Yliasiamiehen mielestä Suomessa tehdään liikaa päällekkäisiä tutkintoja. Ne vievät aikaa ja resursseja, mutta voivat olla myös ura- ja palkkakehityksen kannalta lähes hyödyttömiä.



Koulutusta pitäisikin muokata nykyistä modulaarisemmaksi. Sen myötä olisi helpompaa reagoida siihen, millaista osaamista eri aloilla kulloinkin tarvitaan. Oma osansa koulutusvastuusta kantaisivat sekä työnantaja että työntekijä – tarvittaessa omakustanteisesti.

”Täysin valmiita työntekijöitä on entistä vaikeampaa löytää ja iso osa oppimisesta tapahtuu lopulta työpaikoilla. Siksi esimerkiksi saksalaisen tai sveitsiläisen oppisopimusmallin tarjoamia mahdollisuuksia kannattaisi tutkia aiempaa tarkemmin”, Jääskeläinen vinkkaa.

Pojat eivät saa pudota

Suurinta huolta yliasiamies kantaa suomalaisten yleisestä koulutustasosta. Yksi kotimaisen koulutuspolitiikan avaintavoitteista on ollut se, että vähintään joka toisella suomalaisella nuorella olisi tulevaisuudessa jokin korkeakoulututkinto. Esillä on ollut myös 60, ja jopa 70 prosentin lukema.

Jääskeläisen mukaan kirittävää riittää, sillä osuus on viime vuosina jämähtänyt 40 prosentin tuntumaan eikä käännettä parempaan ole nopeasti näkyvissä.

”Jos aiomme päästä 50 prosentin tasolle, on pojatkin saatava innostumaan lukio- ja yliopisto-opinnosta. Nyt lähes kaksi kolmasosaa tästä joukosta on tyttöjä”, hän huomauttaa.

Jääskeläisen mielestä epätasapaino ei selity lahjakkuuseroilla, vaan ennemminkin koulutusjärjestelmän valuvioilla,

»

joka ohjaa poikia erityisesti teknisille aloille sekä ammatti-korkeakouluihin.

”Olisi syytä pohtia, kuinka paljon yläaste- ja lukioikäisille nuorille kannattaa säilyttää vastuuta päätöksistä, jotka määrittävät heidän tulevaisuuttaan.”

Hinta-laatusuhde on Suomen valtti

Suomalaisten yliopistojen ja korkeakoulujen kansainvälinen kiinnostavuus on viime vuosina jopa kasvanut, vaikka niiden globaalit ranking-sijoitukset ovatkin hieman notkahtaneet.

Jääskeläisen mukaan selitys löytyy hyvästä hinta-laatusuhteesta, joka vetää opiskelijoita etenkin köyhemmistä Aasian ja Afrikan maista.

Nyt hallitus aikoo nostaa korkeakoulujen lukukausimaksut

kolmansista maista vähintään koulutuksen kustannuksia vastaavalle tasolle.

”Suomi ei välttämättä kiinnosta alansa huippuyksilöitä, mutta meille riittää mainiosti myös tuo seuraava osaajataso. Heidän opintojen jälkeinen työllistyminen on valitettavasti edelleen vaikeaa etenkin maakuntakaupungeissa.”

Useimpien matka viekin opintojen päätyttyä pääkaupunki-seudulle, jossa on parempien työmahdollisuuksien lisäksi myös oman kulttuurin yhteisöjä. Jääskeläisen mukaan virta kääntyy vasta sitten, kun omalla opiskelupaikkakunnalla on tarjolla elämän perusevää eli työ, asunto, harrastusmahdollisuuksia ja turvallinen elinyhteisö.

”Kyse on lopulta siitä, miten suomalainen yhteiskunta ottaa vastaan maahanmuuttajat. Ja tämä on meidän kaikkien yhteinen haaste.”

Tukea työllistämiseen



”Suomen viime vuosikymmenien huikean menestyksen keskeinen avaintekijä on ollut nouseva koulutustaso, joka uhkaa kääntyä jopa laskuun. Mikäli emme pysty uuteen käänteeseen, ajaudumme näivettymisen tielle”, Atte Jääskeläinen varoittaa.

Entistä useamman suomalaisen pk-yrityksen kasvua jarruttaa osaajapula. Keskuskauppakamarin aiemmin syksyllä tekemän kyselyn mukaan siitä kärsii jopa kaksi kolmasosaa yrityksistä.

Lääkkeeksi on tarjottu ulkomaalaisten osaajien palkkaamista, mutta tähän täkyyn ovat tarttuneet lähinnä isommat ja vahvasti vientiorientoituneet yritykset, joilla on siitä jo aiempaa kokemusta.

Sitran yliasiamiehen Atte Jääskeläisen mukaan selkeää kasvupotentiaalia omaavien pk-yritysten kohdalla voisi olla paikallaan jonkinlainen työllistämistuki, joka kannustaisi rekrytoimaan.

”Etenkin pienemmissä yrityksissä ensimmäisen ulkomaalaisen työntekijän palkkaamiseen liittyy monia kynnyksiä, joita ei välttämättä ole helppo ylittää”, hän toteaa.

Osaaminen ei useinkaan tuota ongelmia, mutta esimerkiksi kieli ja arkinen kommunikointi tuovat työyhteisöön nopeasti omat haasteensa. Näistä esteistä on kuitenkin Jääskeläisen mukaan päästävä yli, mikäli suomalaisyritykset aikovat pärjätä kiristyneessä osaajakisassa.

”Suomalaisen työelämän ja yrityskulttuurin on oltava jatkossa entistä houkuttelevampi myös ulkomailta tulevien silmissä.”

Osaamisvaliokunnan puheenjohtajan terveiset

Uskon vahvasti siihen, että Pohjois-Savon kasvuyritysekosysteemi voi kasvaa merkittävästi. Me ymmärrämme, että Pohjois-Savon menestys ja kilpailukyky perustuvat yrityksiin ja niiden korkeaan osaamiseen. Tätä osaamista tulee jatkuvasti uudistaa, kehittää, mutta myös entistä enemmän myös houkutella osaamista alueellemme. Osaajapula on konkretisoitunut laajalti osaamisen merkityksen. Tällaisina aikoina on hyvä pohtia sitä, että miten kasvupotentiaaliamme voidaan vahvistaa osaamisen näkökulmasta. Koulutuksella voidaan tukea osaajien saatavuutta, oppilaitosyhteistyöllä osaamisen uudistamista ja innovaatioiden syntyä. Alueen vetovoimaisuus on entistä tärkeämpi osa kasvua ja elinvoimaisuutta.

Vahva ja vahvistuva kasvuyritysekosysteemi tukee osaajien saatavuutta, houkuttelee investointeja ja lisää innovaatioita. Kansainväliset osaajat ovat olennainen osa tällaista ekosysteemiä. Kansainvälisten osaajat tulee ymmärtää laajasti, se pitää sisällään opiskelijat, tutkijat, asiantuntijat, ammattitaitoisen työvoiman, yrittäjät ja kasvuyrittäjät. Suomen maakuva on tällä hetkellä hyvä ja meillä olisi erinomaiset mahdollisuudet hyödyntää tähän liittyvät mahdollisuudet. Vetovoiman lisäksi pitovoiman merkitys on entistä tärkeämpää. Kysymys kuuluu, että osaammeko rakentaa avointa, uudenlaista yhteisöllisyyttä, joka toivottaa nämä osaajat tervetulleiksi. Miten voimme vahvistaa heidän mahdollisuuksiaan rakentaa menestystä kanssamme?

Kauppakamarilla on merkittävä rooli alueen kasvun ja kehittymisen tukena. Kauppakamari on myös yhteisen muutoksen rohkea veturi. Voisimmeko vahvistaa vetovoimaisuutta ja vastaanottavuutta sillä, että ottaisimme rohkeasti kehitettäväksi, että valiokuntatyöskentelyyn otettaisiin vahvasti kansainvälisiä osaajia mukaan toimintaan ja vaikka työkieleksi englannin suomen rinnalle. Tämä voisi sopia esimerkiksi osaamisvaliokunnalle. Haluan uskoa, että avoimuudella ja yhteisöllisyydellä voimme vahvistaa paikkamme osana läntistä maailmaa ja tarjota tänne muuttaneille uuden kasvuyhteisön. Haluan uskoa, että tämä lisäisi pidemmällä aikavälillä menestystämme, kilpailukykyämme ja osaamistamme.

Jan Blomberg

Osaamisvaliokunnan puheenjohtaja
Johtaja, Elinkeinot, työvoima, osaaminen-vastuualue
Pohjois-Savon elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus



Menestyksekkäs henkilöstöjohtaminen

Henkilöstö on tärkein voimavara ja menestyksen tekijä, siksi henkilöstöjohtamisen koulutus on aina panostus tulevaisuuteen.

Koulutuksessa ajankohtaisia aiheita mm. monipaikkaisen työn mahdollisuudet, onnistunut rekrytointi ja työolainsäädäntö. Toteutus monimuoto opetuksena joustavasti verkossa ja itsenäisesti opiskellen, 16.1.-14.6.2024.

 ysao.fi/henkilostöjohtaminen



ysao
YLÄ-SAVON AMMATTIOPISTO

YSAO
Asevelikatu 4,
74100 Iisalmi

Lisätietoja
Kristiina Hartikainen
kristiina.hartikainen@ysao.fi
050 4720373

Antaa taidon näkyä.

Etäkoulutuksia

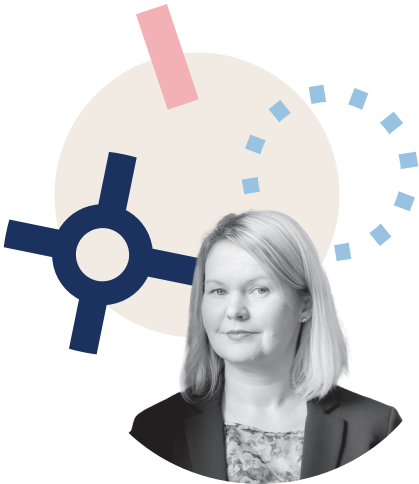
Analytiikka ja markkinoinnin tulosten mittaaminen
12.12.2023

Palvelumuotoilu kehittämisotteena
12.12.2023

Ymmärrä koodausta
14.12.2023

Katso kaikki verkkokoulutukset:
www.kauppakamarikauppa.fi

Tuleva kasvu vaatii osaavaa työvoimaa



JOHANNA SIPOLA

Varatoimitusjohtaja; johtaja, vaikuttaminen ja kilpailukyky, Keskuskauppakamari

Kauppakamareiden kyselyn mukaan lähes 60 prosenttia yrityksistä kärsii osaajapulasta. 66 prosenttia yrityksistä ilmoittaa, että osaajapula rajoittaa yrityksen kasvua ja liiketoiminnan kehittämistä.

Tulos on pysäyttävä, kun ottaa huomioon heikon suhdannetilanteen ja pessimistiset tunnelmat lähes kaikilla toimialoilla. Eniten pulaa on työntekijöistä tekniikan aloilla, IT-alalla sekä kaupan ja palveluiden aloilla. Myös sote-alaa vaivaa henkilöstövaje.

Suurin tarve yrityksissä on ammatillisen koulutuksen saaneille työntekijöille, joita tarvitsee kaikista koulutustaustoista eniten lähes 60 prosenttia yrityksistä. Ammattikorkeakoulutuksen saaneita tarvitaan eniten noin 25 prosentissa yrityksistä ja yliopistokoulutuksen saaneita reilussa 15 prosentissa yrityksistä.

Vaikka suhdannetilanne on vähentänyt työvoiman kysyntää ja helpottanut osaajapulaa vuoden takaiseen verrattuna, ei osaajapula näytä seuraavan talouden suhdanteita yhtä tiiviisti kuin aikaisemmin. Osaajapulasta näytetään muodostuneen yrityksiä ja koko Suomea vaivaava krooninen ongelma, jonka juuret ovat syvällä heikossa väestönkehityksessä sekä rakenteellisissa työvoiman kohtaanto-ongelmissa.

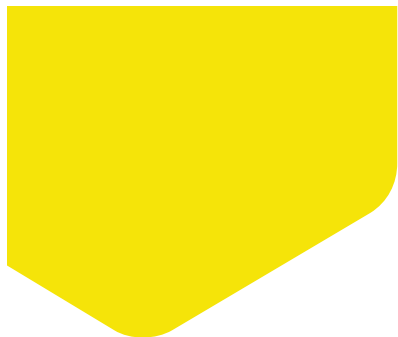
Tilanne on huolestuttava, sillä osaavan työvoiman saatavuus ei saa muodostua pullonkaulaksi tuleval-

le talouskasvulle. Esimerkiksi vihreän siirtymän investointisuunnitelmat eri puolilla maata tarvitsevat toteutuakseen tekijöitä.

Osaajapulaan on etsittävä ratkaisuja taukoamatta, sillä muuten taloutemme mukautuu lähes huomaamatta potentiaaliaan pienemmälle tasolle. Yhtä ratkaisua ongelmaan ei ole vaan tarvitaan liuta erilaisia toimenpiteitä.

Jos yrityksiltä kysytään, merkittävin ratkaisu osaajapulaan on koulutuksen sisältöjen kehittäminen vastaamaan paremmin työelämän tarpeita. Kauppakamareiden kyselyn perusteella yritykset haluavat myös kehittää yritysten ja oppilaitosten yhteistyötä. Lisäksi hallituksen Pohjoismainen työlinja vaikuttaa saavan yrityksiltä tukea, sillä yhdeksi keskeisimmistä ratkaisuista nousee työn vastaanottamisen kannusteiden parantaminen.

Listasta ei pidä myöskään unohtaa osaamisperusteisen maahanmuuton lisäämistä nykyisestä. Tarvitsemme tavoitteellista ja rohkeampaa maahanmuuttopolitiikkaa, jolla pyritään vastaamaan työmarkkinoiden osajatarpeeseen ja joiltain osin myös korjaamaan Suomen väestörakenteeseen liittyviä haasteita. Kansainvälisten työntekijöiden lupaprosesseja on nopeutettava, saatavuusharkinnasta luovuttava ja samanaikaisesti koko yhteiskunnan on kansainvälistyttävä.



**TAITAJA
MÄSTARE**
Kuopio 2024



Haluatko olla osana Pohjois-Savon suurinta tapahtumaa vuonna 2024?

Taitaja2024 Kuopio -tapahtumaan osallistuvat halutuimmat työnantajat ja kiinnostavimmat kumppanit, jotka voivat löytää itselleen sopivimmat huipputekijät ja ammattiosaajat – **olethan yksi heistä!**

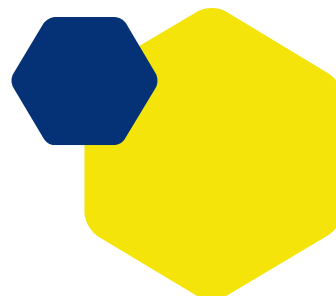
Lähde Taitaja2024-kilpailun kumppaniksi!

Skannaa QR-koodi ja tutustu tutustu kumppanuuspaketteihin.



Kumppanuusvastaava

 Sari Hartikainen
 sari.hartikainen@sakky.fi
 044 785 3196
taitaja2024.fi





HYVÄKSYTTY
HALLITUKSEN JÄSEN®

Investoi hallitusosaamiseen – HHJ-koulutuspäivät 2024

HHJ® – Hyväksytty hallituksen jäsen -kurssi
13.3.–10.4.2024 Varkaus

HHJ® – Hyväksytty hallituksen jäsen -kurssi
8.5.–5.6.2024 Kuopio

HHJ® – Hyväksytty hallituksen jäsen -kurssi
11.9.–9.10.2024 Kuopio

HHJ-puheenjohtajakurssi
6.11.–7.11.2024 Kuopio

Lue lisää ja ilmoittaudu:
www.kauppakamarikauppa.fi

