

☐ Amsterdam
☐ Helsinki
☐ Singapore



TALENT BOOST

ELI MITEN SUOMI AIKOO SELÄTTÄÄ AIVOVUODON

PÄÄTOIMITTAJALTA

LUKIJA, SINUA ON KUUNNELTU

ASiantuntijajuttuja, tulevaisuusskenaarioita, analyyssejä, vinkkejä, faktaa ja neuvoja. Tällaisia juttuja te Kauppakamari-lehden lukijat toivoitte, kun pyysimme palautettanne ja kysyimme toiveitanne lukijatutkimuksessa.

MONET KAIPASIVAT LYHYITÄ JA informatiivisia juttuja: ”Tietoa lainsäädännön muutoksista ja niiden soveltamisesta on tärkeintä tietoa. Faktaa lehteen!” Toiveiden mukaisesti tuplasimmekin Neuvontapalvelut-juttujen sivumäärän.

LISÄKSI KAIVATAAN PITKIÄ LUKUJUTTUJA: ”Nyt jos koskaan kaivataan vastauksia kysymykseen, mitä tulevaisuus tuo tullessaan.”, ”Juttuja tulevaisuuden mahdollisuuksista, trendianalyyssejä, mitä miksi ja mahdollisesti milloin jne.”, ”On tärkeää kertoa onnistumisista ja epäonnistumisista, ja kuinka jatkettiin.”

JOKAISEEN KAUPPAKAMARIN JÄSENYRITYKSEEN POSTITETAAN 1–2 printtilehteä. Jottei se jämahdä kenenkään työpöydälle, laittakaa lehti kiertoon yrityksenne!

PALAUTETTA OTAMME MIELELLÄN VASTAAN jatkossakin: viestinta@helsinki.chamber.fi



6–9

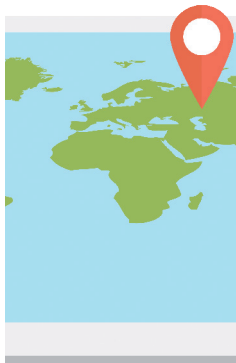
ENNAKOINTIKAMARI PIIRTÄÄ TULEVIEN VUOSIEN OPINTOPOLKUJA



10

PALKKAISINKO ULKOMAALAISEN?

ULKOMAALAISEN TYÖNTEKIJÄN PALKKAAMINEN EI loppu-
jen lopuksi eroa suuresti suomalaisen työntekijän
palkkaamisesta. Suomen lait ja alakohtaiset työeh-
tosopimukset sitovat työnantajaa.

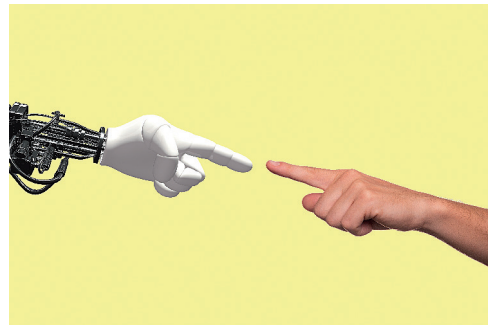


■ PÄÄTOIMITTAJA Essi Lindqvist ■ TAITTO Marianne Holm
■ JULKAISIJA Helsingin seudun kauppakamari
■ KUSTANTAJA Helsingin Kamari Oy ■ PAINOS 10 000
Savon kirjapaino Oy ■ KANNEN KUVA Shutterstock

13–16

KAUPPAKAMARI KOULUTTAA – OTA TALTEEN KALENTERIMME

TUTUSTU SYKSYN 2018 KOULUTUSTARJONTAAN.



26

TULEVAISUUDEN OSAAJAT

PULA OSAAVASTA TYÖVOIMASTA ON noussut kasvun
esteeksi joka puolella Suomea. Samaan aikaan
työelämän osaamisvaatimukset muuttuvat
kiihtyvään tahtiin ja elinikäisestä, jatkuvasta
oppimisesta on tullut työelämän uusi normi.

PÄÄKIRJOITUS

Tarveharkinnasta avoimiin työmarkkinoihin

KESKUSTELU ULKOMAILTA TULEVAN TYÖVOIMAN tarveharkinnasta luopumisesta sai uutta virtaa, kun palkansaajajärjestö STTK:n puheenjohtaja **Antti Palola** otti asiaan vahvasti kantaa. Palola kantoi huolta huoltosuhteesta, jonka parantamiseksi tarvitsemme enemmän työvoimaa maan rajojen ulkopuolelta. Palolan kannanotto on merkittävä, koska se avaa uusia näkökulmia asiaan ammattiyhdistysliikkeen piirissä.

YRITYSTEN NÄKÖKULMASTA ETA-ALUEEN ULKOPUOLELTA tulevan työvoiman tarveharkinta joutaisi nopeasti lopetettavaksi. Tarveharkinta ja siihen yhdistetyt kankeat lupamenettelyt hidastavat työvoiman saantia ja yritystoiminnan kehittämistä tuntuvasti. Monessa yrityksessä työvoiman akuutti tarve ehtii mennä ohitse ennen kuin lupaprosessista on selvitty.

TARVE ENTISTÄ AVOIMEMPIIN TYÖMARKKINOIHIN on ilmeinen, sillä työnantajien rekrytointivaikeudet ovat nopeasti lisääntyneet. Tilastokeskuksen toteuttamissa työnantajahaastatteluuissa jo 43 prosenttia uusmaalaisista toimipaikoista ilmoittaa kokeneensa ongelmia rekrytoinneissa. Työvoiman tarjonta ja kysyntä kohtaavat nyt varsin huonosti.

ULKOMAILTA TULEVAN TYÖVOIMAN TARVEHARKINNASTA luopuminen oli vahvasti esillä pääministeri **Juha Sipilän** (kesk.) hallitusta muodostettaessa. Tarveharkinnan jatkaminen oli tuolloin perussuomalaisten kynnyskysymys hallituksen muodostamiselle. Tästä syystä asiaan on vaikea saada muutosta ennen seuraavia eduskuntavaaleja.

Tarveharkinnasta luopumista ja lupaprosessin noudattamista voitaisiin pilotoida Uudellamaalla.

Tämä on kummallista, koska 103 kansanedustajaa on eduskunnassa allekirjoittanut lakialoitteen, jossa ehdotetaan tarveharkinnasta luopumista.

KUN LAIN PYSYVÄ MUUTTAMINEN näyttää poliittisesti mahdottomalta tällä vaalikaudella, voitaisiin tarveharkinnasta luopumista ja samalla koko lupaprosessin nopeuttamista pilotoida Uudellamaalla. Uudellamaalla yritysten rekrytointitarpeet ovat talouden nousun myötä nopeasti kasvaneet. Täällä on jo valmiiksi ulkomaisen työvoiman käyttöä tukeva palveluinfrastruktura, joten liikelle voitaisiin lähteä nopeastikin. Samalla asiasta saataisiin kokemuksia seuraavan hallituksen tavoitteenasettelua varten.

NÄIN SAATAISIIN HELPOTUSTA MONEN yrityksen työvoimatarpeisiin.

■ HEIKKI J. PERÄLÄ,
TOIMITUSJOHTAJA



Uutta ja ajankohtaista

Kevät 2018

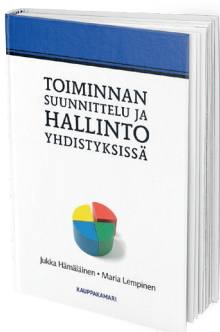


Hanninen, Rantala et al.

Henkilötietojen käsittely – EU-tietosuoja-asetuksen vaatimukset

Tiedätkö, miten tietosuoja-asetus vaikuttaa yrityksesi toimintaan ja miten asetuksen voimaantuloon voi valmistautua? Valmistaudu päivittämään organisaatiosi henkilötietojen käsittely tasolle, joka vastaa tietosuoja-asetuksen mukaisia vaatimuksia. Käytännönläheinen opas tietosuoja-asetuksen tuomiin vaatimuksiin.

Ilmestynyt 2017 | Hinta alk. 44 € + alv. | 132 sivua

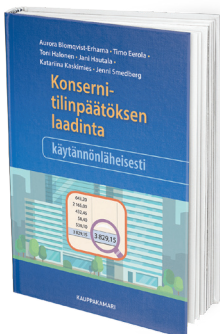


Jukka Hämäläinen ja Maria Lempinen

Toiminnan suunnittelu ja hallinto yhdistyksissä

Kirja on käytännönläheinen käsikirja, joka kuvaa yhdistyksen yhden toimintavuoden suunnittelua, toteutusta ja seurantaa. Sen rakenne on suunniteltu niin, että toiminnan tarkoituksen toteuttamisen periaatteista johdetaan tavoitteet, resurssit ja toimintasuunnitelma, jotka puretaan esimerkkien avulla talousarvion muotoon.

Ilmestynyt 2018 | Hinta alk. 52 € + alv. | 166 sivua



Blomqvist-Erhama, Eerola et al.

Konsernitilinpäätöksen laadinta käytännönläheisesti

Milloin konsernitilinpäätös tulee lain perusteella laadittavaksi? Milloin konsernisuhde muodostuu yritysten välille? Uutuuskirja avaa käytännön esimerkein kotimaisen kirjanpitosääntelyn puitteissa laadittavan konsernitilinpäätöksen keskeisimmät vaiheet ja elementit.

Ilmestyy 6/2018 | Hinta alk. 71 € + alv. | 120 sivua

EntryPoint – A mutually beneficial partnership

ENTRYPOINT MENTORING PROGRAMME IS a cross-cultural mentoring partnership organized by Helsinki Region Chamber of Commerce. EntryPoint's three-dimensional learning models is designed to offer optimal benefits to all participants according to their needs.

OVER LAST TWO AND a half years, EntryPoint invited 226 participants from 45 different ethnical backgrounds, and attracted 113 mentors representing a wide range of business fields, academia to ministries and municipalities.

FEEDBACK FROM ENTRYPPOINT PARTICIPANTS contains compelling testimonials and it indicates a high level of satisfaction. According to satisfaction survey results, mentors are satisfied by 4,10 (1-5 scale) in terms of being inspired by mentees, gaining new insights from each other, learning from one another and sharing different expertise.

ON THE OTHER HAND, mentees are more gratified (4,30) by expanding professional network, reflecting on core values, discovering untapped competitive advantages and discerning new opportunities. As a hub of knowledge, EntryPoint in total arranged 25 times company visits and interactive workshops as well as 15 times collective meetings since 2016.



Teknologia-ala ei pärjää ilman naisia

Johtajuuden Naiskamarissa pohdittiin, mistä kiihastaa, että naisia on vaikea houkutella töihin teknologia-alalle, vaikka alalla on imua ja se tarjoaa jatkuvasti uusia mahdollisuuksia. Mitä halutaan saada aikaan, on tärkeämpää kuin se, mistä koulutustuutista tulee ulos. Microsoftilla työskentelevä **Anastasia Kuznetsova** on erinomainen esimerkki siitä, että teknologia-alalla työ opettaa.

– If you are not willing to learn, no one can help you. If you are determined to learn, no one can stop you.



Kirja: Ketterä oppiminen – keino menestyä jatkuvassa muutoksessa

MIKÄ KIRJA?

Ketterä oppiminen -kirja kuvaa, millaisilla tavoilla ihmiset voivat oppia ketterästi mitä ketterä oppiminen heiltä edellyttää. Se kuvaa myös, miten ihmisten oppiminen muuttuu organisaation oppimiseksi, millaisia rakenteita tarvitaan ja miten näitä rakenteita kehitetään. Organisaatioiden nopea uusiutuminen edellyttää, että ihmiset oppivat nopeasti. Monet tilanteet esimerkiksi asiakkaan kanssa ovat ainutlaatuisia ja täysin uusia. Entiset opit tai ennalta annetut ohjeet eivät päde. Tilanne voidaan hoitaa vain oppimalla nopeasti, mistä on kyse, miten tilanne ratkaistaan ja mitä osaamista ratkaiseminen edellyttää. Oppiminen on tänään kaikkein tärkein kilpailukykytekijä.

MIKSI?

Lähes jokainen kokee epävarmuutta sekä omasta että organisaation-
sa puolesta, koska muutokset heilauttavat tilanteita jatkuvasti.

Oppiminen ja erityisesti ketterä oppiminen on tapa hallita muutosta ja vastata mahdollisimman nopeasti uusiin haasteisiin. Kirja antaa tietoa ja työvälineitä johtaa omaa oppimistaan ja kehittää omaa oppimiskykyään.

KENELLE?

Esimiehille ja HR-asiantuntijoille kirja antaa eväitä kehittää organisaation toimintatapoja ja rakenteita, joiden avulla koko organisaatio voi uusiutua nopeasti ja vastata ketterästi asiakkaan, markkinoiden ja teknologian muutuksiin tarpeisiin.

MISTÄ SEN VOI OSTAA?

Kirja on ostettavissa Kauppakamarin myymälästä osoitteesta Kalevankatu 12 sekä hyvin varustetuista kirjakaupoista kautta maan tai tilata verkkokaupastamme www.kauppakamari.fi sekä muista verkkokirjakaupoista tai sähköisenä www.ellibs.fi.

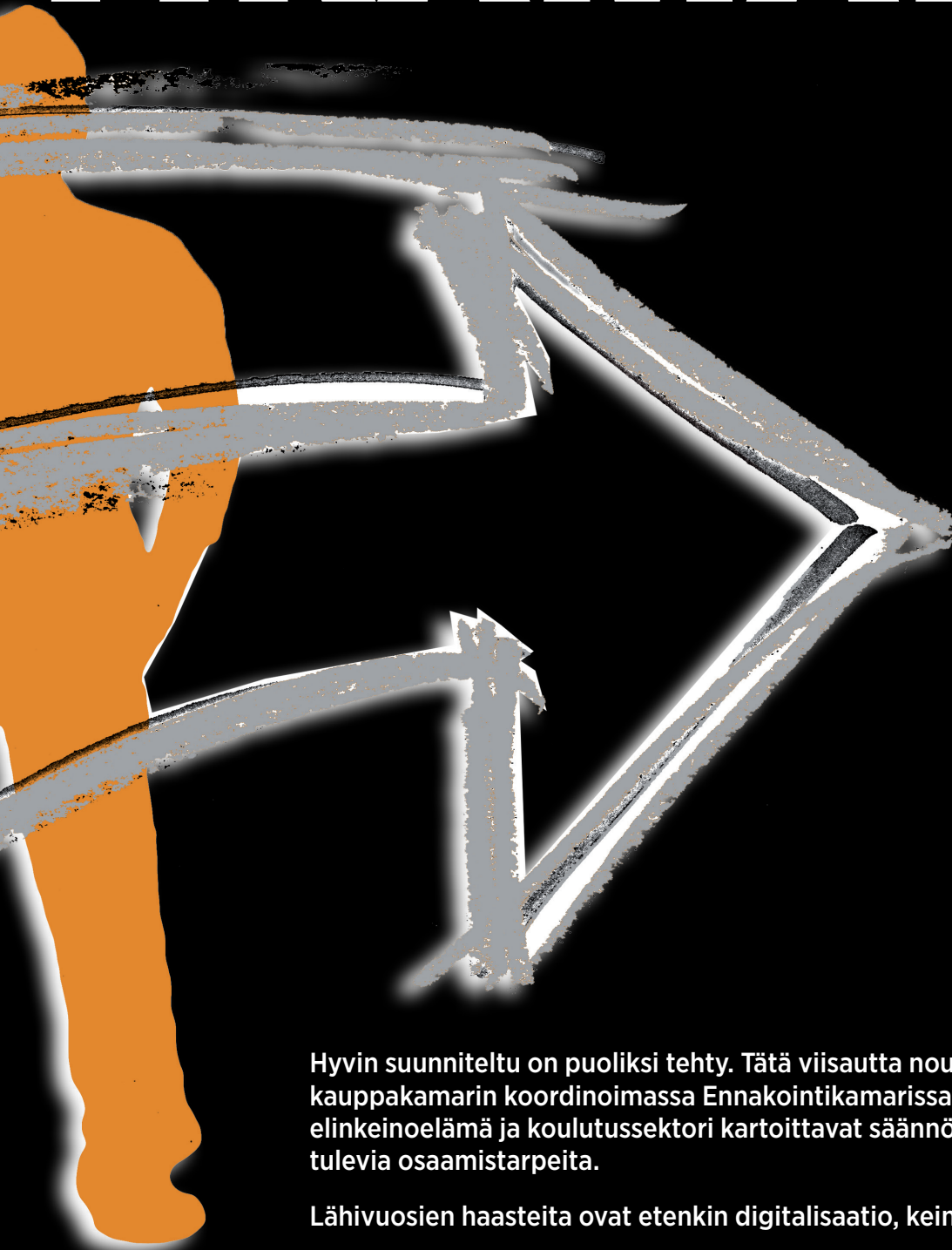
” Organisaatioiden nopea uusiutuminen edellyttää, että ihmiset oppivat nopeasti.

ENNAKOIN

An abstract graphic design featuring several thick, grey, hand-drawn lines that intersect to form a series of triangles and polygons. To the right of these lines, there are solid orange shapes, including a large, irregular shape that resembles a map of Africa. The entire composition is set against a solid black background.

**PIIRTÄÄ
TULEVIEN VUOSIEN
OPINTOPOLKUJA**

TIKAMARI



Hyvin suunniteltu on puoliksi tehty. Tätä viisautta noudatetaan myös kauppakamarin koordinoimassa Ennakointikamarissa, jonka seminaareissa elinkeinoelämä ja koulutussektori kartoittavat säännöllisin väliajoin eri alojen tulevia osaamistarpeita.

Lähivuosien haasteita ovat etenkin digitalisaatio, keinoäly ja robotiikka.

SUOMALAINEN KOULUTUSJÄRJESTELMÄ KERÄÄ TUNNETUSTI kansainvälisiä kehuja, mutta toisaalta se kätkee myös omat sudenkuoppansa.

YKSI NIISTÄ LYMYILEE AMMATILISESSA koulutuksessa ja tutkinnoissa, joissa työmarkkinoiden kysyntä ja tarjonta kohtaavat harvoin samassa sykliässä. Kun jonkin opintosuunnan tarjontaa on saatu muutaman vuoden viiveellä lisättyä, suhdanteet ja samalla myös työmarkkinoiden tarpeet ovat saattaneet kääntyä opetuksen alkaessa jo toisaalle.

PÄÄKAUPUNKISEUDULLA TÄTÄ KOHTAANTO-ONGELMAA ja tulevien vuosien osaaatarpeita on tutkailtu Ennakointikamari-yhteistyöllä pintaa syvemmältä ja aiempaa pitkäjänteisemmin jo kymmenen vuotta. Tuolloin pääkaupunkiseudun sivistystoimen johto teki aloitteen koulutus- ja työvoimatarpeiden pysyvästä ennakointimallista, jossa olisivat mukana paitsi koulutuksen järjestäjät myös työnantajat.

RAHOITAJINA JA AKTIIVISINA TOIMIJOINA olivat alkuvaiheessa kauppakamari ja pääkaupunkiseudun ammatillisen koulutuksen järjestäjät. Myöhemmin mukaan liittyi myös

Uudellamaalla toimivia koulutuksen järjestäjiä, ammattikorkeakouluja sekä Uudenmaan liitto. Toimintamalli on herättänyt myös valtakunnallista kiinnostusta.

Raskaista kokonaisuuksista täsmäkoulutukseen

ENNAKOINTIKAMARIA KOORDINOI HELSINGIN SEUDUN kauppakamari ja sen nimeämä projektipäällikkö. Hän vastaa myös eri toimialojen edustajien ja sidosryhmien yhteisistä seminaareista eli Ennakointikamareista, jotka ovat koko toiminnan keskeisimpiä keskustelufoorumeita.

TÄMÄN VUODEN ALUSSA PROJEKTIPÄÄLLIKÖN pestiin tarttui **Tuula Pyykkö**, jonka mielestä Ennakointikamarin kaltaiselle yhteydenpidolle on päivä päivältä enemmän tarvetta.

“TYÖELÄMÄ JA TYÖMARKKINOIDEN OSAAMISTARPEET muuttuvat entistä nopeammassa tahdissa ja oppilaitosten on pysyttävä niissä ajan hermolla. Toisaalta myös työnantajien on hyvä tietää, kuinka monipuolista ja joustavaa koulutusta on

tarjolla. Sitä räätälöidään asiakkaiden tarpeiden mukaisesti. Ennakointikamareissa näitä asioita katsotaan yhdessä eteenpäin ja molempien osapuolten näkökulmasta”.

YLEISENÄ LINJANA ON, ETTÄ koulutuksissa siirrytään perinteisistä tutkintopohjaisista ja pitkistä opintokokonaisuuksista selvästi pienempiin osakokonaisuuksiin. Samalla hankitaan vain se osaaminen, josta on vajetta. Myös koulutuspolut ovat yksilöllisiä.

ERILAISET AJANKOHTAISET TÄSMÄ- JA jatkokoulutukset voivat kestää muutaman viikon tai kuukauden, lyhimmillään vain muutaman päivän.

“UUDEN OPISKELU JATKUU ENTISTÄ selvemmin läpi työuran.

Lisäksi digitalisaatio, keinoäly ja robotiikka muokkaavat työelämää ja osaamistarpeita”, Pyykkö toteaa.

ENNAKOINTIKAMARIN OHJAUSRYHMÄN PUHEENJOHTAJA, TYÖELÄKEYHTIÖ Elon henkilöstöjohtaja **Hilkka Malinen** on tulevaisuuden näkymistä samoilla linjoilla. Digitalisaatio eri muodoissaan mullistaa monia toimialoja ja samalla muuttaa henkilöstön työnkuvia ja osaamistarpeita.

TÄHÄN ON REAGOITAVA MYÖS koulutuksessa. “Finanssiala on ollut murroksen keskellä jo muutaman vuoden ja sama on edessä monella muullakin toimialalla. Tällaiseen visiointityöhön Ennakointikamarit ovat olleet oivallisia foorumeita, joissa on viime vuosina käyty läpi muun muassa teollisuuden, kaupan ja palvelualojen tarpeita. Samalla on opittu ymmärtämään myös koulutusorganisaatioiden arkea”, Malinen kertoo.

SAMALLA HÄN PAINOTTAA, ETTÄ Ennakointikamarissa käytävät keskustelut antavat tärkeitä eväitä omaan työhön.

“KOULUTUKSEEN, OSAAMISEEN JA TYÖSSÄJAKSAMISEEN liittyvät asiat ovat työeläkeyhtiöille tottakai tärkeitä, mutta sitä ne ovat myös meidän asiakkaillemme”.

■ **TIMO SORMUNEN**

Muutosviestiä molempiin suuntiin

Projektipäällikön pestiin tarttui vuoden alussa Tuula Pyykkö, jonka mielestä Ennakointikamarin kaltaiselle yhteydenpidolle yhä enemmän tarvetta.

Digitalisaatio, keinoäly ja robotiikka muokkaavat työelämää ja osaamistarpeita.

ENNAKOINTIKAMARIN SOPIMUSKUMPPANIT VUOSILLE 2018–2020 OVAT:

- Helsingin kaupunki, Stadia
- Ami-säätiö, Amiedu
- Kauppiaitten Kauppaoppilaitos Oy, Mercuria
- Omnia
- Vantaan kaupunki, Varia
- Keski-Uudenmaan koulutuskuntayhtymä Keuda
- Itä-Uudenmaan koulutuskuntayhtymä Edupoli
- Seurakuntaopisto
- Suomen Diakoniaopisto
- Business College Helsinki
- Keskuspuiston ammattiopisto
- Haaga-Helia ammattikorkeakoulu
- Laurea-ammattikorkeakoulu
- Uudenmaan liitto
- Helsingin seudun kauppakamari

Ennakointikamaria ohjaa ohjausryhmä, joka koostuu kauppakamarin, koulutuksen järjestäjien ja Uudenmaan liiton edustajista. Ohjausryhmän puheenjohtajana toimi kauppakamarin nimeämä edustaja, joka täällä kaudella on työeläkeyhtiö Elon henkilöstöjohtaja Hilka Malinen.



ENNAKOINTIKAMARIN TAVOITE

”Ennakointikamari on Helsingin seudun kauppakamarin, Uudenmaan liiton sekä Uudellamaalla toimivien ammatillisten koulutuksen järjestäjien sekä ammattikorkeakoulujen yhteistyöfoorumi, jonka tavoitteena on parantaa koulutuksen työelämävastaavuutta, lisätä koulutuksen järjestäjien ja yritysten välistä vuorovaikutusta sekä vaikuttaa osaavan työvoiman saatavuuteen.



Palkkaisinko ulkomaalaisen?

Mitä työnantajan on tiedettävä palkatessaan ulkomaalaisen työntekijän?



Kirsi Parnila on kauppa-kamarin lakimies. Hän vastaa työsuhte- ja henkilöstöasioista koskeviin kysymyksiin sekä toimii Kauppakamarin Koulutuksen kouluttajana.

ULKOMAALAISEN TYÖNTEKIJÄN PALKKAAMINEN EI loppujen lopuksi eroa suuresti suomalaisen työntekijän palkkaamisesta. Suomen lait ja alakohtaiset työehtosopimukset sitovat työnantajaa, vaikka työntekijä olisi ulkomaalainen. Näin ollen ulkomaalaiselle työntekijälle maksettavan palkan on oltava vähintään noudatettavan työehtosopimuksen mukainen tai työehtosopimuksen puuttuessa tavanomainen ja kohtuullinen, kuitenkin vastattava tasoa, jota noudatetaan vastaavissa tehtävissä toimiviin työntekijöihin.

ENNEN ULKOMAALAISEN TYÖNTEKIJÄN PALKKAAMISTA työnantajan on varmistuttava, että henkilöllä on vaadittava oleskelulupa Suomessa oleskeluun ja työskentelyyn tai että hän ei tarvitse oleskelulupaa. EU- ja ETA-maiden kansalaiset voivat työskennellä Suomessa ilman oleskelulupaa kolmen kuukauden ajan, minkä jälkeen heidän on rekisteröitävä oleskeluoikeutensa Maahanmuuttovirastossa. Pohjoismaiden kansalaiset rekisteröivät oleskeluoikeutensa maistraatissa. Muiden maiden kansalaiset tarvitsevat pääsääntöisesti työntekoon oikeuttavan oleskeluluvan. Oleskeluoikeuden voi tarkistaa pyytämällä työntekijää näyttämään voimassa olevan oleskelulupakortin tai oleskelulupatarran passissa.

OLESKELULUVASTA ILMENEE, MILLAISTA TYÖTÄ työntekijä voi tehdä ja montako tuntia hän voi viikossa työskennellä. Työnantaja ei voi hakea työntekijän puolesta oleskelulupaa, mutta esimerkiksi työntekoon oikeuttavan oleskeluluvan hakemiseksi työntekijä tarvitsee työnantajalta työsopimuksen tai sitovan työtarjouksen.

JOS TYÖNANTAJA TYÖLLISTÄÄ LAITOMASTI maassa oleskelevan henkilön, työnantajalle voidaan määrätä 1 000–30 000 euron suuruinen seuraamusmaksu.

TYÖNANTAJAN ON ILMOITETTAVA TYÖNTEON keskeiset ehdot viivytyksettä työntekijän palkkaamisesta työ- ja elinkeinotoimistolle, kun palkattava on muun kuin EU/ETA-maan kansalainen. Työnantajan on ilmoitettava luottamusmiehelle, luottamusvaltuutetulle ja työsuojeluvaltuutetulle muun kuin EU/ETA-maan kansalaisen työntekijän nimi sekä sovellettava työehtosopimus. Tiedot ulkomaalaisesta työntekijästä ja heidän työnteke-oikeutensa perusteista tulee säilyttää neljä vuotta työsuhteen päättymisestä niin, että ne ovat helposti työsuojeluviranomaisen tarkistettavissa.

■ KIRSI PARNILA, LAKIMIES



Seuraa näitä

NIIN SANOTTUJEN NOLLATUNTISOPIMUSTEN SÄÄNNÖT uudistuivat kesäkuun alussa. Vaihtelevan työajan sopimusten käyttöalaa rajoitetaan tilanteisiin, joissa työnantajalla on vaihteleva työvoimatarve. Lisäksi työnantajan olisi vaihtelevan työajan sopimuksia käyttäessään annettava työntekijälle selvitys, missä tilanteissa ja missä määrin työnantajalle syntyy työvoimatarvetta.

HALLITUKSEN ESITYKSESSÄ EDUSKUNNALLE ESITETÄÄN uuden liikesalaisuuslain säätämistä. Uusi laki sisältäisi aiempaa täsmällisemmät ja kattavammat oikeussuojakeinot liikesalaisuuksien loukkaustilanteissa.

YRITTÄJÄN TYÖTERVEYSHUOLLON KUSTANNUKSIIN ON annettu uusi ohje, jossa käsitellään liikkeen- ja ammatinharjoittajan sekä maataloudenharjoittajan itselleen järjestämän työterveyshuollon kustannusten vähentämistä. Lisäksi käsitellään osakeyhtiön osakkeenomistajan ja henkilöyhtiön yhtiömiehen työterveyshuollon kustannusten vähentämistä.

EU-KOMISSIION EHDOTUKSEN MUKAAN DIGITAALINEN kiinteä toimipaikka voisi syntyä ilman fyysistä läsnäoloa valtioon, josta yhteisö on saanut merkittävän määrän tuloja digitaalisista palveluista tai jossa sillä on ollut merkittävä määrä käyttäjiä. EU:n jäsenvaltioita suositellaan ottamaan vastaavat säännökset verosopimuksiinsa, jotta säännökset soveltuisivat myös suhteessa EU:n ulkopuolella asuvaan yhteisöön.

■ KOONNUT MARKO SILEN, JOHTAJA

Kysy neuvoa

Lähetä työelämään ja taloushallintoon liittyvä kysymyksesi KauppakamariTiedon Vastauspankkiin www.kauppakamaritieto.fi

K: SAAKO LOMAKORVAUKSEN MAKSA kuukausittain palkanmaksun yhteydessä?

V: EI, JOLLEI TYÖEHTOSOPIMUKSESSA sitä nimenomaisesti sallita. Lomapalkka maksetaan loman alkaessa tai lomakorvaus työsuhteen päättyessä kun lomaa jää pitämättä.

K: KUINKA ARVOKKAAN MERKKIPÄIVÄLAHJAN työnantaja voi antaa 50 vuotta täyttävälle työntekijälle verovapaasti?

V: TYÖNTEKIJÄLLE MERKKIPÄIVÄNÄ ANNETUN lahjan kohtuulliseksi arvoksi on Verohallinnon ohjeessa katsottu palkansaajan 1–2 viikon bruttopalkkaa vastaava määrä. Merkkipäivälahja tulee antaa muuna kuin rahana tai siihen verrattavana suorituksena, jotta se olisi verovapaa lahja.

Kolme kysymystä

KAUSI- JA VUOKRATYÖSTÄ

Kausityödirektiivi saatettiin voimaan kausityölailla vuoden alussa. Lakia sovelletaan maatalouden ja matkailun alalla tiettyinä vuodenaikoina Suomessa tehtävään kausiluonteiseen työhön. Laki ei sovellu luonnonmarjapaimintaan.

KUKA ON KAUSITYÖNTEKIJÄ?

Kausityöntekijä on kolmannen maan kansalainen, joka asuu vakinaisesti EU/ETA-maiden ulkopuolella ja joka tulee Suomeen työskentelemään kausityöntekijänä. Kausityöntekijä tekee määräaikaisen työsopimuksen Suomeen sijoittuneen työnantajan kanssa. Työnantajan tulee olla sijoittautunut luvan myöntävään jäsenvaltioon, jolloin pystytään varmistamaan työsuhteen ehtojen toteutuminen.

MITÄ LUPAA KAUSITYÖNTEKIJÄ VOI HAKEA?

Enintään 90 päiväksi kausityöhön tulevan henkilön on haettava joko kausityötodistusta Maahanmuuttovirastosta, jos hän tulee Suomeen viisumivapaasta maasta tai kausityöviisumia Suomen edustustosta, jos hän tulee viisumivelvollisesta maasta. Kausityöoieskelulupa vaaditaan kausityön kestäessä 3–9 kuukautta.

VOIKO VUOKRATYÖNTEKIJÄ HAKEA KAUSITYÖLUPAA?

Kausityölaissa ei nimenomaisesti säädetä, kuuluuko vuokratyö sen soveltamisalaan. Direktiivi ja laki kattavat kausityöntekijöiden ja työnantajien väliset suorat työsuhteet. Direktiivin mukaan ”kuitenkin jos jäsenvaltion kansallinen oikeus mahdollistaa kolmansien maiden kansalaisten maahanpääsyn kausityöntekijöiksi sellaisten alueelleen sijoittautuneiden työnvälitystoimistojen tai työvoiman vuokrausyritysten kautta, joilla on suora sopimus kausityöntekijän kanssa, tällaisia yrityksiä ei pitäisi jättää soveltamisalan ulkopuolelle”. Sisäministeriön tulkinnan mukaan lakia ei kuitenkaan sovelleta vuokratyöhön.

■ ANETTE LAIHO,
COUNSELLING SERVICE
OFFICER





Start-up yritysten osakassopimukset

KÄYTÄNNÖSSÄ KAIKISSA STARTUPEISSA LAADITAAN

osakassopimus viimeistään ensimmäisten sijoittajien tullessa yhtiön osakkaiksi. Viime vuosina yhä useammat startup-yritykset ovat kuitenkin ymmärtäneet osakassopimuksen lisäarvon perustajasosakkaiden keskinäisten oikeuksien sopimisessa jo ennen sijoittajien mukaantuloa.

TÄRKEIN SYY STARTUPIN OSAKASSOPIMUKSELLE jo yrityksen perustamisvaiheessa on sopia siitä, mitä tapahtuu työntekijäosakkaiden osakeomistukselle työsuhteen päättyessä. Tyypillisesti startup-pien osakassopimuksissa sovitaan, että osakkeet ansaitaan eli osakkeet niin sanostusti vestautuvat esimerkiksi neljän vuoden aikana työsuhteen alkamisesta. Mikäli työntekijäosakkaan työsuhde päättyy edellä sanotun ajanjakson aikana, yhtiölle ja muille osakkaille annetaan tyypillisesti oikeus ostaa poislähteneen osakkaan ei-vestautuneet osakkeet. Ostohinta riippuu yleensä niistä olosuhteista, joissa työsuhteen päättyminen on tapahtunut (*good leaver/bad leaver*-ehdot).

TOINEN TÄRKEÄ SYY OSAKASSOPIMUKSEN tekemiselle jo ennen sijoittajien mukaantuloa on osakkeiden siirtoehdoista sopiminen. Yleensä osakassopimuksissa ensinnäkin rajoitetaan osakkeiden vapaata

siirrettävyyttä. Koska startupin tavoitteena on yleensä jossakin vaiheessa onnistunut exit-transaktio, osakassopimuksessa on myös tärkeä sopia myötämmyntivelvollisuudesta, jonka nojalla tietty osakassopimuksessa sovittu enemmistö voi pakottaa vähemmistön myymään osakkeensa samaan aikaan ja samoilla ehdoilla enemmistön kanssa.

STARTUP-SIJOITUKSET OVAT TYYPILLISESTI VÄHEMMISTÖ-SIJOITUKSIA. Tämän vuoksi sijoittajat haluavat yleensä erilaisia veto-oikeuksia yrityksen päätöksentekoon, jolloin he voivat viime kädessä estää jonkin intressiensä vastaiseksi katsomansa päätöksen, vaikka sen takana olisikin osakeyhtiölain mukainen ääntenenemmistö.

YLEENSÄ SIJOITTAJILLE ANNETAAN MYÖS jonkinlainen etuoikeus varojenjakoon (*liquidation preference*) yrityksen exitissä.

Muita tyypillisiä sijoittajille annettavia oikeuksia startup-yritysten osakassopimuksissa ovat erilaiset osakeyhtiölakia laajemmat tiedonsaantioikeudet, oikeus hallituspaikkaan sekä oikeus myydä halutessaan osakkeensa samaan aikaan ja samoilla ehdoilla muiden osakkaiden kanssa (myötämmyntioikeus).

■ KIMMO REINA, ASIANAJAJA, BIRD & BIRD OY



Kimmo Reina on asianajaja sekä osakas Asianajotoimisto Bird & Bird Oy:ssä. Hän on erikoistunut muun muassa startup-yritysten rahoituskierroksiin koskevaan oikeudelliseen neuvontaan.

Tiedon työntövoimaa

KAUPPAKAMARI

KOULUTUS



Syksy 2018

Koulutukset

Kauppakamari kouluttaa

Jäsenetu- / normaalihinta

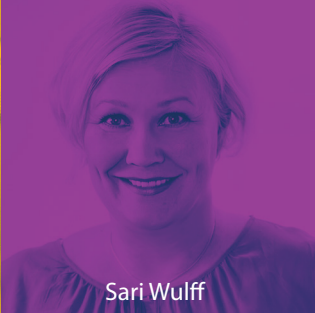
JOHTAMINEN JA ESIMIESTYÖ

28.8.	Asiakaslähtöisen työyhteisön kehittäminen ja johtaminen	450	650
4.9.–23.10.	HHJ® – Hyväksytty hallituksen jäsen -kurssi	2150	2350
18.9.	HHJ Hallitus ja strategian toteuttaminen	795	1195
19.9.	Asiantuntijasta esimieheksi	450	650
19.9.–21.9.	Älyä johtamiseen - tulevaisuus- ja verkostoitumisseminaari Riikaan	2140	2340
5.10.	Peter Nyman: Neuvotteluviestinnän ja vuorovaikutuksen kehittäminen	290	390
5.10.–1.11.2018	Johtamisen ajokortti®	780	980
10.10.	Tiimivastaavan ajokortti®	650	850

TYÖSUHDE, PALKKA JA HR

4.9.	Tulorekisteri käyttöön 2019 - mikä muuttuu?	280	380
5.9.	Ajankohtaista työläysäädännössä	320	420
11.9.	Työsopimuksen tekeminen ja muutoksiin varautuminen	390	490
11.9.	Työaikalaki käytännönläheisesti	390	490
14.9.	"Ei tästä mitään tule" – alisuoriutuminen työssä	360	460
18.9.	HR-vuosikello	400	600
20.9., 24.9.	Suuri Palkkapäivä	480	680
25.9.	Perhevapaat käytännössä	390	490
25.9.	Työpaikan sairauspoissaolot	390	490
26.9.	Ulkomaalainen työntekijä Suomessa ja Suomesta ulkomaille töihin – verotus ja sosiaaliturva	470	670
27.9.	YT-laki muutostilanteiden apuvälineenä	380	480
27.–28.9.	Sihteeri- ja Assistenttipäivät 2018 Tallinna	695	895
3.10.	Henkilökunta- ja luontoisedut verotuksen näkökulmasta	470	670
9.10.	Vuosilomalaki A:sta Ö:hön	390	490
9.10.	Yhdenvertaisuus ja henkilötietojen käsittely työpaikalla	390	490
11.–12.10.	Esimiespäivät Vierumäellä	770	970
23.10.	Palkanlaskennan ajokortti® - osa 1	710	910
23.10.	KauppakamariTiedon asiakaspäivä 2018	245	495
25.10.	Työsuhteen päättäminen henkilöstä johtuvin syin	390	490
25.10.	Työ vähenee – lomauttaminen ja irtisanominen	390	490
11.9.–25.10.	Työsuhteosaajan valmennuskokonaisuus	2400	2600
23.10.–20.11.	Palkanlaskentaosaajan valmennuskokonaisuus	1200	1400

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



Sari Wulff



Tiina Helenius



Toivo Koski



Totti Karpela



Jari Parantainen

TALOUS JA VEROTUS

Jäsenetu- / normaalihint

29.–30.8.	Taloushallinnon eloseminaari Tallinnassa	750	950
12.–13.9.	Kirjanpidon ajokortti® (peruskurssi)	710	910
12.9.–11.10.	Kirjanpito-osaajan valmennuskokonaisuus	1200	1400
14.9.	Hyvin suunniteltu budjetti	395	495
20.9.	Taloushallinnossa huomioitavat alv- ja tuloverosäännökset	450	650
25.9.	Suuri arvonlisäverotuksen ajankohtaisseminaari	460	660
3.–4.10.	Arvonlisäverotuksen ajokortti® (peruskurssi)	710	910
10.–11.10.	Kirjanpidon jatkokurssi	710	910
17.10.	Arvopapereiden käsittely kirjanpidossa ja verotuksessa	350	450
18.10.	Talouselaskelmien perusteet	475	675
24.–26.10.	Talous ja Vero -laivaseminaari	750	950

MYynti, MARKKINOINTI JA VIESTINTÄ

5.–6.9.	Key Account Manager (KAM) -ajokortti®	710	910
19.9.–20.9.	Yrityksen hankintojen johtamisen ajokortti – strategista otetta hankintoihin	850	1050

MUUT AIHEET

3.9.	Mitä jokaisen tietosuojavastaavan tulee tietää tietoturvasta?	360	460
5.9.	Menesty myynnissä julkiselle sektorille - myös uuden hankintalain aikana	425	535
6.9.	Varaudu saavutettavuusdirektiivin vaatimuksiin	390	490
12.9.	Jari Parantainen: Palveluiden tuotteistaminen	385	485
13.9.	Verkkokaupan juridiikkaa	425	535
24.9.	Kansainvälisten kauppasopimusten perusteet	570	720
26.9. ja 30.10.	Mitä jokaisen myyjän ja ostajan tulee tietää sopimusjuridiikasta	850	1050
27.9.	Kuluttajansuoja yrityksen näkökulmasta	330	430
2.10.	Osakeyhtiölain ajankohtaiset kysymykset	360	460
4.10.	Henkilötietojen lainmukainen käsittely	340	440
8.–9.10.	Tarjoajana julkisissa hankinnoissa	850	1050
11.10.	Totti Karpela: Kohtuuttomat valittajat	340	440
17.10.	Osakassopimus	395	495
24.10.	Rakennusurakan vastuukysymykset	570	720
31.10.	Näin onnistut yrityskaupassa	435	545

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

Klikkaa kauppakamarin verkkokoulutuksiin!

www.koulutusonline.fi

KAUPPAKAMARI

KOULUTUS
ONLINE

KAUPPAKAMARIN KLUBIT

11.10. The Grand Kick-off seuraaville klubeille :

Toimitusjohtajaklubi 2

Myyntijohtajaklubi

Johtajanaisten klubi

Taluspäättäjklubi

Jäsenetu- / normaalihinta

1690 2090

1690 2090

1690 2090

1690 2090

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

YRITYSKOHTAISET KOULUTUKSET

Yrityskohtainen koulutus on helppo ja taloudellinen vaihtoehto huolehtia henkilöstön osaamisesta ja ammattitaidosta. Räätelöity koulutus

- vastaa juuri oman organisaatiosi osaamistarpeita
- mahdollistaa suurenkin henkilöstöryhmän osallistumisen koulutukseen samanaikaisesti
- on mahdollista toteuttaa myös monimuotoisesti (mm. lähi-, verkko- ja etäopintona)
- voidaan toteuttaa työpaikallasi tai koulutustiloissamme

Lisätiedot: myynti@chamber.fi

SEURAA MEITÄ!



Hyödynnä tehokkaasti kansainväliset messut

Käytkö paljon messuilla ja oletko miettinyt miten saada niistä enemmän irti? Etsitkö alihankkijaa, agenttia tai muuta yhteistyökumppania messuilta? Saat enemmän hyötyä kansainvälisistä messuista, kun osallistut yrityskontaktitapaamisiin.

ENTERPRISE EUROPE NETWORKIN JÄRJESTÄMÄT yritystapaamiset tarjoavat uuden keinon tavata kiinnostavia yrityksiä ja saada lisäarvoa messuosallistumiseen. EEN-verkosto järjestää vuosittain kymmeniä yritystapaamisia kansainvälisten messujen yhteydessä.

NIISSÄ YRITYKSILLÄ ON MAHDOLLISUUS tavata ennalta sovituihka kahdenkeskisissä tapaamisissa, lyhyessä ajassa useita uusia, potentiaalisia yhteistyökumppaneita. Tapaamisia kutsutaan englanniksi nimillä *matchmaking* tai *brokerage event*.

TAPAAMISIA VARTEN ON LUOTU yleensä jo kuukausia etukäteen alusta, jossa kerrotaan, minkälaisiin yrityksiin tapahtuma keskittyy, milloin tapaamisia voi varata ja onko niihin liittyen muutakin ohjelmaa.

TAPAHTUMAN SIVUILLE YRITYKSET LUOVAT oman profiilinsa, jossa ne kertovat millaisia kumppaneita ne etsivät ja mitä ne tarjoavat itse. Profiilit luodaan yleensä tilaisuuteen tulevan

henkilön sekä yrityksen nimellä.

SIVUILTA LÖYTYVÄÄN KALETERIIN VOI merkitä itselleen sopivat tapaamisaajat. Kalenterissa tapahtuman osallistujat voivat varata tapaamisia toisilleen. Järjestelmä on avoin, joten siellä olevia profileja voi selata harkitessaan tapahtumaan osallistumista.

TAPAHTUMAAN OSALLISTUVAN KANNATTAA PROFIILI luoda hyvissä ajoin, sillä se tuo lisää näkyvyyttä osallistujalle yrityksille. Hyvässä yritysprofiilissa on kerrottu selkeästi ja ytimekkäästi yrityksestä ja siitä, mitä tapaamisilla tavoitetaan. Osallistujan kuva ja mahdollisesti yrityksen logo kannattaa olla näkyvillä.

ENNEN TAPAHTUMAA JÄRJESTÄJÄT TOIMITTAVAT yritykselle aikataulun omista tapaamisista ja missä tapahtuma-alueella pöydässä ne toteutuvat. Tapaamiset ovat avoinna kaikille yrityksille ja ne ovat joko maksuttomia tai maksavat vähän.

■ JOHANNA NIEMISTÖ, ASiantuntija

VINKIT YRITYSTAPAAMISIIN

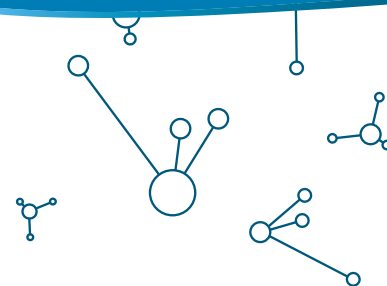
- Tee selkeä ja lyhyt profiili
- Lisää myös kuvasi
- Varaa ja hyväksy tapaamisesi
- Ole ajoissa tapaamisissa
- Hoida tapaamisesi jälkityöt.

Kun osallistut messuille, tarkista onko niiden yhteydessä mahdollisuus tapaamisiin. Osallistujia auttavat Suomen *Enterprise Europe Networkin* -verkoston asiantuntijat.

Verkostoon kuuluvat *Helsingin seudun kauppakamari*, *Business Finland* ja *Turku Science Park*. Euroopan komission perustama verkosto auttaa yrityksiä kansainvälistymään.

TIETOA TAPAHTUMISTA WWW.EEN.FI

enterprise
europe
network



Tarjoamme yrityksellesi
maksuttomasti

PALVELUITA kansainvälisen yhteistyökumppanin hakuun

YLEISTÄ kansainvälistymis- ja lakineuvontaa

TUKEA sopivan EU-rahoitusohjelman etsimiseen

SEMINAAREJA ajankohtaisista kansainvälistymiseen liittyvistä aiheista

PALAUTEKANAVAN EU-komissiolle kohtaamistasi sisämarkkinaongelmista

ANALYYSIN yrityksesi kehittämiskohteista - suunnattu erityisesti innovaatiotoimintaan panostaville yrityksille



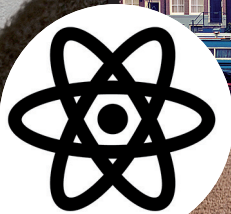
OTA YHTEYTTÄ
www.EnterpriseEurope.fi

Tuemme yrityksesi
kansainvälistymistä
yli 60 maassa.

HELSINGIN SEUDUN
KAUPPAKAMARI

TURKU
BUSINESS
REGION

BUSINESS
FINLAND



- ☐ Amsterdam
- ☐ Helsinki
- ☐ Singapore

PULA AIVOISTA – JA KUINKA SE RATKAISTAAN

Työ- ja elinkeinoministeriön kansliapäällikkö Jari Gustafsson sanoo, että pula kansainvälisistä osaajista on este Suomen talouskasvulle ja yritysten kansainvälistymiselle. ”Ilman heitä ei ole kilpailukykyisiä yrityksiä, jotka pärjäisivät Suomessa ja maailmanmarkkinoilla.”

E I OLE ENSIMMÄINEN KERTA, kun kansainvälisten osaajien teema on ajankohtainen Suomelle. 1800-luvulla Suomeen muutti joukko merkittäviä ulkomaisia yrittäjiä. Silloin saapuivat esimerkiksi Finlayson, Stockmann, Gutzeit, Huber ja Fazer ja moni muu heidän kaltaisansa osaaja. He perustivat kauppa- ja teollisuusyrityksiä, joista usea toimii edelleen.

Nyt Suomi yrittää houkutella tänne heidän kaltaisiaan startup-yrittäjiä ja muita eteviä asiantuntijoita.

GUSTAFSSON KOROSTAA, ETTÄ OSAAJAT ovat myös Suomeen tehtävien investointien välttämätön ehto.

Kansliapäällikkö keskustelee säännöllisesti maakuntien kanssa, koska TEM on aluekehityksen vastuuministeriö.

Hän kertoo, että kaikissa 18 maakunnassa pätevän henkilökunnan saatavuus on kriittinen kysymys monelle yritykselle.

Myös ulkomainen investoija haluaa aina varmistaa, että työvoima riittää hänen ostamilleen tai perustamilleen yrityksille. Gustafssonin mukaan tätä asiaa ovat viime aikoina korostaneet muun muassa Saksan, Kiinan ja Japanin edustajat, jotka ovat kiinnostuneet Suomesta investointien mahdollisena kohdemaana.

TÄMÄN JUTUN FOKUS ON korkeakoulututkinnon suorittaneissa asiantuntijoissa. Käytettäköön heistä termiä ”huippuosaaja”.

Pula huippuosaajista on mitattava ja konkreettinen ilmiö. Se on haitannut jo vuosia lähinnä ICT-toimialaa ja eräitä muitakin teknologia-aloja.

Osaajapula on kärjistynyt sitä mukaa, kun työllisyystilanne on parantunut.

Muutoksen takana on viennin ja teollisuustuotannon kasvu – tänä vuonna kaikki tehdasteollisuuden toimialat kasvavat selvin numeroin.

Huippuosaajien puutteesta kärsii koko teollisuus, ja rekrytointiongelmien jarruttavat kasvua.

Esimerkiksi ohjelmisto- ja peliosaajien tarpeeksi koko Suomessa arvioidaan 7 000–10 000 henkeä.

Myös pääkaupunkiseudulla ICT-alan työvoimatarpeet ovat polttavia. Kun kauppakamari kartoitti alkuvuonna Helsingin seudun yritysten rekrytointitarpeita, pulaa oli esimerkiksi Java-sovelluskehittäjistä ja kokeneista koodareista.

Tehdasteollisuudessa vajeista oli käyttöönotto-insinööreistä, rakennusosalalla arkkitehteistä ja työmaainsinööreistä.

Niukkuutta oli myös liiketoiminta- ja vientiasiantuntijoista. Vaikeinta sopivan työvoiman löytäminen oli yrityksille, jotka työllistävät 50–250 työntekijää. Helppoa rekrytointi oli vain yritysten pienelle vähemmistölle.

Puutetta huippuosaajista ei kärsi vain teollisuus. Heitä puuttuu myös palveluyrityksistä kuten pankeista ja vakuutusyhtiöistä. Myös lääkäreistä on pulaa.

Puutetta lääkäreistä ja tekoälyn tekijöistä

UUELLAMAALLA VIIDENNES TEOLLISUUDEN JA neljännes palvelualojen yrityksistä pitää osaajien puutetta tuotannon kasvun esteenä.

VTT Oy:n henkilöstön kehittämispäällikkö **Sari Ek-Petroff** kertoo, että osaajien kysynnän kasvu tuntuu selvästi myös VTT:ssä.

”VTT on Suomen teollisuus pienoiskoossa”, hän sanoo. VTT Oy on tutkimus- ja teknologiaorganisaatio, jonka palveluksessa on noin 2 100 työntekijää. Heistä noin 80 prosenttia on suorittanut korkeakoulututkinnon.

Asiantuntijapula ei johdu vain nousukaudesta, vaan työmarkkinoille heijastuvat myös toimialojen rakenne- ja teknologiamuutokset.

Terveysalan murros synnyttää lääkäripulaa. Tekoälyosaajien kysyntä taas on esimerkki siitä, miten suuri teknologinen mullistus luo uusia työvoimatarpeita.

Ek-Petroffin mukaan tekoälyeksperttejä eivät tarvitse vain pankit ja vakuutusala vaan muutkin toimialat.

Myös elintarviketeollisuuden nousevat trendit, esimerkiksi uudet kasvisperäiset proteiiniainesosat, lisäävät asiantuntijoiden kysyntää.

”Tarvitaan elintarviketieteilijöitä, jotka tuntevat



- ☐ Amsterdam
- ☐ Helsinki
- ☐ Singapore

uusia proteiinilähteitä ja uutta teknologiaa”, Ek-Petroff sanoo.

Myös ydinvoima-ammattilaisista on suuri tarve. Suomalaisilla ydinvoimaspecialisteilla on hyvä kansainvälinen maine, joten heillä olisi ottajia myös ulkomailla.

”Alan osaajien kouluttaminen yliopistosta valmistumisen jälkeen kestää viisi-kuusi vuotta”, Ek-Petroff sanoo.

GUSTAFSSONIN MUKAAN SUOMI HERÄSI myöhään näkemään, että koulutetun ja ammattitaitoisen työvoiman saatavuus on tärkeä osa kilpailukykyä.

”Tämä palanen puuttui elinkeinopolitiikasta, kunnes yhtäkkiä huomattiin, että osaajapula on kasvun pullonkaula.”

Aikaisemmin Suomessa oli mietitty ulkomaa-laisten maahanmuuttoa lähinnä siitä näkökulmasta, keitä päästetään maahan joukosta, joka kolkuttelee ovia.

Pari vuotta sitten Suomi päätti periä lukukausimaksua EU- ja ETA-maiden ulkopuolelta tulevilta ulkomaisilta opiskelijoilta. Gustafsson pitää päätöstä valitettavana esimerkkinä sokeudesta osaajien tarpeelle.

Maksujen takia ensimmäisen vuoden ulkomaa-laisten opiskelijoiden määrä putosi viime vuonna 17 prosenttia verrattuna edellisvuoteen.

Se havahdutti päätöksentekijöitä. ”Hetkinen, asialle täytyy tehdä jotain,” Gustafsson kuvaa reaktiota.

”Toisin kuin ennen, meidän pitäisi houkutella sellaisiakin osaajia, jotka eivät ole ajatelleet muuttavansa Suomeen.”

HÄN KOROSTAA, ETTÄ ONGELMAT eivät rajoitu vain maahanmuutto- ja työvoimapolitiikan jäykkyyteen.

”On muutettava mindset myös yrityksissä”, Gustafsson sanoo.

Nimittäin myös yrityksissä on kulttuurisia esteitä, jotka vaikeuttavat ulkomaisen osaajan rekrytoimista.

”Mieluummin palkataan kotimainen kuin ulkomainen

insinööri, mihin tietenkin on perusteita. Jos syynä on vain se, että on iso kynnys vaihtaa työpaikan kieli englanniksi, niin saatetaan menettää jotain sellaista osaamista, jota ulkomaalainen osaaja voisi tuoda mukanaan.”

Gustafssonin mukaan yritysten pitäisi pyrkiä helpottamaan ulkomaisten osaajien vastaanottamista.

”Monta asiaa voi korjata, vaikkei kieltä vaihdettaisikaan saman tien.”

Hän korostaa, että kansainvälinen osaaja tuo mukanaan uusia näkökulmia, parempaa markkinatuntemusta ja laajempia verkostoja sekä auttaa yritystoiminnan kansainvälistämisessä.

VTT on hyvä esimerkki kansainvälistyneestä suomalaisesta organisaatiosta.

Sen henkilöstöstä kymmenen prosenttia on ulkomaalaisia. Työntekijöissä on 40 maan kansalaisia ja työkielenä käytetään yhä useammin englantia.

VTT:llä on hyvä mahdollisuus pärjätä kansainvälisillä työmarkkinoilla, koska sillä on hyvä maine tutkimus- ja teknologiaorganisaationa.

”Meidän on helppoa houkuttaa esimerkiksi väitöskirjan ja diplomityön tekijöitä, koska pystymme tarjoamaan huippuympäristön tutkimusta varten”, Ek-Petroff sanoo.

BLUEFORS ON YRITYS, JOLLA on kansainvälisyys DNA:ssaan. Sen perustajat **Rob Blaauwgeers** ja **Pieter Vorselman** ovat hollantilaisia, henkilöstössä on 11 eri kansallisuuden edustajia ja

yrityksen työkieli on englanti.

Yritys valmista kymäläteknologiaa, erityisesti kuivia ma-

talan lämpötilan jäähdyttimiä ja mittauslaitteita tieteelliseen tutkimuskäyttöön. Se sai tasavallan presidentin kansainvälistymispalkinnon vuonna 2016.

BlueForsin henkilöstöasiantuntijalla **Hanna Puuralla** on seitsemän vuoden kokemus kansainvälisistä rekrytoinneista.

”Kansallisuudella ei ole BlueForsille merkitystä. Osaaminen ratkaisee”, hän sanoo.

Ulkomaalaisen työntekijän on helppoa tulla BlueForsiin, jonka työkieli on englanti.

Puura sanoo, että moni ulkomainen työntekijä on alun perin tullut Suomeen puolison tai opiskelupaikan takia ja hakee työtä vasta sopeuduttuaan maahan vähintään alustavasti.

”Ulkomaiset opiskelijat ovat meille tärkeä rekrytoinnin kohde.”

Perinteiset rekrytointimedit eivät välttämättä tavoita ulkomaalaisia, vaan suorat suhteet kouluihin ovat paras kanava luoda kontakteja.

Puuran mukaan yrityksellä on hyvä asema globaaleilla työmarkkinoilla, koska se tuntee niin hyvin omalla niche-alallaan.

Työntekijät suosittelevat yhtiötä tuttavilleen. Sana kiirii potentiaalisille hakijoille myös asiakkaiden kautta.

Hyvä maine on korvaamaton valtti, mutta BlueFors haluaa näkyä myös sosiaalisessa mediasa, messuilla ja rekrytointitapahtumissa asiakkaille ja potentiaalisille työnhakijoille.

”Tuntemme ylpeyttä työstämme ja haluamme kertoa sen hienoudesta.”

HUIPPUOSAAJAPULA PAHENEE, MUTTA ONNEKSI hallinnon kyky reagoida siihen paranee.

Oivallus, että osaajia täytyy aktiivisesti houkutella ulkomailta, on Suomessa varsin tuore.

Nimittäin vasta viime vuonna hallitus päätti *Talent Boost* -ohjelmasta eli toimenpiteistä Suomen vetovoiman lisäämiseksi huippuosaajien työmarkkinoilla.

”Olipa kyse korkeakoulujen tai yliopistojen opiskelijoista tai tutkijoista taikka pitkälle koulutetuista osaajista, joita tarvitaan yrityksissä, kaikki nämä ryhmät pitää pyrkiä tavoittamaan”, Gustafsson sanoo.

Suomessa on selvitetty kilpailijamaiden parhaita käytäntöjä. On havaittu, että Hollanti on hyvä eurooppalainen esikuva. Aasian maista malliksi kelpaisi Singapore.

Kumpikin maa on monikulttuurinen ja kummankin elintaso perustuu suurelta osin osaavaan työvoimaan.

Yhteistä niille on myös se, että niiden elinkeinopolitiikassa ulkomaisilla osaajilla on merkittävä rooli.

Kumpikin maa pyrkii maksimoimaan kykynsä markkinoida itseään ja helpottaa niiden maahanmuuttoa ja kotoutumista, joiden osaamista ja työpanosta ne eniten tarvitsevat.

”Näin pitää olla meilläkin”, Gustafsson linjaa.

YKSI SUOMEN UHKAKUVISTA on aivovuoto – osaavan työvoiman muutto ulkomaille. Ilmiön laajuudesta kertoo se, että viime vuonna 10 600 Suomen kansalaista muutti ulkomaille. Suomen kansalaisten sisäänvirtaus taas oli 3 000 henkeä pienempi.

Muuttotappio näkyy erityisen räikeästi korkeasti koulutettujen

ryhmässä. Korkeasti koulutettujen suomalaisten kansainväliset muuttovirrat johtivat

muuttotappioon jakson 2005–2016 jokaisena vuotena. Suurimmillaan muuttotappio oli 1 500 henkeä vuonna 2014. Vuonna 2016 se oli lähes yhtä suuri.

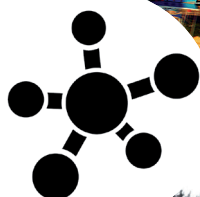
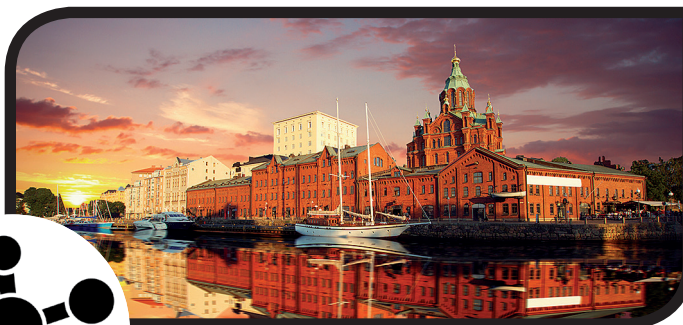
VTT:ssä ei olla mustasukkaisia siitä, että työntekijä lähtee toisen työnantajan palvelukseen. Ek-Petroff sanoo, että on normaalia vaihtaa työpaikkaa.

”Harmittaa, jos joku lähtee, mutta pitää nähdä myös asian toinen puoli: olemme kasvattaneet uutta osaamista, jota muutkin arvostavat.”

Myös VTT:läisen lähtö ulkomaille nähdään luonnollisena. Ek-Petroffin mukaan valtio voisi pitää yhteyttä suomalaisiin maastamuuttajiin, joita voitaisiin hyödyntää esimerkiksi Suomi-kuvan markkinoinnissa. Hän kehottaa ottamaan esimerkiksi Ranskasta, joka lähettää nuoriaan maailmalle kielen ja kulttuurin lähettiläiksi.

Suomi heräsi turhan myöhään

Esikuvina Hollanti ja Singapore



- ☐ Amsterdam
- ☐ Helsinki
- ☐ Singapore



MYÖS GUSTAFSSONIN MIELESTÄ ON hyvä, että suomalaiset hankkivat kielitaitoa ja kansainvälistä kokemusta.

”On tuettava sitä, että nuoret opiskelevat tai täydentävät opintojaan ulkomailla.”

Ulkomailla opiskelee nyt 8 000 suomalaista, jotka saavat Kelan opintotukea. Huolestuttavaa on se, että peräti viidennes tästä opiskelijajoukosta on kiinnostunut jäämään ulkomaille opintojen jälkeen.

Opetushallituksen kyselyn mukaan neljännes ulkomailla opiskelevista uskoo palaavansa Suomeen. Lähes puolet vastaajista ei osaa ottaa kantaa, palaako vai ei.

”Kysymys on ensinnäkin siitä, miten ulkomailla opiskelleita houkutellaan takaisin Suomeen.”

”Toiseksi on mietittävä sitä, miten Suomi hyödyntää ulkomaille jäävien osaamista ja kansainvälisiä kontakteja”, Gustafsson sanoo.

Hänen mielestään lähtökohta on kuitenkin se, että nekin, jotka siirtyvät ulkomaille, edistävät mielellään Suomen asiaa.

OPETUSHALLITUKSEN TUTKIMUKSEN MUKAAN PALUUAIKEITA säätelee moni tekijä. Urahaaveet ja työllisyysnäkökymät ovat tärkeitä seikkoja.

Tutkimusajankohtana vuonna 2016 Suomen työmarkkinatilanne oli nykyistä huonompi.

”Se on parantunut paljon viime aikoina, mutta joka tapauksessa työnsaantimahdollisuudet ovat tärkeä kysymys.”

”Olennainen kysymys on sekin, millainen on ulkomaalaisen puolison mahdollisuus työllistyä.”

Keskeinen seikka on myös maan imago. Paluumuuttajan pitää kokea Suomen ilmapiiri vastaanottavaiseksi, ja hänen on uskottava siihen, että täällä voi hyödyntää toisessa maassa opittua.

Opetushallituksen kyselyn vastaajat eivät liiemmin arvostaneet kotimaansa ilmapiiriä. Gustafsson kehottaa suomalaisia katsomaan peiliin ja pohtimaan syitä, joiden takia niin moni aikoo olla palaamatta. Esimerkiksi suvaitsevaisuus on tärkeä arvo koulutetulle nuorisolle.

SUOMALAISET AJATTELEVAT USEIN, ETTÄ Suomessa on tylsää.

BlueForsin Hanna Puuran mukaan ulkomaisten työntekijöiden Suomi-kuva on kuitenkin verraten myönteinen.

”He pitävät siitä, että täällä on niin vakaata ja turvallista, ja että Suomessa vallitsee ideologinen vapaus.”

Ek-Petroffin mukaan perheelliset

muuttajat antavat suomalaiselle päivähoidolle ja kouluille hyvät arvostukset ja arvostavat, että saata-villa on englanninkielistä opetusta.

”Suomessa asiat hoituvat kohtuullisen hyvin sen jälkeen kun maahanmuuttaja on sopeutunut elämään täällä.”

Toisaalta moni ulkomainen työntekijä pitää käsittämättömänä suomalaista työolainsäädäntöä työaika- ja vuosilomasäännöksineen.

Puura pitää tervetulleena sitä, että näillä näkymin uusi työaikalaki sallii lisäjouston asiantuntija-tehtävissä.

Muutenkin meillä on paljon sääntöjä, jotka säätelevät tiukasti työsuhteita, vaikka käytännön tilanteet vaihtelevat paljon.

”Olisi hyvä, jos paikalliselle sopimiselle annettaisiin näissä asioissa enemmän mahdollisuuksia varsinkin asiantuntijaorganisaatioissa – lähtökohtana toki työntekijän ja työnantajan yhteinen etu”, Puura sanoo.

EK-PETROFFIN MUKAAN ASETTUMINEN SUOMEEN on turhan byrokraattinen prosessi varsinkin heille, jotka

tulevat EU:n ulkopuolelta.

”Thmisiä kierrätetään monen luukun kautta ja oleskeluluvan saanti voi kestää pitkään.”

Hänen mielestään erityisosaajan töihintuloa pitäisi nopeuttaa lähtömaasta riippumatta.

Huippuasiantuntijalla voi olla vireillä hake-muksia muihinkin maihin, joten byrokratian hitaus voi johtaa siihen, että Suomi menettää hänet.

Puura toivoo, että Suomessa tuettaisiin enemmän ulkomaista startup-yrittäjää, jolle yrityksen perustamismuodollisuudet, verotus ja työntekijöiden palkkaaminen voivat olla suuria kynnyksiä.

”Aloittava yrittäjä voi jäädä todella yksin. Onneksi Rob ja Pieter päättivät kuitenkin perustaa yrityksensä Suomeen ja jäädä tänne”, hän sanoo.

Aivan totta: BlueForsin perustajien ansiosta voimme liittää Finlaysonin ja kumppaneiden listaan kaksi uutta nimeä.

Ne ovat Blaauwgeers ja Vorseleman.

■ KUSTAA HULKKO

Ulkomaalainen arvostaa Suomea

Talent Boost edistää ulkomaisten osaajien houkuttelua Suomeen

Hallitus loi viime vuonna uuden instrumentin kansainvälisten osaajien houkuttelemiseksi suomalaisiin yrityksiin.

Kyseessä on toimenpideohjelma *Talent Boost – Kasvua kansainvälisistä osaajista*.

Kansainvälinen osaaja tarkoittaa henkilöä, jolla on kansainvälistä kokemusta, asiantuntemusta ja verkostoja, joiden avulla hän voi hyödyttää Suomen yrityksiä.

Hän voi olla maahanmuuttaja, joka on tullut työn perässä, opiskelija, tutkija, puolisona Suomeen muuttanut, pakolainen tai suomalainen paluumuuttaja.

Toimenpideohjelman tavoite on hyödyntää tällaisen henkilön verkostoja muun muassa investointien hankkimiseksi.

Kunnianhimoinen ohjelma pyrkii myös tuomaan raikkaita tuulia Suomen sisänpäin lämpiäville työmarkkinoille.

Talent Boostissa usea ministeriö tekee poikkihallinnollista yhteistyötä. Vastuuministeriö on TEM ja ohjelman ohjausryhmää johtaa kansliapäällikkö Jari Gustafsson.

Ideana on valjastaa elinkeino-, innovaatio-, työllisyys-, koulutus- ja maahanmuuttopolitiikka työhön osaajapulan lievittä-miseksi. Mukana ovat myös suuret kaupungit Helsinki, Espoo, Vantaa, Tampere ja Turku.

”Yritämme saada valtionhallinnon, kunnat, yritykset, yritysjärjestöt ja korkeakoulut soittamaan yhteistä säveltä”,

MITÄ ON TEHTY JA TEHDÄÄN?

- Aloittavan kasvuyrityksen perustaja voi hakea ns. startup-oleskelulupaa, joka myönnetään yleensä kahdeksi vuodeksi. Startup-oleskelulupaa voi hakea, kun Business Finland on ensin antanut lausunnon yrityshankkeesta. Business Finland syntyi tämän vuoden alussa Tekesin ja Finpron fuusion tuloksena.
- Erityisasiantuntijan oleskelulupa voidaan myöntää heti kahdeksi vuodeksi. Erityisasiantuntija on yleensä korkeakoulutettu henkilö, joka työskentelee vaativissa asiantuntijatehtävissä.
- Viestintää ja rekrytointitoimia tehostetaan osaajien houkuttelemiseksi. Työvoimapa-lveluihin liittyvä *Work in Finland* -verkko-sivusto uudistetaan ja linkitetään *This is Finland* -maakuvasivustoon ja kaupunkien osaajille tarkoitettuihin sivustoihin.
- Ohjelmistokehittäjiä ja startup-yrittäjiä houkutellaan erityistoinin.
- Korkeakoulujen kansainvälistä opiskelijarekrytointia tuetaan markkinointitoimin.

kertoo työvoima- ja elinkeinoministeriön maahanmuuttojohtaja **Sonja Hämäläinen**.

MITÄ PÄÄTÖKSIÄ LUVASSA?

- Ulkomaisten opiskelijoiden ja tutkijoiden oleskelulupaprosesseja tehostetaan.
- TEM, Business Finland sekä muun muassa kauppakamarit määrittelevät kärki-kasvualat, jotka hyötyvät eniten kansainvälisistä osaajista.
- Synnytetään lähettilästoimintaa, jossa kansainvälisesti verkostoituneet osaajat kertovat Suomesta ulkomaiselle yleisölle.
- Lisätään kansainvälisiä kouluja, englanninkielistä opetus- ja varhaiskasvatusta.
- Luodaan soft landing -palveluita kansainvälisiä osaajille ja heidän perheilleen, esimerkiksi ”yhden luukun” viranomaispalvelut helpottamaan ulkomaalaisten tulijoiden asettumista Suomeen. Mallia otetaan Helsingissä toimivasta *International House Helsingistä*, joka on julkishallinnon, yksityisen sektorin ja Helsingin seudun kauppakamarin yhteistyöhanke.

LÄHDE: TEM

KauppakamariTieto.fi

Ajantasainen palvelu verkossa
Talous- ja henkilöstöhallinnon ammattilaisille



Talous

- ALV
- Kirjanpito
- Ulkomaankauppa
- Vero
- Yrityksen verolait



Työsuhde

- Palkanlaskenta
- Työpaikan lait
- Työsuhdeasiat
- Työsuhteen malliasiakirjat



Juridiikka

- Liikejuridiikka
- Yhtiöoikeus

Tilaa koko palvelu tai haluamasi osat.
Koko palvelun hinta alkaen 550 € + alv. 24 % / 12 kk



KUUMA-kunnissa on edelleen imua

Moni uskoi Nurmijärvi-ilmiön olevan jo mennyttä aikaa, mutta tuoreen tutkimuksen mukaan asia on päinvastoin. KUUMA-kuntien vetovoima vahvistuu Järvenpään, Sipoon ja Kirkkonummen johdolla jatkuvasti.

NURMIJÄRVI-ILMIÖ KULMINOITUI VIIME VUOSIKYMMENELLÄ omakotitaloon tai rivitaloasuntoon rauhallisessa ja turvallisessa asuinympäristössä, kohtuullisen matkan ja hyvien liikenneyhteyksien päässä pääkaupunkiseudusta.

MONI ON EHTINUT SEN jälkeen jo uskoa, että kasvukeskuksiin suuntautuva muuttoliike ja yleinen kaupungistumistrendi olisi hiivutanut koko ilmiön, mutta toisin on käynyt. Aluekehittämisen konsultti-toimisto MDI:n selvityksen mukaan KUUMA-kuntien väestönlisäys oli 2010–2016 noin 17 000 henkilöä.

IMUA ON ETENKIN VANTAALTA, Espoosta ja Helsingistä, joista KUUMA-kunnat kerryttivät muuttovoittoa yhteensä 11 000 henkilön verran. Kaiken kukkuraksi muuttajat ovat olleet kuntatalouden ja elinkeinoelämän näkökulmasta suorastaan ihanteellisia: pitkälle koulutettuja ja kohtuullisen hyvätuloisia nuoria perheitä. Lisäksi muuttovoitto ja väestön-

lisäys on ollut kuntien palvelutason kestävyys kannalta juuri oikeassa 0,5–1,0 prosentin haarukassa.

KUUMA-KUNTIA TUTKINUT VALTIO-TIETEIDEN TOHTORI Timo Aro löytää trendille selkeät selitykset. Asuntojen hinnat ovat vielä kohtuullisella tasolla ja joukkoliikenne on saatu raideliikenneinvestointien myötä toimivammaksi. Keskusta-alueille on puolestaan noussut jatkuvasti uusia kerrostaloja, mikä on tehnyt niistä tiiviimpiä ja kaupunkimaisempia. Tämä yhdistelmä on alkanut houkuttaa myös ”cityvihreitä” arvoja arvostavaa sukupolvea.

”**NURMIJÄRVEN SIJAAN NYT VOISI** puhua Järvenpää-ilmiöstä, jossa omakotitalot ovat vaihtuneet kerros- tai rivitaloasumiseksi ja perheeseen tarvitaan korkeintaan yksi auto. Samalla tämä tietysti tarkoittaa, että alueen laitamilla olevat ja heikompien yhteyksien päässä olevat kunnat ovat entistä tiukemmilla”, Aro pohtii.

■ **TIMO SORMUNEN**

Kasvu on koko metropolin etu

KUUMA-kuntien myötätuulen ja tuoreet väestönkasvuluvut on noteerannut myös Mäntsälän kunnanjohtaja **Esko Kairesalo**. Muun muassa kauppakamarin alue- ja asuntovaliokunnassa istuva Kairesalo arvioi tulosten kertovan oikeasuuntaisista linjanvedoista asuntopolitiikassa, mutta myös kuntien kyvystä kisata terveellä tavalla uusista asukkaista ja yrityksistä.

”Haave omakotitalosta järven rannalla keskellä kaupunkia on edelleen voimissaan, mutta samaan aikaan entistä useampi haluaa asua tiiviimmin ja palveluiden äärellä. Siksi pääkaupunkiseudun ulkopuolella on pystytävä tarjoamaan muutakin kuin vain halpoja tontteja pitkien matkojen päässä palveluista”, kunnanjohtaja muistuttaa.

Keskinäistä kisailusta huolimatta Kehä III:n ulkopuoliset kunnat tekevät tiivistä yhteistyötä paitsi keskenään myös pääkaupunkiseudun kuntien kanssa.

”Jokainen tänne asettunut yritys tai uusi asukas koituu lopulta yhteiseksi hyväksi. Helsingin seudun kiinnostavuus ja vetovoima on meille muillekin elinehto”, Kairesalo.

Vaikka mittarit näyttävät tällä hetkellä plussaa, on taivaalla myös pilviä. Yksi niistä liittyy alhaiseen syntyvyyteen, joka riivaa myös pk-seudun ympäristökuntia. Vaaran merkkejä on ilmassa Kairesalon kotikonnuilla Mäntsälässäkin, jossa väestönmuutos kääntyi viime vuonna pakkaselle ensimmäistä kertaa vuosikymmeniin.

Haastetta riittää myös siinä, että alueelta muualle opiskelemaan lähtevät nuoret saataisiin opintojen päätyttyä palaamaan vielä takaisin vanhoihin kotimaisemiin. Pk-seudun ympäristökuntiin muuttava koulutettu työvoima pitäisi noteerata perinteisen pk-teollisuuden, kaupan ja logistiikan ohella myös muilla toimialoilla.

”Perinteisesti on ajateltu, että ihmisten pitää muuttaa työn perässä yritysten lähelle. Kuvio voisi silti toimia myös toisinpäin eli kyllä yritykset voivat muuttaa sinne, missä osaajat ovat. Esimerkiksi monet suunnittelu- ja arkkitehtitoimistot voisivat toimia myös täällä KUUMA-kunnissa”, Kairesalo huomauttaa.



Esko Kairesalo
Mäntsälän kunnanjohtaja

SHARE

LUX

KNOWLEDGE

LIGHTING

BRAIN

INNOVATION

POWER

ILLUMINATION

CREATIVITY

TEAM

ENGINEERING

KOLUMNI

Tulevaisuuden osaajat

PULA OSAAVASTA TYÖVOIMASTA ON noussut kasvun esteeksi joka puolella Suomea. Samaan aikaan työelämän osaamisvaatimukset muuttuvat kiihtyvään tahtiin ja elinikäisestä, jatkuvasta oppimisesta on tullut työelämän uusi normi. Kuten Nokian hallituksen puheenjohtaja **Risto Siilasmaa** hiljattain totesi, muutos ei tule enää koskaan olemaan yhtä hidasta kuin se on nyt. Vuonna 2025 maailmassa tuotetaan dataa arviolta kymmenkertaisesti kuin vuonna 2016.

KOULUTUSJÄRJESTELMÄME ON VASTATTAVA UUSIIN vaatimuksiin. Joustavuus ja kyky reagoida nopeasti ovat ainoita keinoja edetä, kun kehityksen tahti kiihtyy ja ennakointi vaikeutuu. Jatkuva oppiminen edellyttää, että koulutusjärjestelmän sisäiset raja-aidat puretaan. Erilaisia tutkintoja, tutkinnon osia, työssäoppimista ja työntekoa on voitava yhdistellä joustavasti läpi työuran.

AMMATTINIMIKKEIDEN SIAAN HUOMIO ON kiinnitettävä osaamiseen, sillä osaamisesta tulee yhä yksilöllisempää. Jatkuvan oppimisen keskiössä tulee olla puuttuvan osaamisen täydentäminen. Täydennys- ja muuntokoulutuksen merkitykseen on herätty, mutta koulutustarjontaa tarvitaan lisää. Esimerkiksi digitalisaation potentiaalin hyödyntäminen vaatii nykyisten työntekijöiden osaamisen pikaista täydentämistä.

OSAAVAN HENKILÖSTÖN SAATAVUUDEN TURVAAMINEN yrityksille edellyttää, että yhteistyötä oppilaitosten ja elinkeinoelämän välillä tiivistetään entisestään. Koulutusjärjestelmä ei voi toimia työelämästä

irrallesesti, vaan yritysten nopeasti muuttuvien osaamistarpeiden tulisi näkyä mahdollisimman nopeasti opetuksen sisällöissä. Helsingin seudun kauppakamarin koordinoima Ennakointikamari on käytännön esimerkki yhteistyöfoorumista, jossa ammatilliset oppilaitokset, ammattikorkeakoulut ja yritykset ennakoivat yhdessä tulevaisuuden tarpeita ja kehittävät työelämälähtöistä koulutusta.

TULEVAISUUDEN TYÖELÄMÄ JA YRITYKSET ovat yhä kansainvälisempiä. Suomen oma väki ei yksin riitä turvaamaan riittävää määrää osaajia yrityksille. Suomen on pystyttävä houkuttelemaan huippuosaamista ja rautaisia ammattilaisia myös ulkomailta. Lisäksi Suomen on täysimittaisesti hyödynnettävä kansainvälisten osaajien potentiaali, joka on jo maassa. Maahanmuuttajien kotoutumiskoulutuksesta on tehtävä nopeampi reitti avoimille työmarkkinoille ja esimerkiksi Suomessa tutkintoa opiskelevista ulkomaalaisista opiskelijoista on pidettävä kiinni. Valmistuville ulkomaalaisille opiskelijoille tulisi tarjota pysyviä oleskelulupia.

SUOMEN TULEVAISUUDEN MENESTYKSEN JA kilpailukyvyyn ratkaisee osaaminen. Jotta olemme valmiita rakentamaan seuraavan sadan vuoden menestystarinan, on koulutusjärjestelmäämme kehitettävä määrätietoisesti vastaamaan tulevaisuuden työelämän vaatimuksia. Samanaikaisesti yhteiskuntamme on avauduttava ja toivotettava tervetulleeksi ulkomaalaiset osaajat.

■ JOHANNA SIPOLA, JOHTAJA




Johanna Sipola on Keskuskauppakamarin elinkeinopoliittisen edunvalvonnan johtaja.

Maksuttomat tilaisuudet

28.8.2018

BRAZIL– FINLAND forest industry morning



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

Time: Tuesday August 28, at 8:30 – 11:00

Venue: Helsinki Region Chamber of Commerce, Helsinki Hall, Kalevankatu 12, 2nd floor, Helsinki

Welcome to participate in the seminar about the prospects and developments of the forest industry in Brazil and Finland with speakers and specialists from both countries.

23.8.2018

Vikisijän virsikirja -kirjan julkistustilaisuus

Tervetuloa kuulemaan, miten voit muuttaa asennettasi vikisijästä tekijäksi. Kirjassa kerrotaan, miksi pitäisi välittää vähemmän epäolennaisista asioista ja keskittyä enemmän olennaisen tekemiseen.

4.9.2018

Kuinka suojaan palvelutuotteeni?

Onko liiketoimintasi palvelutuotteen myymistä? Oletko pohtinut miten voisit suojata sitä kilpailijoilta? Myös palvelutuotteen suojaamiseen on olemassa monia eri tapoja. Osa niistä tulee jo lainsäädännönkin kautta.

4.9.2018

Espoon syysseminaari

20.9.2018

Omistajanvaihdoasamu Vantaalla

28.9.2018

Kauppakamarin ja OP:n Finanssilounas

Suosittu Finanssilounas järjestetään jälleen 28.9.2018 yhteistyössä OP Ryhmän kanssa. Ilmoittaudu ennakkoon jo nyt!



2.10.2018

Espoon Syystreffit

2.10.2018

 Jäsentapaaminen

3.10.2018

Mentorointia pk-yritysten kansainvälistymiseen ja kasvuun

Yrityskohtaista sparrausta Nestoreilta.



4.12.2018

 Jäsentapaaminen

Esimies & 2018 HENKILÖSTÖ

4.–5.9.2018 | Messukeskus, Helsinki

**KAKSI TÄYTTÄ PÄIVÄÄ UUSIIN KOHTAAMISIIN,
VERKOSTOITUMISEEN JA INSPIROIVIIN PUHEENVUOROIHIN**

Helsingin seudun kauppakamari on mukana Esimies & Henkilöstö -tapahtumassa, niin osastolla, kuin tarjoamalla vierailijoille mahdollisuuden päästä kuulemaan yhteistyökumppaniaan Sari Kuusela.

Yhteiskuntatieteiden tohtori Sari Kuusela on johtamisen ja organisaatioiden kehittämisen rautainen asiantuntija, joka tunnetaan myös kirjastaan ”Organisaatiodramaturgialla toimiva työyhteisö”.

Esimes & Henkilöstö -tapahtuman Leaders -lavalle Kuusela astuu tiistaina 4.9. klo 16.15 otsikolla ”Mitä työyhteisöjen näyttämöillä tapahtuu.”

Työyhteisön kukoistamisen, lakastumisen tai uudistumisen ratkaisevat sosiaaliset suhteet ja yhteistyö sekä vallan ja organisaatiopolitiikoinnin kulttuuri. Syventyminen työyhteisön vuorovaikutuksen dramaturgiaan antaa keinoja tunnistaa millaisista esityksistä on kyse, miten niiden käsikirjoitus rakentuu, ketkä niitä ohjaavat ja miten kukin toimii roolissaan. Vaikka elämä kokonaisuudessaan ei ole pelkkää teatteria, organisaatioelämä on sitä mitä suurimmassa määrin.

**HELSINGIN SEUDUN KAUPPAKAMARIN
TAPAA OSASTOLLA 3H59**

HELSINGIN SEUDUN
KAUPPAKAMARI



LEIDENSCHAFT



Henkilöstöpalveluyritysten Liitto



Samaan aikaan
saman katon alla:

**Meetings &
EVENTS 2018**



YRITYS2018

**TUTUSTU MAKSUTTOMAAN TAPAHTUMAAN JA
REKISTERÖIDY MUKAAN www.easyfairs.com/esimies**

EASYFAIRS
Visit the future