



PULA UUSISTA OSA AJISTA PAHENEET

KASVU EI SYNNY ITSEKSEEN

YRITYKSET VOIVAT MENESTYÄ, JOS niille on tarjolla osaavaa työvoimaa, toimivat liikenneyhteydet kotimaan ja ulkomaan markkinoille, kestävään kehitykseen perustuvaa liiketoimintaa, joustavat ja avoimet työmarkkinat, elinvoimainen kaupunkiseutu toimivine asunto- ja hyvinvointipalveluineen, kilpailukykyinen yritysverotus sekä kannustimia investointeihin ja innovaatioihin.

KILPAILUKYKYINEN TOIMINTAYMPÄRISTÖ ANTAA YRITYKSILLE puitteet luoda uusia työpaikkoja, kehittää yhteiskuntaa sekä mahdollisuuden tulouttaa yhteiskunnalle yhteisöveroja, joita Uudenmaan yritykset maksoivat vuonna 2018 yli 3,5 miljardia euroa.

KAUPUNGISTUMINEN ON GLOBAALI TRENDI. Helsingin seudun kasvun merkitys kasvun lähteenä on iso. Esimerkiksi 2010-luvulla Helsingin seudun liikenneinvestoinneista valtion osuus on pienentynyt 85 %:sta 28 %:iin. Samaa linjaa edustaa korkeakoulujen selkeä aliresursointi, sillä Uudenmaan nuorille ei ole tarjolla riittävästi aloituspaikkoja. Oma lukunsa on vasta nimetty 12-vuotisen liikennesuunnitelman yhteistyöryhmä, johon ei mahtunut yhtään Uudenmaan alueen edustajaa.

KASVU EI SYNNY UDELLAMAALLAKAAN itsekseen, vaan edellyttää valtion panostuksia ja pk-seudun kuuntelemista. Toivottavasti hallituksella on kyky tehdä järkeviä tulevaisuusinvestointeja ja osallistua aikaisempaa enemmän myös Uudenmaan infran kehittämiseen ja osaamiseen.

■ MARKKU LAHTINEN, JOHTAJA



6-9

JOHTAJA JOHTAA IHMISIÄ MYÖS DIGIAIKANA

MILLAISTA OTETTA DIGITALISAATIO VAATII johtamiselta? Digiaikanakin johtaja johtaa ihmisiä – ei laitteita, sovelluksia tai algoritmeja.



10

OPINTOVAPAAN SIIRTÄMINEN

TYÖNANTAJA VOI SIIRTÄÄ OPINTOVAPAATA enintään kuusi kuukautta, jos se haittaa tuntuvasti työnantajan toimintaa. Mahdollisuutta vapaaseen ei ole mahdollisuutta kieltää.



■ PÄÄTOIMITTAJA Rauha Kiljunen-Ruotsalainen
 ■ TOIMITUSSIHTEERI/TAITTO Marianne Holm
 ■ JULKAISIJA Helsingin seudun kauppakamari
 ■ KUSTANTAJA Helsingin Kamari Oy ■ PAINOS 10 000
 Savion kirjapaino Oy ■ KANSI Timo Mäkinen

13

KAUPPAKAMARIN KOULUTUSKALENTERI 2020

NAPPAA KEVÄÄN KOULUTUSVINKIT TALTEEN. Löydät koulutukset myös osoitteesta kauppakamari-kauppa.fi.

18-23

PULA OPISKELUPAIKOISTA HAITTAA YRITYKSIÄ

YKSI OPISKELUPAIKKA, SEITSEMÄN HAKIJAA. Uudenmaan opiskelupaikkojen kova kysyntä näkyy myös Aalto-yliopistossa.



PÄÄKIRJOITUS

Vauhtia työlupiin!

VIIME VAALIKAUDELLA ENEMMISTÖ KANSANEDUSTAJISTA allekirjoitti eduskunta-aloitteen, jonka mukaan ETA-alueen ulkopuolelta maahan tulevan työvoiman saatavuusharkinnasta tulee luopua. Asiaa ei kuitenkaan otettu nykyisen hallituksen ohjelmaan. Sen sijaan työlupien käsittelyä luvattiin helpottaa. Tälläkin tiellä päästäisiin eteenpäin, jos teot vastaisivat puheita.

HALLITUSOHJELMASSA TAVOITTEEKSI ON ASETETTU työlupien käsittely keskimäärin yhden kuukauden ajassa. Tavoite on työvoimaa tarvitsevien yritysten kannalta oikea, mutta toistaiseksi sen saavuttamisessa ei ole edetty. Käsittelyajat ovat pikemminkin kasvaneet kuin lyhentyneet. On aivan järjetöntä, että yritykset eivät voi perustaa tuottavia työpaikkoja siksi, että hallinto ei pysty käsittelemään työvoima-asioita riittävän nopeasti.

YRITYSTEN KIPEÄSTI TARVITSEMIEN ERITYISASiantuntijoiden työ- ja oleskelulupien saaminen on osoittautunut käsittämättömän vaikeaksi. Näistä osaajista käydään kovaa kansainvälistä kilpailua eikä heidän kyykyttämisensä jopa yli puolen vuoden mittaisiksi venyvillä käsittelyajoilla mitenkään paranna suomalaisyritysten vetovoimaa. Erityisasiantuntijoiden lupahallinnon vaikeudet rasittavat muun muassa peliteollisuuden ja it-alan toimintaa.

HELSINGIN SEUDULLA KYSE ON kuitenkin paljon erityisasiantuntijoita laajemmasta ongelmasta. Monet alat ovat täysin riippuvaisia ulkomailta tulevasta työvoimasta. Esimerkiksi kiinteistöpalveluissa, kuljetusallalla ja rakentamisessa monet työt jäisivät tekemättä ilman ulkomaisten osaajien panosta. Useilla palvelualoilla, esimerkiksi kaupan, hoidon- ja ravitsemisallalla ollaan lähestymässä samaa tilannetta.

ULKOMAILTA SUOMEEN TULEVAN TYÖVOIMAN lupiasioiden käsittely on pitkittynyt erityisesti Maahanmuuttovirasto Migrissä. Migri on etsinyt apua käsittelyruuhkiinsa tekoälyn käyttöön ottamisesta päätöksenteossa, mutta nämä suunnitelmat ovat tyssänneet eduskunnassa perustuslakivaliokunnan vastustukseen. Tähän juridisen puhtasoppisuuden ja hallinnon tehokkuuden ristiriitaan täytyy löytää selkeä ja nykyaikainen ratkaisu.

UUDENMAAN TE-TOIMISTO KÄSITTELEE TYÖLUPA-ASIAT

nykyään erittäin nopeasti. International House Helsinki on myös hyvin toimiva esimerkki useiden hallinnonalojen palveluiden menestysksekästä kokoamista samaan kokonaisuuteen. Näitä esimerkkejä pitäisi kyetä monistamaan koko maahan ja kaikkiin viranomaisiin.

PALVELUPROSESSEJA PYSTYTÄÄN KYLLÄ

JULKISELLA sektorillakin kehittämään, kun siihen löytyy tahtoa ja poliittista tukea. Jotta yhden kuukauden käsittelyaikatavoitteeseen päästään, tulee palveluprosessien tehostamisen lisäksi arvioida ulkomaalaislain muutostarpeita, yksinkertaistaa saatavuusharkintakäytäntöjä sekä käynnistää työlupa-asioiden siirto Migristä työ- ja elinkeinoministeriöön.

■ HEIKKI J. PERÄLÄ,
TOIMITUSJOHTAJA

International House Helsinki on hyvin toimiva esimerkki useiden hallinnonalojen palveluiden menestysksekästä kokoamista samaan kokonaisuuteen.



Perinteikäs kello- ja kultasepänliike Lindroos on alansa huippuosaaja

Aleksinkulmassa sijaitseva kello- ja kultasepänliike Oy Osk. Lindroos Ab edustaa kellomaailman huippumerkkejä ja tekee vaativimmatkin kultasepäntyöt asiakkaiden toiveiden mukaisella tavalla.



Lindroosin Aleksinkulman myymälässä asiakkaita palvelevat toimitusjohtaja Antti Keisu sekä myyjä Elena Sytchov.

Vuonna 1878 Jyväskylään perustettu Oy Osk. Lindroos Ab on eräs maamme vanhimmista kello- ja kultasepänliikkeistä, ja Helsingissä yritys aloitti toiminnan vuonna 1890. Vuonna 2016 yritykselle avattiin uusi myymälä Aleksinkulmaan, Aleksanterinkadun ja Mikkonkadun kulmaukseen.

– Hyvä sijainti on meille elintärkeä, koska sekä kotimaisten että Helsingissä vieraillevien ulkomaisten asiakkaiden pitää löytää meidät helposti, kertoo toimitusjohtaja **Antti Keisu** keskeisen liikepaikan merkityksestä.

Lindroosilla asiakkaita palvelee aina parhailla mahdollisilla taidoilla, ja myös perinteikkyyks voidaan määrittää erääksi Lindroosin toiminta-arvoksi.

– Joillakin asiakkailla jo heidän isovanhempansa ovat olleet asiakkaitamme. Perinteikkyyteen liittyy henkilökuntamme sitoutuneisuus, joka puolestaan antaa palvelualalle perspektiiviä. Asiakkaat arvostavat saadessaan palvelua itselleen tutulta ja luotettavalta henkilöltä useiden vuosien ajan.

KORKEATASOISUUS JA ARVOKKUUS

Lindroosin neljässä tyylikkäässä myymälätilassa asiakkaat voivat tehdä mieleisiään valintoja tilanteensa mukaisesti kautta maa-

ilman tunnetuista merkeistä, kuten Rolex, Cartier, TAG Heuer ja Bvlgari.

– Lahjaksi tai itselle hankittujen tuotteiden kohdalla saattavat ostokset olla tunnepitoisia. Kyse voi olla vaikkapa tietyn etapin saavuttamisesta, jolloin kyseessä voi olla esimerkiksi ikä tai opinnoista valmistuminen. Korkealaatuiset tuotteet ovat ajattomia, ja oikealla tavalla huollettuna ne säilyttävät arvonsa ja arvokkuutensa pitkälle tulevaisuuteen, kuvailee Antti Keisu.

Kellosepäntöiden kohdalla Lindroos on tuotevalikoimansa erikoisosaaja.

– Kaikkiin myytäviin tuotteisiin on saatavilla huolto- ja korjauspalvelut, sillä palveluiden saatavuus on asiakkaille ehdottoman tärkeää. Olemme keskittäneet voimavaroja kellohuoltoon, ja kellosepämmme tekevät valtuutettuja huoltoja esimerkiksi Rolexin, Cartierin ja Breitlingin tuotteille.

Ja juuri luksuskellojen kohdalla voidaan maassamme havaita harrastuneisuuden lisääntyminen.

– Kiinnostus kelloihin on kasvattanut suosiotaan todella paljon, sillä ihmiset haluavat ostaa käyttöönsä elämänsä eri tilanteisiin sopivia kelloja. Kellojen käyttäjäkunta on nuorentunut, ja kello nähdään pitkäaikaisena hankintana, luonnehtii Keisu.

KELLO KUVASTAA KANTAJAN ASEMAA

Luksuskello symboloi kantajansa asemaa henkilö- ja yritystasolla merkittävällä tavalla.

– Kaikkien ammattiryhmien edustajat saattavat löytää kellon luonnehtimaan omaa asemaansa. Joku saattaa käyttää luksuskelloa juhlatilanteessa, vaikka hän sitten käyttäisikin työssään toista kelloa. Suhtautuminen varallisuuteen on tullut hyväksyvämmäksi, ja tästä eräänä esimerkkinä on laadukkaaseen kelloon sijoittaminen, määrittelee Antti Keisu.

Sveitsissä valmistetaan yli 90 prosenttia maailman mekaanisista luksuskelloista, ja kellon valmistuksen perinteet ovat käynnistyneet jo 1500–1600-luvulta.

– Mekaanisissa kelloissa arvostetaan sveitsiläistä hienomekaniikkaa, kestävyyttä ja käsitöitä. Kellon hankintaa määrittävät sekä tunne- että tekniset asiat, ja jotkut kellomallit saattavat jo olla ikonisia. Kuten Omegan Diver 300M, joka tuli markkinoille ensimmäistä kertaa 25 vuotta sitten.

Aleksinkulman myymälässä kaikki kellot edustavat sveitsiläistä huippulaatua, ja kelloaiheessa Lindroos järjestää kanta-asiakkailleen kelloiltoja.

– Kanta-asiakasilloissa esittelemme tuotteita, ja useinkin kelloiltaan saapuu Keski-Euroopasta vieraaksi jonkun kellomerkin edustaja. Näihin asiakasiltoihin toivotamme tervetulleeksi myös Helsingin seudun kaupakamarin jäsenistöön kuuluvia henkilöitä, kannustaa Keisu kaupakamarilaisia.

Oy Osk. Lindroos Ab

Aleksanterinkatu 46
00100 Helsinki
p. (09) 624 188
lindroos@lindroos.fi
www.lindroos.fi

Vahvistus neuvontatiimiin

JUKKA SÄIKKÄLÄ ON LIITTYNYT mukaan kauppa-kamarin neuvontatiimiin syyskuussa.



KTM Jukka Säikkälä, ulkomaankaupan määräysten asiantuntija.

JUKKA OPASTAA YRITYKSIÄ TAVARA-VIENTIIN liittyvissä asiakirjavaatimuksissa ja ulkomaankaupan määräyksissä. Hänellä on pitkä kokemus kyseisistä neuvonta-tehtävistä, sillä hän työskenteli ennen kauppakamariin siirtymistään lähes

25 vuoden ajan Finprolla ja Business Finlandissa. Hän järjestää myös vientikauppaan liittyviä

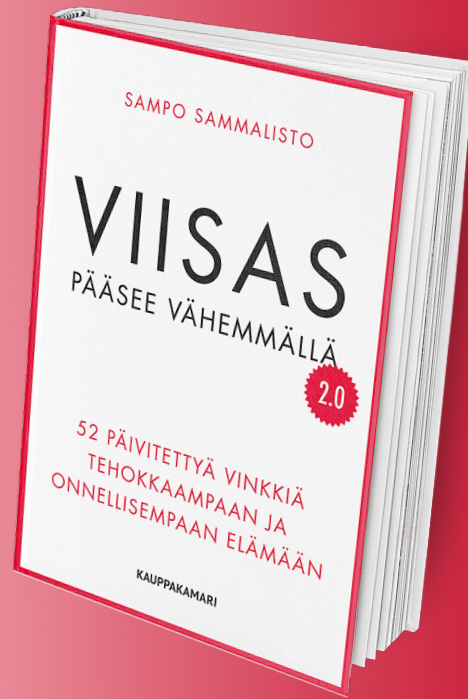
seminaareja, joista seuraavat ovat 30.1.2020 ja 24.3.2020.

LISÄTIETOJA SEMINAARIEN OHJELMASTA LÖYTYY kauppakamarikauppa.fi.



Lahjoita nuorelle Syy elää

HELSINGIN SEUDUN KAUPPAKAMARI TUKEE joulu-tervehdysten sijaan tänäkin vuonna nuoria lahjoitamalla Diakonissalaitoksen Syy elää -kampanjaan.



Viisas pääsee vähemmällä 2.0

– 52 päivitettyä vinkkiä tehokkaampaan ja onnellisempaan elämään

MIKÄ KIRJA?

Kirja on nykyaikaisen ihmisen selviytymisopas, jonka käytännölläheisillä ja tutkitusti toimivilla vinkeillä pystyt menestymään paremmin sekä töissä että vapaa-ajalla.

MIKSI?

Lue tämä kirja, jos haluat parempaa elämää itsellesi ja läheisillesi. Tuntuuko, että työpäiväsi kuluvat väärin asioiden parissa eikä aika meinaa riittää niiden tärkeimpien töiden tekemiseen? Lipsutko turhan usein tekemään töitäsi iltaisin tai viikonloppuisin, vaikka haluaisit viettää laatu-aikaa perheesi kanssa? Tunnetko itsesi väsyneeksi lähes joka päivä? Kaipaisivatko ruokavaliosi tai elintapasi remonttia? Huolettaako taloudellinen turvallisuutesi?

Mikäli tunsit edes yhden piston sydämessäsi, tarvitset tätä kirjaa.

KENELLE?

Inspiroiva kirja niille, jotka haluavat parantaa yksinkertaisilla, toimivilla vinkeillä elämänlaatuansa ja työnsä tehokkuutta.

MISTÄ SEN VOI OSTAA?

Kirja on ostettavissa kauppakamarin myymälästä Helsingistä osoitteesta Kalevankatu 12 sekä hyvin varustetuista kirjakaupoista kautta maan.

Voit tilata kirjan myös verkkokaupastamme www.kauppakamarikauppa.fi sekä muista verkkokirjakaupoista tai sähköisenä www.ellibs.fi. Nyt myös saatavana BookBeatilta ja StoryTeliltä.

”Tuntuuko, ettei aika meinaa riittää tärkeimpien tärkeimpien töiden tekemiseen?”

JOHTAJA JOHTAA IHMIISIÄ MYÖS DIGIAIKANA

Digitalisaatio mullistaa monen toimialan bisnesmalleja ja vaatii johtamiselta uudenlaista otetta, mutta millaista? Tätä asiaa pohditaan nyt yritysten johtoryhmissä.

JOHDON KONSULTTI JA VIESTINTÄASiantuntija **Jukka Saksi** on havainnut, että digiaikana tarvittavasta johtamisesta on liikkeellä paljon vääriä käsityksiä.

– Yleinen harhaluulo on, että digiajan johtaminen olisi vain teknologian johtamista, vaikka kyse on ennen muuta yrityksen arvojen ja kulttuurin johtamisesta. Digiajan murros on paljon muutakin kuin teknologiaa. Siksi se koskettaa kaikkia yrityksiä, Saksi sanoo.

Hän korostaa, että digiaikanakin johtaja johtaa ihmisiä – ei laitteita, sovelluksia tai algoritmeja. Jatkossakin lähtökohtana on, että sitoutunut ja motivoitunut henkilöstö on yrityksen arvokkain voimavara.

Uudenlainen ote johtamiseen

– Teknologia on vain työkalu. Ihminen on jatkossakin kuskin paikalla.

SAKSIN MIELESTÄ DIGIAIKANA JOHTAJIEN on oltava entistä parempia ihmisjohtajia. Työntekijöitä on osattava motivoida ja sitouttaa oikealla



Digiaikana johtajien on oltava entistä parempia ihmisjohtajia. Työntekijöitä on osattava motivoida ja sitouttaa oikealla johatmisella ja kannustimilla.

johtamisella ja kannustimilla.

Tulevaisuudessa johtamisessa korostuu vuorovaikutteisuuden ja empatian tarve. Esimies näyttää suuntaa, mutta hänen on myös ymmärrettävä työntekijöiden erilaisia tarpeita ja annettava heille mahdollisuus onnistua työtehtävissään.

Saksin mukaan perinteinen johtaminen on perustunut pitkälti kontrolliin. Johtaja haluaa, että hän pystyy hallitsemaan kaikkea, esimerkiksi viestintää.

– Jokaisen johtajan kannattaa pikkuhiljaa luopua ajatuksesta, että hän pystyisi kontrolloimaan kaikkea. Digitaalisten alustojen ja sosiaalisen median myötä kukaan ei voi enää hallita esimerkiksi sitä, mitä yrityksestä, palveluista, työntekijöistä tai johtajista puhutaan.

Saksin mielestä näissäkin asioissa on hyvä käydä keskustelua henkilöstön kanssa ja laatia esimerkiksi yhdessä pelisäännöt somen käytöstä yrityksen asioissa.

– Tärkeintä on rakentaa sellaista kulttuuria, jossa kannustetaan olemaan samaan aikaan sekä rohkea että vastuullinen. Ihmiset arvostavat, jos heidän harkintaansa luotetaan.

JUKKA SAKSILLA ON VIESTINTÄ- ja tutkimusyritys Johtaja on Media!, joka sai alkunsa hänen väitöskirjastaan. Finanssialan toimialamurrokseen keskittynyt tutkimus nosti esiin läpinäkyvyyden ja luottamuksen merkityksen johtamisessa.

– Mahdollisimman avoin viestintä on oleellista. Kulmahuoneen ovi kannattaa ottaa pois kokonaan, mutta toisaalta viestintä ei ole johtajan yksilösuoritus. Se on koko tiimin asia.

Ovi irti kulmahuoneesta

Saksi sanoo, että perinteisiin johtamis- ja viestintätapoihin tottuneille johtajille digiaika vaatii ajattelutavan muutosta.

– Ennen ajateltiin, että tiedon panttaaminen on valtaa. Nyt tiedon jakaminen on valtaa, eikä mitään voi oikein enää peittää. Johtajilta vaaditaan uskallusta olla mahdollisimman avoin ja läpinäkyvä.

SAKSI ON HAVAINNUT, ETTÄ uusi teknologia voi tuntua johtajasta vieraalta ja hieman pelottavaltakin

asialta. Hän kannustaa kuitenkin seuraamaan teknistä kehitystä ja pohtimaan, kuinka uusia digitaalisia työkaluja voidaan hyödyntää yrityksessä.

– Tässäkään asiassa kaiken viisauden ei tarvitse löytyä johtoryhmästä. Johtajan kannattaa luottaa työntekijöiden asiantuntemukseen, sillä päivittäistä työtä parantavat pienet innovaatiot lähtevät usein eturintamasta eli henkilöstöstä.

Digiaikaan kuuluu tekniikan vauhdikas kehitys. Saksi toivoo yrityksiin kulttuuria, jossa rohkaistaan kokeilemaan uusia asioita.

Johtajuus perustuu arvoihin

DIGIAJAN JOHTAJAN MUISTILISTA

- 1.** Digiajan johtaminen ei ole teknologian johtamista. Se on ennen muuta ihmisten, arvojen ja kulttuurin johtamista.
- 2.** Varmista, että yrityksesi johto ymmärtää robotiikan ja tekoälyn vaikutukset työhömmö. Ei tarvitse itse osata koodata, vaan hahmottaa kokonaisuuksia päätöksentekoa varten.
- 3.** Osallista henkilöstö ja hyödynnä heidän asiantuntemustaan. Kaiken viisauden ei tarvitse löytyä johtoryhmästä.
- 4.** Rakenna kokeilemisen kulttuuria. Päivittäistä työtä parantavat pienet innovaatiot lähtevät usein eturintamasta eli henkilöstöstä.
- 5.** Tee yrityksestäsi media. Viestintää kannattaa ajatella strategisena asiana, sillä läpinäkyvyys ja avoimuus vahvistavat yrityksen mainetta. Viestintä ei ole johtajan yksilösuoritus, vaan koko tiimin asia.

SAKSI MIELESTÄ ARVOT OVAT

digiaikana hyvän johtajuuden kivijalka. Niiden avulla yritys voi erottautua kilpailijoistaan ja perustella tekemistään päätöksiä. Arvojen kautta johtaminen vahvistaa luottamusta ja antaa tekemiselle vahvan tarkoituksen.

– Yrityksen arvot ja kulttuuri nostattavat aina tunteita. Ne joko sitouttavat henkilöstöä tai vieraannuttavat heitä yrityksen tavoitteista.

Saksin havaintojen mukaan yleinen ongelma on, että yrityksen arvoja ei ole mietitty syvällisesti koko henkilöstön kesken. Arvot saattavat olla johtoryhmän laatima lista kauniita ajatuksia yrityksen nettisivuilla, mutta yrityksen arjessa ne eivät näy.

Saksin mukaan etenkin moni nuori työntekijä edellyttää, että yrityksen arvot vastaavat hänen omaa

ajatusmaailmaansa. He edellyttävät, että kaikki saavat osallistua ja kokea tekevänsä merkityksellisiä asioita.

– Monien tutkimusten mukaan työn merkityksellisyys on paljon tärkeämpi kuin vaikkapa palkka.

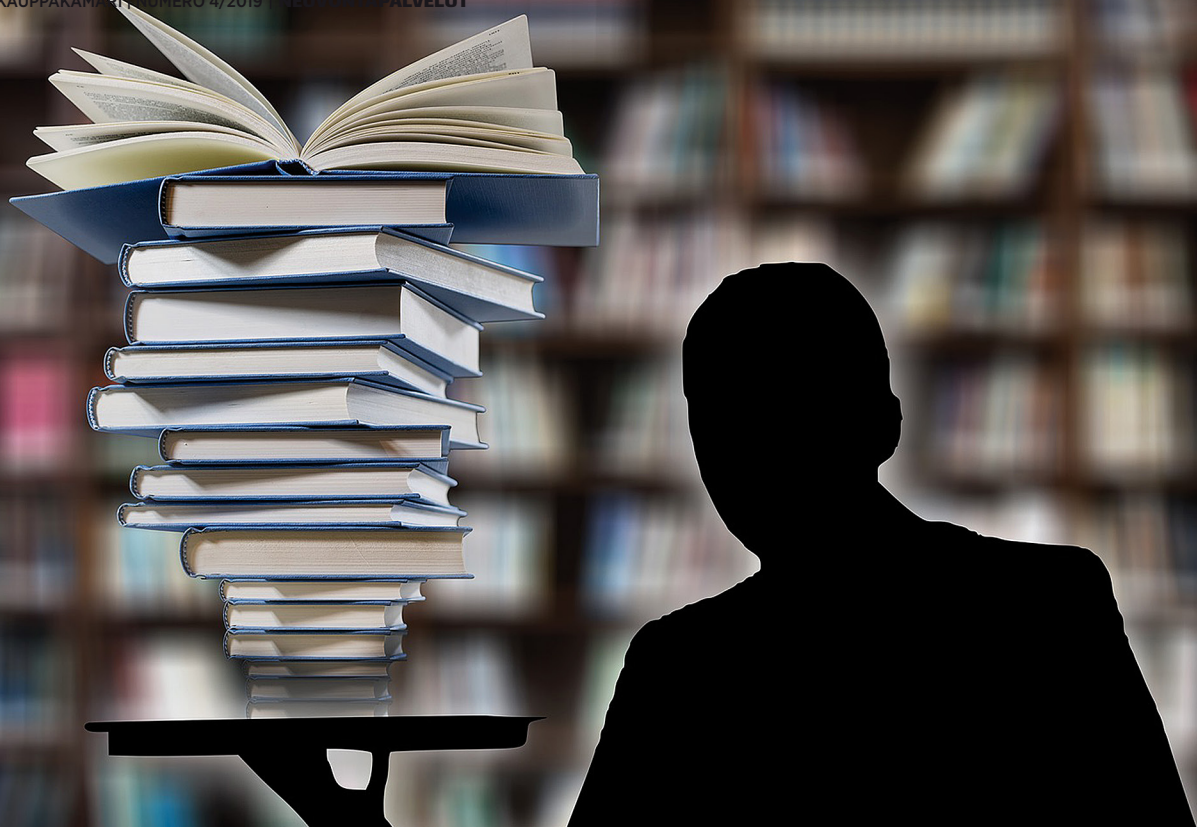
Saksi huomauttaa, että varsinkin nuoremmat sukupolvet ajattelevat työpaikkaa isona tiiminä. Siinä jokaisella on oma roolinsa, mutta kaikki ovat ihmisinä samalla viivalla johtajia myöten.

– Pelkän aseman kautta johtaminen kannattaa heittää roskakoriin, sillä etenkin nuoret eivät tätä arvosta. He arvostavat yhdessä tekemistä, jossa luodaan työpaikan pelisäännöt ja arvomaailma.

■ TEKSTI JA KUVAT: MATTI REMES, TAITTO: TIMO MÄKINEN



Digiaikaan kuuluu tekniikan vauhdikas kehitys. Saksi toivoo yrityksiin kulttuuria, jossa rohkaistaan kokeilemaan uusia asioita.



Opintovapaan siirtäminen

Työnantajalla ei ole mahdollisuutta kieltää opintovapaata. Työnantaja voi siirtää opintovapaata, jos se haittaa tuntuvasti työnantajan toimintaa.

VAPAATA SAA KERRALLA SIIRTÄÄ enintään kuusi kuukautta. Jos kyseessä on harvemmin kuin kuuden kuukauden välein alkava koulutus, opintovapaan alkua voi siirtää enintään seuraavan koulutusjakson alkamiseen.

TUNTUVAN HAITAN AIHEUTUMISTA ARVIOIDAAN tapauskohtaisesti. Esimerkiksi tilanne, jossa sijainen on välttämätön, mutta sellaista ei ole saatavilla, voi oikeuttaa työnantajan siirtämään opintovapaan alkua. Lisäksi työnantajalla voi olla vaikeuksia hankkia sijaisia, jos useampi työntekijä hakee opintovapaata samaan aikaan. Tilapäinen henkilöstövaje voi joissain tilanteissa oikeuttaa opintovapaan siirtämiseen, mutta työnantajan toiminnassa jatkuvasti esiintyvä henkilöstövaje ei voi olla perusteena opintovapaan siirtämiselle.

MIKÄLI TYÖNTEKIJÄN AIKAISEMMASTA OPINTOVAPAASTA on kulunut alle kuusi kuukautta, työnantaja voi siirtää opintovapaata, vaikka siitä ei aiheutuisikaan työnantajalle tuntuvaa haittaa. Siirto-oikeutta ei kuitenkaan ole, jos opintovapaalla saatetaan loppuun aiemmalla opintovapaalla aloitettu opiskelu tai koulutus.

VÄHINTÄÄN VIIDEN TYÖNTEKIJÄN YRITYKSISSÄ työnantaja voi siirtää työntekijän opintovapaan alkamisajan kohtaa vain kaksi kertaa peräkkäin. Pienemmässä yrityksessä työnantajan oikeutta opintovapaan siirtämiseen ei ole rajoitettu kahteen kertaan, vaan se voi olla jatkuvaakin. Kummassakin tapauksessa siirtäminen edellyttää, että opintovapaasta aiheutuu työnantajan toiminnalle tuntuvaa haittaa.

JOS USEAMPI TYÖNTEKIJÄ HAKEE opintovapaata samalle ajalle, työnantaja voi päättää, kenelle opintovapaa myönnetään, jos myöntäminen kaikille yhtä-aikaisesti aiheuttaisi yritykselle tuntuvaa haittaa. Etusijalla ovat tällöin työntekijät, jotka hakeutuvat ammatilliseen koulutukseen tai suorittamaan peruskoulun oppimäärää. Mikäli etusija ei tällä perusteella ratkea, on etusijalle asetettava ne työntekijät, jotka ovat saaneet vähiten koulutusta.

JOS TYÖNANTAJAN JA TYÖNTEKIJÄN välillä on erimielisyyttä siitä, onko työntekijällä oikeus opintovapaan pitämiseen, on työnantajalla tilanteessa tulkintaoikeus. Työntekijällä ei siis ole itsenäistä oikeutta jäädä opintovapaalle, jos työnantaja sen kieltää.

■ KIRSI PARNILA, LAKIMIES



Kirsi Parnila on kauppa-kamarin lakimies.



Seuraa näitä

PRH: ILMOITA HALLITUS KAUPPAKISTERIIN, jotta yritystä ei poisteta rekisteristä. Patentti- ja rekisterihallitus lähettää kehotuskirjeen yrityksille, joilla ei ole kaupparekisteriin merkittyä hallitusta. PRH voi poistaa toimivankin yrityksen kaupparekisteristä tai määrätä sen selvitystilaan, jos yritys ei kehotuksista huolimatta ilmoita hallitustaan kaupparekisteriin.

VARAINSIIRTOVERO OMAVEROON. JATKOSSA HENKILÖASIAKKAAT ja yhtiöt voivat ilmoittaa ja maksaa varainsiirtoveron OmaVero-palvelussa. Varainsiirtoveron prosentit ja veron laskeminen säilyvät ennallaan. Kiinteistön kaupasta on annettava varainsiirtoveroilmoitus, kun kaupat on tehty 1. marraskuuta tai sen jälkeen. Kiinteistökaupasta varainsiirtoveroilmoituksen antaa ostaja, vaikka kaupat olisi tehty kiinteistönvälittäjän välityksellä.

TULOREKISTERI-ILMOITTAMINEN HELPOTTUU VUONNA 2020. Hallitus esittää muutoksia, jotka keventävät pienyrittäjien, kansalaisjärjestöjen ja kansalaistoiminnan hallinnollista taakkaa tulorekisteri-ilmoituksissa. Tulojen ilmoittamisen määräaika pitenee, kun on kyse luontoiseduista, palkkaennakoista, verovapaasta kustannusten korvaamisesta ja rekisteröidyn yhdistyksen maksamista enintään 200 euron kertasuorituksista

VM ASETTANUT TYÖRYHMÄN SELVITTÄMÄÄN konserniverotuksen uudistamista. VM:n työryhmä ryhtyy selvittämään konserniverotuksen uudistamista ja lopullisten tappioiden verokohtelua. Uudistus perustuu hallitusohjelmaan. Työryhmän toimikausi päättyy 31. tammikuuta 2021.

Kysy neuvoa

Jätä työelämään ja taloushallintoon liittyvä kysymyksi KauppakamariTiedon vastauspankkiin www.kauppakamaritieto.fi

K. SAAKO TYÖNANTAJA MAKSAA kesken työsuhteen työntekijän vuosiloman rahana, jos työntekijä niin pyytää?

V: EI SAA. VUOSILOMA täytyy pitää lomana, ja se saadaan maksaa lomakorvauksena vain laissa erikseen mainituissa tilanteissa: työsuhteen päättyessä, työntekijän lähtiessä suorittamaan asepalvelusta, vapaaehtoista asepalvelusta tai siviilipalvelusta, työntekijän työkyvyttömyyden jatkuessa niin kauan, että lomaa ei voida pitää lomakautta seuraavan kalenterivuoden aikana tai säästövapaan osalta työsuhteen muuttuessa osa-aikaiseksi tai työntekijän joutuessa toistaiseksi lomautetuksi.

Kolme kysymystä

ULKOMAISESTA TYÖVOIMASTA

MITÄ TYÖNANTAJAN TULEE TEHDÄ ENNEN ULKOMAALAISEN TYÖNTEKIJÄN TYÖN ALOITTAMISTA?

EU- ja ETA-maiden kansalaiset voivat työskennellä Suomessa ilman oleskelulupaa kolmen kuukauden ajan. Kolmansien maiden kansalaiset tarvitsevat aina työntekijän oleskeluluvan. Työnantajan tulee varmistua, että hakijalla on voimassa oleva passi tai muu matkustusasiakirja ja että hän oleskelee laillisesti siinä valtiossa, josta oleskelulupahakemus laitetaan vireille. Jos ulkomaalaisella hakijalla on oleskelulupa ja hän asuu Suomessa, työnantajan tulee tarkistaa oleskeluoikeuden ja asiakirjojen olemassaolo. Hakijan tulee täyttää myös maahantulon yleiset edellytykset.

MITKÄ OVAT TYÖNANTAJAN VELVOLLISUUDET ULKOMAALAISEN TYÖNTEKIJÄN ALOITETTUA TYÖSSÄÄN?

Ulkomaalaisen työntekijän kohdalla tulee noudattaa suomalaista lainsäädäntöä ja työehtosopimuksia. Työnantajan on säilytettävä työntekijän henkilötiedot ja tiedot työnte-oikeuden perusteista neljä vuotta työsuhteen päätyttyä. Kolmannen maan kansalaisen kohdalla työnantajan on ilmoitettava työnte-on keskeiset ehdot TE-toimistolle viikon kuluessa työn aloittamisesta sekä ilmoitettava työpai-kan henkilöstöryhmän edustajille työntekijän nimi ja sovellettava työehtosopimus.

MITÄ TULEE HUOMIOIDA, KUN PALKKAAMME SUOMESSA OPISKELEVAN ULKOMAALAISEN?

EU- ja ETA-maiden kansalaiset saavat työskennellä Suomessa ilman rajoituksia. EU- ja ETA-alueen ulkopuolelta tulevat opiskelijat saavat työskennellä opintoihinsa kuuluvassa harjoittelussa ko-kopäiväisesti ja opintoihin liittymättömässä työssä keskimäärin 25 tuntia vii-kossa lukukauden aikana. Loma-aikoina EU- ja ETA-alueen ulkopuo-lelta tulevat opiskelijat voivat työskennellä ilman rajoituksia.

■ JOANNA AHOKANTO,
LAKIMIES





Antaako uusi työaikalaki riittäviä joustoja työajan järjestämiseen?

Työaikalain uudistamista on varmastikin erittäin suuressa joukossa yrityksiä malttamattomina odotettu ja toiveena on ollut saada lainsäädäntö, joka tukee nykyajan työelämää mahdollisimman hyvin. Uusi työaikalaki tulee voimaan 1.1.2020. Täyttyivätkö odotukset?



Hanna Skurnik-Järvinen,
Vice President,
Helsinki Airport HR,
Finavia Oyj

KYLLÄ JA EI. EDUSTAMANIKALTAISESSA yrityksessä on erityisenä haasteena yhdistää hyvin erilaiset työtehtävät ja työn vaatimukset siten, että kaikki tulevat kohdelluksi yhdenvertaisesti ja myös kokevat niin. Työajan järjestäminen, työajan korvaaminen ja yhteiset pelisäännöt ovat isoja tekijöitä tämän tilanteen ja kokemuksen luomisessa.

TARKASTELEN TÄSSÄ LYHYESSÄ KOLUMNISSA vain asiantuntijatyön työaikakysymyksiä ja niitä joustoja, joita uuteen työaikalakiin on luotu nimenomaan vaativaa asiantuntijatyötä ajatellen. Tärkeä kysymys meidän yrityksessämme on toki koko työaikalain kokonaisuus ja käymme tarkkaan läpi sen mukanaan tuomat muutokset ja niiden vaikutukset omiin ohjeisiimme. Asiantuntijatyön ja tietointensiivisen työn järjestäminen, sen johtaminen ja työajan korvaaminen ovat kysymyksiä, jotka ovat meillä jatkuvasti esillä ja niiden valossa uusi työaikalaki tuo mukanaan sekä hyvää että huonoa.

odotettu uudistus ja olemme toivoneet sellaista mahdollisuutta, että tietotyötä tekevä ihminen saa järjestää oman työaikansa työtä järkevimmin tukevalla tavalla. Uuden lain mahdollisuus levittää työpäivää ja työviikkoa laajemmalle mahdollistaa tämän. Sen sijaan työajan kirjaamiseen liittyvät vaatimukset, tarkka rajanveto siihen, kuinka suuri osuus tulee olla oman päättäväisyyden piirissä sekä erityisesti ison yrityksen haasteet luoda tehokkaita ja yhdenmukaisia järjestelmiä työajan seuraamiseen, ovat heikentäneet uusien säännösten hyödynnettävyyttä yrityksessä.

UUDESSA TYÖAIKALAISSA ON VIELÄ useita asioita auki, ja varmaankin vasta tuleva soveltamiskäytäntö näyttää, miten se toimii. Yrityksen näkökulmasta toivoisikin, että lain soveltamisessa huomioitaisiin myös käytännön yrityselämän konkreettiset jokapäiväiset haasteet ja pyrittäisiin tukemaan lain käytännön toimivuutta luomalla oikeuskäytäntöä, joka mahdollistaa lain joustavan tulkinnan.

JOUSTOTYÖ ON OLLUT MEIDÄN yrityksessämme

HANNA SKURNIK-JÄRVINEN, FINAVIA OYJ



Tiedon työntövoimaa

KAUPPAKAMARI

KOULUTUS

Koulutukset kevät 2020



TALOUS JA VERO

		jäsenetuhinta	normaalihinta
17.1.	Taloulosaajan viestinnän aamupäivä	395	495
18. - 22.1.	Alppiseminaari – Yrityksen sopimus-, vero- ja työoikeuspäivät	2480	2680
21.1.	Tuloslaskelman ja taseen hyödyntäminen yrityksen johtamisessa	495	695
22.1.	Riskienhallinta pk-yrityksen johtamisessa	495	695
29.1.	Ajankohtaista siirtohinnoittelusta	395	495
11.2.	Arvopapereiden käsittely kirjanpidossa ja verotuksessa	395	495
12.2.	Yhdistysten ja yleishyödyllisten yhteisöjen kirjanpito- ja tilinpäätöspäivä 2020	495	695
13.2.	Veroilmoitus 2019	395	495
25.2.	Edustus-, markkinointi- ja henkilöstökulut arvonnalisäverotuksessa	395	495
26.-27.2.	Kirjanpidon ajokortti® (peruskurssi)	710	910
26.2-19.3.	Kirjanpito-osaajan valmennuskokonaisuus	1200	1400
10.3.	Ohjelmistorobotiikan ja tekoälyn hyödyntäminen- kilpailuetu yrityksille	395	495
11.-12.3.	Arvonlisäverotuksen ajokortti® (peruskurssi)	750	950
18.-19.3.	Kirjanpidon jatkokurssi	710	910
20.3.	Kassavirtalaskelman idea	395	495
24.3.	Vientikaupan ajankohtaispäivä	495	695
26.3.	Verotuksen ajankohtaisaamupäivä	395	495
15.4.	FINANCIAL ASSISTANT – Talousassistentin valmennuspäivä	495	695
16.4.	Controllerin valmennuspäivä 2020	495	695
24.4.	Kulujen edelleenveloitus arvonnalisäverotuksessa -brunssiseminaari	350	450
28.4.	Ostoreskontra – tulkintatilanteet ja ratkaisut	395	495
13.-15.5.	Kirjanpito 2020 Tukholma -laivaseminaari	790	990
19.5.	Kansainvälisen arvonnalisäverotuksen ajankohtaiskatsaus	395	495
28.5.	Ostojen arvonnalisäveropäivä – kirjanpitäjän must know	395	495
9.6.	Käyttöomaisuuden poistot - kirjanpidossa ja verotuksessa	395	495

MARKKINOINTI, MYYNTI JA VIESTINTÄ

		jäsenetuhinta	normaalihinta
15-16.1.	Key Account Manager (KAM) -ajokortti®	750	950
5.2.	Totti Karpela: Piinaavat valittajat	390	490
3.3.	Palvelumuotoilun perusteet haltuun	490	600
4.3.	5 vaihetta digitaalisen myyntikanavan haltuunottoon -brunssi	395	495
9.3.	Jari Parantainen: Alennusmyynti kielletty	430	530
30.3.	Puhe-Judon™ peruskurssi	390	490
6.-7.5.	Project Manager -ajokortti	750	950
7.5.	Jari Parantainen: Palveluiden tuotteistaminen	430	530
26-27.5.	Key Account Manager (KAM) -ajokortti®	750	950
3- 4.6.	Key Account Manager -seminaari Tallinnassa	790	990

MUUT AIHEET

		jäsenetuhinta	normaalihinta
1.4.	Julkisen hallinnon ICT-hankinnat ja -sopimukset	460	570
2.-3.4.	Koulusihteerit	615	765
6.5	Liikematkustuksen riskienhallinta ja vastuullisuus	540	645
6.-8.5.	Sihteeri ja Assistentti 2020 laivaseminaari	715	915
10.2. 14.2.	Excel perusteet Excel jatko	460 / kurssi	490 / kurssi

Hintoihin lisätään alv 24%. Ulkomaan matka- ja laivaseminaareissa alv 0%.

JOHTAMINEN JA ESIMIESTYÖ

		jäsenetuhinta	normaalihinta
29.1. ja 4.3.	Tiimivastaavan ajokortti®	670	870
6.-7.2.	HHJ®-Puheenjohtajakurssi	1690	2140
12.-31.3.	Esimiehen työoikeus -valmennuskokonaisuus	1250	1450
17.3.	Asiantuntijasta esimieheksi	480	680
25.3.	Esimies ja työpaikan poissaolot, vuosiloma sekä työaika	470	670
31.3.	Esimies ja työsuhteen ongelma- ja päättämistilanteet	470	670
31.3.-5.5.	HHJ® – Hyväksytty hallituksen jäsen -kurssi	2300	2500
31.3.	Teknologian kehitysnäkymät ja tietoturva	350	450
7.4.	Konfliktin hallinnan taidot työpaikalla	470	670
23.4.	Tulokellinen johtaminen ja digiajan kasvustrategiat	490	690
28.4.	Asiakaslähtöisen työyhteisön kehittäminen ja johtaminen	460	660
5.5.	Idiootit ympärilläni? Toiminnan kehittäminen DISC-henkilöanalyysin avulla	560	760
18.-20.5.	Henkilöstöpäivät 2020 Helsinki-Tukholma-Helsinki	790	990
8.6.	Strateginen talousjohtaminen	490	690

HR JA TYÖSUHDE

		jäsenetuhinta	normaalihinta
15.1.	Työaikalain ja vuosilomalain muutokset	390	490
16.1.	Uudistunut rakentamisen tiedonantovelvollisuus	380	480
20.1.	Power BI -perusteet	760	790
23.1.	Tulorekisteri – ilmoittaminen ja korjaus	390	490
23.1.	Työntekijän henkilöön liittyvät päättämistilanteet	390	490
4.2.	Ulkomaalainen työntekijä Suomessa ja Suomesta ulkomaille töihin – verotus ja sosiaaliturva	480	690
5.2.	YT-neuvottelut ja työn väheneminen	420	520
12.-13.2.	Työsuhteen ajokortti®	750	950
25.2.	Palkanlaskennan vaativat tilanteet	480	680
26.2.	Paikallinen sopiminen ja työehtosopimusten yleissitovuus	450	550
27.2.	Power BI -analysoinnin ja raportoinnin jatkokurssi	760	790
27.2.	Vuosilomalaki ja sen uudistukset	390	490
3.3.	Suuri Työsuhdepäivä	510	710
12.3.	Esimies ja työsuhteen ehdot	470	670
18.-20.3.	Palkanlaskenta 2020 -laivaseminaari	780	980
24.-25.3.	Palkanlaskennan ajokortti® – osa 1	750	950
24.3.-24.4.	Palkanlaskentaosaajan valmennuskokonaisuus	1200	1400
21.4.	Verottajan vaatimukset matkakustannusten korvaamiselle	430	530
22.-23.4.	Palkanlaskennan ajokortti® – osa 2	750	950

JURIDIikka JA KANSAINVÄLISTYMINEN

		jäsenetuhinta	normaalihinta
27.1.	Incoterms® 2020 -uudet ehdot voimaan 1.1.2020 lukien	395	495
30.1.	Vientikaupan keskeiset asiakirjamääräykset	395	495
26.3.	Rakennusurakan vastuukysymykset	595	745
27.4.	Digitaalisten palvelujen ja sähköisen asioinnin sääntely viranomaistoiminnassa	595	745
7.5.	Viron yhtiölainsäädäntö uudistuu	395	495
18.5.	YSE 1998 ja urakkasopimukset	595	745

Hintoihin lisätään alv 24%. Ulkomaan matka- ja laivaseminaareissa alv 0%.

KoulutusOnline

Työsuhteasiat | Talous | Itsensä kehittäminen

Monipuolinen kokoelma verkko-koulutuksia elinikäisen oppimisen tueksi. Päivitä osaamistasi ja opiskele uutta helposti, missä ja milloin vain, kaikilla päätelaitteilla!

www.koulutusonline.fi

Kysy lisätietoja ja pyydä tarjous
useammalle käyttäjälle:
myynti@helsinki.chamber.fi

Tiedon työntövoimaa

KAUPPAKAMARI

KOULUTUS-
ONLINE



Verkoston vipuvoimaa

KAUPPAKAMARI

KLUBI

Verkostoidu. Inspiroidu. Opi uutta.

Kuusi klubia, valitse omasi!

HR-päättäjäklubi

Sales Leaders Club

Johtajaklubi

Taluspäättäjäklubi

Johtajanaisten klubi

Toimitusjohtajaklubit

Jäsenetuhinta: 1890 € + alv.

Normaalihinta: 2290 € + alv.

Lisätiedot: Ulla Rossi, tuottaja

ulla.rossi@helsinki.chamber.fi, 0405217620



Kauppakamarikauppa.fi

Mentorointia pk-yrityksille kansainvälistymiseen ja kasvuun

Suomalaisten pk-yritysten menestys globaalissa liiketoimintaympäristössä on yksi Suomen talouden peruspilareista, siksi pk-yrityksiä tuetaan saavuttamaan vahva kilpailuasema kansainvälisesti.

ENTERPRISE EUROPE NETWORK (EEN)

ja Helsingin seudun kauppakamari ovat järjestäneet pk-yrityksille maksutonta yrityskohtaista mentorointia yhdessä Nestor Partners ry:n kanssa.

MENTOROINTI ON YKSI OPPIMISEN muoto, jossa luottamuksellisella kokemuksen ja tiedon jakamisella on keskeisin tehtävä. Mentoroinnilla siirretään arvokasta sosiaalista pääomaa (verkostoitumisen kautta rakennettu tieto ja kokemus) luotettavien verkostojen kautta. Tämä oppikokonaisuus kehittyy vuosien kokemuksen sekä verkostoitumisen kautta. Tällä on tässä oppimisen muodossa merkitystä, iäkkäämmällä on nuorempaa suurempi sosiaalinen pääoma.

NESTORIT OVAT HOITANEET SEKÄ työurallaan että Nestoreina johtaja-, asiantuntija- ja neuvonantajatehtäviä useissa vienti- ja tuonti hankkeissa eri puolilla maailmaa. Tähän artikkeliin haastateltiin kahta Nestor Partnersin Mentoria – **Martti Rauteeta** ja **Päry Lautsuota**. Nestor-Advisorit tarjoavat Nestori-toiminnan puitteissa asiantuntijapalveluja erityisesti pk-yritysten kasvuun, kansainvälistymiseen ja omistajavaihdoksiin. EEN on siis valinnut yhteistyökumppanikseen arvovaltaisen Nestori-mentorin kouluttajakunnan suomalaisille pk-yrityksille.

NESTORIT MARTTI RAUTEE JA PÄRY Lautsuo tähdentävät, että yleensä pk-yritys on valmis kansainvälisille markkinoille, kun sen liiketoiminta kotimaassa on vakiintunut ja se on kannattavaa. Yrityksellä tulee olla myös varat sekä johdolla aika kansainvälistymiseen. Sillä tulee olla selkeä kansainvälistymisstrategia. Toisaalta, Born Global-yritykset käynnistävät varsinaisen liiketoimintansa ulkomailla ehtiäkseen suuremmille markkinoille.

SUOMESSA TUETAAN START-UP YRITYKSIÄ

ja suomalaisten start-uppien kansainvälistyminen onkin valtavaa. Positiivisia kansainvälistymisnäkömiä tukee se, että monet nuoret ovat jo koulu- ja opiskeluaikana rakentaneet ystävyys ja yhteistyöverkostoja eri puolilla maailmaa.

SUOMALAINEN PK-YRITYS ON KANSAINVÄLISILLÄ

markkinoilla ulkomaalaisena suuressa maailmassa, jossa kilpailu on kovempaa kuin Suomessa. Suomalaisten tulee oppia, että pelkkä hyvä tuote ei riitä kansainvälisille markkinoille siirtymiseen eikä kilpailuaseman ylläpitämiseen. Markkinointi ja jakelukanavat tulee myös hoitaa hyvin.

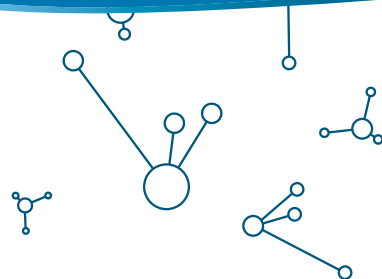
ÄRHÄKKYYTTÄ KANSAINVÄLISESSÄ

LIIKETOIMINTAYMPÄRISTÖSSÄ VOI oppia valitettavien huijarijälleenmyyjien toiminnan kautta. Erittäin ikävää, mutta tästä on hyvä olla tietoinen ja ymmärtää, että paikallisen, luotettavan yhteistyökumppanin valitseminen on elinvaraisen tärkeää. Siinä auttavat Business Finland, EEN, paikalliset suurlähetystöt ja Nestor Partnerit omalta osaltaan. Toki jokainen yritys tekee itse lopullisen päätöksen yhteistyökumppanin valinnassa. Suomalaisiin yleensä luotetaan, sillä heitä pidetään rehellisinä toimijoina. Tämä on yksi kilpailuetu kansainvälisillä markkinoilla.

NEUROFLUX OY OSALLISTUI NESTOR-MENTOROINTIIN Helsingin seudun kauppakamarilla. Neuroflux Oy:n toimitusjohtaja Tuomas Koskisella on positiivinen kokemus Nestor-mentoroinnista. Nestoreilta saa välittömiä ohjeita. Se on hyvä. Suosittelemme Nestor mentorointia yrityksille.

TEKSTI: PÄIVI VAAHTERIKKO-MEJÄ

enterprise
europe
network



Tarjoamme yrityksellesi
maksuttomasti

PALVELUITA kansainvälisen yhteistyökumppanin hakuun

YLEISTÄ kansainvälistymis- ja lakineuvontaa

TUKEA sopivan EU-rahoitusohjelman etsimiseen

SEMINAAREJA ajankohtaisista kansainvälistymiseen liittyvistä aiheista

PALAUTEKANAVAN EU-komissiolle kohtaamistasi sisämarkkinaongelmista

ANALYYSIN yrityksesi kehittämiskohteista - suunnattu erityisesti innovaatiotoimintaan panostaville yrityksille



OTA YHTEYTTÄ
www.EnterpriseEurope.fi

Tuemme yrityksesi kansainvälistymistä yli 60 maassa.

HELSINGIN SEUDUN
KAUPPAKAMARI

TURKU
BUSINESS
REGION

**BUSINESS
FINLAND**

PULA OPISKELU- PAIKOISTA HAITTAA YRITYKSIÄ



Uudenmaan korkeakouluissa hakijamäärät kasvavat, mutta ilman lisäresursseja hakijasuma seisoo ja pula uusista osaajista pahenee. Tästä on jo haittaa pääkaupunkiseudun yrityksille.

LAUREA-AMMATTIKORKEAKOULUN KAMPUKSELLA TIKKURILASSA OPISKELIJAT kiirehtivät luennoille ja valmistautuvat jo täyttää päättä syyskauden viimeisiin tentteihin. Rehtori **Jouni Koski** seuraa aulassa johtamansa oppilaitoksen arkista aherrusta, mutta mielessä pyörivät isomat, koko seutukuntaa koskevat koulutusasiat.

Hän on yhdessä muiden Uudenmaan ammattikorkeakoulujen ja yliopistojen kanssa huolissaan siitä, että alueen opiskelupaikat korkeakouluisa eivät riitä tyydyttämään jatkuvasti kasvavaa kysyntää.

– Koulutuksen nykyinen volyymi ei pysty vastaamaan pääkaupunkiseudun ja Uudenmaan työvoimatarpeeseen. Meille kantautuu jatkuvasti tietoa yritysten osaamis- ja työvoimavajeesta. Se on jo nyt alueen kasvun este, Koski sanoo.

Alimitoitus myös tarkoittaa, että liian moni nuori Uudellamaalla jää ilman haluamaansa opiskelupaikkaa.

– Vuosien kuluessa on syntynyt hakijasuma, kun nuoret hakevat korkeakouluihin uudestaan ja uudestaan. Koulutuksellinen tasa-arvo ei siten toteudu Uudellamaalla suhteessa muihin maakuntiin, Koski jatkaa.

LAUREAN HAKIJAMÄÄRÄT KUVAAVAT HYVIN, mistä hakijasumassa on kyse. Kosken mukaan ensisijaisia hakijoita on keskimäärin yli seitsemän kertaa enemmän kuin opiskelupaikkoja on tarjolla.

Erot eri puolilla Suomea ovat venähtäneet suuriksi, sillä joissakin ammattikorkeakouluissa hakijoita voi olla selvästi alle kaksi aloituspaikkaa kohden.

Yksi opiskelupaikka, seitsemän hakijaa

Uudenmaan opiskelupaikkojen kova kysyntä näkyy myös Aalto-yliopistossa. Tämän kevään korkeakoulujen yhteishaussa sinne haki 12 567 opiskelijaa, mikä on lähes kuusi prosenttia edellisvuotta enemmän. Ensisijaiseksi hakutoiveeksi Aallon oli asettanut 8 510 hakijaa. Kasvua viime vuodesta oli 15 prosenttia.

– Aallon aloituspaikat ovat erityisen haluttuja paikkoja myös siksi, että tänne halutaan tulla opiskelemaan muualtakin Suomesta, Aalto-yliopiston



Laurea-ammattikorkeakoulun rehtori Jouni Koski.

kehitysjohtaja **Sirkku Linna** sanoo.

Hänen mielestään Uudenmaan näkökulmasta vaikein asia on alimitoitettu aloituspaikkojen määrä suhteessa ylioppilastutkintojen määrään. Tämä heijastuu myös muun Suomen korkeakouluihin.

– Uusimaalaiset ovat suurin yliopistopaikkojen hakijaryhmä muissakin Suomen maakunnissa Pohjois-Pohjanmaata lukuun ottamatta. Se on pysäyttävä tieto.

LAUREA ON SUOMEN SUURIN sairaanhoitajien kouluttaja, joten Koskea huolettavat tällä hetkellä erityisesti hoitajien rekrytointivaikeudet Uudellamaalla ja alan ammattilaisten riittävyys tulevaisuudessa.

Samaan hengenvetoon hän kuitenkin huomauttaa, että muiltakin koulutusaloilta valmistuvat nuoret viedään käytännössä käsistä.



Aalto-yliopiston kehitysjohtaja Sirkku Linna.

– Työllistyminen on huippulukemissa. Kaikkien tutkintojen keskiarvo on 95,5 prosenttia.

Koski muistuttaa, että tänään koulua käyvät opiskelijat eivät ole ainoastaan tulevaisuuden työvoimaa, vaan valtaosa heistä työskentelee jo nyt opintojen ohessa.

– Tämänkin vuoksi Uudenmaan elinkeino-elämän näkökulmasta on merkityksellistä, missä korkeakoulututkinnot suoritetaan.

Myös Aalto-yliopistosta valmistuvien työllistyminen on korkealla tasolla. Sirkku Linna sanoo, että työmarkkinoilta opiskelijoihin kohdistuu paljon paineita jo siinä vaiheessa, kun kandidaatin tai maisterin paperit eivät ole vielä kädessä.

– Moni tekee töitä samanaikaisesti opintojen kanssa. Yliopistossa tehdään paljon töitä sen eteen, että tutkinto saadaan suoritettua loppuun ennen kuin työelämä vie nuoren mukanaan.

ENNUSTEIDEN MUKAAN UUDENMAAN TYÖPAIKKOJEN kasvu jatkuu noin yhden prosentin tasolla tulevina vuosina. Suurin tarve yrityksissä on asiantuntijoille ja erityis-

osaajille, joilla on korkeakoulutason tutkinto.

– Työikäisen väestön määrän kasvu on täällä merkittävintä. Sekä uusille ylioppilaille että toisen asteen ammatillisen tutkinnon suorittaneille ja jatkuvan oppimisen tarpeisiin tarvitaan tulevaisuudessa merkittävästi lisää koulutuskapasiteettia juuri Uudellemaalle, Jouni Koski sanoo.

Hänen arvionsa mukaan korkeakoulujen tutkintotavoitteiden pitäminen nykytasolla alkaisi heijastua tulevina vuosina entistä selvemmin Uudenmaan kasvumahdollisuuksiin.

– Vaikka työvoiman saatavuuteen vaikuttavat toki aina merkittävästi suhdanteet, niin veikkaan melkoisia vaikeuksia työvoiman saatavuuteen 2020-luvulla, jos tutkintotavoitemääriä ei nosteta.

Sirkku Linna sanoo, että osaajapulaa uhkaa pahentaa tulevina vuosina kiihtyvä aivovuoto ulkomaille, jos pääkaupunkiseudun nuoret eivät pääse haluamiinsa opintoihin.

– Uudeltamaalta lähdetään muiden maakuntien nuoria herkemmin ulkomaille opiskelemaan. Osa heistä ei enää palaa takaisin, Linna huomauttaa.

VIIME VUOSIEN LEIKKAUKSET KORKEAKOULUJEN rahoitukseen ovat olleet mittavat. Jouni Kosken mukaan ammattikorkeakoulujen valtionosuusrahoitus yhtä valmistunutta kohti oli 40 401 euroa vuonna 2009. Vuonna 2018 se oli enää 28 411 euroa.

– Olemme kehittäneet toimintaamme ja parantaneet kustannustehokkuutta sekä kasvattaneet muun kuin valtionrahoituksen osuutta, Koski sanoo.

Rahoituksen lasku on ollut kuitenkin niin raju, että se on väistämättä vaikuttanut opinto-

tarjonnan laajuuteen.

– Selkeimmin leikkaukset näkyvät opiskelijoiden valinnanmahdollisuuksien heikkenemisessä. Opintotarjonta on kaventunut. Ryhmäkokojakin on pitänyt suurentaa.

Myös Aalto-yliopistossa on jouduttu sopeuttamaan toimintaa niukkeneviin voimavaroihin.

– Aina voi miettiä, mitä voisi tehdä paremmin ja kustannustehokkaammin. Helpot ratkaisut on kuitenkin jo tehty.

OPETUSMINISTERIÖN VISIOSSA NUORISTA AIKUISISTA vähintään 50 prosenttia suorittaisi vuonna 2030 korkeakoulututkinnon, kun osuus nyt on 41 prosenttia.

Edellisellä hallituskaudella tehtyjen leikkausten jälkeen korkeakoulujen rahoitukseen on nyt tulossa ensi vuodesta lähtien 60 miljoonan euron vuotuinen korotus. Samaan aikaan tutkintotavoitteita aiotaan kuitenkin nostaa.

Korkeakoulut päättävät aloituspaikoista itse. Opetusministeriö pyrkii kuitenkin ohjauksellaan varmistamaan, että koulutus kohdentuu työvoimatarpeen kannalta keskeisille aloille ja alueille.

– Ministeriö toivoo korkeakoulukentältä mittaavaa aloituspaikkojen ja koulutusmäärien kasvattamista. Tähän ei ole kuitenkaan luvassa lisärahoitusta, mikä on täysin välttämätöntä, Sirkku Linna sanoo.

– Ja samanaikaisesti on tiedossa, että työelämän nopean muutoksen vuoksi tarve jatkuvaan oppimiseen kasvaa entisestään. Se luo lisäpainetta korkeakoulujen koulutustehtäviin, hän jatkaa.

Linnan mielestä Uudellamaalla vaikeaa yhtälöä ei voida ratkaista pelkästään lisäresursseilla.

– Tämän lisäksi Suomessa on välttämätöntä tarkastella korkeakouluverkoston rakennetta. Se pitää päivittää vastaamaan nykypäivää. Aloituspaikkoja on pystyttävä ohjaamaan sinne, missä niitä eniten tarvitaan.

■ TEKSTI JA KUVAT: MATTI REMES

■ KUVITUS: LIGHTSPRING, TAITTO: TIMO MÄKINEN

Työvoiman saatavuus uhkaa pahentua

Pelkkä rahoituksen lisääminen ei riitä



UUDENMAAN KORKEAKOULUT KIIINNOSTAVAT

Ammattikorkeakouluihin ja yliopistoihin hakijat syksyllä 2018

👉 **AMMATTIKORKEAKOULU**-aloituspaikkoja yhteensä 27 680.

👉 Hakijoita yhteensä 80 605.

👉 Uudellamaalla 6 811 (24 % aloituspaikoista).

👉 Ensijaisesti Uudellemaalle haki 24 451 (30 % hakijoista).

👉 **YLIOPISTOJEN** aloituspaikkoja yhteensä 21 193.

👉 Hakijoita yhteensä 74 705.

👉 Uudellamaalla 5 828 (27 % aloituspaikoista).

👉 Ensijaisesti Uudellemaalle haki 29 587 (40 % hakijoista).

■ LÄHDE: OPETUSHALLINNON TILASTOPALVELU VIPUNEN.FI

Leikkaukset näkyvät oppilaitoksissa



Ammattikorkeakoulujen ja
yliopistojen aloituspaikoista
26 % oli Uudellamaalla.
Hakijoista 35 % haki ensi-
sijaisesti Uudellemaalle.

Aloituspaikkojen määrä
suhteutettuna haki-
joiden määrään

KOKO MAASSA

UUEDELLAMAALLA

Osaamiskapeikkoja on nähtävissä Suomelle tärkeillä toimialoilla, esimerkiksi tekoälyssä, biotekniikassa ja uusissa energiateknologioissa.



Oppilaitokset tiivistävät yhteistyötä

Jouni Koski ja Sirkku Linna sanovat, että koulutuksessa tarvitaan tulevana vuosina entistä enemmän yhteistyötä eri koulutusasteiden välillä varhaiskasvatuksesta yliopistoihin.

Erityisen paljon tästä on hyötyä opintojen nivelvaiheissa, kun opiskelija on siirtymässä vaikkapa lukiosta korkeakouluun.

Kosken mukaan eri koulutusasteiden yhteistyö on parantunut 2010-luvulla merkittävästi, vaikka koulutuksen rahoitusleikkaukset ovat samaan aikaan kaventaneet mahdollisuuksia käytännön yhteistyöhön.

– Kaikilla koulutusasteilla tahtotila on kuitenkin myönteinen. Tavoitteena on kehittää yhteisiä toimintamalleja ja yhteistyötä opiskelun nivelvaiheissa.

Kosken mukaan esimerkiksi ammattillisten toisen asteen oppilaitosten ja ammattikorkeakoulujen yhteistyö on ollut jo pitkään jäsentynyttä. Erityisen ilahtunut hän on siitä, että uudessa lukiolaissa myös lukioita kannustetaan yhteistyöhön korkeakoulujen kanssa.

– Se on nuorten etu. Myös ammattikorkeakoulujen ja yliopistojen yhteistyö on pääkaupunkiseudulla tiiviimpää kuin koskaan aiemmin.

Aalto-yliopiston kampuksella Otaniemessä näkee yliopisto-opiskelijoiden ohella myös lukiolaisia, sillä kampuksella toimii useita lukioita. Sirkku Linna sanoo, että yhteistyö lukioiden kanssa rikastuttaa yliopistomaailmaa ja tekee korkeakoulusta

nuorille helpommin lähestyttävän.

– Etenkin tekniikkaan kohdistuu tulevaisuudessa valtavat osaamistarpeet. Pyrimme myös saamaan nuoria naisia kiinnostumaan tekniikasta. Diplomi-insinööriopiskelijoista vain reilu viidennes on naisia.

Lokakuussa Aalto järjesti Lappeenrannan ja Tampereen yliopistojen kanssa lukiolaisille Shaking up Tech -tapahtuman, johon osallistui yli 400 nuorta naista. He saivat inspiraatiota ja mentorointia yliopistojen alumneilta ja professoreilta. Osallistujilla oli myös mahdollisuus rakentaa itse työpajoissa erilaisia teknisiä sovelluksia.

– Tapahtuman kova suosio osoittaa, että tällaista yhteistyötä tarvitaan lisää, Linna toteaa.

"Osaamistarpeiden ennakointi entistä tärkeämpää"

VTT:n rekrytoinneissa koveneva kisa osaajista näkyy jo tekoälyn kaltaisilla erikoisalueilla.

TEKNOLOGIAN TUTKIMUSKESKUS VTT ON hyvä esimerkki pääkaupunkiseudun yrityksestä, joka on hyvin riippuvainen eri alojen huippuosaajista. Reilusta 2000 työntekijästä yli 80 prosenttia on suorittanut korkeakoulututkinnon. Tohtoreita ja lisensiaatteja on henkilöstöstä noin kolmannes.

– Työllistämme erityisesti tekniikan, luonnon-tieteiden sekä myös humanististen alojen osaajia. Myös muun muassa kaupallisen, taloudellisen ja hallinnollisen alan osaajat löytävät meiltä paikansa, VTT:n rekrytoinneista ja työnantajamielikuvasta vastaava **Iris Lagerström** sanoo.

VTT:llä on Suomessa toimintaa useilla paikkakunnilla, joten työvoiman saatavuutta katsotaan koko valtakunnan näkökulmasta.

– VTT:n tarvitsemia osaajia koulutetaan usealla paikkakunnalla, ja rekrytoimme myös eri puolilta Suomea. Tilannetta helpottaa, että tutkijauralle lähtevät ovat lähtökohtaisesti varsin halukkaita liikkumaan paikkakunnalta toiselle. He ymmärtävät, että työhön liittyy usein muuttoja Suomessa ja maan rajojen ylikin, henkilöstön ja johtamisen kehittämisestä vastaava **Sari Ek-Petroff** sanoo.

EK-PETROFFIN MUKAAN VTT ON toistaiseksi onnistunut täyttämään varsin hyvin avoinna olleet työpaikat. Hän sanoo kuitenkin, että kilpailu osaajista kiristyy vuosi vuodelta. Orastava asiantuntijapula ei johdu vain nousukaudesta, vaan työmarkkinoille heijastuvat myös uusien teknologioiden tuomat osaamisvaatimukset.

– Joillakin tietyillä erityisaloilla rekrytoinnit ovat jo selvästi haasteellisempia. Esimerkiksi tekoälyyn perehtyneistä asiantuntijoista kilpailevat nyt kaikki toimialat kaikkialla maailmassa.

Osaamiskapeikkoja

on nähtävissä myös

muilla Suomelle

tärkeillä toimialoilla,

esimerkiksi biotekniikassa ja uusissa energiateknologioissa, Ek-Petroff mainitsee.

Hänen mielestään maailman nopea muutos tulisi ottaa nykyistä paremmin huomioon suomalaisen koulutusjärjestelmän kehittämisessä. Hän toivoo entistä parempaa ennakoitua, kun aloituspaikoista ja koulutuksen resursoinnista tehdään päätöksiä.

– Nyt päätöksiä tehdään liian reaktiivisesti. Yritysten näkemyksiä tulisi ottaa huomioon aiempaa paremmin. Esimerkiksi teknologiassa niillä on hyvä näkemys, mihin ollaan menossa ja millaista osaamista tulevinä vuosina tarvitaan.

EK-PETROFFIN MIELESTÄ ON SELVÄÄ, että pienen maan omat korkeakoulutetut eivät riitä tyydyttämään tulevia tarpeita.

– Emme voi jäädä saarekkeeksi erillään muusta maailmasta. Tarvitsemme osaajia muualta. Yhtä lailla on tärkeää, että suomalaiset käyvät vaihdossa ulkomailla ja laajentavat näin omaa osaamistaan.

Lagerströmin mielestä asettuminen Suomeen on turhan byrokraattinen prosessi varsinkin EU:n ulkopuolelta tuleville työnhakijoille. Erityisosaajien töihin pääsyä tulisi nopeuttaa lähtömaasta riippumatta.

– Huippuasiantuntijalla voi olla vireillä hakeumuksia muihinkin maihin, joten suomalaisen byrokratian hitauden vuoksi hän saattaakin valita toisen maan, jos työlopua joutuu odottamaan 3–6 kuukautta.

– Tavoittelemillamme huippuosaajilla on tyypillisesti runsaasti valinnan varaa työpaikan ja työskentelymaan suhteen, Lagerström toteaa.

■ TEKSTI JA KUVA: MATTI REMES, TAITTO: TIMO MÄKINEN



Sari Ek-Petroff
(edessä vasemmalla)
ja Iris Lagerström.



KauppakamariTiedon avulla pysyt ajan tasalla

KauppakamariTieto on talous- ja henkilöstöhallinnon ammattilaisten työkalu, joka varmistaa, että käytössäsi on aina ajantasainen ja oikea tieto työssäsi tarvitsemista asioista. Valittavinaasi ovat asiantuntijoiden kirjoittamat asiakokonaisuudet eri aihealueilta, kuten kirjanpidosta, verotuksesta, palkanlaskennasta ja työsuhdeasioista.

Nyt entistä nopeampi ja tarkempi haku ja uudistunut lukunäkymä

KauppakamariTiedosta löydät ajankohtaiset muutokset, mm.:

- Työaikalaki muuttuu.
- TVL-tulolähde poistuu osakeyhtiöiltä.
- Veronkiertodirektiivin maastapoistumisveroa ja rajat ylittäviä hybridijärjestelyjä koskevat säännökset tulevat voimaan 2020.
- Hallitus valmistelee määräaikaisia kaksinkertaisia poistoja kone- ja laiteinvestoinneista neljän vuoden ajaksi.
- EU-tavaramyynnin näyttövaatimukset kiristyvät vuoden 2020 alusta.

Tilaa maksuton koekäyttö:
kauppakamarikauppa.fi/koekaytto

Tilaa KauppakamariTieto:
kauppakamarikauppa.fi

Jäsenetuhinta 578 € + alv./12 kk
Normaalihinta 770 € + alv./12 kk
(Hinnat voimassa 31.12.2019 saakka)

Pyydä tarjous useammalle käyttäjälle:
myynti@helsinki.chamber.fi



Tulevaisuutta rakennetaan nyt

Porvoon taidetehtaalla 12.11. pidetyssä Ennakointikamariseminaarissa piirrettiin kuvaa itäisen Uudenmaan tulevien vuosien osaamishaasteista.

TYÖELÄMÄN JA YRITYSTEN OSAAMIS-TARPEET muuttuvat entistä nopeammassa tahdissa ja omaa osaamista on pystyttävä päivittämään jatkuvasti. Tähän haasteeseen on myös koulutusjärjestelmän pystyttävä reagoimaan nykyistä paremmin.

VIRHEIDEN PELKO JA TAPPAVA kaksoiskierre jarruttavat uuden oppimista. Seminaarin vetäjä, toimittaja **Tero Karhu**, peräänkuulutti optimistista asennetta uuden oppimiseen. Olemme usein haluttomia muuttamaan toimintatapojamme, koska pelkäämme virheitä ja silmätikuksi joutumista. – Jokainen meistä voi oppia mitä vain, mutta kukaan ei ole täydellinen. Siksi on tärkeää oppia sietämään myös virheitä.

KIRSTI LONKA NÄKEE VAARANAMME tappavan kaksoiskiirteen, joka uuvuttaa. On vaikea luopua uskomuksista ja vanhoista ajatuksista samalla, kun pitäisi toteuttaa uusia velvollisuuksia. Muistelemme mieluusti tuohivirsuja, talvisotaa ja Nokkaa, vaikka pitäisi katsoa tulevaisuuteen. Jostain on kuitenkin pakko luopua tai jotain muuttaa. Meillä on myös innovatiivisuuden harha.

– Me pidämme itseämme innovatiivisina, mutta kansainvälisesti katsottuna olemme hämmästyttävän matalla tulevaisuusorientoitumisessa.

ITÄ-UUSIMAA HYÖTYY PK-SEUDUN VEDOSTA. KAUPUNKITUTKIMUS TA:n toimitusjohtaja **Seppo Laakso** kertoi, että Uudenmaan kasvuvauhti on ollut kuluvalle vuosikymmenellä selvästi muuta Suomea nopeampi ja se pysyy ennusteiden mukaan plussalla myös 2030-luvulla. Vauhdista on saanut oman siivunsa myös itäinen Uusimaa. Haasteena on kuitenkin ikääntyminen ja osaamispula, joka painottuu erityisesti asiantuntijatehtäviin, joita on informaatioteknologiassa, rahoitusallalla, liike-elämän palveluissa, julkishallinnossa sekä terveydenhuollossa.

BOREALIS POLYMERSIN HR BUSINESS Partner **Martina Haglund** päätti seminaarin oivalliseen kiteytykseen: Olemme keskeneräisiä kaikki. Vastuu osaamisen kehittämisestä on meillä kaikilla. Menestyminen tehdään yhdessä!

■ **TIMO SORMUNEN, MAARIKA WEISSMANN, TUULA PYYKKÖ**

Rohkeasti tulevaisuuteen katsoen!

Ennakointikamari on Helsingin seudun kauppakamarin, Uudenmaan liiton, Uudellamaalla toimivien ammatillisen koulutuksen järjestäjien ja ammattikorkeakoulujen sekä yritysten välistä ennakointiyhteistyötä. Ennakointikamari on perustettu selvittämään yritysten osaamis- ja koulutustarpeita, jotka vaikuttavat oppilaitosten koulutustarjontaan. Edistämme oppilaitosten ja yritysten välistä vuorovaikutusta sekä vaikutamme Uudenmaan alueen osaavan työvoiman saatavuuteen. Kerromme yrityksille myös ammatillisen koulutuksen reformin tuomista mahdollisuuksista.

Ennakointikamarin ydintä on tarkastella asioita yli toimialarajojen toimialojen erityiskysymyksiä unohtamatta. Erityisiä painopisteitä ovat osaamisen kohtaanto-ongelma, osaamisen kehittäminen, työelämän murros sekä ennakointi- ja muutostyökykyys. Keskeisiä työkaluja ovat puolestaan ajankohtaisia verkostoitumistilaisuudet, selvitykset sekä kehittävä yhteistyö ennakointityötä tekevien toimijoiden kanssa.

Ennakointikamaritoimintaan osallistuneista 70 % antaa erinomaisen tai hyvän yleisarvosanan Ennakointikamarin toiminnalle, syksyllä tekemässämme kyselyssä, projektipäällikkö **Tuula Pyykkö** kertoo.

Lisäksi lähes kaikki toivovat ennakointityön jatkuvan, koska kokivat sen hyödyllisenä väylänä oppilaitosten ja työnantajien yhteistyölle ja vuoropuhelulle.

Emme kuitenkaan jää laakerille lepäämään, vaan jatkokehitämme konseptiämme, voidaksemme vastata tulevaisuuden ennakointitarpeisiin mahdollisimman dynaamisesti.

Ennakointikamarin toiminnasta saat lisätietoja www.ennakointikamari.fi, ja voit tilata myös uutiskirjeemme!

■ **TUULA PYYKKÖ, PROJEKTIPÄÄLLIKKÖ**





KOLUMNI

Miten vastaanotamme kansainväliset osaajat Suomeen?

VARSIN MONELLA ALALLA, EI pelkästään IT:ssä alkaa olla pula osaavasta työvoimasta ja ikäluokkien pienentyessä, korvaavaa työvoimaa ei ole enää välttämättä tarjolla. Kansainväliset osaajat on tunnustettu yhdeksi ratkaisuksi. Kysymys kuuluu, miten heidät saadaan hakeutumaan Suomeen?

VÄITTÄISIN, ETTÄ TÄMÄ EI ole niinkään vaikeaa. Suomi on muuttunut aivan toiseksi viime vuosikymmeninä ja meillä on selkeitä vetovoimatekijöitä, kunhan vain tuomme ne esiin. Suomi-brändi on kiistatta lyönyt läpi ja välillä tuntuu ihan nololta myöntää, että olemme todellakin se ”happiest country on earth”. Siis mitä, mekö muka? Näin on kuitenkin käynyt ja tätä kannattaa käyttää.

MEILLÄ ON KÄYTÖSSÄMME KAKSI merkittävää tekijäpoolia: Vuosikymmeniä kestäneen teknologiabuumin ansiosta meillä on merkittävä joukko maahan tulleita ulkomaalaisia, jotka ovat tulleet joko puolisoina tai että opiskelijoina Suomeen. Kannattaa miettiä missä vika, jos vain puolet Suomessa koulutetuista ja maahan mielellään jäävistä työllistyy.

TOINEN ISO RYHMÄ OVAT ylipäättään pohjoismaista kiinnostuneet työnhakijat, joilla on aito motivaatio muuttaa pohjolaan. Viime kuukausina olen keskustellut kymmenien tekniikan alan hakijoiden kanssa sekä Finland Works -rekrytointitapahtumissa, että omassa hakupalvelussamme. Motivaatio ja syyt

vaihtelevat ystävyysuhteista aina lapsiin ja heidän tulevaisuuteensa. On hyvin inhimillistä optimoida perheen parasta tai miettiä millaisessa yhteiskunnassa halutaan jälkipolvea kasvattaa.

TODELLA MONELLA HAKIJALLA ON ensisijalla Suomi. Taustoja selvitellessä tulee esiin kiintoisia asioita; Suomea pidetään omaleimaisena, näyttäydymme monelle ulkomaalaiselle eksoottisempänä, mutta myös jollain tapaa ystävällisempänä kuin naapurimaamme. Pietarin läheisyys on etu. Jos sieltä halutaan länteen niin lähin paikka, joka kuuluu Schengeniin, on Suomi. Etelä-Euroopan 40 asteen helteet ovat työntävä tekijä ja ilmastopakolaisuus viileään ilmastoomme on aivan todellinen ilmiö. Joku mainitsee pitkät työmatkat. Lontoolaisen työmatkaa ei voi edes verrata pääkaupunkiseudun aamuruuhkaan.

REKRYTOINTI JA RELOKAATION LÄPIVIENTI ovat ”business as usual” monessa yrityksessä ja apua saa, jos tekijää ei ole. Isoin este koulutetun ulkomaisen työvoiman löytymiseen ja palkkaamiseen on ymmärtää omien ennakoasenteidemme merkitys ja miten mini-moimme työntekoa estävät todelliset tai kuvitteelliset esteet. On totta, että kansainvälisen rekrytoinnin läpivientiin menee hieman enemmän aikaa ja vaivaa, mutta kun sen kerran oppii, tekee elämänsä kertaheitolla helpommaksi.

■ **ARJA MARTIKAINEN, BUSINESS & CONCEPT OWNER, BARONA IT**



Arja Martikainen,
Business & Concept
Owner Northstarjobs.io
Barona IT


Kauppakamarin jäsentapahtumat ...

19.12.2019

Puheesta ja paperista bitteihin – yritysten digivastuullisuudesta ja jatkuvuudesta



ovat avoimia jäsenille, sidosryhmille, yhteistyökumppaneille ja kauppakamarin toiminnasta kiinnostuneille.

Kuvalla  merkityt tilaisuudet on tarkoitettu vain kauppakamarin jäsenille. Muissa tilaisuuksissamme jäsenet ovat ilmoittautuessa etusijalla. Kaikki tilaisuudet löytyvät verkosta osoitteesta kauppakamarikauppa.fi/tapahtumat

Aika: torstaina 19.12.2019 klo 8.30–11.00

Paikka: Kauppakamarin koulutustilat,
Kalevankatu 12, 2. krs, 00100 Helsinki



Ajatuksenamme on, että yritysten tulee toimia vastuullisesti sekä digitaalisessa liiketoiminnassa että kyberturvallisuuden toteuttamisessa.

Vuoden 2020 aikana tulemme järjestämään yhdessä KPMG Suomen kanssa seminaarisarjan yritysten digivastuullisuuden tiimoilta.

23.1.2020

Mistä ja miten yrityksille osaavaa työvoimaa?

Tule kuulemaan ja keskustelemaan ilmiöistä ja muutoksista – miten kohtaanto-ongelma ja osaamisen kehittäminen vaikuttavat yritysten toimintaan? Mistä yritykset saavat apuja kansainvälisen työvoiman rekrytointiin ja kouluttautumiseen?

6.2.2020

Osaamisen ja työvoiman ennakointi -verkostoseminaari "Miten menee Keski-Uusimaa?"

5.3.2020

FinnDutch Business Seminar on Circular Business

5.3.2020

 Jäsentapaaminen



Doing business in Austria

27.3.2020

Kauppakamarin ja Nordean Finanssilounas Vantaalla

6.4.2020

Työnantajainfo: Ulkomaalaisen työntekijän rekrytointi

Onko yrityksesi ottamassa ensi askeliaan ulkomaalaisten työntekijöiden rekrytoinnissa? Mietityttääkö kuinka päästä alkuun kansainvälisissä rekrytoinneissa ja mistä tarvittava tieto löytyy? Entä miten oleskelulupaprosessi etenee ja mitä asioita työnantajan täytyy ottaa huomioon?

21.4.2020

Espoon Elinkeinofoorumi



Uutta ja ajankohtaista

Syksy 2019



Maritta Antola

Työaikalain soveltaminen käytännönläheisesti

SAATAVANA MYÖS SÄHKÖISENÄ AMMATTIKIRJASTOSTA

Uusi työaikalaki tulee voimaan 1.1.2020. Kirja on työnantajille ja kaikille työaikalakysymysten parissa työskenteleville sekä hyvä oppikirja että käsikirja, josta he voivat nopeasti löytää vastauksia työelämässä vastaan tuleviin ongelmiin ja tulkintatilanteisiin. Mukana on paljon esimerkkejä eri tilanteista.

Ilmestyy 2019 | Hinta alk. 49,50 € + alv. | 160 sivua



Työpaikan lait 2020

SAATAVANA KERTATILAUKSENA, KESTOTILAUKSENA JA SÄHKÖISENÄ KAUPPAKAMARITIEDOSSA

Työnantaja – täytä velvollisuutesi helposti! Kirja sisältää lain mukaan jokaisella työpaikalla nähtävänä pidettävän lainsäädännön ajantasaisena ja aihealueittain ryhmiteltynä.

Ilmestyy 2019 | Hinta alk. 42 € + alv. | n. 450 sivua



Kirsi Parnila

Vuosiloma-asiat käytännönläheisesti, 4., uudistettu painos

SAATAVANA MYÖS SÄHKÖISENÄ AMMATTIKIRJASTOSTA

Vuosilomalaki muuttui 1.4.2019. Kirja on selkeä ja havainnollinen teos vuosilomalain koko sisällöstä. Yli sadan käytännön esimerkin, työneuvoston lausunnon ja oikeustapauksen avulla on avattu pykälien merkitystä ja helpotettu niiden käytännön soveltamista.

Ilmestynyt 2019 | Hinta alk. 47 € + alv. | 176 sivua

Ilmainen toimitus yli 50 € tilauksille!

TUTUSTU KOKO VALIKOIMAAN

OSOITTEESSA: KAUPPAKAMARIKAUPPA.FI

Tiedon työntövoimaa

KAUPPAKAMARI

KIRJAT