

KAUPPAKAMARI

3/2017

OP KIITORADAN JANI MIKANMAA:

NUORET OSAAJAT

OVAT MUUTOKSEN
MOOTTORI

8-9

OPETUSMINISTERI
SANNI GRAHN-LAASONEN:

#AMISREFORMI

HYÖDYTTÄÄ
YRITYKSIÄ

6-7

Ulrika Lindblad

Pien- ja mikroyrityksen tilinpäätös käytännönläheisesti

Minkälaisen tilinpäätöksen pien- ja mikroyritykset voivat laatia keventyneiden säännösten myötä - mitä on edelleen raportoitava, mitkä tiedot riittävät?

Pien- ja mikroyritysten tilinpäätöksestä annetun asetuksen mukaiset tilinpäätöskaavat muistuttavat paljon aikaisempia, mutta erien, kuten liikevaihdon, määritelmät ovat kuitenkin muuttuneet. Kirjan avulla laadit kevennettyjen säännösten mukaisen tilinpäätöksen, joka täyttää oikean ja riittävän kuvan vaatimukset. Kirja on verraton apuväline kaikille kirjanpidon ja tilinpäätöksen kanssa työskenteleville sekä näistä aiheista kiinnostuneille.

Jäsenetuhinta 49 €

Normaalihinta 65 €
(+ alv 10 %)

11/2017, n.150 sivua



Outi Tähtinen ja Kirsi Parnila

Työsopimuslaki käytännönläheisesti

Työsopimuslaki on työelämän peruslaki ja sitä on noudatettava lähes kaikissa työsuhteissa. Lakia on 1.1.2017 muutettu monilta osin. Teos kertoo nämä muutokset käytännönläheisesti.

Jäsenetuhinta 44 €

Normaalihinta 59 €
(+ alv 10 %)

11/2017, 200 sivua



Nina Sainio, Saija Laine

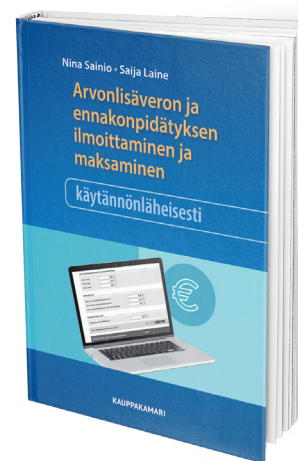
Arvonlisäveron ja ennakonpidätyksen ilmoittaminen ja maksaminen käytännönläheisesti

Kirjassa on käytännön esimerkkejä oma-aloitteisten verojen uudesta ilmoittamismenettelystä samoin kuin verotuksen muutoksenhausta.

Jäsenetuhinta 45 €

Normaalihinta 60 €
(+ alv 10 %)

2017, 163 sivua



ASIAKASPALVELU JA TILAUKSET
puh. 09 2286 0360
kustannus@helsinki.chamber.fi



KAUPPAKAMARIKAUPPA
Kalevankatu 12, 00100 Helsinki
Avoinna: ma-pe klo 9.00–15.00
www.kauppakamarikauppa.fi



SEURAA BLOGIA
Ammattikirja.fi

AMISREFORMISTA HYÖTYÄ YRITYKSILLE

AMMATILLISEN KOULUTUKSEN kehittämis-
tarpeet ovat jo pitkään olleet yritysten
tiedossa. Vaikka meillä on kansainvälisesti
verrattuna erinomainen koulujärjestelmä,
on yritysten ollut usein vaikea saada osaavaa
työvoimaa. Tilanne kärjistyy tulevien vuo-
sien aikana, kun työvoiman tarve on koko
maassa kasvamassa vuosittain 10 000 hen-
keä suuremmaksi kuin nuorisokäluokat
tuottavat.

ENSI VUODEN alusta voimaan tuleva
ammattillisen koulutuksen reformi vastaa
päälinjoiltaan yritysten toiveisiin. Amma-
tillisen koulutuksen kokoaminen yhden lain
alle ja työllistymisen tuominen oppilaitos-
ten yhdeksi rahoitusperusteeksi antavat
joustavat lähtökohdat vastata työelämän
osaamistarpeisiin.

JATKOSSAKIN YRITYKSET itse päättävät,
kuinka paljon oppimismahdollisuuksia
opiskelijoille haluavat tarjota. Selvää on, että
työpaikalla tapahtuvan oppimisen lisää-
miseen on paineita, mikä siirtää vastuuta
koulutuksesta yrityksille. Yritysten on syytä
valmistautua muutokseen hyvissä ajoin: oi-
kein toimimalla koulutuksesta saa toimivan
valmiiksi räätälöidyn rekrytointikanavan.

TAVOITTEENA ON nopeuttaa opiskelijoi-
den pääsyä työelämään. Opiskelijat voivat
jatkossa keskittyä puuttuvan osaamisen
hankkimiseen, mikä lyhentää opiskeluajoja

merkittävästi. Tutkinto-osia yhdistämällä on
mahdollista joustavasti vastata sekä nuoren
että olemassa olevan henkilöstön osaamis-
tarpeisiin.

HELSINGIN SEUDULLA ammatillisen
koulutuksen vetovoima on viime vuosina
ilahduttavasti parantunut, mutta ongelmana
monilla aloilla on yhä suuri keskeyttämisten
määrä. Entistä työelämälähtöisempi opiske-
lu parantaa varmasti opiskelun intensiteet-
tiä, mutta vaatii paljon mukaan lähteviltä
yrityksiltä. Yritysten on saatava
tähän toimintaan riittävä tuki oppilaitok-
silta, jotta koulutus työpaikoilla onnistuisi
myös käytännössä.

KASVAVA MAAHANMUUTTO tuo uusia haas-
teita ammatilliseen koulutukseen. Ne on
otettava alusta alkaen vakavasti huomioon
koulutuksen järjestämisessä ja resursoinnis-
sa. Ammatin oppiminen ja nopea siirtymi-
nen työelämään ovat kaikkein tehokkainta
kotouttamista.

AMMATILLISEN KOULUTUKSEN reformi
tulee todella tarpeeseen. Yritysten on syytä
osallistua uudistuksen toteutukseen aktii-
visesti ja hakea siitä hyötyä omiin rekry-
tointeihinsa. +

HEIKKI J. PERÄLÄ
toimitusjohtaja

**TAVOITTEENA
ON NOPEUTTAA
OPISKELIJOIDEN PÄÄSYÄ
TYÖELÄMÄÄN.**



KAUPPAKAMARI 3/2017

PÄÄTOIMITTAJA
ESSI LINDQVIST

TAITTO
MARIANNE HOLM

JULKAISIJA
HELSINGIN SEUDUN KAUPPAKAMARI

KUSTANTAJA
HELSINGIN KAMARI OY

PAINOS 10 000
SAVION KIRJAPAINO OY

KANNEN KUVA
MEERI UTTI

SISÄLTÖ

4-5

AJANKOHTAISTA

Kauppakamari lahjoitti
miljoona euroa koulutukseen

10-12

HENKILÖ

Haaga-Helien
Teemu Kokko: Keskiössä
yritysten osaaajat tarpeet

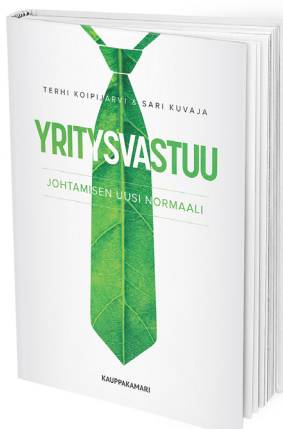
18-19

NEUVONTAPALVELUT

Kolme kysymystä
luontoiseduista



Pääkaupunkiseudun Kasvu Polku tarjoaa kaikille
hakijoille maksutonta sparrausta - ilmoittaudu
Kasvu Openiin!



YRITYSVASTUU – JOHTAMISEN UUSI NORMAALI

KIRJA YRITYSTEN yhteiskunnallisesta vastuusta ja roolista, yritysvastuun johtamisesta, sidosryhmien merkityksestä vastuullisen yritystoiminnan kehittämisessä sekä hankintaketjujen vastuullisuushaasteista.

Yritysvastuu – Johtamisen uusi normaali -kirja taustoittaa yritysvastuun kehityskaaria kahden asiantuntijan näkemysten, kokemusten ja tulkintojen kautta. Kirja tarjoaa käytännönläheisiä neuvoja yritysvastuun johtamiseen ja vastuullisuustyön organisointiin. Kirjan luettuasi ymmärrät, miksi hankintaketjuista

KIRJASTA SAAT KÄYTÄNNÖN- LÄHEISIÄ NEUVOJA YRITYSVASTUUN JOHTAMISEEN.

on tullut yritysvastuun yksi haastavimmista osa-alueista ja miksi ihmisoikeudet kuuluvat myös pienten ja keskusuurten yritysten agendalle. Yritysvastuu – Johtamisen uusi normaali on reseptivihkosi myös silloin, kun valmistaudut sidosryhmien kanssa käytävään vuoropuheluun, oli kyse sitten kansalaisjärjestöistä tai paikallisyhteisöistä. +

Miljoona euroa kaupallisen koulutuksen kehittämiseen

Kauppakamarin lahjoitus myönnettiin Haaga-Helia ammattikorkeakoululle ja Suomen Liikemiesten Kauppaopistolle, joiden Yritystä Uralle! -hanke tukee yritysten osaavan työvoiman saantia sekä yrityslähtöistä koulutusta.

HANKE LISÄÄ ammatillisen perus- ja korkeakoulutuksen yhteiskunnallista vaikuttavuutta sekä innostaa opiskelijoita yrittäjyyteen ja uuden liiketoiminnan luomiseen kehittämällä heidän yrittäjyystaitojaan. Jo valmistuneille datanomeille ja merkonomeille luodaan yrittäjyyteen kannustava opintopolku ammattikorkeakouluopintoihin.

Oppilaitokset rakentavat muun muassa yhteisen Start Up Hubin, jonka avulla yrittäjyyteen perehdytään konkreettisesti. Lisäksi autetaan ulkomaalaistaustaisten opiskelijoiden integroitumista suomalaiseen yrityselämään.

– Hankkeet edistävät ammatillisen koulutuksen ja amk:n yhteistyötä ja lujittavat työelämlähtöistä toimintamallia. Teemat ovat ammatillisen koulutuksen reformin hengen mukaisia ja heijastavat yhteiskunnan kehittämisen kannalta merkittäviä painopistealueita, sanoo Suomen Liikemiesten Kauppaopiston rehtori **Antti Loukola**.

– Yritysyhteistyö on Haaga-Helien DNA:ssa. Meillä on siitä monipuolista kokemusta aina startupeista monikansallisiin suuryrityksiin asti ja lahjoitus mahdollistaa yritysyrityksen kehittämisen entistään, kertoo Haaga-Helien rehtori **Teemu Kokko**. +

KasvuOpen®

Nyt on **SINUN** vuorosi kasvaa. Tarjolla maksutonta sparrausta kaikille hakeneille. Hae

**Pääkaupunkiseudun
Kasvupolulle
16.2.2017 mennessä**

Kaikille hakeneille järjestetään
7.3. Kasvupaja kasvu-
suunnitelmien hiomiseen

kasvuopen.fi/hae



– Helsingin seudun kasvun ja hyvinvoinnin kannalta alueen yritysten menestyminen on täysin ratkaisevaa.

Tatu Rauhamäki, kauppakamarin uusi vaikuttamistyöstä vastaava johtaja.

#AMISREFORMI *parantaa opetuksen osumatarkkuutta*

TEKSTI ESSI LINDQVIST

Ammatillisen koulutuksen uudistusta on rakennettu kuin lisäkin kirkkoa. Kahden hallituskauden myllytyksen jälkeen #amisreformi on nyt valmis, ja uusi laki astuu voimaan ensi vuoden alussa. Aiempaan verrattuna yrityksillä ja työnantajilla on paljon voitettavaa.

HALLINTOHIMMELEIDEN ja koulutusputkien purkaminen selkeyttää tutkintojärjestelmää, kun jatkossa koulutusta määrittää vain yksi laki ja rahoitusjärjestelmä.

– Se on ollut elinkeinoelämän yhteinen tavoite. Järjestelmän pitää joustaa ja kyetä reagoimaan nopeasti yritysten työvoimatarpeisiin, sanoo kauppakamarin projektijohtaja **Markku Lahtinen**.

Joustavuuden ansiosta opintoja voidaan linkittää ja eri tutkintojen osia yhdistää, olipa sitten kyse koulutussopimuksesta tai oppisopimuksesta.

– Opintoputken muoto ei ole tärkeää, vaan se, että saadaan yritysten tarvitsemia osaajia ja että opiskelija työllistyy. Työelämän kannalta koulutuksen osumatarkkuus paranee.

YRITYSYHTEISTYÖ RATKAISEVASSA ROOLISSA

Nykyjärjestelmässä oppilaitokset saavat rahaa opiskelijamäärän perusteella. Reformissa rahoituksen määrä riippuu myös koulutuksen vaikuttavuudesta ja tuloksellisuudesta. Periaatteellinen muutos on radikaali.

– Koulutusten järjestäjien täytyy olla houkuttelevia ja niiden on nähtävä yritykset asiakkaina, joita neuvotaan ja valmennetaan. Opettajan roolin muuttuminen on avaintekijä uudistuksen onnistumisessa, sillä työpaikalla tapahtuva oppiminen kannustaa opettajia yrityksiin jakamaan asiantuntemustaan, Lahtinen kuvaa.

Yrityksille ammatillisen koulutuksen reformi ei tuo aiemmasta poikkeavia



Työelämää ja koulutusta lähentävä ammatillisen koulutuksen reformi on suurin koulutusuudistus kahteen vuosikymmeneen, kertoo kauppakamarin projektijohtaja Markku Lahtinen.

velvoitteita. Uudistus mahdollistaa sekä nykyisten hyvien käytäntöjen jatkamisen sekä uusien joustavien oppimispolkujen toteuttamisen.

– Työnantaja voi koulutussopimuksen kautta vaikuttaa opiskelijalle tehtävään henkilökohtaisen opetuksen kehittämiseen suunnitelmaan HOS:iin. Opintopolku räätälöidään yksilö- ja yrityskohtaisesti.

Ammattitaitoisen työvoiman puutteesta kärsiville yrityksille koulutussopimus on tuhannen taalan paikka.

– Yritys voi antaa itsestään hyvän

työnantajakuvan ja osoittaa olevansa kiinnostava työpaikka, kun opiskelija valmistuu. Hyvin toteutettu koulutussopimus voi myös lyhentää valmistumisaikoja, Lahtinen vinkkaa.

TOIVELISTASSA KOULUTUSKORVAUS JA PALKKAPORRASTUS

Pelkkää plussaa uudistus ei kuitenkaan merkitse. Koulutussopimuksessa työnantaja huolehtii kustannuksistaan itse, vaikka sen rooli koulutuksen järjestäjänä olisikin suuri. Kuten esimerkiksi silloin, kun vastuukouluttaja nimetään yrityksestä.

– Uuden lain mukaan koulutuskorvauksen maksaminen yrityksille ei ole mahdollista, vaikka se panostaisi koulutussopimuksen toteuttamiseen tavallista enemmän. Tämä saattaa vähentää yritysten kiinnostusta koulutussopimusten solmimiseen, Lahtinen sanoo ja vakuuttaa, että kauppakamarin vaikuttamistyö asiassa jatkuu.

Toinen ammatillisen koulutuksen vetovoimaa vähentävä tekijä on oppisopimuskoulutuksen jäykkä palkkamalli, joka uudistuksen jälkeenkin tarkoittaa työnantajalle merkittävää sitoutumista ja palkkarasitusta. Systeemi olettaa oppisopimusooppilaan tuottavan heti, vaikka tuottavuus kasvaa sitä mukaa, kun opiskelija oppii ja tekee vaativampia töitä.

– Aluksi voitaisiin maksaa esimerkiksi 30 prosenttia kokeneen työntekijän palkasta, ja kun työtaidot kasvavat ja osaamispisteet kertyvät, palkkakin nousee. Tällainen palkkaporrastus avaisi enemmän mahdollisuuksia ja houkuttelisi yrityksiä solmimaan oppisopimuksia, Lahtinen uskoo. +

Tartu kiinni #AMISREFORMIIN

TEKSTI ESSI LINDQVIST

TEEMA Osaajien riittävyys suomalaisissa yrityksissä turvataan tiiviillä yhteistyöllä työelämän ja koulutuksen järjestäjien kesken. Opetusministeri Sanni Grahn-Laasonen (kok.) kannustaakin yrityksiä tarttumaan ammatillisen koulutuksen reformiin. –Toivon yrityksiä vahvasti mukaan rakentamaan uudenlaista ammatillista koulutusta. Se on yritysten oma etu, jotta yritykset saavat töihin osaavia, motivoituneita työntekijöitä.

Mutta onko uudistuksessa sittenkin koira haudattuna? Työntääkö amisreformi opiskelijoiden kouluttamisen yritysten harteille?

– Ei. Opiskelijoita ei sysätä työpaikoille. Lainsäädäntö ei velvoita yrityksiä ottamaan opiskelijoita opiskelemaan. Vaikka yritys ottaa opiskelijoita, päävastuu ammatillisesta koulutuksesta ja oppimisesta on koulutuksen järjestäjällä.

Opiskelua työpaikoilla toivotaan kuitenkin lisää, vapaaehtoisuuteen ja yhteistyöhön pohjautuen. Aivan ensimmäiseksi opetus-

ministeri neuvoo hakeutumaan tiiviiseen yhteistyöhön oppilaitosten kanssa.

– Siten yritykset voivat varmistaa, että opiskelijoille tarjotaan mahdollisuuksia, jotka tukevat parhaalla mahdollisella tavalla yritysten osaamistarpeita ja kasvua. Yrityksille työpaikkaoppiminen on myös loistava kanava rekrytoida uusia ammattilaisia. Osaajista käydään kovaa kilpailua, ministeri muistuttaa.

OPETUKSESSA YRITTÄJÄMÄINEN OTE

Reformilla käydään myös kohtaanto-

ongelman kimppuun. Osaamista on mahdollista päivittää tai täydentää puuttuvilta osin nykyistä joustavammin ja nopeammin esimerkiksi suorittamalla yksittäisiä tutkinnon osia koko tutkinnon sijaan tai osallistumalla ammattitaitoa syventävään tai täydentävään koulutukseen, joka on räätälöitävissä vastaamaan juuri sen hetken tarpeita.

– Näin helpotetaan työelämän kohtaanto-ongelmaa, jossa tarvittuja osaajia ei löydy työnhakijoiden joukosta. Lisäksi yritysten tarpeet ja lähtökohdat otetaan nykyistä paremmin huomioon jo silloin,

#AMISREFORMI

1. Yksi laki ammatillisesta koulutuksesta
2. Selkeämpi ja työelämän tarpeisiin paremmin vastaava tutkintojärjestelmä
3. Enemmän opiskelua työpaikoilla: koulutussopimus ja oppisopimus
4. Työvoimakoulutus osaksi uutta ammatillista koulutusta
5. Tuloksiin ja vaikuttavuuteen kannustava rahoitusjärjestelmä
6. osaamisperusteiset, yksilölliset opintopolut kaikille
7. Yksi näyttöön perustuva tapa suorittaa tutkinto
8. Yksi tutkintojen ja koulutuksen järjestämislupa
9. Joustava hakeutuminen ja koulutukseen pääsy

Lähde: opetus- ja kulttuuriministeriö

KAIKEN PERUSTANA ON YHTEISTYÖ YRITYSTEN JA KOULUTUKSEN VÄLILLÄ – KANNUSTAN SIIHEN!

*Opetusministeri
Sanni Grahn-Laasonen*

SAKARI PIIPPO, VALTIONEUVOSTON KANSLIA

kun koulutusta suunnitellaan, suunnataan ja toteutetaan.

Reformissa on huolehdittu myös siitä, että kaikki ammatillista tutkintoa suorittavat saavat valmiuksia ja osaamista toimia yrittäjämäisesti ja yrittäjänä. Yrittäjänä jo toimivat voivat edelleen kehittää osaamistaan yrittäjän oppisopimuksella.

Opetusministeri Grahn-Laasonen mukaan yritysten kannattaa olla mukana ammatillisen koulutuksen arjessa tarjoamalla oppisopimus- ja koulutussopimuspaikkoja sekä osallistumalla näyttöjen arviointiin.

Oppisopimuskoulutus ja koulutussopimus sekä näyttöjen arviointi osallistuminen ovat erinomaisia mahdollisuuksia nähdä, mitä opiskelijat oikeasti osaavat. Samalla ne ovat mahdollisuus suunnata opiskelijoiden osaamista ja valintoja yhdessä opiskelijan kanssa yrityksen tarpeiden kannalta osuvaan suuntaan.

– Parhaimmillaan tästä hyötyvät molemmat: yritys saa osaavan ja yrityksen toimintatavat jo tuntevan työntekijän – kenties jopa yritystoiminnan jatkajan – ja opiskelija puolestaan osaamistaan vastaavan työpaikan.

RÄÄTÄLÖITY OPINTOPOLKU VIE RIPEÄSTI TYÖELÄMÄÄN

Nopeaa reagointikykyä tarvitaan myös siinä, paljonko ja missä päin Suomea koulutetaan.

– Hallitus on lisännyt kohdennettua rahoitusta ja aloituspaikkoja positiivisen

rakennemuutoksen alueille nyt, kun kasvu on lähtenyt vetämään ja yritykset tarvitsevat työvoimaa.

Entä miten varmistetaan, että Helsingin seudun erityispiirteet maahanmuuton ja monikulttuurisuuden osalta otetaan uudistuksessa huomioon?

– Erittäin tärkeä kysymys. Uusi lainsäädäntö velvoittaa ottamaan huomioon opiskelijoiden erilaiset tarpeet ja lähtökohdat. Ammatillisella koulutuksella on tärkeä rooli myös kotouttamisessa ja nopeiden polkujen luomisessa työelämään.

Ministerin mukaan avainasia tässäkin on yksilöllinen opintopolku, joka rakennetaan opiskelijan lähtökohdista ja tarpeista. Siinä luodaan perusta tavoitteelliselle ja ohjatulle oppimiselle sekä osaamisen ja ammattitaidon saavuttamiselle – ja viime kädessä työllistymiselle tai jatko-opintoihin sijoittumiselle.

– Hallitus on lisännyt 21 miljoonaa euroa erillisrahoitusta maahanmuuttajien koulutuspolkuihin ammatillisessa koulutuksessa. Rahoitusta on kohdennettu sinne, missä tarve on ollut suuri, esimerkiksi juuri pääkaupunkiseudulle.

OPETTAJILTA VAADITAAN ROHKEUTTA JALKAUTUA TYÖPAIKOILLE

Elinkeinoelämän toivomukseen työnantajan koulutuskorvauksesta ministeri ei tartu.

Sen sijaan tavoitteena on lisätä muuta tukea työpaikoille ja madaltaa siten kynnystä ottaa

opiskelijoita oppimaan työpaikoille.

– Jos yritys tarvitsee koulutuksen järjestäjältä tukea esimerkiksi opiskelijoiden ohjaukseen tai osaamisen arviointiin, tuesta on mahdollista sopia samalla kun muutoinkin sovitaan työpaikalla opiskelusta. Lisäksi koulutuksen järjestäjän tehtävänä on perehdyttää työelämän edustajat tehtäviinsä, erityisesti osaamisen arviointiin. Nykyisin on jo monia erinomaisia esimerkkejä tästä, esimerkiksi oppilaitosten toimipisteet yritysten tiloissa, jolloin opettaja on jatkuvasti läsnä tukemassa ja ohjaamassa opiskelijoita ja työpaikan asiantuntijoita.

Opetusministeri Sanni Grahn-Laasonen luottaa opettajien kykyyn uusiutua.

– Ammatillisen koulutuksen reformin toimeenpanoa helpottaa se, että Suomessa ammatilliset opettajat ovat päteviä, osaavia ja motivoituneita sekä tottuneita tekemään yhteistyötä toistensa ja työelämän kanssa, ministeri sanoo, mutta myöntää, että yhteisenä haasteena on saada koko ammatillisen koulutuksen henkilöstö tietoiseksi reformista ja sen edellyttämästä ajattelu- ja toimintatapojen muutoksesta.

Lisäksi ammatillisen koulutuksen henkilöstöltä kysytään halua ja kykyä täydentää osaamistaan koko työuran ajan sekä rohkeutta ja intoa jalkautua yrityksiin.

– Tulevaisuudessa toivonkin näkevän entistä enemmän malleja, joissa myös ammatillisen koulutuksen opettajat jalkautuvat työpaikoille opiskelijoiden mukana. +



Vastuuta saa, jos sitä haluaa ottaa, vakuuttavat käyttöönottojen hallinnan-traineet Anni Piispa (vas.), HR-asiantuntijapäällikkö Erja Vilja, OPn trainee-ohjelman projektipäällikkö Jani Mikanmaa sekä kehityspäällikkö-traineet Antti Niskanen.

Nuoret osaajat ovat muutoksen moottoreita

TEKSTI TIMO SORMUNEN KUVA MEERI UTTI

Nuoret harjoittelijat tuovat työyhteisöön muutoksen tuulia, uusia työtapoja ja näkökulmia, jos heille vain annetaan siihen mahdollisuus. OPn Kiitorata trainee -ohjelmassa uuden sukupolven osaajille tarjotaan alusta asti vastuullisia ja motivoivia tehtäviä, unohtamatta opintojen edistämisen ja valmistumisen tärkeyttä.

OP Ryhmä on valtakunnallisesti varsin merkittävä nuorten työllistäjä, sillä se tarjoaa joka kesä viitisensataa kesätyöpaikkaa.

Noin puolet työllistyy paikallisiin osuuspankkeihin, toinen puolisko keskusyhteisön eri toiminta-alueille Helsinkiin, Tampereelle ja Ouluun.

Uuteen osaajapolveen kudotaan verkostoja myös maanlaajuisella oppilaitosyhteistyöllä. Pääkaupunkiseudulla OPn partnerikoulut ovat Aalto-yliopisto sekä Haaga-Helia ammattikorkeakoulu, mutta yhteistyötä tapahtuu myös muiden oppilaitosten kanssa. Joukkoon mahtuu myös lopputöitä tekeviä harjoittelijoita, joiden pääaineet ja tutkimusaiheet ovat entistä useammin perinteisen rahoitus- ja vakuutusalan ulkopuolelta. Syykin on toisaalta selvä: OP on levittäytymässä vauhdikkaasti uusille aloille.

Viime talvena ”junnupalettiin” lisättiin uusi trainee-ohjelma, OPn Kiitorata, johon haettiin opintojensa loppuvaiheessa olevia tai vastavalmistuneita nuoria osaajia. Traineeet sijoittuivat Kehittämisen ja Teknologiat -alueelle monipuolisiin työtehtäviin, kukin omien vahvuksiensa mukaisiin rooleihin.

– Ohjelma herätti kiitettävästi kiinnostusta, sillä hakijoita oli lähes 300. Heistä seuloittiin mukaan kolmesta soveltuvinta, OPn trainee-ohjelman projektipäällikkö **Jani Mikanmaa** kertoo.

KYSEENALAISTAJILLE ON KYSYNTÄÄ

Trainee-ohjelman kokemukset ja tulokset

olivat loistavat ja seuraavaa ohjelmaa virittämään jo ensi vuodelle. Mikanmaan tavoin rekrytoinnista ja työnantajakuvasta vastaava HR-asiantuntijapäällikkö **Erja Vilja** korostaa, että opintosuoritukset, arvosanat ja työkokemus ovat edelleen painavia valintakriteerejä. Vielä tärkeämpää on kuitenkin oma motivaatio, halu kehittyä ja kehittää sekä valmius ottaa vastuuta.

– Nuoret osaajat tuovat mukanaan tuoretta osaamista ja he kyseenalaistavat totut-

NUORTEN SISÄÄNAJO EDELLYTTÄÄ AVOIMUUTTA, MUUTOSVALMIUTTA JA VASTUUNJAKOA KOKO TYÖYHTEISÖLTÄ.

tuja tapoja. Tässä on iso ero takavuosiin, jolloin heidät pestattiin lähinnä lomalaisten paikkaajiksi tai kokeneempien avuksi, Vilja muistuttaa.

Suunsa avaaminen ja omien näkemysten esittäminen kokeneiden konkarien keskellä ei välttämättä ole helppoa. OPlla siihen kuitenkin kannustetaan ja rohkaistaan.

– Trainee-ohjelmaan osallistuneet ovat esimerkiksi päässeet esittämään näkemyksiään oman liiketoimintaryhmän lisäksi koko pankkikonsernin ylimmälle johdolle. Heitä on kuunneltu ja kiiteltu, Vilja kertoo.

OPn HR-ammattilaisten mielestä nuorten työtavat ja näkemykset ovat entistä

tärkeämpiä jokaisessa organisaatiossa.

Heidän sisäänaajonsa kuitenkin edellyttää avoimuutta, muutosvalmiutta ja vastuunjakoa koko työyhteisöltä.

– Jos tätä ei löydy, myös yrityksen kiinnostavuus ja vetovoima hiipuu nuorten silmissä, Mikanmaa muistuttaa.

AKTIIVISUUS PALKITAAN

Anni Piispa ja **Antti Niskanen** hakivat trainee-ohjelmaan heti, kun saivat siitä tietoa.

Kotipaikkakuntansa Osuuspankissa aiemmin kesätöissä ollut 27-vuotias Piispa tekee gradua Jyväskylän yliopistolle tietojärjestelmätieteistä, 26-vuotias Niskanen on jo valmistunut Haaga-Heliasta.

– OPssa on saanut alusta lähtien vastuullisia tehtäviä ja päässyt kurkistamaan alan tulevaisuuteen. Samalla finanssiteknologia on alkanut kiinnostaa entistä enemmän, muun muassa uusien digipalveluiden kehitystyössä mukana ollut Niskanen pohtii.

Myös Anni Piispa kiittelee harjoittelijoiden tasavertaista kohtelua työporukassa. Vastuuta saa ja Piispan kohdalla tämä on tarkoittanut muun muassa testausprojektien luotsausta.

– Toki oma suu pitää avata oikeaan aikaan. Aktiivisuus kuitenkin palkitaan, järjestelmäosaaja painottaa.

Vaikka työ koukuttaa, ei gradun aihiota kuulemma haudata pöytälaatikkoon.

– Meidän periaattemme on, että myös opiskelut hoidetaan kunnialla loppuun. Esimerkkejä, joissa työ ajaa tutkinnon edelle, on takavuosilta riittämiin, Erja Vilja muistuttaa. +





Ovi auki ja kynnys matalaksi

TEKSTI TIMO SORMUNEN KUVAT MEERI UTTI

HENKILÖ Haaga-Helia ammattikorkeakoulu on ollut jo pitkään edelläkävijä yritys yhteistyön ja koulutusviennin saralla. Perinteikäs oppilaitos aikoo pysyä ajan hermolla myös jatkossa. Rehtori Teemu Kokko haluaa rakentaa opintopolun, jossa kynnys toisen ja kolmannen asteen opinahjojen välillä on entistä matalampi.



TEEMU KOKKO

Haaga-Helia ammattikorkeakoulun rehtori

KTT 2005,
Svenska Handelshögskolan,
Helsingin yliopiston
dosentti

Helsinkiläinen jo
viidennessä polvessa

URA
Vararehtori,
Haaga-Helia 2007–2015

Lukuisissa opetus- ja
konsultointitehtävissä
muun muassa Ruotsissa,
Venäjällä, Virossa ja
Unkarissa

HARRASTUKSET
Liikunta ja lukeminen,
HIFK

MOTTO
Juokse aina, jos haluat
ehtiä bussiin.

Täällä on hiljaisen kesän jälkeen taas mukavasti vilskettä ja vilinää, nau-rahtaa Haaga-Helia ammattikorkeakoulun rehtori **Teemu Kokko**

kätellessään vieraansa oppilaitoksen aulassa.

Haaga-Heliaan hyväksytyt runsaat 2 000 uutta opiskelijaa hakevat Pasilassa vielä paikkaansa ja rakentavat itselleen sopivia kurssikalentereita. Kovin hikoilu on vielä edessäpäin, ja itse asiassa siitä on saatu tuntumaa jo aiemmin keväällä. Haaga-Helian sisään pääsyrima on kohtuullisen korkealla:

käytännössä vain noin

joka viides hakija saa

opiskelupaikan.

– Meidän sukupol-
vemme pääsi huomattavasti helpommalla. Useimmat meistä pääsivät suoraan sinne, minne halusivatkin, Kokko huokaa.

Rehtorin puhe kääntyykin nopeasti opintopolkuun, jossa on hänen mielestään aivan liikaa kuoppia ja esteitä juuri kriittisinä valinnan vuosina. Etenkin kynnyksiä ammatilliselta ja lukioasteelta amk- ja korkeakouluopintoihin olisi madallettava. Haaga-Helia, Laurea ja Metropolia ovatkin näyttämässä tässä esimerkkiä ja avaamassa opiskelijoille koko koulutustarjontansa strategisen liittoumansa myötä.

– Yksi askel ovat myös toisen asteen oppilaitoksiin viedyt valmentavat kurssit, joilta saa tuntumaa korkeakouluopintoihin. Kaikkia pilareita tarvitaan, mutta niiden välissä on hyvä olla myös siltoja. Ja me haluamme olla niiden rakentajia, Kokko painottaa.

SADAN YRITYKSEN YHTEISTYÖVERKOSTO

Haaga-Helian kirjoilla on runsaat 11 500 opiskelijaa. Tarjolla on lähes 40 amk-tutkintoon johtavaa koulutusohjelmaa, joista osa on englanniksi. Liiketalouden, tietotekniikan, assistenttityön, hotelli-, ravintola-, matkailu- ja liikunta-alojen lisänä ovat MBA-ohjelmat, opettajankoulutus sekä tutkimus- ja kehitystoiminta.

Opinahjon erikoisuus on erittäin laaja ja tiivis kumppani- ja tukiverkosto, johon kuuluu noin sata yritystä. Yhteistyön hedelmiä voivat olla esimerkiksi yhteiset kehityshankkeet, kuten verkkosivuprojekti, markkinointi- ja mainontamateriaalien tuotanto tai vaikkapa messuosastojen suunnittelu.

– Missiomme on avata nuorille ovet työelämään ja se toteutuu myös käytännössä. Peräti

98 prosenttia opiskelijoistamme työllistyy suoraan opintojen jälkeen, rehtori myhäilee.

Yhteistyölle on myös pitkät perinteet, sillä oppilaitos on aikanaan perustettu palvelemaan nimenomaan yritysten ja liike-elämän osaajatarpeita.

– Näiden tarpeiden mukana meidänkin on muututtava ja uudistuttava. Käytännössä meidän on oltava koko ajan liikkeellä ja todistettava oma osaamisemme, Kokko muistuttaa.

Loppukesällä kumppaniverkostoon kuuluva Helsingin seudun kauppakamari päätti

tukea *Yrittäjä Uralle!*

–hanketta miljoonalla eurolla. Kaksivuotisessa hankkeessa kannustetaan yrittäjyyteen, helpotetaan ulkomaa-laistaustaisten opiskelijoiden integroitumista työmarkkinoille sekä rakennetaan sujuva reitti toisen asteen koulutuksesta ammattikorke-

kouluun.

– Ammattikorkeakoulut ovat olleet viime vuosina taloudellisesti tiukoilla, joten tällainen tukipotti on meille tottakai merkittävä, Kokko kiittelee.

KOULUTUSVIENNISSÄ VIELÄ KASVUNVARAA

Vaikka PISA-tutkimuksen tulokset ovat viime vuosina hieman notkahtaneet, kerää suomalainen koulutusjärjestelmä ja pedagoginen osaaminen edelleen vuolaista kehuja kansainvälisillä kentillä. Samalla se on raottanut ovia vientimarkkinoille ja nostonut koulutusviennin myös istuvan hallituksen agendalle.

Haaga-Helia on ollut mukana koulutusviennissä vuosikymmenen alusta lähtien ja vienyt sinivalloista osaamista Euroopan ohelle muun muassa Lähi-Itään, Aasiaan, Afrikkaan ja Etelä-Amerikkaan.

Paras veto on ollut ammatillisella opettajankoulutuksella, mutta myös johdon koulutusohjelmat, ammatilliset lyhytkurssit ja yhteistutkinnot ovat löytäneet mukavasti markkinarakoa. Koulutusvientii kerryttää Haaga-Heliale noin 1,5 miljoonan euron vuosittaisen liikevaihdon.

Entä sitten digitalisaatio? Milloin opinnot voi suorittaa läppärillä vaikka kotisohvalta?

– Digitalisaation myötä opiskelu on entistä joustavampaa ja omatoimisempaa. Kaikkea ei kuitenkaan opi pelkästään lukemalla, ja siksi opettajia tarvitaan ehdottomasti myös tulevaisuudessa. +

Ammattikirjastosta keskeiset teokset sähköisenä



KauppakamariTiedon Ammattikirjasto vastaa digitaalisuuden haasteeseen ja kokoaa yhteen eri aihealueiden tärkeimmät teokset sähköisenä. Näin kirja kulkee ammattilaisen mukana ja tieto on aina kätevästi saatavilla. Kokoelmia päivitetään uutuuskirjoilla ja voit olla varma siitä, että käsissäsi on aina kirjan uusin painos.

Sähköisen Ammattikirjaston etuja:

- Ammattikirjasto on aina mukana, kotona ja työpaikalla.
- Tieto on helppo löytää isostakin määrästä kirjoja.
- Tekstilainaukset ja -viittaukset onnistuvat helposti.
- Voit olla varma, että käytössäsi on aina kirjan uusin painos.
- Kokoelmia päivitetään uutuuskirjoilla.
- Palvelun laajuus ja sisällöt mukautuvat tarpeesi mukaan.

Uusi osio on nyt käytössäsi!

Ammattikirjastoon on auennut uusi "Myynti, markkinointi ja viestintä"-kokoelma. Tutustu markkinoinnin tärkeimpiin teoksiin ja tiedät, miten optimoit markkinointikampanjasi omassa organisaatiossasi.

Testaa ennen tilausta!

Saat käyttöösi maksuttomat koekäyttötunnukset, joilla pääset tutustumaan palveluun kuukauden ajan. Tilaa tunnukset käyttöösi alla näkyvästä osoitteesta.

www.ammattikirjasto.fi

Sähköautoilun sanansaattaja

TEKSTI TIMO SORMUNEN
KUVAT MEERI UTTI

Suomi on sähköautoilussa vasta alkutaipaleella, mutta niihin liittyvä teknologia ja palvelukehitys ovat jo maailman kärkeä. Latauspisteitä toimittava ja alun perin

Porista ponnistanut PlugIt Finland kasvaa uuden markkinan imussa vauhdikkaasti. Se tähyää palvelukonseptillaan myös ulkomaille.

Suomessa aiotaan kasvattaa sähköautokanta 250 000 autoon vuoteen 2030 mennessä. Monen tavallisen polttomoottoriautoilijan silmissä tavoite näyttää utopistiselta, mutta PlugIt Finlandin kehitysjohtajan **Hans Ahlströmin** mukaan täysin realistiselta – toki muutamin reunaehdoin.

– Hintojen on tultava nykyisestä selvästi alaspäin ja latausverkosto on saatava kattavammaksi. Vielä isompi muutos tarvitaan kuitenkin asenteissa. Sähköauto on opittava näkemään käyttökelpoisena ja ylläpito-kustannuksiltaan selvästi edullisempänä vaihtoehtona, Ahlström toteaa.

Häntä harmittaakin keskustelun jumiutuminen lähes yksinomaan autojen hankintahintaan ja akkujen tiheään lataustarpeeseen. Samalla on unohtunut, että

sähköauton huolto-, ylläpito- ja polttoainekulut ovat vain murto-osa perinteisen bensa- tai dieselauton vastaavista.

– Kuinka moni meistä ajaa yhteen menoon tai edes päivittäin yli 200–300 kilometriä, joka on useimpien autojen latausväli, kehitysjohtaja kysyy.

Valtiovallan tavoite 250 000 sähköautosta pohjautuu EU:n päästötavoitteisiin. PlugItin laskelmissa yksi sähköauto tarvitsee 2,5 latausasemaa: yksi pitää olla työpaikalla, toinen kotona sekä ”puolikas” latausasema harrastuksien tai kauppakeskuksen yhteydessä.

– Käytännössä se tarkoittaa lähes 50 000 lataustolpan asentamista vuosittain seuraavien 13 vuoden aikana. Tämä on

meille kaikille iso mahdollisuus, joka luo myös työpaikkoja, Ahlström muistuttaa.

LATAUSPALVELUT ASIAKKAIDEN LUO

PlugItin ideana on tuoda latauspalvelut huoltoasemilta kotipihoille, kauppakeskuksiin ja työpaikkojen yhteyteen – käytännössä sinne, missä ihmiset autoillaan muutenkin liikkuvat. Kaupunkikeskustat ja kadunvarret jätetään suosiolla paikallisille energiayhtiöille.

Tähän mennessä se on toimittanut runsaat 2 000 latauspistettä eri puolille Suomea. Parhaiten kauppa on käynyt pääkaupunkiseudulla, jossa myös sähköautokanta on selvästi muuta maata suurempi. Tekniikan osalta se tekee tiivistä yhteistyötä alan johtavien kansainvälisten toimijoiden kanssa.

– Esimerkiksi kauppakeskuksessa auto latautuu kätevästi muun asioinnin yhteydessä. Kauppiaatkin ovat tyytyväisiä, sillä ostoksilla viivytään ilmaisen latauksen houkuttamana todennäköisesti hieman kauemmin. Yksi hybridauton latauskerta maksaa sen tarjoajalle vain noin 70 senttiä, Ahlström ynnäilee.

KÄÄNNE ON KÄSILLÄ

Monet keskeiset autonvalmistajat ovat jo ilmoittaneet selkeistä panostuksista sähköautoihin. Hinnat tulevat tuotantomäärien myötä alaspäin, mutta myös kansalliset verolinjaukset ja etenkin kaupunkiliikenteen päästöraajat vaikuttavat kuluttajien valintoihin.

Norjassa tämä keppi-porkkana -politiikka on näkynyt suoraan sähköautojen myynissä. 100 000 auton raja rikottiin jo vuodenvaihteessa, Suomessa päästiin kesällä 1 200 auton tasolle.

– Jonkinlainen käänne on meilläkin tapahtunut, sillä sähköautojen myynti on tuplaantunut alkuvuoden aikana. Myös meidän liikevaihtomme nousee tänä vuon-

na selvästi budjetoitua ripeämmin ylöspäin, Ahlström iloitsee.

Moni on peräänkuuluttanut valtion tai isojen sähköyhtiöiden vetovastuuta latausinfraan rakentajana ja ylläpitäjänä. Työ- ja elinkeinoministeriö on ilmoittanut tukevasa yritysten latauspiste-investointeja 4,7 miljoonalla eurolla. Varsinaiseksi verkonrakennuttajaksi se ei kuitenkaan lähde.

– Itsekin näen, että on viisaampaa rakentaa latausverkostoa markkinavetoisesti ja asiakaslähtöisesti. Tulevaisuudessa autot latautuvat myös omilla aurinkokennoilla, kun kiinteistöjen aurinkosähköjärjestelmät yleistyvät, Ahlström toteaa.

KAUPPAKAMARISTA KONTAKTEJA JA KUMPPANEITA

Espoolaistunut PlugIt on Helsingin seudun kauppakamarin jäsen. Kehitysjohdajan mukaan kauppakamari tarjoaa tiedon ja koulutuksen lisäksi tärkeitä verkostoja ja kumppanuuksia, jotka auttavat nuorta

yritystä eteenpäin.

Samalla Ahlström uskoo, että PlugIt:illä on annettavaa myös muille kauppakamarilaisille. Sähköautoilun ympärille on kasvamassa uusi miljardien eurojen markkina, joka tarjoaa monia mahdollisuuksia perinteisen autoalan ulkopuolisille yrityksille. Samalla on kuitenkin oltava valmis jatkuvaan muutokseen.

– Seuraava sukupolvi on autossa enää matkustaja ja palvelunkäyttäjä, auto hoitaa ajamisen, reitinvalinnan ja valitsee pysähdyspaikat. Tällä hetkellä mekin laskutamme vielä perinteistä rautaa ja lataustekniikkaa, mutta suuntaamme palveluyritykseksi. Tulevina vuosina olemme selkeästi softa- ja palvelutalo, jonka liiketoiminta skaalautuu myös kansainvälisille markkinoille, kehitysjohdaja visioi. +

PLUGIT FINLAND OY

Toimittaa sähköautojen latausteknologiaa ja niihin liittyviä palveluja

PERUSTETTU 2012

HENKILÖSTÖÄ 17

LIKEVAIHTO 2016 noin 1,6 meur.

2017 ennuste 3,5 meur

OMISTAJA Tommi Saarela, toimitusjohtaja

www.plugin.fi



Kauppakamari kouluttaa

JOHTAMINEN JA ESIMIESTYÖ

Jäsenetu- / normaalihinta

19.10.	Asiakaslähtöisen työyhteisön kehittäminen ja johtaminen	450	650
1.11.	Johtamisen ajankohtaispäivä	450	650
8.11.	Strateginen talousjohtaminen	490	690
28.11.	Esimiehen määräaikaishuolto	450	650
14.12.	Esa Saarinen: Tunteet ja inhimillisyys työelämässä	149	169
11.12.	HHJ -Hyväksytty hallituksen jäsen -kurssi	2080	2280

TALOUS JA VEROTUS

11.-12.10.	Arvonlisäverotuksen ajokortti® (peruskurssi)	650	850
17.10.	Arvopapereiden käsittely kirjanpidossa ja verotuksessa	350	450
18.-19.10	Kirjanpidon jatkokurssi	650	850
19.10.	Siirtohinnoittelun ajankohtaiskatsaus	350	450
20.10.	Taseen hyödyntäminen yrityksen johtamisessa	365	465
25.-27.10.	Talous ja Vero -laivaseminaari	730	930
14.-15.11.	Reskontranhoitajasta kirjanpitäjäksi	650	850
16.11.	Osingonjako ja muu varojenjakko verotuksessa	350	450
21.-22.11.	Konsernitilinpäätöksen ajokortti® (peruskurssi)	650	850
23.11.	Suuri kirjanpidon ajankohtaisseminaari	455	655
24.11.	Liikkeenjohdon päätökset ja niihin liittyvät investointilaskelmat ja työkalut	365	465
29.11.	Tilinpäätös ja Veropäivä	465	665
8.12.	Taloushallintojärjestelmän valinta	350	450
14.12.	Tilinpäätös, veroilmoitus ja verotuksen toimittaminen	460	660
19.12.	Yrityksen arvonmääritys - oman pääoman ja liiketoiminnan arvonmääritys	365	465
20.12.	Kansainvälisen arvonlisäverotuksen ajankohtaispäivä	450	650



Teija Kerbs



Reetta Riihimäki



Kirsi Parnila



Jukka Koivumäki



Kati Mattinen



Mika Lahtinen

TYÖSUHDE, PALKKA JA HR

10.10.	Yhdenvertaisuus ja henkilötietojen käsittely työpaikalla	360	460
10.10.	Vuosilomalaki A:sta Ö:hön	360	460
24.10.	Työsuhteen päättäminen henkilöstä johtuvin syin	360	460
24.10.	Työ vähenee – lomauttaminen ja irtisanominen	360	460
25.10.–22.11.	Palkanlaskentaosaajan valmennuskokonaisuus	1100	1300
27.10.	Tietosuoja ja uusi henkilötietoasetus HR:n näkökulmasta	280	380
2.11.	KauppakamariTiedon asiakaspäivä 2017	245	495
7.11.	Työpaikan henkilöstösuunnitelmat	450	650
9.–10.11.	Esimiespäivät Vierumäellä	730	930
16.–17.11.	Työsuhteen ajankohtaispäivät – Haikon Kartano	690	890
21.–22.11.	Palkanlaskennan ajokortti® – osa 2	650	750
24.11.	Tietosuoja ja uusi henkilötietoasetus HR:n näkökulmasta	280	380
28.–29.11.	HR -ajokortti	680	880
8.12.	Ennakkoperintä 2018 – Helsinki	330	430
12.12.	Ennakkoperintä 2018 – Helsinki ja webinaari	330	430
14.12.	Ennakkoperintä 2018 – Vantaa	330	430
19.12.	Ennakkoperintä 2018 – Helsinki	330	430

MYynti, MARKKINOINTI JA VIESTINTÄ

24.10.	Elina Koivumäki: EU:n uuden tietosuoja-asetuksen vaikutukset markkinointiin ja digitaaliseen liiketoimintaan	370	470
25.10.	Suunnitelmallinen sisällöntuotanto ja sosiaalisen median markkinointi	470	670
1.11.	Kielenhuollon aamupäivä	370	470
9.11.	Asiakassuhteen arvon ja luottamuksen rakentaminen – KAM II	445	645
30.11.	Mainonnan perusteet	470	670
11.12.	Elina Koivumäki: EU:n uuden tietosuoja-asetuksen vaikutukset markkinointiin ja digitaaliseen liiketoimintaan	370	470
13.–14.12.	Project Manager -ajokortti	650	850
19.12.	Totti Karpela: Sähköisen asiakaspalvelun haasteet	330	430

MUUT AIHEET

10.10.	Mitä jokaisen myyjän ja ostajan tulee tietää sopimusjuridiikasta	570	720
11.10.	Osakassopimus	395	495
31.10.	Henkilötietojen käsittely ja käsittelyn ulkoistus	360	460
2.11.	Näin onnistut yrityskaupassa	395	495
20.11.	Mitä jokaisen tietosuojavastaavan tulee tietää tietoturvasta?	360	460
22.11.	Osakeyhtiön vastuukysymykset – kuka vastaa osakeyhtiön toiminnasta?	540	680



KIRJANPITO



TYÖSUHDEASIAT



SOPIMUSASIAT



VEROTUS



YHTIÖOIKEUS



MUU
YRITYSJURIDIikka

SEURAA NÄITÄ

LÄHETETTYJÄ TYÖNTEKIJÖITÄ KOSKEVA ENNAKKOILMOITUS KÄYTTÖÖN

LÄHETTÄVÄN YRITYKSEN on ennen työnteon alkua ilmoitettava työsuojeluviranomaiselle työntekijöiden lähettämisestä. Ilmoitus tehdään sähköisellä lomakkeella tyosuojelu.fi-sivustolla. Ilmoituksen tekemättä jättämisestä seuraa laiminlyöntimaksu.

KANSAINVÄLISTEN SOPIMUSSUHTEIDEN RIITOJA RATKAISTAAN YHÄ ENEMMÄN

KESKUSKAUPPAKAMARIN VÄLIMIESLAUTAKUNNAN hallinnoimien riitojen määrä on kasvanut ennätystahtia. Riidat ovat myös monimutkaistuneet ja kansainvälistyneet merkittävästi. Tarjoajien, kuten pankkien, olisi jatkossa sallittava pääsy maksutileille viimeksi mainittujen välityksellä. Laki koskisi entistä laajemmin sellaisia matkapuhelimella toteutettavia maksuja, jotka peritään liittymää koskevan laskun yhteydessä. Direktiivi korvaa aiemman maksupalveludirektiivin. Uusi direktiivi on saatettava voimaan 13.1.2018 mennessä. +

Neuvontaa
yritysten



Yrityspalvelut käden ulottuvilla

KANSAINVÄLISTYMISEEN

Ota yhteyttä:
www.EnterpriseEurope.fi

Apua – kuitti kadoksissa!

Mitä tehdä, kun maksutosite on hävinnyt, muuttunut lukukelvottomaksi tai jäänyt saamatta?



KIRJANPITO

KIRJANPITOON VIEDÄÄN liiketoimintaa koskevat tositteet. Menotosite on pääsääntöisesti ulkopuolisen tahon antama. Itse laaditaan tosite, jos ulkopuolista tosietta ei ole mahdollista käyttää.

Sytä ulkopuolisen antaman tosietteen puuttumiseen voi olla useita, esimerkiksi paperi on loppunut maksuautomaatista, luottokortilla maksettu kuitti on pudonnut lompakosta tai kuitenkin päälle on kaatunut nestettä muuttaen sen lukukelvottomaksi. Yksityishenkilön ei ole tarkoitus maksaa yrityksen kuluja, ja silloin laaditaan tosiet kirjanpitoon itse.

Kirjanpitolain 5:2§ mukaiset tosietvaatimukset tulee näissäkkin tosietissa olla. Kerrotaan mitä, koska ja keneltä ollaan ostettu ja miksi ei alkuperäistä tosietta ole.

Arvonlisäverolain 209e §:n mukaan tosietelle tulevia tietoja vaaditaan paljon enemmän kuin kirjanpitolain mukaan. Itse laaditut tosietet eivät täytä arvonlisäverolain vaatimuksia eli vähennysoikeutta

ei näistä kuluista ole. Itse laaditussa tosietissa käytetään siten vain kirjanpitolain vaatimuksia.

Miten kirjanpitäjän tulee toimia, kun itse laadittuja kulutosietteita puuttuvien tosietten takia toimitetaan kirjanpitoon toistuvasti?

Kirjanpitolaisissa todetaan, että milloin kirjauksen perusteeksi ei saada ulkopuolisen antamaa tosietta, kirjaus todennetaan kirjanpitovelvol-

TOISTUVASTI PUUTTUVAT TOSIETET ON RISKI VEROTUKSESSA.

lisen itse laatiman ja asianmukaisesti varmennetun tosietten avulla.

Tässä pykälässä ei ole otettu kantaa siihen, miten paljon itse laadittuja tosietteita, joita ei ole saatu ulkopuolisilta, voi kirjanpidossa olla tilikauden aikana.

Toistuvasti puuttuvista kuiteista muodostuu kuitenkin riski verotuksessa. Tällöin teko voidaan katsoa tahalliseksi ja siten verotus tapahtuu omana kuluna, ei yrityksen kuluna. Käytännössä tämä tulee esille verotarkastuksen yhteydessä. Tyypillisempiä esimerkkejä ovat puuttuvat polttoaine- ja neuvottelukuitit. +

KIRJANPIDON ASiantuntija TEIJA KERBS

KOLME KYSYMYSTÄ



Kolme kysymystä luontoiseduista

MITÄ TEHDÄÄN LUONTOISEDUILLE PALKATTOMAN POISSAOLON AIKANA?

Luontoisedut ovat osa palkkaa, joten työnantajalla ei ole velvollisuutta pitää niitä voimassa palkattoman poissaolon aikana. Työnantaja voi valita kolmesta vaihtoehdosta: otetaanko etu pois, pidetäänkö se voimassa luontoisetuna vai saako työntekijä käyttää esimerkiksi puhelinta tai autoa mutta maksaa itse kustannukset tai vähintään verotusarvon verran.

Asuntoedusta on oma säännöksensä, jonka mukaan työntekijällä on oikeus käyttää asuntoa, vaikka työnteko on hyväksyttäväästä syystä keskeytynyt. Työnantajalla on hyvä olla selkeä ohjeistus ja käytäntö asiasta.

OTETAANKO LUONTOISETU HUOMIOON LOMAPALKASSA JA -KORVAUKSESSA?

Laki ei rajoita pidentysten määrää. Koeaikaa voidaan pidentää, jos luontoisetu on vuosiloman aikana käytössä, sitä ei oteta enää erikseen lomapalkassa huomioon. Jos etu ei ole käytössä, se tulee korvata lomapalkassa verotusarvon suuruisena. Luontoiseduista lomakorvauksessa ei ole selkeää säännöstä tai ennakkoratkaisua, mutta työneuvoston lausunnon mukaan kaikki luontoisedut tulee ottaa lomakorvauksessa huomioon.

OPISKELIJA TAI KOULULAINEN SUORITTA A YRITYKSESSÄ OPINTOIHIIN LIITTYVÄÄ EITYÖSUHTEISTA HARJOITTELUA, VOIKO HÄNELLE TARJOTA TYÖPÄIVINÄ ILMAISEN ATERIAN?

Jos hän saa oppilaitoksessa ilmaisen ruuan, myös harjoittelu- paikka voi tarjota aterian verovapaasti. Jos taas oppilaitoksessa ei ole ilmaista ruokailua, harjoittelupaikan tarjoamasta aterista syntyy veronalainen luontoisetu. Vaikka ennakonpidätystä ei voida toimittaa, ravintoetu tulee ilmoittaa vuosi-ilmoituksella ja maksaa työnantajan sairausvakuutusmaksu. +

LAKIMIES KATI MATTINEN

KAUPPAKAMARI

Aito. Rohkea. Monipuolinen.
Ilmoita 2, maksa 1
koodi: JOHTAJAS17

Johtamisen ajankohtaispäivä

1.11.2017, Royal at Crowne Plaza, Helsinki



Reaktorin menestystarina – parhaita johtamiskäytäntöjä
Nelli Vilkkö, Reaktor



Reaktorin menestystarina – parhaita johtamiskäytäntöjä
Johanna Heikkilä, Reaktor



Johdon digitalisaatio- ja tietoturvakatsaus
Petteri Järvinen, PJOY



Yksinkertaista johtamista – arvostaen
Case Sick OY
Ari Rämö, SICK



Walk the Talk – miksi teko on puhetta vahvempi työkalu?
Katri Viippola, Työeläkeyhtiä Varma

Hinta alk. 450 + alv.

www.kauppakamari.kauppa.fi

KUVAT PASI MURTO



Esiintyminen jännitti
vähän enemmän kuin
koulunaloitus.

ekaluokkalainen
Eino Hollmén



Kyvyt ratkaisevat
tulevaisuuden. Kotimaista
osaamista on kasvatettava
ja kansainväliset osaajat
houkuteltava Suomeen.

professori
Anu Bradford



Change is everywhere.
Destroy the pillows of
comfort!

futurology
Dietmar Dahmen

100 vuotta tulevaisuutta



KAUPPAKAMARI
ON TEHNYT HYVIN ARVOKASTA
TYÖTÄ HYVINVOIVAN JA VAKAAN
SUOMEN RAKENTAMISESSA
SADAN VUODEN AJAN.
TOIVOTAN MENESTYSTÄ SEKÄ
KAUPPAKAMAREILLE ETTÄ
KAIKILLE KAUPPAKAMARIN
JÄSENILLE.

*Tasavallan presidentti
Sauli Niinistö*

**HELSINGIN SEUDUN
KAUPPAKAMARIN**
ja suomalaisen
kauppakamaritoiminnan
100-vuotista taivalta
juhlittiin elokuun 10. päivä,
jolloin tuli kuluneeksi
tasan sata vuotta
kauppakamariasetuksen
vahvistamisesta.
Finlandia-talossa
järjestettyyn
juhlaseminaariin osallistui
lähes 1200 yritysten
ja elinkeinoelämän
edustajaa.

KAUPPAKAMARIMME
LÄHTEE
TOISELLE SADALLE
TOIMINTAVUODELLEEN
VAHVEMPANA
KUIN KOSKAAN.

*kauppakamarin
puheenjohtaja,
kauppaneuvos
Matti Niemi*

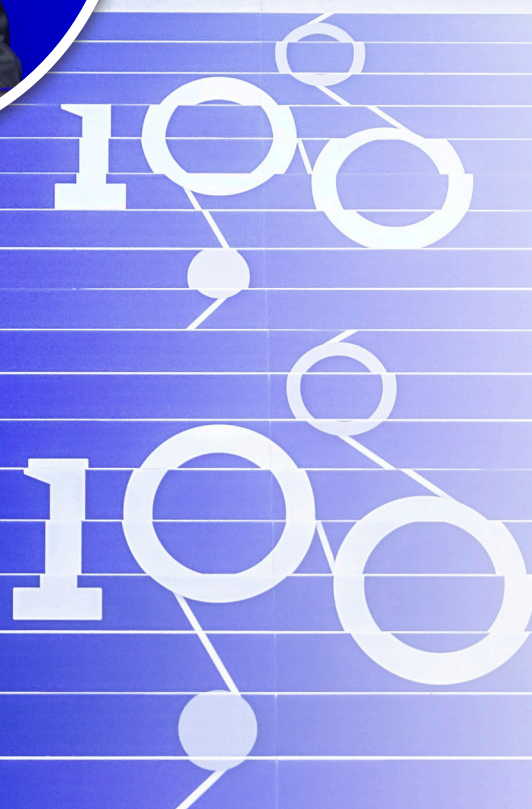


KAUPPAKAMARI
100 vuotta tulevaisuutta

KAUPPAKAMARI
100 vuotta tulevaisuutta

KAUPPAKAMARI
100 vuotta tulevaisuutta

KAUPPAKAMARI
100 vuotta tulevaisuutta



MITÄ KASVUPOLULLA TAPAHTUU?



STARTTI 8.2.2018 klo 9–12

@Vantaa

Räväkkä läpileikkaus kasvun haasteisiin ja esimerkkeihin onnistuneista kasvutarinoista.

KASVUPAJA 7.3. klo 8.30–12

Avoimeen työpajaan kutsutaan kaikki hakemuksensa jättäneet yritykset sekä kasvuekosysteemin toimijat rakentamaan kasvuhakuisten yritysten liiketoimintaa.

KIITORATA I 27.3.2018 klo 8–16

@Espoo

Ensimmäisessä Kiitoratapäivässä sparraamassa useat liiketoiminnan ammattilaiset

KIITORATA II 26.4.2018 klo 8–16.30

@Espoo

Toinen Kiitoratapäivä, joka päätteeksi julkistetaan Pääkaupunkiseudun Kasvupolun voittajat.

SPARRAUSTA KAIKILLE KASVUNNÄLKÄISILLE YRITYKSILLE

KIPIN KAPIN KASVUPOLULLE!

JOKAINEN SEURAAVAAN
PÄÄKAUPUNKISEUDUN
KASVUPOLULLE
HAKENUT YRITYS
SAA MAKSUTONTA
SPARRAUSTA VÄHINTÄÄN
YHDEN PÄIVÄN VERRAN.
RIITTÄÄ KUN HAET
MUKAAN 16.2.2018
MENNESSÄ!

KASVUPAJASSA ANNETAAN eväitä yritysten kasvusuunnitelmille, olipa sitten kyse startup- tai jo pidempään toimineesta yrityksestä. Sparraajat eli myllärit haastavat, kyseenalaistavat ja auttavat yrityksiä näkemään uusia ratkaisuvaihtoehtoja sekä antavat oman kontaktiverkostonsa yrityksen käyttöön – maksutta!

Lisäksi 15 yritystä myllytetään kahdessa Kiitoratapäivässä.

Tämän vuoden Kasvu Open -kisassa eletään jännittäviä aikoja: Suomen paras kasvusuunnitelma paljastetaan ensi kuus-

sa Kasvu Open Karnevaalissa Jyväskylässä. Sadan finalistin joukossa on upeasti 32 uusmaalaista yritystä.

Kasvu Openissa kyse ei ole pelkästä yrityskilpailusta, vaan kasvuyrittäjyys-ohjelmasta, johon osallistuvat yritykset pääsevät testaamaan ideoitaan ja vauhdittamaan kasvuaan yhdessä omien alojensa parhaiden asiantuntijoiden kanssa.

Se ei myöskään ole tarkoitettu vain startup-yrityksille, vaan jo pidempään toimivat yritykset voivat hakea uutta kasvuvaihdetta Start Again -sarjassa. +

Klubitoiminta kehittää, tukee ja luo liiketoimintamahdollisuuksia

Pro-Source Oy:n toimitusjohtaja Markku Kajala liittyi Helsingin seudun kauppakamarin klubitoimintaan vuonna 2012, ja sittemmin hän on osallistunut toimintaan aktiivisesti.

Tällä hetkellä hän on mukana johtajaklubissa ja HHJ-koulutuksessa (Hyväksytty hallituksen jäsen), klubitoimintaan osallistumisen suurimpia hyötyjä hän listaa työnsä kautta.

– Johdon suora hakukonsulttina autan asiakkaitamme rakentamaan kehittyvän modernin organisaation, jossa olisi oikeaa osaamista ja nykyaikaista esimiestoimintaa. Klubitoiminnassa kohtaan asiakkaittemme kaltaisia yritysjohtajia ja heidän kohtaamiaan tilanteita, ja aiheista syntyy syvällistä keskustelua ja sparrausta.

Kajala on huomannut klubien viestinnällisen ympäristön monimuotoisuuden.

– Ilokseni olen huomannut, että minullakin on ollut annettavaa klubikavereille ja että he ovat olleet vinkeistäni kiitollisia. Olen oppinut ymmärtämään paremmin, mitä apua eri johtajat oikeasti tarvitsevat, ja millaisia ovat aidot kiputilanteet eri firmoissa.

AVOIMUUDEN MERKITYS

Markku Kajala osaa myös arvostaa klubitapaamisten avointa ilmapiiriä.

– Avoin keskusteluilmapiiri on ehkäpä kaikkein tärkein asia, kunhan tapaamisten ohjaaja vain huolehtii oikeista keskustelun aiheista. Pitää osata kysyä oikeita kysymyksiä ja vastata niihin ajatuksella, olla perustellusti eri mieltä, ottaa käytännön esimerkkejä eri lähestymiskulmista ja sitten toimia, sillä pelkkä avoin keskustelu ei johda riittävän pitkälle.

Eräinä esimiesten keskeisinä taitoina Kajala mainitsee vanhasta pois oppimisen, muutostohtamisen ja ihmisiin vaikuttamisen.

– Parhaiten nämä tulevat esiin klubilaisten tarinoissa kouluttajan antaman aiheen ja alustuksen pohjalta, kuten esimerkiksi ”miten olen rakentanut yhtiöni, missä asioissa olen onnistunut ja missä kohdannut vaikeuksia”.

KLUBITOIMINTA ELINIKÄISEEN OPPIMISEEN

Eräs klubitoiminnan kulmakivistä liittyy verkostoitumiseen muiden klubilaisten kanssa.

– Klubissa on ehdottomasti useita henkilöitä, joiden kanssa minun kannattaisi verkottua enemmän. Toisaalta me olemme olleet paikalla hieman eri aikoina, eikä kaikkien kanssa ole vielä ehtinyt olla riittävästi kasvokkain, määrittelee Kajala.

Klubeihin liittyneillä on lisäksi mahdollisuus kehittää itseään elinikäisen oppimisen turvin.

– Muuttuvassa maailmassa tämä on hyvin tärkeää. Kun itse rekrytoimme asiakkaillemme johtajia tai asiantuntijoita, niin katsomme hyvinkin tarkkaan ihmisen aktiivisuutta ja uteliaisuutta. Kuten mitä tavoitteita hänellä on, ja mitä oppia hän hakee saavuttaakseen tavoitteet.

UUDET TIEDOT TYÖELÄMÄÄN

Johtajaklubiin liittyneet haluavat oppia paremmiksi esimiehiä ja johtajiksi. Esimiestoiminta ja sen kehittäminen ovat yleisiä keskustelunaiheita.

– Itse sain pitää esitelmän kirjani *Rekrytointi – tehtävään vai yhtiöön?* pohjalta, ja siitä lähtökohdasta mietimme yritysten pitkän tähtäimen tavoitteita, esimiestyön kehittämistä ja työnan-

tajakuvan vaikutusta hyvien osaajien saamiseen ja pysyvyyteen, kertoo Kajala.

Erityisen kannattavana klubiin liittymistä hän pitää yksin tai kapealla sektorilla työskentelevälle.

– Suurimmat perusteet tulla toimintaan mukaan ovat yleinen kiinnostus klubitoimintaan, vertaistuki, ulospääsy omalta tonilta sekä uudet liiketoimintamahdollisuudet muiden klubilaisten kanssa.

Toiminnan oppeja kannattaa niin ikään siirtää avoimesti omalle työpaikalle.



Markku Kajala arvostaa klubien avointa keskusteluilmapiiriä. Taustalla Marketta Caseliuksen maalaus.

– Vanha käsitys esimiehen ylivertaisuudesta ja osaamisesta on muuttunut. Esimiehen pitää lunastaa paikkansa päivittäin kehittämällä omaa osaamistaan, ja tuomalla se helposti organisaation käyttöön, luonnehtii Kajala.



Matkahallinnon tutkinto

Alk. 2 475 € + alv.

27.11.2017 - 8.5.2018

Matkahallinnon tutkinto on suunnattu kaikille, joiden työtehtäviin kuuluu matkahallintoon ja liikematkustukseen liittyviä tehtäviä. Tutkinto soveltuu niin yrityksessä kuin julkisen sektorin organisaatiossakin työskenteleville. Valmennuksessa tarkastellaan matkahallinnon tehtäviä monesta eri näkökulmasta ja saadaan vinkkejä siitä, miten näiden eri osa-alueiden toimintaa voi omassa organisaatiossa kehittää.

Tutkinto koostuu yhteensä viidestä päivän mittaisesta moduulista.

Moduuli 1: Matkahallinnon perusteet 27.11.2017

Moduuli 2: Matkahallinnon tuloksellinen organisointi 6.2.2018

Moduuli 3: Liikematkapalvelujen hankinta ja toimittajasuhteet 6.3.2018

Moduuli 4: Verottajan vaatimukset matkakustannusten korvaamiselle 18.4.2018

Moduuli 5: Liikematkustuksen riskienhallinta ja vastuullisuus 8.5.2018

Tutkinto järjestetään yhteistyössä Suomen Liikematkayhdistys ry:n (FBTA) kanssa.

Myös FBTA:n jäsenet saavat tutkinnon Kauppakamarin jäsenetuhintaan.

Päivitä matkahallintoon liittyvä osaamisesi alan ammattilaisten johdolla ja varmista matkahallinnon sujuvuus omassa organisaatiossasi tulevia haasteita silmällä pitäen!



ASIAKASPALVELU JA TILAUKSET

puh. 09 2286 0360

asiakaspalvelu@kauppakamarinkoulutus.fi



HINTA

Jäsenetuhinta alk. 2 475 €, norm. 3 000 € + alv.

Lue lisää osoitteesta: www.kauppakamarikauppa.fi