

KAUPPAKAMARILEHTI

HELSINGIN SEUDUN KAUPPAKAMARI | HUHTIKUU 2021



KAIKEN KESKIÖSSÄ ON
OSAAMISEN
KEHITTÄMINEN

PÄÄTOIMITTAJALTA

Osaavat selviytyvät yhdessä

Mitä yhteistä on kattavilla bussiyhteyksillä, Ennakointikamarilla ja työllisyyden kuntakoikeiluilla? Ainakin se, että Kauppakamarilehti käsittelee kaikkia edellä mainittuja aiheita.

KAUPPAKAMARILEHDEN ILMASTOPÄÄSTÖT on nyt kompensoitu, lehti on saanut myös Joutsenmerkin ja se painetaan kotimaiselle paperille. Tavoittelemme hiilineutraalisuutta kestäväillä valinnoilla.

Lehden teemana on tällä kertaa työvoima ja osaaminen.

Helsingin seudun työikäinen väestö on korkeasti koulutettua, mutta samaan aikaan vertailut muuhun Suomeen osoittavat, että pääkaupunki-seudulla on pelkän perusasteen koulutuksen varassa paljon väkeä. Jatkuva oppiminen ei ole yksilösuoritus. Verkostot ja kumppanuudet voivat vahvistaa koulutusten työelämävastaavuutta ja lisätä oppilaitosten ja yritysten välistä vuorovaikutusta. Työnantajilla on keskeinen rooli, kun osaamisesta halutaan huolehtia läpi työurien.

Kehittyminen on aktiivinen valinta.

Oppiminen kysyy näkemyksellisyyttä mutta myös sitkeyttä. Kun ponnistelemme yhdessä pandemian aiheuttamassa muutostilanteessa, emme välttämättä juuri nyt näe kaikkea yhteistä oivallusta, mitä opimme parhaillaan. Menestystarinat syntyvät yhteisestä oppimisesta.



■ TIINA TIKANDER, PÄÄTOIMITTAJA

14 KOLUMNI

Espoon uusista asukkaista 90 % on vieraskielisiä

OSAAVAN TYÖVOIMAN ja vieraskielisten palveluiden tarve on todellinen, kirjoittaa Omnian liiketoimintajohtaja Riikka-Maria Yli-Suomu.

28-29 ALUEELTA

Itä-Uudenmaan julkinen liikenne kuntavaaliteemaksi

ITÄ-UUDENMAAN JULKISEEN liikenteeseen toivotaan sekä työ- että opiskelumatkoja helpottavia parannuksia.

26

MYÖS YRITYKSISSÄ TARVITAAN UUTTA ASENNETTA

MAAHANMUUTTOJOHTAJA SONJA Hämäläisen mukaan työperäisen maahanmuuton vauhdittaminen vaatii paljon muutakin kuin nopeita lupaprosesseja.

10

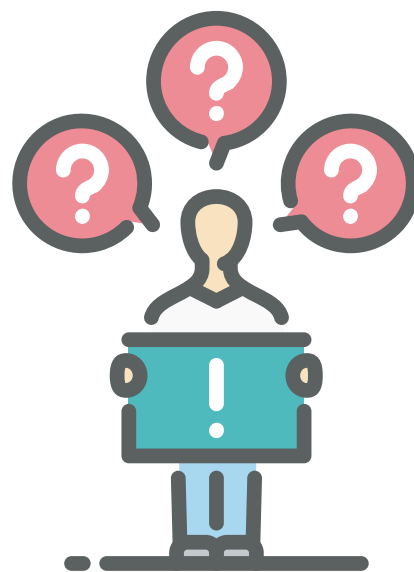
TALouden NOPEA MUUTOS KOROSTAA YRITYSTEN TARPEIDEN ENNAKOINTIA

ENNAKOINTIKAMARI on lunastanut paikkansa tulevien osaamis- ja työvoimatarpeiden arvioinnissa. Näin arvioi työeläkeyhtiö Elon henkilöstöjohtaja Hilkka Malinen.



4041 0660
Painotuote

■ PÄÄTOIMITTAJA Tiina Tikander
■ TOIMITUSSIHTEERI Marianne Holm ■ TAITTO Timo Mäkinen
■ JULKAISIJA Helsingin seudun kauppakamari
■ KUSTANTAJA Helsingin Kamari Oy ■ PAINOS 10 000
Savion kirjapaino Oy ■ KANNEN KUVA Meeri Utti



9 KOLUMNI

Koronakriisin ennustetaan tuovan riita-aallon

YRITYSTEN JOHDOLLA on vastuu ja ratkaisun
avaimet käsissään, kirjoittaa Asianajotoimisto
Merilampi Oy:n Heidi Merikalla-Teir.

31 JÄSENTAPAHTUMAT

Hyvinvointi ja jaksaminen koronapaineessa

MISTÄ HYVINVOINTI ja jaksaminen syntyy ja miten
sitä voi vahvistaa? Miten pitää huolta omasta
itsestään, kollegoistaan ja alaisistaan?



Pandemian aikana on patoutunut paljon sellaista kysyntää, johon on vastattava nopeasti

PÄÄKIRJOITUS Osaajia tarvitaan

KORONAEPIDEMIA ON jättänyt syvät jäljet Helsingin seudulle. Palveluyritysten toiminta on kärsinyt niin epidemiasta kuin sen torjunnastakin. Yrityksissä mietitään nyt, millä strategioilla ja linjauksilla tilanteesta toivutaan ja maailmalla virinneeseen uuteen kysyntään vastataan. Vaikka pandemian uudet aallot ovatkin lykanneet talousennusteiden kasvupiikkien myöhemmäs, on pandemian aikana patoutunut paljon sellaista kysyntää, johon on vastattava nopeasti. Pelkästään rokotusohjelmien eteneminen tuo tätä kysyntää markkinoille.

VAIKKA TYÖVOIMAN tarjonta on korona-aikana kasvanut ja työllisyysluvut heikentyneet, podetaan monessa uutta kasvua etsivässä yrityksessä yhä työvoimapulaa. Yli puolet syksyllä toteutettuun kauppakamarin osaamis- ja rekrytointikyselyyn vastanneista yrityksistä raportoi työvoimapulasta. Erityisesti pulasta kärsitään rakennus-, sote- ja it-aloilla.

Selviytyminen koronakriisistä on useimpien yritysten näiden kuukausien päälinnainen huoli, mutta katse kannattaa viimeistään nyt kaikilla aloilla nostaa hieman pidemmälle horisonttiin. Uusia osaajia voi olla vaikea löytää sitten, kun niitä taas tarvitaan. Ja tämä tarve voi kasvaa nopeastikin.

UUDEN KASVUN löytämiseksi yritysten onkin ennakoitava omia työvoimatarpeitaan ajoissa. Välineitä tähän saa oppilaitosyhteistyöstä, jonka avulla

yritykset voivat täsmentää osaamisensa suuntaamista ja suoraan vaikuttaa töittensä tunnettuuteen. Entistä tiiviimpää vuorovaikutusta oppilaitosten ja yritysten kesken tarvitaan etenkin ammatillisessa koulutuksessa.

Oppivelvollisuuden laajentaminen kasvattaa tämän yhteistyön tarvetta, kun entistä suurempi osa ammatillisen koulutuksen aloittavista tulee opiskelemaan suoraan peruskoulun penkiltä ilman erityistä työkokemusta.

Myös korkeakouluissa yritysten kanssa tehtävä yhteistyö on entistä tärkeämpää. Helsingin seudun yliopistot ja ammattikorkeakoulut toteuttavat jo nyt hyvin laajoja yritys-yhteistyön ohjelmia, joiden tuloksista hyötyvät sekä yritykset että korkeakoulut. Niiden avulla yritykset voivat parantaa tunnettuuttaan työnantajina, mutta samalla saada myös eväitä toimintansa ja tuotteittensa kehittämiseen.

KAUPPAKAMARIN, PÄÄKAUPUNKISEUDUN kaupunkien, Uudenmaan liiton, TE-hallinnon, korkeakoulujen ja ammatillisten oppilaitosten yhteisessä Ennakointikamarissa etsitään vastauksia koulutuksen suuntaamiseen niin, että se vastaa työelämän tuleviin tarpeisiin. Osana tätä työtä kauppakamari tekee säännöllisesti osaamis- ja rekrytointikyselyitä, joiden avulla saadaan yrityksiltä arvokasta tietoa koulutuksen kehittämisen pohjaksi. Tällä tavoin yritykset vaikuttavat suoraan koulutuksen kehittämiseen.

■ HEIKKI J. PERÄLÄ, TOIMITUSJOHTAJA



Tutustu maksutta viikon ajan:
Ammattikirjasto.fi

Ammattikirjasto: Johtaminen

– strategiaa, arvoja, osaamisen kehittämistä

- Kattava kirjakokoelma verkossa
- Myös uutuudet ja uudistetut painokset
- Helppo hakutoiminto
- Tieto kulkee mukana ja on aina helposti tarkistettavissa
- Jo muutaman kirjan hinnalla koko kokoelma

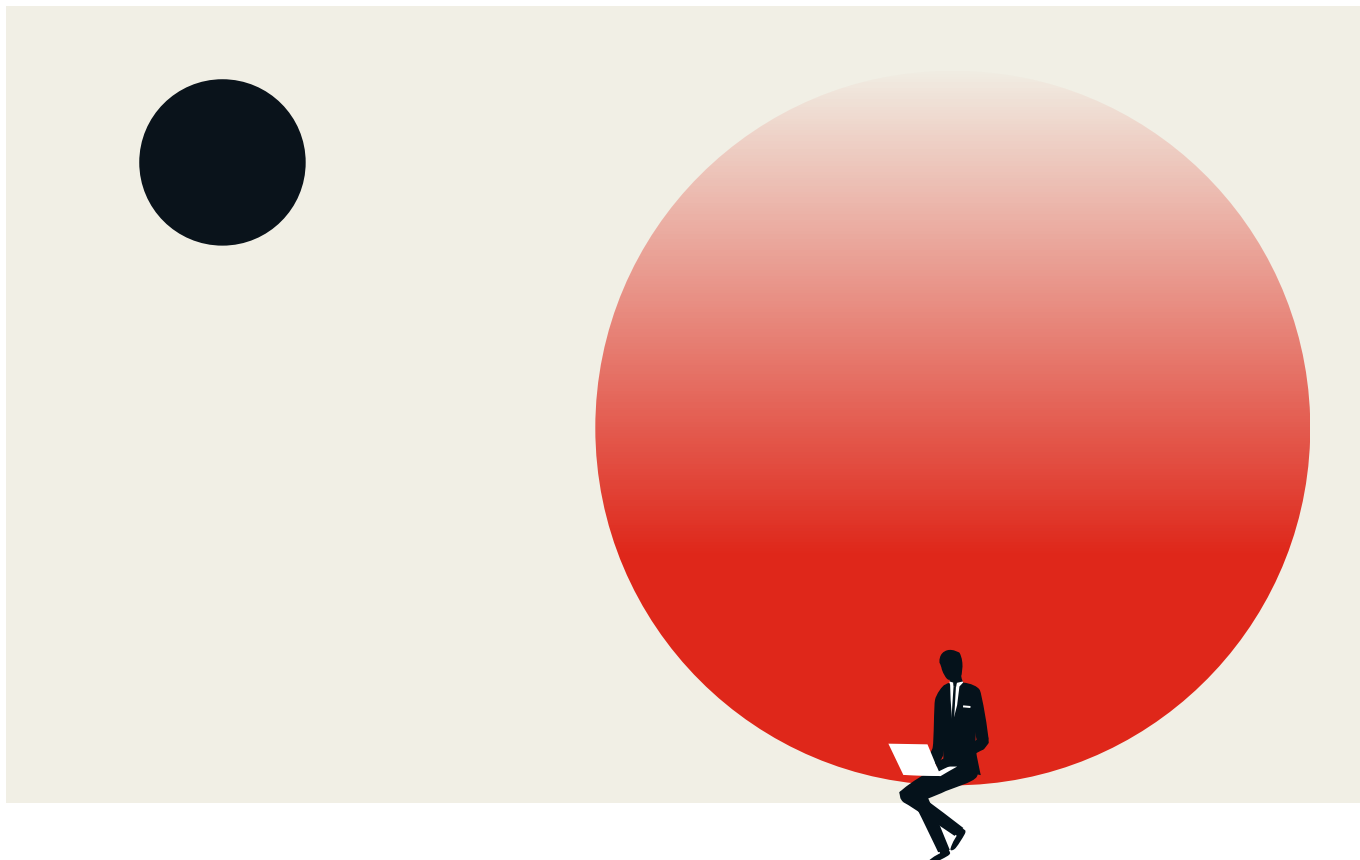
HINTA:

- Johtamisen kokoelma: alk. 220 € / 12 kk
 - Kaikki kokoelmat: alk. 495 € / 12 kk
- + alv. 10 %

KOEKÄYTÄ: Ammattikirjasto.fi
TILAA: Kauppakamarikauppa.fi

KYSY myös organisaatiolisenssiä:
myynti@helsinki.chamber.fi





Opintovapaa



Kirsi Parnila on Helsingin seudun kauppakamarin lakimies.

OPINTOVAPAALLA TARKOITETAAN työntekijän omasta halusta ja hakemuksesta työstä saamaa vapaata, jonka aikana työntekijä voi suorittaa opintovapaalain tarkoittamia opintoja. Opintovapaan ei tarvitse liittyä millään tavalla työntekijän työhön, vaan työntekijä voi ryhtyä opiskelemaan mitä vain, mikä täyttää opintovapaan edellytykset.

Työntekijällä on oikeus enintään kahden vuoden opintovapaaseen viiden vuoden aikana. Opintovapaaseen on oikeus työntekijällä, jonka työsuhte samaan työnantajaan on kestänyt yhdessä tai useammassa jaksossa yhteensä vähintään vuoden. Jos työsuhte on kestänyt vähintään kolme kuukautta, voi työntekijä saada enintään viiden päivän mittaisen opintovapaan.

Kahden vuoden enimmäisajan täyttymisen jälkeen uutta opintovapaata voi saada viiden vuoden kuluttua ensimmäisen opintovapaan alkamisesta lukien.

OPINTOVAPAA ON yleensä yhdenjaksoinen vapaa. Opintovapaa on annettavissa myös osa-aikaisena, mutta se edellyttää sopimista työnantajan kanssa. Osa-aikainen opintovapaa voidaan toteuttaa esimerkiksi lyhentämällä työntekijän työpäivän tai -viikon pituutta tai muodostamalla se useasta vapaaajaksosta, joiden välillä ollaan työssä.

Opintovapaa lasketaan työsuhteen kestoajakaan ja työsuhteen pituuden perusteella määräytyvät

edut ja irtisanomisaika eivät opintovapaalla vietetyn ajan vuoksi pienene tai lyhene.

Opintovapaan aikana työntekijällä ei ole oikeutta palkkaan. Työntekijälle kertyy kuitenkin vuosilomaa opintovapaan ajalta, kuitenkin enintään 30 opintovapaapäivältä lomanmääräytymisvuoden aikana. Vuosiloman kertyminen edellyttää työntekijän palaamista töihin välittömästi opintovapaan päätyttyä.

KOSKA TYÖNANTAJALLA ei ole palkanmaksuvelvollisuutta, ei työntekijälle tarvitse antaa myöskään luontoisetuja opintovapaan ajalta työsuhteasuntoa lukuun ottamatta. Tästä voidaan kuitenkin sopimalla poiketa.

Työnantaja ja työntekijä voivat myös sopia luontoiseduista maksettavasta korvauksesta. Jos korvaus on vähintään verotusarvon suuruinen, ei työntekijälle synny verotettavaa etua.

Työnantajalla on oikeus rajata henkilökunta-etujen ulkopuolelle sellaiset työntekijät, jotka ovat pitkällä palkattomilla vapailla. Rajoitus ei vaikuta etuuksien verottomuuteen, kunhan koko työpaikan työntekijöitä kohdellaan yhdenmukaisesti.

■ KIRSI PARNILA

Työsuhte-etuudet opintovapaan aikana



Seuraa näitä

Avoin yhtiö ja kommandiittiyhtiö – yhtiösopimukset kaupparekisteriin

AVOINTEN YHTIÖIDEN ja kommandiittiyhtiöiden on pitänyt vuodesta 2016 alkaen rekisteröidä kaikki yhtiösopimuksen muutokset kaupparekisteriin. Lakimuutoksen siirtymäaika päättyi 31. joulukuuta 2020, joten viimeistään nyt yhtiöiden on syytä tarkistaa kaupparekisteriin merkityt yhtiömiehet ja muut tiedot.

Ohje: ulkomaisen yrityksen toiminta Suomessa

VEROHALLINNON OHJEESSA kerrotaan, mitä ilmoituksia ja selvityksiä ulkomaisen yrityksen on annettava Verohallinnolle, kun se aloittaa yritystoiminnan Suomessa. Ohje on voimassa 12. helmikuuta 2021 lukien toistaiseksi.

Hae arvonnäköveron alarajahuojennusta ajoissa

ARVONNÄKÖVERON ALARAJAHUOJENNUS on verohelpotus niille yrittäjille ja yrityksille, jotka kuuluvat alv-rekisteriin ja joiden tilikauden (12 kk) liikevaihto on alle 30 000 euroa. Vuodesta 2021 alkaen täyden huojennuksen saa, jos liikevaihto on korkeintaan 15 000 euroa. Aiemmin raja oli 10 000 euroa. Uusi raja koskee niitä tilikaudia, jotka alkavat 1.1.2021 tai myöhemmin.

Tulorekisteri-ilmoitusten viivästymisestä myöhästymismaksu

VOUDESTA 2021 alkaen Verohallinto määrää myöhästymismaksun, jos tulorekisteriin pakollisina ilmoitettavat tiedot maksetuista suorituksista ilmoitetaan tulorekisteriin maksupäivää seuraavan kalenterikuukauden kahdeksannen päivän jälkeen. Myöhästymismaksuja määrätään ensimmäisen kerran 9.2.2021.

Hallituksen esityksen luonnos perhevapaaudistuksesta valmistunut

HALLITUKSEN ESITYKSEN luonnos perhevapaaudistuksesta on valmistunut ja julkaistu. Siitä pyydetään 19.2.–2.4.2021 välisenä aikana lausuntopalautetta.

■ KOONNUT: MARKO SILEN, JOHTAJA

Kolme kysymystä

KANSAINVÄLISEN YHTEISTYÖKUMPPANIN LÖYTÄMISESTÄ

MIKÄ ON ENTERPRISE EUROPE NETWORK?

Helsingin seudun kauppakamari kuuluu komission perustamaan Enterprise Europe Network -verkostoon (EEN), joka toimii yli 60 maassa ja tarjoaa maksuttomia kansainvälistymispalveluja kaikille Suomessa toimiville pk-yrityksille.

MISTÄ LÖYTÄÄ KANSAINVÄLINEN YHTEISTYÖKUMPPANI?

EEN:n Yrityskontaktipörssissä on noin 5 000 anonyymiä yritysprofiliia eri aloilta. Pörssistä voit hakea mm. myyntikanavia, ali-hankintaa, tutkimusyhteistyötä, yhteisyrityskumppania. Profiileja selataan profiilityyppin, alkuperä- tai kohdemaan perusteella tai hakusanojen mukaan. Palveluun voit jättää oman profiilin tai selata muiden profiileja. Näiden yhdistelmä on yleensä toimivin tapa.

MITEN TAVATA UUSIA POTENTIALISIA YHTEISTYÖKUMPPANEITA KORONA-AIKANA?

Matchmaking-tapahtumat eli yrityskontaktitapahtumat tarjoavat mahdollisuuden verkottua potentiaalisten kumppanien kanssa. Tapahtumat on yleensä järjestetty isojen, kansainvälisten ammattilaismessujen yhteydessä, mutta koronaviruksen myötä ne toteutetaan toistaiseksi virtuaalisesti.

Tapahtumissa rekisteröityneet osallistujat voivat varata tapaamisia muiden osallistujien kanssa ennakoon esittelyprofiilien perusteella. Tapahtuman järjestäjät aikatauluttavat osallistujille kahdenväliset, noin 15–20 minuuttia kestävät tapaamiset ja toimittavat kullekin osallistujalle heidän oman henkilökohtaisen tapaamisaikataulunsa. Siitä se lähtee!



Lisätietoja osoitteesta een@helsinki.chamber.fi ja sivuilta www.een.fi

■ MAIJA KÄRKÄS, PÄÄLLIKKÖ

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



BUSINESS
FINLAND



IP-asiat haltuun – EU:lta apua pk-yrityksille

AINEETTOMIEN OIKEUKSIEN suojaamisesta on tullut yhä tärkeämpää yritysten liiketoiminnalle, ja IP-oikeuksien hallinnan tulisi kuulua yrityksen strategiseen päätöksentekoon. IP-oikeudet ovat osa yritysten varallisuutta ja brändiä, kilpailukeino ja lisenssisopimusten kautta myös tulonlähde.

Usein sama tuote on mahdollista suojata tietyillä edellytyksillä useammalla tavalla. Kansainvälistä toimintaan suunniteltaessa on usein syytä rekisteröidä kohdemaassa tavaramerkki-, domain- ja mahdollisesti muita oikeuksia, kuten mallioikeus, jo varhaisessa vaiheessa.

HUOLELLA LAADITUT sopimukset ehkäisevät usein vaikeaksi muodostuvia näyttö- ja todistelukysymyksiä. Yrityksen kannattaa todeta sopimuksissaan kuka omistaa oikeudet, miten sopimuksen kohteena olevaa tuotetta tai palvelua saa käyttää ja millä ehdoilla.

Yrityksen on seurattava omien oikeuksiensa loukkaamattomuutta ja tarvittaessa puututtava tilanteeseen. Toisaalta yrityksen on tärkeää seurata myös sitä, ettei se itse loukkaa toisten immateriaalioikeuksia.

PARHAAN MAHDOLLISEN suojamuodon valitseminen ja ipr-strategian laatiminen vaatii usein asiantuntijan apua. PRH:stä löytyy tietoa suojamuodoista, lista teollisoikeuslautakunnan auktorisomista asiamiehistä ja tutkimuspalveluja.

Myös EU tarjoaa konkreettista apua pk-yrityksille.

Euroopan unionin teollisoikeusvirasto **EUIPO:n Ideas Powered for Business SME Fundista** pk-yritys voi saada enintään 1500€ avustuksen sekä kansallisten tavaramerkki- ja mallioikeushakemusten että EU:n tavaramerkki- ja yhteisömallihakemusten tekemiseen.

IP Helpdeskeistä saa maksuttomasti tietoa ja käytännön neuvoja pk-yritysten ja EU-rahoitusta saavien tai hakevien tahojen IP-kysymyksiin:

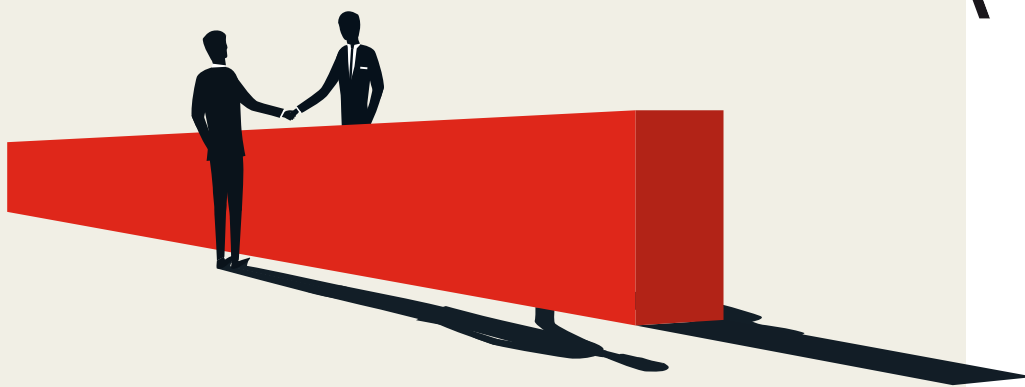
- Käytännönläheisiä oppaita ja tietopaketteja
- Webinaareja
- Helpline-palvelu, jonne voi lähettää konkreettisia IP-oikeuksiin liittyviä kysymyksiä englanniksi.

EU:n tarjoamia IP Helpdeskejä on Euroopan lisäksi Intiassa, Kiinassa, Etelä-Amerikassa ja Kaakkois-Aasiassa, ja ne löytyvät kootusti osoitteesta www.intellectual-property-helpdesk.ec.europa.eu/index_en

TOIMIN EUROPEAN IP Helpdeskin yhteyshenkilönä Suomessa, ja kysymyksiä voi osoittaa myös minulle osoitteeseen maiya.karkas@chamber.fi. Palvelu on luottamuksellinen.

■ MAIJA KÄRKÄS, PÄÄLLIKKÖ, ENTERPRISE EUROPE NETWORK

**Johdon tehtävä
on minimoida
liiketoimintaa
haittaavat toimet**



KOLUMNI Riidanratkaisun kruunaamaton kuningas

Koronakriisin ennustetaan tuovan mukanaan riita-aallon. Yritysten johdolla on vastuu ja ratkaisun avaimet käsissään – nyt tarvitaan vastuullisia ja huolella punnittuja ratkaisuja.

YRITYKSILLÄ ON yleisesti ottaen enenevässä määrin riitoja ja muita oikeudellisia konflikteja. Koronakriisin ennustetaan lisäksi tuovan mukanaan riita-aallon. Tähän mennessä nähdyt koronaliitännäiset riidat ovat todennäköisesti vasta alkusoittoa.

Johdon tehtävä on kaikessa toiminnassaan pyrkiä tekemään yrityksen kokonaisedun kannalta parhaita ratkaisuja. Poikkeusoloissa johdon vastuu painaa tavallistakin enemmän. Juuri nyt yrityksissä on keskityttävä tulevaisuuden haasteiden selättämiseen, liiketoiminnan elvyttämiseen ja kehittämiseen, ja minimoitava liiketoimintaa haittaavat toimet, joita mm. riidat eittämättä ovat.

YRITYSTEN LIIKETOIMINNAN riskien ja kassan hallinnan näkökulmasta olisi ensiarvoisen tärkeää saada ratkaisu riitoihin nopeasti ja kustannustehokkaasti. Riitelemisen niin sanotusti pitkän kaavan mukaan on vain harvoin yrityksen liiketoiminnan näkökulmasta perusteltua. Ratkaisuksi ehdotan sovittelumenettelyn käyttöä.

Sovittelu on luottamuksellinen menettely, jossa

puolueeton kolmas osapuoli (sovittelija) avustaa asianosaisia heidän erimielisyytensä sovinnollisessa ratkaisemisessa. Vaikka riidoissa näyttää usein päällisin puolin olevan kysymys ”vain” rahasta, on riitojen taustalla lähes aina muitakin riidan aiheita sekä oikeudellisia, taloudellisia että henkilökohtaisiakin intressejä, jotka vaikuttavat paitsi käsillä olevan riidan ratkaisuun myös tulevaisuuden yhteistoimintaedellytyksiin. Sovittelija pyrkii keskusteluiden ja kysymysten avulla edistämään asianosaisten välistä vuoropuhelua sekä intressien ja tarpeiden ymmärtämistä, mikä on avain sovinnollisen ratkaisun löytymiselle.

KORONAKRIISIN ALETTUA tituleerasin kollegoideni kanssa sovittelua riidanratkaisun kruunaamattomaksi kuninkaaksi erityisesti poikkeusaikana. Sovittelun edut ovat kiistattomat. Sovittelun tulisi kuulua yritysten johdon työkalupakkiin sen miettiessä toimintavaihtoehtoja ristiriitatilanteissa. Sovittelun kokeilemisessa menetettävää ja riskejä ei juuri ole, voitettavaa sen sijaan on rutkasti.

■ HEIDI MERIKALLA-TEIR



Heidi Merikalla-Teir, Asianajotoimisto Merilampi Oy



Osaamis- ja työvoimatarpeiden
ennakointi auttaa osaltaan pitkien
ja ehjien työurien luomisessa,
Hilkka Malinen sanoo.

Ennakointikamari tuottaa tietoa osaamistarpeista

Talouden nopea muutos korostaa yritysten osaamis- ja työvoimatarpeiden ennakointia. Laajaan yhteistyöhön perustuva Ennakointikamari tuottaa tähän arvokasta tietoa.

UUDENMAAN YRITYSTEN ja koulutuksen järjestäjien yhteinen Ennakointikamari on lunastanut paikkansa tulevien osaamis- ja työvoimatarpeiden arvioinnissa. Näin arvioi työeläkeyhtiö Elon henkilöstöjohtaja **Hilkka Malinen**, joka on toiminut Ennakointikamarin puheenjohtajana viime vuoden alusta lähtien.

– Eri toimijoiden muodostama asiantuntija-verkosto on tärkeä, sillä pystymme yhdessä tekemään tilannearvioita työvoiman kysynnästä ja tarjonnasta. Samalla luodaan mahdollisimman kattava kuva nykyisistä ja tulevista osaamistarpeista, Malinen perustelee.

Talous ja yritysten toimintaympäristö ovat nopeassa muutoksessa, jota koronapandemia entisestään vauhdittaa.

Yhteinen näkemys tulevista työvoimatarpeista

Malinen huomauttaa, että osaamisen uudistaminen ja sen johtaminen ovat yrityksille entistä keskeisempiä kilpailutekijöitä.

– Tämä vaatii uudenlaisia toimia ja ennakointia, jotta tarvittava osaaminen saadaan yritysten käyttöön. Tarvitaan entistä tiiviimpää yhteistyötä koulutusorganisaatioiden ja muiden toimijoiden kanssa. Näin tarpeita vastaava osaaminen ja koulutus voidaan kohdentaa oikein.

HELSINGIN SEUDUN kauppakamarin koordinoima Ennakointikamari kokoaa yhteen työ- ja elinkeinohallinnon, yritysten, oppilaitosten ja aluehallinnon tietoja ja näkemyksiä, joiden pohjalta tuotetaan vuosittain kaksi tilannekatsausta

Uudenmaan osaamis- ja työvoimatarpeista.

– On hyvä, että laaja-alaista yhteistyötä tehdään monella tasolla, oli sitten kyse yritysten ja koulutusorganisaatioiden kanssa suoraan tai Ennakointikamarin kaltaisissa verkostoissa, joissa on mukana myös viranomaisia, Malinen sanoo.

Myös palvelujohtaja **Antonio Mikkonen** henkilöstöpalveluyritys Baronasta pitää tärkeänä Ennakointikamarin tapaista foorumia, jossa voidaan keskustella ja suunnitella yhdessä toimenpiteitä työvoiman oikea-aikaisen saatavuuden varmistamiseksi.

– Näin ehkäistään tilanteita, joissa havaitaan tarve työvoimalle ja vasta sitten aletaan kouluttaa tarvittavia osaajia. Tähän menee helposti puoli vuotta tai vuosikin, Mikkonen sanoo.

Tasapainon etsiminen työvoiman kysynnän välillä ja kohtaanto-ongelmien ratkaisu kuuluvat

henkilöstöpalveluyrityksen arkeen. Mikkosen mukaan Baronalla on useita tapoja arvioida tulevia työvoimatarpeita ja niihin reagoimista. Tässä tehdään yhteistyötä koulutusorganisaatioiden, viranomaisten ja yritysten kanssa.

– Lisäksi teemme omaa skenaariotyötä, jossa hahmotamme eri vaihtoehtoja työelämän ja työsuhteiden kehitykseen vaikuttavista asioista.

ENNAKOINTIKAMARIVERKOSTON JÄSENET kokoon-tuvat säännöllisesti eri kokoonpanoissa hake-maan konkreettisia ratkaisuja ja toimenpiteitä

Verkostoituminen tehostaa kaikkien työtä

Antonio Mikkonen pitää tärkeänä Ennakointikamarin tapaista foorumia, jossa voidaan keskustella ja suunnitella yhdessä toimenpiteitä.

Uudenmaan työllisyyden kysymyksiin.

– Verkoston muut toimijat ovat tulleet tutuiksi. On helppo ottaa yhteyttä tuttuihin ihmisiin aina kun siihen on tarvetta, jatkuvan oppimisen päällikkö **Taru Ruotsalainen** Metropolia Ammattikorkeakoulusta sanoo.

Hänen mukaansa yhteistyö säästää aikaa ja tehostaa kaikkien työtä, kun eri toimijoiden ei tarvitse etsiä itse samaa tietoa.

– Käytän omassa työssäni Ennakointikamarin raportteja varsin paljon, koska niistä löytyy tietoa kootusti, eikä sitä tarvitse kaivaa eri kanavista.

Metropoliaassa ennakointitietoja käytetään esimerkiksi rahoitushakemuksissa, joissa on perusteltava suunnitellun koulutuksen tarpeellisuus.

Ruotsalaisen mukaan hyvä esimerkki on AMKoodari-koulutusohjelman jatko, johon viiden ammattikorkeakoulun yhteenliittymä sai runsaan miljoonan euron rahoituksen. Kyse on uudesta koodauksen ympärille rakentuvasta maksuttomasta ja kaikille avoimesta koulutuksesta, joka vastaa ohjelmistoalan kipeään osajapulaan.

MYÖS VANTAAN ammattiopisto Varian rehtori

Pekka Tauriainen sanoo, että Ennakointikamarin raporteista ja tietojen vaihdosta on hyötyä, kun oppilaitoksessa suunnitellaan koulutustarjonnan sisältöjä ja koulutus-

Apua koulutustarjonnan suunnitteluun

paikkojen määrää.

– Näistä tiedosta on hyötyä etenkin koulutustarjonnan pitkän aikavälin suunnittelussa, Tauriainen toteaa.

Hänen mielestään alueellisen yhteistyön hyviin puoliin kuuluu, että toimijoita saadaan yhteen pohtimaan ratkaisuja, verkostoitumaan ja rakentamaan yhteistä ymmärrystä alueen työvoima- ja osaamistarpeista.

– Ennakointikamari on luonteva paikka käydä



läpi näitä asioita. Samalla se vahvistaa koulutusten työelämävastaavuutta sekä lisää oppilaitosten ja yritysten välistä vuorovaikutusta.

Tauriainen mukaan yrityksiltä saatava tieto on ammattiopistolle ensiarvoisen tärkeää tulevan koulutus- ja palvelutarjoonnan suunnittelussa. Tätä varten Varialla on myös oma elinkeinoelämän ja viranomaisten edustajista koostuva Varia Pro-verkosto, joka kokoontuu säännöllisesti.

– Lisäksi saamme osaamistarpeista tietoa suoraan kumppanuusyrityksiltä.

HILKKA MALINEN huomauttaa, että osaamis- ja työvoimatarpeiden ennakointi auttaa osaltaan pitkien ja ehjien työurien luomisessa. Tämä edellyttää, että työmarkkinoiden tarpeita vastaavan koulutuksen saaneet nuoret siirtyvät sujuvasti työelämään. Lisäksi työelämässä jo olevilla on oltava mahdollisuus jatkuvaan oppimiseen, jotta he voivat tehdä osaamistaan vastaavaa työtä mahdollisimman pitkään.

– Työnantajilta tarvitaan tukea, jotta osaamisesta pystytään huolehtimaan yhdessä työntekijöiden kanssa läpi työuran. Tämä edellyttää hyviä kumppaneita ja verkostoja, Malinen toteaa.

■ MATTI REMES, KUVAT: MEERI UTTI

Pitkiin työuriin tarvitaan oikeaa osaamista



**Metropoliassa ennakointitietoja
käytetään esimerkiksi
rahoitushakemuksissa,
Taru Ruotsalainen kertoo.**

**Ennakointikamamrin raporteista on
hyötyä etenkin koulutustarjonnan
pitkän aikavälin suunnittelussa,
Pekka Tauriainen toteaa.**



Espoon asukasluku kasvaa vuosittain tuhansilla ja kasvusta 90 % on vieraskielisiä



KOLUMNI Osaavan työvoiman ja vieraskielisten palveluiden tarve on todellinen



Riikka-Maria Yli-Suomi on Omnian liiketoiminta-johtaja.

OSAAVAN TYÖVOIMAN saatavuus on arvioitu pääkaupunkiseudulla erittäin heikoksi jo vuoden kuluttua, saati pidemmällä aikavälillä. Vaikka koronan aiheuttama työllisten tarjonnan kasvu tasapainottaa hetkellisesti tilannetta ja toimialakohtaiset erot ovat suuria, näyttää tilanne synkältä.

Saatavuusongelmista huolimatta myös työttömien työnhakijoiden määrä on suuri. Juuri alkaneessa työllisyyden kuntakokeilussa silmiinpistävän isoja kohderyhmiä Espoossa ovat muun muassa alle 29-vuotiaat nuoret sekä vieraskieliset. Lisäksi työttömyyden riskiryhmässä ovat ne työlliset, jotka työskentelevät pelkän perusasteen varassa.

Työn ja tekijöiden kohtaanto-ongelma tulee kasvamaan entisestään teknologiakehityksen myötä. Joka neljäs työtehtävä tulee muuttumaan merkittävästi 10–20 vuoden aikana. Näyttää siltä, että korona nopeuttaa nykyisten työtehtävien poistumista ja uusien syntymistä. Ratkaisun avain ongelmaan on poikkeuksetta osaaminen; koulutustason nostaminen, osaamisen laajentaminen, työelämävalmiuksien lisääminen tai perustaitojen vahvistaminen.

ESPOON ALUE on Suomen kansainvälisintä ja monikulttuurisinta. Kaupungin asukasluku kasvaa vuosittain tuhansilla ja kasvusta 90 % on vieraskielisiä. Kymmenessä vuodessa Espoossa on

yli 100 000 vieraskielistä.

Maassamme on siis jo nyt paljon vieraskielisiä. Monilla heistä on myös koulutusta Suomesta ja kotoutuminen on vähintäänkin alkanut. Silti ulkomaalaisilla työttömyysaste suhdanteista riippumatta on 2,5-kertainen kantasuomalaisiin nähden. Keskustelussa yleisesti esiintyvä työvoiman ulkomailta tuominen törmää helposti samaan haasteen kuin jo maassa olevien vieraskielisten kohdalla eli kielitaitoon ja asenteisiin. Valtion, kuntien, työnantajien ja koulutuksen järjestäjien olisikin pohdittava, miten jo Suomessa olevat vieraskieliset saadaan työmarkkinoille.

ERITYISESTI MAAHANMUUTTAJILLE suunnattujen, työelämään johtavien koulutuspalveluiden tarve on akuutti. Paikallisten kielten oppiminen on tärkeä lähtökohta kotoutumiselle, mutta monen kohdalla englannin kieli voi toimia hyvänä tukena näillä poluilla. Englanninkielinen koulutustarjonta vahvistaa alueen talouskasvua ja monipuolista elinkeinorakennetta sekä sujuvoittaa vieraskielisen väestön työllistymispolkuja.

Espoon yrittäjien mukaan uutta yritystä perustamassa olevista asiakkaista yli kolmannes on vieraskielisiä. Siksi tuntuukin erikoiselta, että esimerkiksi englanninkielisen yrittäjän ammattitutkinnon järjestämiseen ei tunnu heltiävän valtiovalan lupaa Espoon alueelle.

■ RIIKKA-MARIA YLI-SUOMI



Tiedon työntövoimaa

KAUPPAKAMARI

KOULUTUS

Koulutukset kevät - syksy 2021

Helsingin seudun kauppakamarin koulutukset kevät - syksy 2021

Voit osallistua lähes kaikkiin koulutuksiimme myös **striimin** välityksellä. Poikkeuksena laivaseminaarit ja HHJ-kurssit. Katso tarkemmat tiedot: kauppakamari.fi

		Jäsenetu- hinta	Normaali hinta
HR, TYÖSUHDE JA PALKANLASKENTA			
13. - 14.4.	Palkanlaskennan ajokortti® – osa 2	750	950
14.4.	Työsuhteen ehdot ja niiden muuttaminen	390	490
15.4.	Työaikalain muutokset ja vaikutukset palkanlaskentaan	390	490
20.4.	Vuosilomapalkkojen laskennan erikoistilanteet	390	490
27.4.	Sairauspoissaolot - ohjeita ja ratkaisuja ongelmatilanteisiin	390	490
4.5.	Työsuhteen ongelmatilanteisiin puuttuminen	480	680
5.5.	Tehokoulutus: Työntekijöiden kilpailukieltosopimukset ja tulevat lakimuutokset	220	320
6.5.	Palkka ja työkorvaus verotuksessa	390	490
18.5.	Palkanlaskennan vaativat tilanteet	490	690
19. - 20.5.	HR-ajokortti®	750	950
8.6.	Henkilökunta- ja luontoisedut verotuksen näkökulmasta	490	690
16.9.	Suuri Palkkapäivä	520	720
29.9. - 1.10.	Palkanlaskenta 2021 -laivaseminaari	820	1020
JOHTAMINEN JA ESIMIESTYÖ			
12.4.	Totti Karpela: Työpaikan haastavat sisäiset vuorovaikutustilanteet		
13. - 14.4. 1. - 2.12.	Project Manager -ajokortti	410	510
14. - 15.4. 13.-14.9	Hyväksytty Advisory Boardin jäsen (HAB)	750	950
23.4.	Uuden ajan esimies	1290	1690
26.4.	Hallituksen ja johtoryhmän yhteistyö menestyksen mahdollistajana	420	620
27.4. - 18.5.	Tiedolla johtamisen ajokortti	390	490
29.4.	Strateginen talousjohtaminen -striimi	890	1090
6.5.	Älyä ja tekoälyä - moderni johtaminen talouden muutoksessa	360	560
6.5.	Asiantuntijasta esimieheksi	390	490
26.5.	Whistleblowing-direktiivin vaatimukset ja johdon vastuu	480	680
1.6.	Miten vastuullisuus voidaan valjastaa uusiutumisen ja kasvun moottoriksi?	395	495
1.9. - 5.10.	HHJ® – Hyväksytty hallituksen jäsen -kurssi	390	490
28.9.	Asiantuntijoiden johtaminen - merkityksen kokemuksesta tulosta	2420	2620
5.10. ja 9.11.	Tiimivastaavan ajokortti®	390	590
12. - 13.10.	HHJ®-Puheenjohtajakurssi	670	870
19.10.	Esimiehen fasilitointitaidot	1690	2300
28.10. - 1.12.	Perheyritys HHJ-kurssi	490	690
2.11.	Johtamisen ajankohtaispäivä	2420	2620
15.12.	Esa Saarinen: Inhimillisyyden kulmakivet työelämässä	390	590
KANSAINVÄLISTYMINEN			
16.4.	Kansainvälisen liiketoiminnan ABC	150	170
27.4.	Kansainvälistymisen strategiapäivä	495	695
28.4.	Vientikaupan keskeiset asiakirjamääräykset Turku ja striimi	495	695
29.4.	Kohdemarkkinan valinta vientikaupassa	445	645
5.5.	Remburssit kansainvälisessä kaupassa	395	495
3.6.	Vientikaupan sopimukset ja tuotteiden suojaaminen	350	550
16.6.	Vientikaupan keskeiset asiakirjamääräykset	495	695

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

Tutustu koulutuksiin ja ilmoittaudu KauppakamariKaupassa!

Löysitkö useita mieluisia koulutuksia – tutustu **Striimit 12kk -kausikorttiin**: kauppamarikauppa.fi/koulutukset/striimit12

Koulutuksia tulossa vielä paljon lisää – katso ajantasaisin tieto ja ilmoittaudu: kauppamarikauppa.fi

		Jäsenetu- hinta	Normaali hinta
MARKKINOINTI, MYYNTI JA VIESTINTÄ			
13.4.	Näin myyt julkiselle sektorille	490	610
13.4.	Digitaalisen markkinoinnin strategia	495	610
20.4.	Digimarkkinoijan ja -myyjän sertifiointiohjelma	850	1250
21.4.	Asiakaskokemus – pysyvä kilpailuetu	395	495
28.4.	Oma media 2.0 = Moderni oma media	390	490
18.5.	Facebook- ja Instagram-markkinoinnin ajankohtaispäivä	490	690
1.6.	Jari Parantainen: Tuotteista palvelusi, tuplaa katteesi	430	530
1.6.	Jari Parantainen: Alennusmyynti kielletty	430	530
8. - 9.6. 7. - 8.10.	Key Account Manager (KAM) -ajokortti®	750	950
10.6.	Google-analytiikka	390	490
TALOUSHALLINTO JA VEROTUS			
15.4.	FINANCIAL ASSISTANT – Talousassistentin valmennuspäivä	495	695
16.4.	Yritysverotuksen tietoisuus	395	495
22.4.	Ostojen arvonnäkökulma – kirjanpitäjän must know	395	495
5.5.	Ostoreskontra – tulkintatilanteet ja ratkaisut	395	495
6.5.	Hyvin suunniteltu budjetti	395	495
7.5.	Tehokoulutus: Verkkokaupan arvonnäkökulman uudistus voimaan 1.7.2021	200	300
28.5. 8.12.	Kansainvälisen arvonnäkökulman ajankohtaiskatsaus	395	495
8.6.	Henkilökunta- ja luontoisedut verotuksen näkökulmasta	490	690
10.6.	Käyttöomaisuuden poistot - kirjanpidossa ja verotuksessa	395	495
1.-3.9.	Kirjanpito 2021 Tukholma -laivaseminaari	790	990
23.9.	Taloushallinnossa huomioitavat alv- ja tuloverosäännökset	495	695
29. - 30.9.	Kirjanpidon ajokortti® (peruskurssi)	750	950
30.9.	Erinomainen Kassaennuste datasta	395	495
6. - 7.10.	Arvonnäkökulman ajokortti® (peruskurssi)	750	950
14.10.	Controllerin valmennuspäivä 2021	550	750
20. - 21.10.	Kirjanpidon jatkokurssi 20.-21.10.	750	950
21.9.	Suuri arvonnäkökulman ajankohtaisseminaari	495	695
27. - 29.10.	Talous ja Vero -laivaseminaari	850	1050
10. - 11.11.	Reskontranhoitajasta kirjanpitäjäksi	750	950
11.11.	Arvopapereiden käsittely kirjanpidossa ja verotuksessa	395	495
16.11.	Yritysverotuksen ongelmakohdat -valmennuspäivä	465	665
17.11.	Suhdannevaihtelut ja taloudellisten riskien hallinta	450	550
23 - 24.11.	Konsernitilinpäätöksen ajokortti® (peruskurssi)	750	950
25.11.	Tilinpäätös- ja veropäivä	550	750
10.12.	Verouudistukset 2022 -seminaari	300	400
14.12.	Tilinpäätös, veroilmoitus ja verotuksen toimittaminen	495	695
16.12.	Tilinpäätöksen tulkinta ja tunnuslukuanalyysi	550	750
MUUT AIHEET			
12.4.	Totti Karpela: Kun paha mieli purkautuu chatin tai puhelun välityksellä	410	520
26.4.	Tehokoulutus: Varaudu whistleblowing-direktiivin vaatimuksiin	220	320
28.4.	Venture capital -sijoittaminen ja sopimukset	410	520
25.5.	ePRIVACY & GDPR – tietosuojaja sähköinen viestintä	410	520

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

Vain motivoitunut henkilöstö oppii uutta - mahdollista itsellesi ja henkilöstöllesi valinnan vapaus ja paremmat oppimistulokset. Hanki nyt helposti koulutuksen aitiopaikka koko vuodeksi!

**Koko
vuoden
striimit**

Kauppakamarin Striimit 12kk -kausikortti

Etäkoulutuksien uusi kausikortti on täällä

Striimit 12 kk -kestotilaukseen sisältyy jopa 150 koulutusta vuodessa. Valitse koulutustarjonnastamme kalenteriisi sopivat striimikoulutukset ja ilmoittaudu livestriimiin Kauppakamarikaupassa. Yhden koulutuksen hinta on normaalisti keskimäärin 400 euroa, joten tämän vuositilauksen tilaajana todella hyödyt isosti!

Lue lisää ja osta: kauppakamarikauppa.fi/striimit12

**Superedullisesti kampanja-
koodilla: K21Striimit**

990 €

minkä tahansa Suomen kauppakamarin
jäsenelle tai jäseneksi liittyvälle

Normaalihinta 1490 € / jäsenille 1290 €.
Voimassa 30.4.2021 asti.

Huomaathan, että Striimit 12kk -kausikortti on henkilökohtainen. Yrityskohtaisissa kausikorteissa ota yhteyttä myynti@helsinki.chamber.fi

Ei voi yhdistää muihin etuihin tai tarjouksiin. Pidätämme oikeuden muutoksiin. Voimassa 12 kk ostopäivästä. Striimit12 kk -hinta ei sisällä jäsenmaksua. Kausikortti koskee Helsingin seudun kauppakamarin järjestämiä max. yhden päivän striimattavia koulutuksia. Kausikortti ei koske KoulutusOnlinea, verkkokursseja, HHJ-tuoteperhettä, HABia, Omistajastrategia-työkalua, matkoja, valmennuskokonaisuuksia, ajokortteja, tai yhteistyökumppaneiden kanssa järjestettäviä sertifikaattikoulutuksia. Hintoihin lisätään alv.

KIRJA

Radikaali uudistuminen – Miten johtaa murroksessa



KIRJA TARJOAA näkökulmia ja välineitä radikaaliin uudistumiseen ja sen johtamiseen. Kirjassa perehdytään yritysten uudistumisen esteisiin, tarpeisiin ja mahdollisuuksiin. Erityisesti pohditaan, minkälaista uutta ihmislähtöistä ajattelua, osaamista ja johtamista murroksessa tarvitaan. Kirja sopii erityisesti johtamisen kehittämiseen ja uudistamiseen. Teoksesta on hyötyä kaikille, jotka haluavat kyseenalaistaa ajatteluaan, uudistaa organisaatioita ja toimintatapoja, innovoida uusia tuotteita ja palveluja tai rakentaa tulevaisuuskestäviä yrityksiä.

TEOS ON tarkoitettu yrityksille, jotka pyrkivät kehittämään tuloksellista mutta samanaikaisesti radikaalisti innovoivaa tulevaisuuskestävää liiketoimintaa. Lisäksi se on suunnattu kaikille johtajille ja asiantuntijoille, jotka pyrkivät rakentamaan rohkeasti ajattelevia ja radikaalisti innovoivia työyhteisöjä. Kirja perustuu ajankohittaiseen tutkimukseen, jonka havainnot syventävät ymmärrystä ihmisten johtamisesta pandemian jälkeisinä muutosaikoina.

VALTIOTIETEIDEN TOHTORI Nando Malmelin työskentelee tälle hetkellä VTT:llä työelämäprofessorina.

Hän on aikaisemmin toiminut Professor of Practice -toimessa johtamisen laitoksella Aalto-yliopiston kauppakorkeakoulussa. Lisäksi hän toimii myös viestinnän ja mediatutkimuksen dosenttina Helsingin yliopistossa.



Radikaali uudistuminen – Miten johtaa murroksessa

MIKÄ KIRJA

Radikaali uudistuminen – Miten johtaa murroksessa -kirja tarjoaa näkökulmia ja välineitä radikaaliin uudistumiseen ja sen johtamiseen. Kirjassa perehdytään yritysten uudistumisen esteisiin, tarpeisiin ja mahdollisuuksiin.

MIKSI

Nopeasti muuttuvassa ja epävarmassa maailmassa kyky uudistua määrittää yritysten tulevaisuutta. Jotta ihmiset voivat toimia työyhteisössä kumouksellisesti, myös johtamisen on radikaalisoiduttava. Kirja tarjoaa uusia näkökulmia ja välineitä radikaaliin uudistumiseen ja sen johtamiseen. Lisäksi se sisältää runsaasti käytännöllisiä esimerkkejä liiketoimintajohtajien

kokemuksista ja näkökulmista monipuolisten haastattelusitaattien muodossa.

KENELLE

Kirjasta on hyötyä kaikille, jotka haluavat uudistaa organisaatioita, innovoida uusia tuotteita ja palveluja, rakentaa tulevaisuuskestäviä yrityksiä, luoda uusia toimintatapoja ja kyseenalaistaa ajatteluaan.

MISTÄ VOI OSTAA

Kirja on ostettavissa Kauppakamarin myymälästä (Kalevankatu 12) ja hyvin varustetuista kirjakaupoista kautta maan. Kirjan voi tilata myös verkkokaupasta www.kauppakamari.fi sekä muista verkkokirjakaupoista.

” Kirja sisältää runsaasti käytännöllisiä esimerkkejä liiketoimintajohtajien kokemuksista ja näkökulmista haastattelusitaattien muodossa.

Uudistuksella haetaan apua yritysten tekijäpulaan

Maaliskuussa alkanut kuntakokeilu tuo isoja muutoksia pääkaupunkiseudun työllisyyspalveluihin. Myös työnantaja-asiakkaille luvataan laajempia ja osuvampia palveluja.

Uudenmaan TE-toimiston palvelujohtaja
Minna Helenius.



MAAN TYÖLLISYSPALVELUISSA tapahtui maaliskuun alusta lähtien iso muutos, kun työllisyyden kuntakokeiluksi kutsutun uudistuksen myötä yli puolet Suomen työttömistä työnhakijoista siirtyi valtion TE-toimistoista kuntien vastuulle.

Uudellamaalla kahden vuoden kokeiluun osallistuvat Helsinki, Espoo ja Porvoo. Mukana on myös kaksi kahden kunnan muodostamaa kokeilu- aluetta: Vantaa ja Kerava sekä Hanko ja Raasepori.

Kokeilun piirissä ovat työtä hakevat pitkäaikais-työttömät, alle 30-vuotiaat ja maahanmuuttajat. Kuntien tehtävänä on jatkossa auttaa heidät töihin erilaisten palveluiden avulla.

– Tavoitteena on parantaa niin työnhakija- kuin työnantaja-asiakkaiden palvelua yhdistämällä valtion ja kuntien resurssit ja osaaminen, Uudenmaan TE-toimiston palvelujohtaja **Minna Helenius** sanoo.

Jatkossa työllisyys- ja koulutuspalveluihin voidaan yhdistää entistä helpommin esimerkiksi kuntien sosiaali- ja terveystyöpalveluja.

– Tämä helpottaa etenkin vaikeimmin työllistytävien henkilöiden työllistämistä. Näin työmarkkinoille saadaan uusia työntekijöitä, mikä helpottaa osaltaan yritysten pulaa tekijöistä.

Ansiosidonnaista etuutta saavien asiat hoidetaan jatkossakin TE-toimistoissa.

– TE-toimiston ensisijaisena tehtävänä on työmarkkinoita lähellä olevien asiakkaiden nopeampi työllistyminen.

TYÖNANTAJIEN KANNALTA toimintatavat pysyvät pitkälti samoina. Myös kokeilukunnissa yritykset ilmoittavat avoimet työpaikat Uudenmaan TE-toimistolle. Toisaalta myös kokeilukunnilla on

Yritykset asioivat jatkossakin TE-toimistossa

mahdollisuus ottaa vastaan työnantajien ilmoituksia työvoimatarpeista ja esitellä yrityksille sopivia työnhakijoita.

Heleniuksen mukaan olennais- ta on tiivis yhteistyö palvelujen yhteensovittamisessa.

– Esimerkiksi jos kuntakokeilun kautta yritykselle ei löydy sopivaa työntekijää, niin silloin TE-toimisto jatkaa työpaikan täyttämistä. Työvoimapotentiaali on paljon laajempi, sillä TE-toimistolla on käytettävissään koko maan työnhakija-asiakkaiden tiedot.

Valtakunnallista kattavuutta tarjoaa myös TE-toimiston uusi TE-Live. Se on vuorovaikutteinen rekrytointikanava, jossa yritykset pääsevät esimerkiksi esittelemään avoimia työpaikkojaan.



Helsingin kaupungin työvoimasta ja maahanmuutosta vastaavan yksikön päällikkö Ilkka Haahtela.

KUNTAKOKEILUSSA PÄÄKAUPUNKISEUDUN kuntien vastuulle tulee yhteensä noin 90 000 työnhakijaa. Kokeilussa on kyse myös organisatorisesti isosta asiasta, sillä TE-toimistolta kuntiin siirtyy työntekijöitä 430 henkilötyövuoden verran.

Palvelumalli vaihtelee kunnittain

Kuntakokeilussa toimintamalleja ei ole rajattu tiukasti, vaan kunnat voivat toteuttaa työllisyyspalvelut eri tavoilla. Heleniuksen mukaan kokeilun nimenomaisena tarkoituksena on pilotoida erilaisia tapoja tarjota palveluja ja hakea parhaita käytäntöjä palvelurakenteen uudistamiseksi.

– Tämä kuuluu kokeilun henkeen.

Kunnittain vaihtelevat toimintamallit ovat kuitenkin herättäneet myös huolta pääkaupunkiseudun yrityksissä. Helenius huomauttaa kuitenkin, että jatkossakin yritykset voivat asioida entiseen tapaan tutun TE-toimiston kanssa.

– TE-toimisto palvelee kaikkia yrityksiä, joten sieltä on aina hyvä lähteä liikkeelle.

HELSINGIN KAUPUNKI toivoo, että yritykset ilmoittavat jatkossakin työvoimatarpeensa Uudenmaan TE-toimistoon. Yhteisen tietojärjestelmän kautta

samat tiedot ovat kuitenkin heti myös kaupungin käytettävissä.

– Uudistuksen ehkä merkittävin asia on, että yritysten tarpeet tulevat sekä kaupungin että TE-toimiston tietoon. Lisäksi yrityksiä palvelee useampi taho, toivottavasti entistä laajemmilla ja osuvimmilla palveluilla, kaupungin työvoimasta ja maahanmuutosta vastaavan yksikön päällikkö **Ilkka Haahtela** sanoo.

Hänen mukaansa jatkossa on niin, että TE-toimiston ohella myös kaupungista ollaan yhteydessä ja tarjotaan yrityksen profiliin sopivia henkilöitä.

Lisäksi voidaan keskustella vaikkapa tarvittavasta kielikoulutuksesta työn alkuvaiheessa tai erilaisista taloudellisista tukimuodoista, kuten palkkatuesta ja Helsinki-lisästä. Helsinki-lisä on kaupungin maksama tuki työntantajalle, joka palkkaa helsinkiläisen työttömän.

Helsinki lupaa laajempia ja osuvampia palveluja

KUNTAKOKEILUSSA HELSINGIN työllisyyspalveluihin siirtyy liki 50 000 työnhakijaa. Haahtelan mukaan työttömät pystyvät hyödyntämään jatkossakin valtion tarjoamia palveluja, kuten koulutusta ja

valmennusta. Kokonaisuutta täydentävät kaupungin palvelut.

– Lisäksi neuvottelemme yhteistyökumppaneiden kanssa uusista palveluista.

Haahtelan mukaan koulutuspalvelujen merkitys korostuu entisestään. Kyse voi olla esimerkiksi kielikoulutuksesta, erilaisista ammatillisen koulutuksen moduuleista tai digitaalisten taitojen kehittämisestä.

Myös maahanmuuttajille ja vieraskielisille voidaan Haahtelan mukaan tarjota entistä räätälöidympiä palveluja kielikoulutuksessa ja ammatillisten taitojen kehittämisessä.

Koulutuspalvelujen merkitys korostuu

– Maahanmuuttajien palveluissa on oleellista ottaa huomioon työnhakijan koulutustaso. Korkeammin koulu-

tetuilla keskitytään katsomaan, millaista täydentävää osaamista tarvittaisiin lisäksi.

– Toisaalta on huomioitava niiden maahanmuuttajien erityistarpeet, joilla ei ole lainkaan koulutustaustaa.

ESPOOSSA YRITYSTEN tarvitsemat palvelut löytyvät jatkossakin kootusti Business Espoon palveluverkostosta, joka on seitsemän toimijan muodostama palveluverkosto Espoon ja lähikuntien yrityksille ja yrittäjille.

– Tavoitteena on yhden luukun periaate, jossa kaikki yrityksen tarvitsemat asiat löytyvät Business Espoon kautta, oli sitten kyse vaikkapa rekrytoinneista tai uuden yrityksen perustamisesta,

yrityksillä on myös mahdollista saada tukea työttömän työnhakijan palkkaamiseen Espoo-lisän muodossa, Espoon kaupungin työllisyyspalvelujen päällikkö **Hilla-Maaria Sipilä** sanoo.

Hänen mukaansa kaiken keskiössä on osaamisen kehittäminen.

– Yritysten osaamistarpeet tulevat paremmin huomioiduiksi, kun eri toimijoiden koulutuspalvelut saadaan aiempaa paremmin käyttöön ja sovitettua yhteen.

Kokonaisuutta täydentävät kaupungin sosiaali- ja terveyspalvelut, Sipilä toteaa.

Kuntakokeilun myötä Espoon kaupungin asiakkaina siirtyy noin 18 000 työnhakijaa.

Business Espoo väylä kaikkiin palveluihin

SIPILÄ KOROSTAA yksilöllistä palvelua. Jokaisella työnhakijalla on nimetty omavalmentaja, joka kartoittaa asiakkaan osaamista, etsii vaihtoehtoja ja ohjaa tarpeen mukaan muihin palveluihin.

– Toiset työnhakijat pääsevät eteenpäin pienillä panostuksilla, kun taas toisilla polku voi olla vähän pidempi.

Espoossa erityispiirteenä on korkeasti koulutettujen maahanmuuttajien suuri määrä työnhakijoiden joukossa. Kaupunki ja Metropolia Ammattikorkeakoulu ovat yhdessä rakentamassa palvelukokonaisuutta, jolla edistetään pääkaupunkiseudun korkeakoulutettujen maahanmuuttajien osaamista ja työllistymistä.

Sipilän mukaan Espoossa tehdään yhteis-

Espon kaupungin työllisyyspalvelujen päällikkö Hilla-Maaria Sipilä.



työtä laajasti niin alueen korkeakoulujen kuin ammatillisten oppilaitosten, TE-toimiston sekä työnantajien kanssa.

– Esimerkiksi vähemmän koulutetuille maahanmuuttajille Espoossa on rakennettu oma palvelupolku, jossa Omniassa voi opiskella suomen kieltä, digitaitoja ja suorittaa peruskoulun, lukion tai ammatillisia opintoja.

VANTAAN KAUPUNGIN työllisyyspalveluiden johtaja **Susanna Taipale-Vuorinen** on innoissaan kuntakokeilun alkamisesta Vantaalla ja Keravalla, sillä se avaa uusia mahdollisuuksia tarjota lähipalveluja työnhakijoille ja yrityksille.

– Etenkin Keravan tilanne paranee, sillä siellä ei ole ollut aiemmin omaa TE-palvelua.

Taipale-Vuorinen sanoo, että kunnissa työnhakijoiden ja paikallisten yritysten tarpeet tunnetaan hyvin. Tämä antaa mahdollisuuden tar-

jota entistä täsmällisemmin kuhunkin tilanteeseen sopivia palveluja.

– On kiintoisaa

nähdä, millaisia tuloksia tällaisella verkostomaisella työskentelytavalla ja asiakkaiden lähi-tapaamisilla saadaan aikaan. Meillä on TE-palvelujen kanssa useita yhteistyöryhmiä eri teemoista. Tavoitteena on rakentaa järjestelmä, joka palvelee mahdollisimman sujuvasti myös työnantajia.

Vantaan kaupungilla on yrityspalvelu, josta on mahdollisuus saada maksutonta asiantuntija-neuvontaa työllistämiseen ja räätälöityä apua rekrytointiin. Myös palkkaamisen liittyvät tukimahdollisuudet kuuluvat kartoitettaviin asioihin.

– Työttömän työnhakijan palkkaamiseen voi

saada palkkatukea. Lisäksi työnantajille maksettava Vantaa-lisä edistää mahdollisuuksia työllistää vantaalaisia pitkäaikaistyöttömiä.

TAIPALE-VUORISEN MUKAAN kuntakokeilussa suunnitellaan yhteistyössä työnantajien ja muun verkoston kanssa uudenlaisia rekrytointitapoja, joiden avulla työntekijä löytyisi mahdollisimman helposti.

– Esimerkiksi työnantajien rekrytointitapahtumia lisätään tulevaisuudessa, kun tilanne normalisoituu pandemian jälkeen. Korona-aikana työnantajia ja työnhakijoita on saatettu yhteen verkkotapaamisissa.

Taipale-Vuorinen muistuttaa, että työelämä on jatkuvassa muutoksessa, mikä luo uudenlaisia osaamisvaatimuksia ja työn tekemisen tapoja. Työntekijöiltä odotetaan entistä monipuolisempaa osaamista.

– Siksi on tärkeää kartoittaa jatkuvasti yritysten osaamistarpeita ja ennakoida näin myös nykyisen

henkilöstön koulutustarpeita nyt ja tulevaisuudessa. Tässä toivomme aktiivisuutta yrityksistä, jotta saamme tietoa muuttuvista tarpeista.

Myös Vantaalla on paljon työtä hakevia maahanmuuttajia, jotka eivät ole kuitenkaan yhtenäisen ryhmä. Joukossa on esimerkiksi paljon koulutettuja maahanmuuttajia, joiden tarpeet ovat jääneet aiemmin vähemmälle huomiolle.

– Jatkossa kiinnitämme entistä enemmän huomiota esimerkiksi kielikoulutukseen, Taipale-Vuorinen sanoo.

Haasteellisinta työpaikan löytäminen on niille

Vantaalta räätälöityä apua rekrytointiin

Osaamistarpeiden ennakointi tärkeää

Vantaan kaupungin työllisyyspalveluiden johtaja Susanna Taipale-Vuorinen.





Porvoon kuntakokeilun
hankepäälikkö
Anne Wetterstrand.

maahanmuuttajille, joilta puuttuu kielitaito ja koulutus.

– Tähän toivoisimme myös työnantajilta apua, että he voisivat työllistää henkilöitä, joilla kielitaito on vielä puutteellinen. Suomen kieltä voi sitten opiskella työn ohessa.

PORVOOSSA KUNTAKOKEILUN myötä noin 3 000 TE-hallinnon asiakkaina ollutta työtöntä siirtyy kaupungin työllisyyspalvelujen vastuulle. Hankepäälikkö **Anne Wetterstrand** on odottanut innolla uudistusta, jonka aloittaminen viivästyi koronatilanteen vuoksi.

– Kyse on isosta muutoksesta, jossa on myös paljon pieniä yksityiskohtia. Siksi

uudistus myös hieman jännittää.

Wetterstrand toivoo, että uusi toimintamalli pystyy vastaamaan entistä paremmin yritysten osaamistarpeisiin.

– Kaupungin etuna on, että tunnemme hyvin työtä hakevat asiakkaat ja paikallisen elinkeino-elämän. Myös yhteistyö alueen oppilaitosten kanssa

on sujuvaa. Porvoon kaupunki on esimerkiksi ammatillista koulutusta tarjoavan Careerian yksi omistajista. Näin saamme sovitettua koulutuksen vastaamaan yritysten tarpeita.

Wetterstrandin mukaan TE-toimiston ja muiden kokeilussa olevien kuntien kanssa yhteistyö on ollut tiivistä. Toimintamallit poikkeavat hieman toisistaan, mutta eri toimijat vaihtavat tietoja ja pyrkivät viestimään ulospäin samalla tavalla.

– Koordinointi, päällekkäisyyksien karsiminen ja yhtenäinen viestintä ovat tärkeitä kokeilun onnistumisessa.

Kesäkuun loppuun 2023 ulottuvan kuntakokeilun vaikutuksia seurataan jatkuvan tilastoseurannan ja vaikuttavuusarvioinnin avulla. Työ- ja elinkeinoministeriö on valmistanut yhteistyössä kuntien ja muiden sidosryhmien kanssa valtakunnalliset seurantamittarit, ja kokeilualueilla tuotetaan seurantatietoa kokeilun edistymisestä kuukausittain.

Saatujen kokemusten pohjalta on määrää linjata työvoimapolitiikan pysyvistä palvelurakenteista vielä kuluvan hallituskauden aikana.

■ MATTI REMES, KUVAT: MEERI UTTI

Porvoossa luotetaan paikallistuntemukseen

TYÖPERÄISEN MAAHANMUUTON VAUHDITTAJA

Maahanmuuttojohtaja Sonja Hämäläisen mukaan työperäisen maahanmuuton vauhdittaminen vaatii paljon muutakin kuin nopeita lupaprosesseja. Myös yrityksissä tarvitaan asennemuutosta.

TYÖ- JA elinkeinoministeriön maahanmuuttojohtaja **Sonja Hämäläinen** on hoitanut koko työuransa maahanmuuttoon ja pakolaisiin liittyviä asioita Suomessa ja YK:n pakolaisjärjestö UNHCR:ssä.

Heti juristiksi valmistumisensa jälkeen hän huomasi, että kyse on erittäin kiinnostavasta tehtäväkentästä.

– Maahanmuuttoasiat ovat äärettömän moniulotteisia, ja kyse on yhteiskunnallisesti merkittävistä asioista, Hämäläinen tiivistää.

Valmisteilla iso uudistus

Vuonna 2015 hänet nimitettiin maahanmuuttojohtajaksi vetämään TEMin kotoutumisyksikköä. Samaan aikaan

Suomessa oli meneillään ennennäkemättömän suuri turvapaikanhakijoiden aalto.

– Se oli suoraan hyppy syvään päähän, Hämäläinen kuvailee tilannetta.

TYÖPERÄISEN MAAHANMUUTON hallinto siirtyi viime vuoden alussa sisäministeriöstä TEMin alaisuuteen. Hämäläinen on avainhenkilö valmisteilla olevassa uudistuksessa, jossa työvoiman ja opiskelijoiden maahanmuutto kytketään entistä vahvemmin osaksi työllisyys-, koulutus-, elinkeino- ja innovaatiopolitiikkaa.

– Kyse on isosta kokonaisuudesta, johon kuuluu lainsäädäntötyö, prosessien uudistaminen ja uuden sähköisen järjestelmän käyttöönotto. Kyse ei ole vain Maahanmuuttoviraston lupamenetelyn sujuvoittamisesta, vaan mukana ovat myös esimerkiksi työvoimahallinnon ja Business Finlandin toiminnan kehittäminen.

Hämäläisen mukaan kuluva hallituskauden loppuun mennessä Suomella tulisi olla työperäistä maahanmuuttoa varten kansainvälisesti kilpailukykyinen järjestelmä.

– Tavoitteena on rakentaa toimintamalli, jossa meillä on uuden luokan kyvykkyys tunnistaa toimialoja ja työpaikkoja, jotka tarvitsevat kansainvälistä rekrytointia. Lisäksi on tunnistettava alueita, joista osaajia tuodaan, Hämäläinen sanoo.

Yrityksissäkin tarvitaan asennemuutosta

HÄMÄLÄINEN KOROSTAA tiivistä yhteistyötä yritysten kanssa, jotta työvoimatarpeista nyt ja tulevaisuudessa saadaan mahdollisimman kattava kuva.

Hämäläisen mukaan julkisen sektorin tehtävänä on luoda toimivat ja eettisesti kestävät puitteet osaajien houkuttelulle ja kansainväliselle rekrytoinnille. Samaan aikaan kuitenkin myös



työelämän vastaanottavuudessa ja avoimuudessa ulkomaisille osaajille on vielä paljon tehtävää.

– Sujuvat lupaprosessit eivät yksin riitä, vaan työnantajilla on myös oltava valmiudet ja halu rekrytoida kansainvälisiä osaajia. On paljon yrityksiä, jotka osaavat ja haluavat heitä palkata. Toisaalta etenkin pk-sektorilla kynnys kansainvälisiin rekrytointeihin voi olla korkea. Tähän tarvitaan asennemuutosta.

Hämäläisen mielestä Suomen vetovoima kansainvälisten osaajien silmissä on avainasemassa, kun työperäistä maahanmuuttoa pyritään lisäämään. Tätä varten on meneillään Talent Boost -ohjelma, jonka painopisteenä on saada osaajia, opiskelijoita ja tutkijoita työvoimapulasta kärsiville aloille.

– Keskiössä on oleskelulupaprosessien selkeä nopeuttaminen, mutta toisaalta tarvitaan myös sujuvia asettautumispalveluja työntekijöille ja heidän perheilleen.

Talent Boostin keskeisiin tavoitteisiin kuuluu yritysten kansainvälisen rekrytoinnin osaamisen kehittäminen.

– Tutkimukset osoittavat selvästi, että mitä enemmän henkilöstössä on diversiteettiä, sitä paremmin se vauhdittaa kansainvälistymistä, kasvua ja uudistumista.

■ MATTI REMES, KUVA: MEERI UTTI

Careerian toimitusjohtaja
ja rehtori Pasi Kankare



Yritykset ja oppilaitokset kaipaavat parempia bussiyhteyksiä

Itä-Uudenmaan julkiseen liikenteeseen toivotaan sekä työ- että opiskelumatkoja helpottavia parannuksia. Yhteyksien kehittäminen olisi syytä nostaa kuntavaalien teemaksi.

BRUNBERGIN MAKEISTEHDAS sijaitsee Kaupunginhaan yritysalueella pari kilometriä Porvoon keskustasta koilliseen. Yrityksen 65 työntekijästä ylivoimainen enemmistö käyttää työmatkoihinsa omaa autoa, sillä julkinen liikenne palvelee heikosti Loviisantien eteläpuolella sijaitsevia teollisuusyrityksiä.

– Erytisen hankalaa julkisten käyttö on niille tuotannon työntekijälle, joilla on normaalin päivävuoron ohella myös kello kuusi alkavia aamuvuoroja ja kymmeneltä päättyviä iltavuoroja. Brunbergin toimitusjohtaja **Katarina Enholm** sanoo.

Yrityksen työntekijöistä valtaosa asuu Itä-Uudellamaalla, mutta töihin tullaan Helsingistä ja Kotkasta saakka. Porvoon linja-autoasemalle julkisilla kulkuvälineillä pääsee eri suunnilta kohtalaisen hyvin. Jatkaminen sieltä yritysalueelle olisi kuitenkin hankalaa.

KATARINA ENHOLM toivoo, että julkisten liikenneyhteyksien kehittämisessä otettaisiin nykyistä

paremmin huomioon yritysten ja niiden henkilöstön tarpeet.

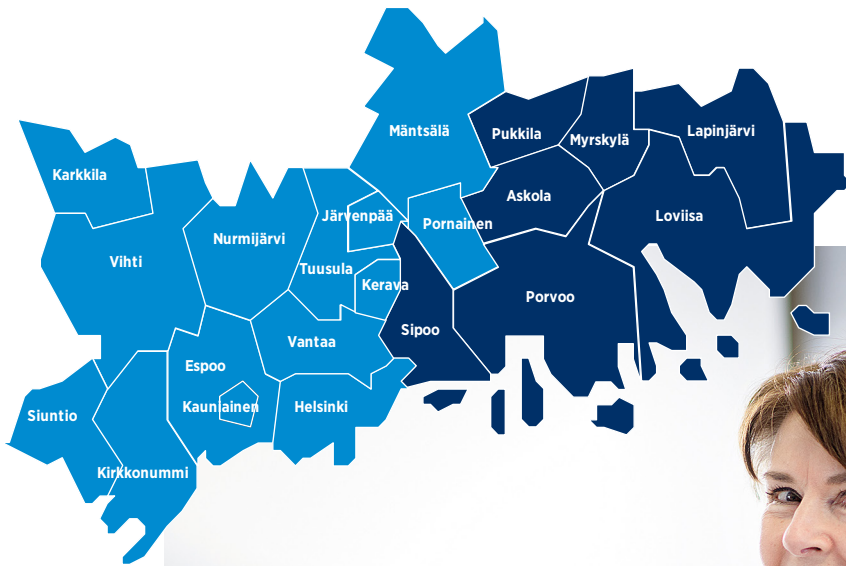
– Porvoossa Kilpilahden teollisuusalueelle on käsittääkseni varsin hyvät julkiset yhteydet. Sen sijaan Kaupunginhaan yritysalue on jäänyt katveeseen, vaikka alueella toimii paljon yrityksiä.

Enholmin mukaan julkisen liikenteen kehittäminen helpottaisi yritysten työvoiman saantia. Liikenteen sujuvuus voisi myös olla Porvoolle kilpailuvaltti, jolla on mahdollista houkutella kaupunkiin uusia yrityksiä.

– Tulevina vuosina asian merkitys korostuu entisestään, kun liikenteen päästöjä halutaan leikata osana ilmastotavoitteita. Olisi hyvä, jos meidänkin yrityksemme työntekijöistä ainakin osa pystyisi käyttämään julkisia.

HEIKOT JULKISET liikenneyhteydet Itä-Uudellamaalla haittaavat myös opiskelijoiden liikkumista kodin ja oppilaitosten välillä. Tämä on havaittu muun muassa ammatillista koulutusta tarjoavassa Careeriassa, jolla on Porvoon ja Askolan ohella toimipisteet Helsingissä, Vantaalla ja Keravalla.

**Hyvistä yhteyksistä
kilpailuvaltti
kaupungille**



ITÄ-UUSIMAA

Makeistehdas Brunbergin toimitusjohtaja Katarina Enholm.

– Etenkin Itä-Uudenmaan haja-asutusalueiden julkisen liikenteen puuttuminen saattaa rajoittaa opiskelijoiden hakeutumisvaihtoehtoja, Careerian toimitusjohtaja ja rehtori **Pasi Kankare** sanoo.

Kankare muistuttaa, että oppivelvollisuuden laajentamista koskeva lakiuudistus kasvattaa syksystä lähtien opiskelupaikkaa tarvitsevien nuorten määrää. Uudistuksessa oppivelvollisuusikä korotetaan 18 ikävuoteen. Tämä tarkoittaa sitä, että oppivelvollisella on peruskoulun päättymisen jälkeen hakeutumisvelvollisuus toisen asteen koulutukseen.

– Oppivelvollisuuslainsäädäntö ei rajaa opiskelijan vapaata hakeutumis-oikeutta, joten opiskelijan toiveiden mukaiseen koulutukseen voi tulla huomattavan pitkä matka.

Kankareen mielestä huonot liikenneyhteydet voivat olla epätasa-arvoa synnyttävä tekijä.

– Vaikkapa luonnonvara-alaa opiskelemaan haluava joutuu hakeutumaan ammatilliseen koulutukseen Keudaan Keski-Uudellemaalle. Vaihtoehtona on silloin muuttaa lähemmäs oppilaitosta tai kulkea päivittäin hankala matka. Silloin nuorelle tulee helposti jokin muu vaihtoehto mieleen.

ERITYISEN HUOLISSAAN Pasi Kankare on heikkojen liikenneyhteyksien vaikutuksesta Careerian toimipisteeseen Askolassa, jossa voi opiskella rakennus-, talotekniikka-, pintakäsittely- ja sähköalaa.

– Jos vaikeat yhteydet alkavat rajoittaa opiskelijamäärää, on harkittava toiminnan siirtämistä Porvooseen.

Kankare on keskustellut Askolan kunta-päättäjien kanssa, voisiko julkista liikennettä jollakin tavalla tukea, mutta tähän tarvitaan myös valtion mukanaoloa.

– Markkinaehtoisesti liikennöitsijät eivät pysty yhteyksiä tarjoamaan.

Kankare sanoo, että liikenneyhteyksien kehittäminen olisi syytä nostaa laajempaan seudulliseen keskusteluun kuntavaalien alla. Hänen mukaansa kuntien yhteistyöhön liittyy haasteita, joita ei välttämättä edes osata hahmottaa.

– Koulukuljetusten järjestäminen on yksi niistä, kun velvoite kuljetusten järjestämisestä laajenee lakimuutoksen myötä myös toisen asteen opiskelijoihin. Ongelma on nähtävissä jo nyt, eikä sitä poisteta ainoastaan koulumatkatukea laajentamalla.

■ MATTI REMES, KUVAT: MEERI UTTI

Bussivuorojen puuttumisesta harmia

Liikenne kuntavaalien teemaksi

Osaamisen uudistaminen nostettava johtamisen ytimeen

Osaamisen uudistaminen on nostettava yritysten ydinprosesseihin ja johtamisen ytimeen. Muuten on vaikea menestyä nopeasti muuttuvassa maailmassa, sanoo vuorineuvos Reijo Karhinen.

Osaajapulasta puhutaan paljon etenkin pääkaupunkiseudulla. Sen sijaan yritysten kasvava osaamisvajae on jäänyt huomattavasti vähemmälle huomiolle.

Tätä mieltä on työelämäprofessori Reijo Karhinen, jonka mielestä nopeasti muuttuvassa maailmassa menestyminen edellyttää ajattelutavan radikaalia muutosta.

– Osaamisen *kehittämisen* sijaan yrityksissä tulisi siirtyä osaamisen *uudistamiseen*.

Jokaisen yritysjohtajan tulisikin nyt pohtia, onko yritykseni osaamistase tulevaisuuden kestävä.

Karhisen mukaan uuden oppimisen tarvetta kiihdyttää entisestään kaksi talouden perusteita ja koko yhteiskuntaa mullistavaa megatrendiä. Maailma siirtyy kiihtyvällä vauhdilla ei-digitaalisesta taloudesta digitaaliseen ja fossiilisesta taloudesta ei-fossiiliseen.

– Nämä megatrendit kasvattavat rajusti jo olemassa olevaa osaamisvajetta. Uudistumme liian hitaasti suhteessa muuttuvaan toimintaympäristöön. Aiemmin yrityksen kasvun suurin pullonkaula oli rahoitus. Nyt se on riittämätön osaaminen.

Osaamisen uudistaminen lähtee johtamisesta

Keskuskauppakamarin työ-, koulutus ja osaamisvaliokunnan puheenjohtajana toimiva Karhinen huomauttaa, että osaamisvajae on keskeinen osa laajempaa suomalaisen yhteiskunnan uudistumisvajetta. Tähän hän laskee mukaan hitaan talouskasvun, heikon tuottavuuskehityksen, vähäiset investoinnit ja julkisen talouden kestävyysvajeen. Karhisen mielestä suunnan kääntäminen edellyttää isoja asenteiden ja kulttuurin muutoksia sekä yritys- että yksilötasolla.

– Työnantajilla ensisijainen vastuu on nähdä tulevaisuuteen ja kertoa millaista osaamista tulevaisuudessa tarvitaan. Siksi osaamisen uudistaminen on nostettava yhdeksi yritysten ydinprosesseista ja johdon agendan ytimeen.

– Osaamisen uudistaminen ei tapahdu itsestään. Sitä on johdettava.

Uuden oppiminen kilpailuvaltti työelämässä

Työntekijän paras kilpailuvaltti nopeasti muuttuvilla työmarkkinoille on puolestaan uteliaisuus oppia uusia asioita. Tällaisista yksilöistä myös yrityksen kannattaa pitää kiinni ja antaa heille mahdollisuus oppia koko ajan uutta.

– Uuden oppimisesta kiinnostuneet työntekijät ovat tulevaisuuden timantteja niukkuuden työmarkkinassa.

Karhinen muistuttaa, että digitaalisuus ja siirtyminen päästöttömään talouteen muuttavat tulevina vuosina perusteellisesti pelikentän monella toimialalla. Merkittävä osa yrityksistä joutuu toteamaan, että nykyisellä liiketoimintamallilla ei pärjätä enää tulevaisuudessa.

– Moni asia on nyt mietittävä uudelleen. Tilalle on luotava kokonaan uusia liiketoimintamalleja. Tähän tarvitaan kokonaan uutta osaamista, jonka hahmottaminen vaatii johdolta vahvaa näkemysellisyyttä.

Johtajaklubista vahvistusta omille ajatuksille

Karhinen puhui tammikuussa osaamisen johtamisesta ja pitkästä urastaan pankinjohtajana Helsingin seudun kauppakamarin Johtajaklubissa. Hänen mielestään hyvin fasilitoitu klubitapaaminen oli kiinnostava kokemus ja hyvä tilaisuus jakaa näkemyksiä yli toimialarajojen.

– Elämme aikaa, jossa toimintaympäristö muuttuu nopeammin kuin koskaan. On hyvä, jos omia havaintoja ja heikkoja signaaleja muutoksista voi peilata muiden kokemuksiin.

– Tällainen vuorovaikutus vahvistaa omia ajatuksia ja lisää luottamusta tulevaan.

**Johtajaklubiin
liittyminen
ja hintatiedot**

**Klubin vuosihinta
kauppakamarin
jäsenyrityksille**

1890 €

Päaset liittyäsi mukaan heti seuraavaan sinulle sopivaan tapaamiseen. Katso tapaamisten aikataulut ja teemat, ja liity klubiin:

kauppakamarinkoulutus.fi/klubit

Jos yrityksesi ei ole kauppakamarin jäsen, vuosihinta on 2290 €. Hintoihin lisätään alv. Klubijäsenyys on jatkuva tilaus, laskutuskausi 12 kk.

Kauppakamarin jäsentapahtumat

20.5.2021

 VAIN JÄSENILLE

Jäsentapaaminen: Osaaminen, kansainvälistyminen ja kasvu

Vuoden toisessa Jäsentapaamisessa teemana ovat osaaminen, kansainvälistyminen ja kasvu.

Jäsentapaamiset koostuvat lyhyestä kauppakamarin toiminnan ja tuotteiden esittelystä, vaihtuvien teemojen mukaisista asiantuntijapuheenvuoroista sekä jäsenen esittäytymisestä ja verkostoitumisesta.



19.4.2021

Chamber Cafe: Ulkomaankauppa & Viennin maatiето

Viennin maatiетon vastaava asiantuntija **Jukka Säikkälä** esittelee KauppakamariTiedon Ulkomaankauppa & Maatiето -osiota ja Finnveran **Erno Ihto** pitää esityksen aiheesta Finnveran rooli vientikaupan rahoituksessa ja luottoriskien hallinnassa.

20.4.2021

Kokonaisvaltainen hyvinvointi ja jaksaminen vastuullisissa työtehtävissä ja koronapaineissa

Asiantuntija **Janne Laakso**, 4D Meditation & Wellness käy tilaisuudessa läpi ajatuksia ihmisen hyvinvoinnista ja jaksamisesta, mistä se syntyy ja miten sitä voi vahvistaa? Miten pitää huolta omasta itsestään, kollegoistaan ja alaisistaan?



21.4.2021

KoulutusOnline: Kriisijohtamisesta kasvun johtamiseen

Tässä noin tunnin mittaisessa, maksuttomassa KoulutusOnline-aamussa **Minna Kurttila** Pomon Enkeleistä haastaa pohtimaan miten siirrytään kriisijohtamisesta kasvun johtamiseen innostavalla ja positiivisella johtamisella.

29.4.2021

Työnantajainfo: Ulkomaalaisen työntekijän työsuhde

Helsingin seudun kauppakamari järjestää yhdessä Etelä-Suomen aluehallintoviraston sekä Verohallinnon kanssa infotilaisuuden työnantajille liittyen kansainvälisten osaajien rekrytointiin ja työsuhteeseen.


21.5.2021


Toimitusjohtaja-kirjan julkistamistilaisuus

Tule kuulemaan, millaisia vaiheita toimitusjohtajan urapolkuun liittyy, kun **Hannu-Matias Nurmen** teos Toimitusjohtaja - Johda ja ajattele kuin menestyvä toimitusjohtaja julkistetaan kauppakamarilla.

Kauppakamarin jäsentapahtumat ovat pääsääntöisesti avoimia kauppakamarin jäsenten lisäksi muille yrityksille, keskeisille sidosryhmille, yhteistyökumppaneille ja kauppakamarin toiminnasta kiinnostuneille. Tapahtumat järjestetään toistaiseksi striimeinä. Ajantasaisen valikoiman löydät aina osoitteesta **www.kauppakamarikauppa.fi/tapahtumat**

Kauppakamari palvelee jäseniään neuvonnan ja tapahtumien lisäksi olemalla elinkeinoelämän vahva vaikuttaja. Edistämme Helsingin seudun yritysten menestys- ja toimintaedellytyksiä tekemällä jatkuvaa vaikuttamistyötä. Kehitämme myös palvelutarjontaa, koulutuksia, verkkopalveluita ja kustannustoimintaa vastaamaan yritysten ja niiden työntekijöiden oppimistarpeisiin jatkuvasti kehittyvässä maailmassa.

 -merkityt tilaisuudet ovat tarkoitettu vain jäsenille. Muissa tilaisuuksissamme jäsenet ovat ilmoittautuessa etusijalla.



Jokaiselle yrityksesi
oppijalle.

Satoja verkkokursseja pienempään ja suurempaan osaamisen nälkään.

Varmista osaamisesi jatkuva kehittyminen joustavasti KoulutusOnline verkkokursseilla. Verkko-opiskelu sopii hyvin myös koko henkilöstölle, sillä videoita on helppo katsoa ja kuunnella sijainnista riippumatta milloin vain oman aikataulun mukaan. KoulutusOnlinessa on jo yli 300 verkkokurssia, ja lisää on tulossa!

Tilaa yhdelle, kahdelle tai useammalle
Jäsenetuhinnat kauppakamarin jäsenille:

1 käyttäjä: 79 € + alv / kk

Tutustu ja tilaa osoitteessa koulutusonline.fi.

Tilaus alkaa 2 viikon ilmaisella tutustumisjaksolla.

2-5 käyttäjää: 54 € + alv / kk / henkilö

11-20 käyttäjää: yht. 6 700 € + alv / vuosi

Tilaukset useammalle käyttäjälle:

myynti@helsinki.chamber.fi

Hintaan sisältyvät kaikki
KoulutusOnline verkkokurssit

- johtamisesta ja esimiestyöstä
- työsuhdeasioista
- taloudesta
- digitaaloista
- työelämätaidoista
- myynnistä ja asiakaspalvelusta
- viestinnästä
- juridiikasta ja ICT:stä.