

KESKI-SUOMEN KAUPPAKAMARI

NUMERO 01 HELMIKUU 2022

KAUPPA KAMARI



YRITYSTARINA:

LEWELL

EDISTÄÄ KOKONAIS-
VALTAISTA HYVINVOIN-
TIA VALMENTAVALLA
OTTEELLA S. 20

BETOLARIN GEOPRIME- RATKAISULLA

HUOMATTAVIA PÄÄSTÖVÄHENNYKSIÄ RAKENTAMISEEN JA TEOLLISUUTEEN

S. 8

Paikallista elämänturvaa jo 150 vuotta

Keskinäisen turvallisuustyön vahvat siemenet istutettiin paikalliseen maaperään päivälleen 150 vuotta sitten, kun toimialueen ensimmäinen paloapuyhdistys perustettiin. Kangasniemen kuntakokouksessa 4.2.1872 päätettiin ”yksimielisesti järjestää pitäjän palo apu yhtiö niin että kaikki kartanot värteerataan ja vältieringi summan jälkeen kukiin maksaa palo apua ja vahingon sattuessa myös ennen tapahtuneen värteeringin jälkeen saa palo apua”.

Vuosien aikana pienet paloapuyhdistykset yhdistivät voimiaan ja toiminta kehittyi. Tänä päivänä tuo yhdessä aloitettu uurastus kotikylän suojelemiseksi on kasvanut kokonaisvaltaiseksi keskisuomalaiseksi elämänturvaksi, ja ihmiselämän mittaiset asiakassuhteet ovat jatkuneet yli sukupolvien.

Nyt LähiTapiola Keski-Suomi on lähes 80 000 asiakkaansa omistama keskinäinen elämänturvayhtiö. Palvelumme pitävät huolen, että asiakkaidemme terveys, omaisuus ja talous ovat turvattuja nyt ja tulevaisuudessa. Rakennamme aktiivisesti myös alueen hyvinvointia, taloutta ja elinvoimaa vastuullisilla elämänturvateoilla.

Teemme paikallista työtämme innolla. Tavoittemme on, että sinä, läheisesi ja me kaikki keskisuomalaiset voimme nauttia elämästä entistäkin enemmän.



Askelmerkkejä osaajapulan taltuttamiseen

Työvoima- ja osaajapula vaivaa monella alalla. Matkailu- ja ravintola-alalta osaajia on vaihtanut toisiin töihin koronarajoitusten aiheuttamien lomautusten vuoksi, ja kun maailma taas avautuu, on osaajien saanti vaikeutunut. Ohjelmistotalalla osaajapula on kroonista: alalla on jopa 10 000 työntekijän vaje. Työvoimalle on kasvavaa tarvetta lähes kaikilla toimialoilla.

Samaan aikaan, kun yrityksissä karsitaan osaajapulasta, on Suomessa valtava kohtaanto-ongelma. Tilastokeskuksen mukaan joulukuussa oli avoinna 164 500 työpaikkaa, mikä on 71 600 enemmän kuin vuosi sitten. Samaan aikaan työttömänä oli 187 000 henkilöä, mikä on 16 000 vähemmän kuin vuosi sitten. Työllisyys paranee, mutta työttömiä on edelleen paljon, ja pitkäaikaistyöttömien määrä kääntyi joulukuussa jopa takaisin nousuun.

Luottamushenkilökyselyssä osaajapulaan liittyvät asiat nousivat eniten esille. Kauppakamarilta toivotaan toimia, joilla helpotetaan osaajien saamista.

Keski-Suomen kauppakamarin luottamushenkilöt kokoontuivat vuoden aluksi yhteiseen Kick offiin, jossa pohdittiin ratkaisuja osaajapulan ratkaisemiseksi. Myös valiokuntien välisen yhteistyön tiivistämistä ideoitii. Tapahutumaan osallistui yli 90 luottamushenkilöä. Idearikkaiden keskusteluiden perusteella kauppakamarin henkilökunta valiokuntineen kokoa konkreettisia toimenpiteitä, joita lähdetään viemään käytäntöön.

Tilaisuudessa toivottiin muun muassa yritys-oppilaitosyhteistyön sekä yritysten ja kuntien työllisyyspalvelui-

den tiivistämistä. Jo kouluun hakeutumisvaiheessa alueen työllistymismahdollisuudet on hyvä nostaa esille. Harjoittelut ovat tärkeä osa opiskelijoiden työllistymisessä maakuntaan. Rohkaisenkin keski-suomalaisia yrityksiä tarjoamaan harjoittelupaikkoja, jotta nuoret saadaan kiinnittymään maakuntaamme.

Alueen vetovoimatekijöitä tulee vahvistaa. Jyväskylän seutu pärjää imago-tutkimuksissa hyvin, ja tutkimuksissa pehmeät arvot eli elämisen ja arjen sujuvuus nousevat tärkeinä tekijöinä. Siinä olemme vahvoilla. Meillä on paikallisesti, valtakunnallisesti ja kansainvälisesti kiinnostavia työpaikkoja, mikä osaltaan vahvistaa vetovoimaa. Liikenneyhteyksien toimivuus ja saavutettavuus ovat keskeisiä tekijöitä Keski-Suomen houkuttelevuudessa. Tilaisuudessa tunnustettiin, että eri aloilla tarvitaan houkuttelevuutta koronan jälkeisessä ajassa.

Tärkeänä seikkana nostettiin, että perheen molemmille vanhemmille on löydettävä alueelta töitä, jotta perheen siirtyminen on tänne mahdollista. On hyvä tunnistaa myös etätyökulttuurin tuomat mahdollisuudet, ja kun yhteydet ovat kunnossa, se mahdollistaa sujuvan etätyöskentelyn. Muun muassa näitä toimia kauppakamari haluaa edistää ja vahvistaa paikallisesti.

Valtakunnallisesti tilanteen helpottamiseksi tarvitaan rakenteellisia toimia. Kauppakamarit ajavat työn kannustimien lisäämistä. Ansiosidonnaista työttömyyspäivärahaa tulee porrastaa ja lyhentää 300 päivään. Ansiotuloverotusta on kevennettävä ja paikallista sopimista lisättävä. Lisäksi tarvitaan ulkomaisen työvoiman palkkaamiseen

liittyvän byrokratian helpottamista, sillä työperäinen maahanmuutto on välttämätöntä suomalaisen väestön vanhetessa.

Lehden teemana on osaaminen ja teemaan liittyen olemme koonneet paikallisia yritystarinoita, tietoa oppilaitosten ja yritysten yhteistyömahdollisuuksista, ajankohtaisia koulutuksia sekä muuta aiheeseen liittyvää.

Haluan kannustaa kaikkia aktiivisesti mukaan toimintaan. Mikäli innostuit valiokunta- ja luottamushenkilötyöstä, ota yhteyttä allekirjoittaneeseen. Lisää valiokunnista voit lukea osoitteesta ks-kauppakamari.fi.



**ROHKAISEN
KESKISUOMALAISIA
YRITYKSIÄ TARJOAMAAN
HARJOITTELUPAIKKOJA,
JOTTA NUORET SAADAAN
KIINNITTYMÄÄN
MAAKUNTAAMME.**

ARI HILTUNEN
TOIMITUSJOHTAJA
KESKI-SUOMEN KAUPPAKAMARI

KESKI-SUOMEN KAUPPAKAMARI

WWW.KSKAUPPAKAMARI.FI

PÄÄTOIMITTAJA

Viivi Sakkara

KONSEPTI JA ULKOASU

Punamusta Oyj

TAITTO

Viivi Sakkara

KANNESSA

Matti Löppönen.

Valokuvaaja: Henri Huhtala, Creovo Oy

PALAUTTEET:

viivi.sakkara@kskauppakamari.fi

ILMOITUSMYNTI

Novia Finland Oy

ilmoitukset@noviafinland.fi

JULKAISIJA

Keski-Suomen kauppakamari

Kauppakatu 28 B

40100, Jyväskylä

ILMESTYMINEN

Neljä kertaa vuodessa helmikuussa,
toukokuussa, syyskuussa ja marraskuussa.
Seuraava lehti toukokuussa 2022.

PAINO

Siirtopaino Oy, Jyväskylä

JAKELU

Jäsenille, sidosryhmille ja
kauppakamarin järjestämissä
tapahtumissa 1000 kpl

SELATTAVA SÄHKÖINEN VERSIO

www.kskauppakamari.fi/lehti

ISSN 2342-0340

Onnea, kauppakamarin jäsenyys kannattaa!



Kauppakamari on yritysten alueellinen, valtakunnallinen ja globaali yhteistyöverkosto. Kauppakamarit edistävät yritysten toimintaa ja kasvua. Kauppakamari on asiantuntija, tiedonvälittäjä, edunvalvoja, palvelujen tuottaja ja verkostojen luoja.

TÄSSÄ JÄSENETUSI, OLE HYVÄ

- Maksuton neuvonta
- Ulkomaankaupan asiakirjat
- Koulutukset ja tilaisuudet
 - Verkostot
- Ja paljon muuta!

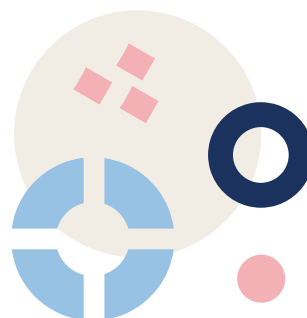
Kysy lisää omasta kauppakamaristasi!

**KESKI-SUOMEN
KAUPPAKAMARI**

WWW.KSKAUPPAKAMARI.FI

Pirjo Melasalmi

Puh. 050 555 3044



YRITYSTARINAT

- 6** **UUSI JÄSEN: SEPPÄMAGNEETIN**
valtteja ovat nopeus ja Suomen suurin kuvausaukko
- 8** **BETOLARIN GEOPRIME-RATKAISULLA**
huomattavia päästövähennyksiä rakentamiseen ja teollisuuteen
- 20** **LEWELL EDISTÄÄ KOKONAISVALTAISTA**
hyvinvointia valmentavalla otteella
- 22** **TIESITKÖ, ETTÄ 90 PROSENTTIA**
maailman merikaapeleista on tehty Karstulassa tuotetuilla työkaluilla?
Tämä ja paljon muuta erityisosaamista löytyy KA-MU:lta

OSAAMINEN

- 12** **ENTISTÄ SUJUVAMMIN SUOMEEN**
StaffPointin toimitusjohtaja Anu Ahokas
- 16** **UUSI VAIHDE OSAAJAKISAAN**
Työministeri Tuula Haatainen
- 23** **SUOMEN HARMAANTUMISEEN**
vastataan osaajien maahanmuutolla



AJANKOHTAISTA

- 26** **YRITYKSET JA OPPILAITOKSET**
tiiviseen yhteistyöhön
- 28** **JURIDIikka OSANA**
yrityksen strategiaa
- 30** **HERÄTYS! KELLO KÄY**
kilpailukieltosopimusten kanssa

Jyväskylään tullaan magneettikuvaukseen ympäri Suomea – Seppämagneetin valtteja ovat nopeus ja Suomen suurin kuvausaukko

KORONA SAATTOI HILJENTÄÄ HETKEKSI VASTAANOTON, MUTTA MAGNEETTIKUVAUKSEN TARVE EI KADONNUT MINNEKÄÄN. KASVUA SEPPÄMAGNEETTI ON TAKONUT 60 PROSENTTIA ENSIMMÄISEEN VUOTEEN VERRATTUNA TARJOAMALLA ASIAKKAILLE LAADUKASTA MAGNEETTIKUVAUSKOKEMUSTA SEKÄ NOPEAA DIAGNOOSIA JA JATKOHOIDON TARPEEN ARVIOINTIA.



Seppämagneetti sai alkunsa, kun **Antti Kokkonen** kumppaneineen pohti, että yksi magneetti Jyväskylään vielä mahtuu. Niin alkoivat valmistelutyöt kolme vuotta sitten, ja Seppämagneetti perustettiin Seppälääkäreiden

yhteyteen. Kyseessä on iso investointi: investoinnin arvo on reilusti toista miljoonaa euroa.

Seppämagneetti ehti toimia neljä kuukautta, kun korona alkoi. Vaikka suurin osa ajasta on ollut korona-aikaa, ovat asiakkaat löytäneet tiensä Seppämagneettiin.

”Olemme lähteneet alusta saakka laatu edellä: laite on erittäin hyvä ja kuvaukset tehdään riittävän laajasti”, Seppämagneetin toimitusjohtaja Antti Kokkonen kertoo.

Laitteen erinomaisesta soveltuvuudesta yksityisen sektorin käyttöön kertoo se, että asiakkaita tulee ympäri Suomea. Esimerkiksi ahtaanpaikankammoisia tulee pitkienkin matkojen päästä Seppämagneettiin kuvattavaksi.

”Tutkimusten mukaan neljäsosa kärsii magneettikuvauksensa jonkin asteisista ahtaanpaikankammon oireista. Avara aukko ja todella ammattitaitoinen henkilökunta auttavat siihen paljon. Koko aikana ei ole jäänyt montaa ihmistä kuvaamatta sen takia, että ahtaanpaikankammo olisi estänyt”, Kokkonen kertoo.

Kuvanlaatu on modernissa laitteessa hyvä, ja eroa on paljon vanhempiin laitteisiin verrattuna.

”Hyvällä kameralla voi ottaa hyviä ja huonoja kuvia, mutta huonolla kameralla ei voi ottaa kuin huonoja kuvia”, Kokkonen vertailee.

Laitteessa on lisäksi äänenvaimennusjärjestelmä, mikä tekee siitä Euroopan hiljaisimpia magneettikuvauslaitteita. Siten se sopii myös äänilyhikerille.

Magneettikuvausta käytetään yleisimmin tuki- ja liikuntaelinvaivojen selvittämiseen sekä vatsan ja pään alueen tutkimuksissa. Seppämagneetti tekee kokovartalomagneettikuvauksia, joita tehdään vain harvoissa paikoissa Suomessa.

”Magneettikuvausta käytetään ennen kaikkea tuki- ja liikuntaelinsairauksissa, eli esimerkiksi jos polvea kolottaa, magneetti on

ensisijainen kuvausmenetelmä. Lääkärit ja fysioterapeutit arvostavat magneettikuvauksesta saatavaa lausuntoa, sillä sen perusteella treenit ja kuntoutus voidaan kohdentaa oikeanlaisiksi. On tärkeää, että kuvataan oireenmukaisesti ja riittävästi”, vastaava magneettihoitaja **Jenni Niskanen** kuvailee. Niskasella on yli 15 vuoden kokemus magneettikuvauksesta.

Jos asiakas tulee muualta Suomesta, järjestetään magneettikuvaus aika yleensä samalle päivälle lääkäriajan kanssa. Seppämagneetilla magneettikuvaukseen pääsee parin päivän sisällä, ja päivittäin on tarjolla päivystyksellisiäkin aikoja.

Magneettikuvauksiin liittyvissä mielikuvissa on tultu aimo harppaus eteenpäin: nykyään jo tiedetään, että magneettikuvaus ei ole niin kallista kuin ennen. Se on saman hintaista tai jopa edullisempää kuin ultraäänikuvaaminen. Magneettikuvauksella vaivan syy löytyy varmemmin.

”Magneettikuvausten määrä on kasvanut viimeisen kymmenen vuoden aikana todella paljon. Nykyään ymmärretään, mitä kaikkea sillä pystyy tutkimaan ja tiedetään, että se on tutkimusvälineenä tehokas ja monipuolinen”, Kokkonen kuvailee.

Haittavaikutuksia magneettikuvauksella ei perusterveydelle ihmiselle ole verrattuna esimerkiksi röntgenkuvaukseen. Magneettikuvaus on täysin vaaratonta ihmiselle.

Asiakkaita Seppämagneetilla on laidasta laitaan: on julkisen sektorin toimijoita, urheiluseuroja, työnantajia ja yksityishenkilöitä. Terveysvakuutukset yleensä korvaavat magneettikuvauksesta aiheutuvat kustannukset.

”Magneettikuvauksella nopeutetaan diagnoosin saamista ja jatkohoidon tarpeen arviointia. Nopeus on tärkeää asiakkaalle, mutta tulee työnantajallekin edullisemmaksi, kun vaiva löydetään nopeasti etenkin vammoissa, jotka vaativat sairauslomaa”, Niskanen sanoo.

”Magneettikuvaukseen tullaan yhä useammin myös ilman lähetettä, sillä ihmiset haluavat ottaa entistä enemmän vastuuta omasta terveydestään”, Kokkonen jatkaa.

Seppämagneetilla on kova kasvuvauhti päällä, ja viime vuonna kasvua tuli huimat 60 prosenttia ensimmäiseen vuoteen verrattuna. Kasvu jatkuu edelleen, ja henkilöstöä palkataan tänä vuonna lisää. Yritys työllistää nyt neljä henkilöä. Seppämagneetti lähtee hakemaan kasvuvauhtia myös kauppakamarin Kasvutahto-mentorointiohjelmasta.

”Koronan takia tapahtumat ovat olleet etänä – odotan, että ihmisiä pääsee tapaamaan livenä”, Kokkonen päättää.

LUKU-SUOSITUS



Naisjohtajakatsaus

Naisten osuus pörssiyritysten johtoryhmissä säilyi ennätystasolla 27 prosentissa, käy ilmi Keskuskauppakamarin naisjohtajakatsauksesta. Toimitusjohtajina naisia on yhä vähän. Naisten osuus suomalaisten pörssiyritysten toimitusjohtajista pysyi ennallaan kahdeksassa prosentissa.

”34 prosenttia vuonna 2021 nimitetyistä johtoryhmien jäsenistä on naisia. Vaikka kehitys onkin oikeansuuntaista, naisten vastualueet johtoryhmissä eivät valitettavasti kovinkaan usein tue urapolkua kohti toimitusjohtajan tehtävää”, sanoo Keskuskauppakamarin johtava asiantuntija Ville Kajala.

Määrän uskotaan kasvavan tulevaisuudessa.

”Erityisesti teollisuudessa ja it-alalla naisten vähäistä osuutta liiketoimintajohtajista selittävät koulutusvalinnat. Viime vuosien aikana naisten osuus tekniikan- ja it-alan opiskelijoista on kasvanut merkittävästi, ja tämä tulee varmasti näkymään tulevaisuudessa myös näiden alojen naisjohtajien määrän kasvuna”, sanoo Kajala.

Noin neljä kertaa vuodessa julkaistava naisjohtajakatsaus tarkastelee naisten sijoittautumista pörssiyritysten johtoon. Uusin katsaus tarkastelee naisten osuutta pörssiyritysten toimitusjohtajina ja johtoryhmissä.

Ville Kajala, johtava asiantuntija, Keskuskauppakamari

[Lue lisää kauppakamari.fi](#)

2X Tuoretta tietoa

NÄIN SOTE-UUDISTUS ONNISTUU



Kustannusten kasvun hillitsemisen tulee olla keskeisessä roolissa, kun tulevaisuuden sote-palveluita järjestetään. Sote-lakien toimeenpano hyvinvointialueilla ratkaisee koko uudistuksen onnistumisen. Kauppakamarit tarjoavat ratkaisuihinsa kuusi keinoa, joilla hyvinvointialueet onnistuvat sotessa.

Johanna Sipola, johtaja, Keskuskauppakamari

IT2022-EHDOT



IT-alan yleiset sopimusehdot helpottavat it-projekteista sopimista, kun puitteet ovat valmiina. Ehdosta hyötyvät erityisesti pienet ja keskisuuret yritykset, joilla ei ole omia juristeja sopimuksia laatimassa. IT-2022-ehdot on nyt päivitetty.

[Lue lisää: it-ehdot.fi](#)

Minna Aalto-Setälä, lakimies, Keskuskauppakamari



Betolarin Geoprime-ratkaisulla huomattavia päästövähennyksiä rakentamiseen ja teollisuuteen

MAAILMASSA ON HUUTAVA TARVE RATKAISUILLE, JOILLA MAHDOLLISTETAAN MAAPALLON SÄILYMINEN TULEVILLE JÄLKIPOLVILLE. BETOLAR ON KEHITTÄNYT SEMENTTIÄ KORVAAVAN GEOPRIME-RATKAISUN, JOKA AUTTAA BETONITUOTTEIDEN VALMISTAJIA KORVAAMAAN SEMENTTIÄ GLOBAALISTI JA SAMALLA LEIKKAAMAAN HIILIDIOKSIDIPÄÄSTÖJÄÄN JOPA 80 PROSENTTIA. BETOLARIN RATKAISUN AVULLA BETONIN VALMISTUKSESSA SAADAAN HYÖDYNNETTYÄ JÄTTEITÄ JA SIVUVIRTOJA.

Betolarilla yhdistetään tieteellinen materiaaliteknologinen osaaminen, teollisuuden prosessien ymmärrys ja syvälinen digitaalinen osaaminen yhdeksi kokonaisuudeksi, jonka muodostaman palveluliiketoiminnan avulla autetaan betoniteollisuutta ja samalla infra- ja koko rakennusteollisuutta vihreän siirtymän toteuttamisessa.

”On hirvittävän tärkeää, että betoniteollisuutta pystytään aidosti tukemaan muutoksessa. Ei riitä, että tuomme markkinoille vihreän sideaineen, vaan tuomme myös tarvittavan tuen laadukkaasti tuotannon ylläpitämiseksi. Lisäksi autamme asiakasta kertomaan vihreämmän betonin merkityksestä ja lisäarvosta luotettavan Geoprime-brändin avulla”, Betolarin toimitusjohtaja **Matti Löppönen** kertoo.

Alun perin Betolar on ollut betonikalusteiden teollinen tuottaja. Aikoinaan, kun yhtiön toimintaa kehitettiin, yrityksessä tutustuttiin perusteellisesti erilaisiin sideaine- ja betoniseoksiin. Sieltä juontaa juurensa Betolarin betoniteollisuuden erityisosaaminen. Nykyisen Betolarin toiminta lähti liikkeelle innovaatiosta.

”Huomasimme, että betonia voi valmistaa ilman sementtiäkin. Siitä lähti idea lähteä suuntautumaan vihreiden sideaineratkaisujen kehittämiseen ja lu-

vuimme betonikalustetuotannosta. Samalla huomasimme, että asiaa on tutkittu yliopistoissa vuosikymmeniä. Yliopistoissa on vihreiden sideaineiden vahvaa osaamista, mutta sitä ei oltu kuitenkaan kyetty yhdistämään teolliseen ympäristöön”, Löppönen kuvailee.

ON TÄRKEÄÄ, ETTÄ
BETONITEOLLISUUTTA
PYSTYTÄÄN AIDOSTI
TUKEMAAN
VIHREÄSSÄ
SIIRTYMÄSSÄ.

Maailman päästöistä seitsemän prosenttia tulee betoniteollisuudesta. Kun yritys korvaa sementin Betolarin Geoprime-ratkaisulla, saadaan hiilidioksidipäästöjä vähennettyä jopa 80 prosenttia. Kun toimintatapa skaalataan globaalisti, on muutos merkittävä. Teollisuuden kannalta iloinen uutinen on se, että Betolariin pystytään siirtämään pienillä muutoksilla ja vain joidenkin kymmenien tuhansien eurojen investoinnilla.

”Mietimme, miten teollisuuden vihreä siirtymä tehdään mahdollisimman laajasti ja globaalisti vaikuttavasti. Päädyimme siihen, että omaa tuotantoa ei kannata lähteä kehittämään vaan auttaa muita yrityksiä muuttamaan nykyistä liiketoimintaa vihreämmäksi mahdollisimman pienellä investoinnilla”, Löppönen kuvailee.

Betolar on tuonut markkinoille operaattoreiden tueksi automaatioon ja tekoälyyn pohjautuvan SaaS-liiketoimintamallin, jonka tavoitteena on tuoda kustannussäästöjä ja vakaampaa laatua teolli-

Betolar kehittää vihreitä sideaineita, jotka auttavat vähentämään päästöjä betoninvalmistuksessa. Kuva: Majja Savolainen



suustoimijoille. Ensimmäisiä pilotteja keski-suomalaisen betoniyritysten kanssa on alustavasti sovittu toteutettavaksi kuluva vuoden aikana.

”Se on ikään kuin älykäs keittokirja, joka olosuhteista ja käytettävistä aineista riippuen pystyy säätämään teollisuusprosessia niin, että se säästää raaka-aineita ja koostumus on laadukas ja optimaalinen”, Löppönen kertoo.

Vihertymistä vaaditaan nyt joka sektorilla

Markkinassa on tapahtunut raju muutos, joka tukee vihreää siirtymää. Valvutuneisuus on lisääntynyt. Vastuullisuus ei ole enää nuorten tai asiaan vihkiytyneiden asia, vaan rakennusalan toimijat, rahoittajat, yhteiskunta ja sijoittajat ovat lähteneet vaatimaan muutosta.

”Aloitin Betolarissa pari vuotta sitten, jolloin aika moni oli ideatasolla kiinnostunut vihreästä sideaineesta. Vuosi sitten alkoi tulla enemmän kyselyjä, onko tällaisia ratkaisuja saatavissa ja milloin. Kehitys on tapahtunut yllättävän rajuna siitä eteenpäin, ja viimeisten kuukausien aikana olemme saaneet mukaan kansainvälisiä suomalaisia rakennusteollisuusyrityksiä. Rakennusteollisuuden viesti on ollut, että nykyiseen betonirakentamiseen on löydyttävä vastuullisia ratkaisuja”, Löppönen kertoo.

Betolarin ratkaisut auttavat myös siinä, että rakennus- tai sijoituslupa heltää paremmin. Esimerkiksi Keli-berin kaivoksesta syntyvä rikastushiekka voidaan Betolarin ratkaisun ansiosta hyödyntää betonirakenteissa.

”Betolar ei ole ainoastaan betoniteollisuuteen keskittyvä toimija, vaan patentoiduilla ratkaisuillamme teollisuudesta muodostuvat jätteet ja sivuvirrat saadaan hyödykäyttöön esimerkiksi kaivosteollisuudessa”, Löppönen kertoo.

Betolarista miljardiluokan yhtiö

Vuonna 2016 perustettu Betolar on siirtynyt startup-vaiheesta kasvuyritysvaiheeseen. Yhtiön tavoitteena on olla kymmenen vuoden sisällä miljardiluokan yhtiö. Kunnianhimoinen tavoite pohjautuu globaalin markkinan kokoon sekä nopeasti kasvaneeseen kysyntään eri puolilla maailmaa.

”Mietimme puolitoistavuotta sitten, pyritäänkö etenemään kassavirtapohjaisesti. Totesimme, että meidän kannattaa kääntyä sijoittajien puoleen, jotta voimme tavoitella strategiaamme nopeassa aikataulussa. Haluamme tehdä kehittyneestä osaamisestamme globaalisti merkittävää toimintaa”, Löppönen avaa.

Betolarista tuli viime vuoden lopulla Keski-Suomen kuudes pörssiyhtiö. Tuote on kehitetty suoraan globaaleille markkinoille. Yritys toimii kansainvälisesti sekä asiakkaiden että henkilöstön osalta. Yhtiön kotipaikka ja teollisuuslaboratorio sijaitsevat Kannonkoskella Keski-Suomessa.

Betolarin taustalla on osaava tiimi

Yhtiössä työskentelee sekä kemian että fysiikan huippututkijoita ja osaajia, joilla on vahva osaaminen teollisista prosesseista sekä ymmärrys toimialasta. Se on mahdollistanut Betolarille poikkeuksellista kilpailuetua. Henkilöstöä Keski-Suomessa on 15, koko yhtiössä yhteensä 40 ympäri maailmaa. Tämän vuoden aikana yhtiö palkkaa 40-50 uutta työntekijää.

”Meillä on töissä hyvä ja motivoitunut porukka. Betolar houkuttelee toimialojen huipputekijöitä, sillä vihreän muroksen todellisten ratkaisujen tuominen teollisuudelle ja rakentamiseen koetaan merkityksellisenä ja vaikuttavana isossa mittakaavassa mutta myös henkilökohtaisesti motivoivana. Monelle pitkään betoniteollisuudessa toimineelle Betolar mahdollistaa kokemuksen hyödyntämisen uudella tavalla erilaisessa ympäristössä ja tarjoaa riittävästi mahdollisuuksia ja haasteita myös henkilöille, joilla on jo paljon kokemusta eri ympäristöistä”, Löppönen lisää.

Yritys toimii vahvasti arvopohjaisesti: siellä halutaan, että Betolar on hyvä työpaikka, jossa jokainen saa olla oma it-

sensä.

”Kunnianhimoisessa ja kasvuun ohjautuvassa yrityksessä on tärkeää, että johto ja esimiehet pystyvät tukemaan toinen toisiaan ja luomaan turvallisen toimintaympäristön, mikä on tae sille, että pystymme olemaan rohkeita. Betolarin kulttuuri on mahdollistanut poikkeuksellisen kehittymisen. Täällä uskalletaan kokeilla, sillä erehtymiset ja epäonnistuminen sallitaan. Se on ainoa tie siihen, että voidaan löytää onnistuneita ratkaisuja ja ymmärrys lisääntyy, miten liiketoiminnassa ja kehitystyössä voidaan mennä eteenpäin”, Löppönen sanoo.

”Olemme saaneet tähän mennessä niin hyviä työntekijöitä, että se suorastaan hämmästyttää itseäni”, Löppönen kertoo.

Betolar liittyi Keski-Suomen kauppakamarin jäseneksi, sillä se kokee kauppakamarin työn merkityksellisenä. ”Arvostan aidosti kauppakamaria. Kauppakamari on yri-tysjärjestöistä merkittävin toimija kentällä ja näen tärkeänä, että olemme siinä mukana”, Löppönen päättää.



TUKENA YRITYKSESI ARJESSA JA MUUTOKSESSA

BDO:n kokeneet asiantuntijat ovat apunasi kaikissa yritystoimintaan liittyvissä kysymyksissä paikallisesti ja kautta maailman. Kun tarvitset tilintarkastajaa, apua verokysymyksiin tai muuta neuvonantoa, ota meihin yhteyttä.
www.bdo.fi

People *helping* people achieve their *dreams*



Suosituimmaksi pääsee vain rehdisti ahkeroimalla

Tee toimeksianto, me hoidamme loput.



Eeva Vaherto
040 524 0537



Tarja Minkkinen
040 838 1883



Sirpa Lahti, HIMOS
040 508 3671



Outi Kiviranta
040 352 9723



Heidi Vääntinen
050 564 1970



Pekka Ahonen
045 144 4477



Seppo Kauhanen
0400 935 072



Pipsa Saarela
040 670 1456



Ulla-Maija Pastinen
040 5011 555



Tanja Tikkanen
050 531 5528



Sirpa Autio
050 542 3642



Nina Kalliopohja-De Jong
040 352 8915



Pia Uurinmäki
050 516 0018



Anne Byman
044 729 5158



Tarja Ruuskanen
050 386 6675



Sanna Hotanen
040 581 8201



Visa Suojanen
040 352 4293

Kiinteistömaailma Tourula
Vapaaherrantie 2
40100 Jyväskylä
p. 050 516 0017
jk1.tourula@kiinteistomaailma.fi





Entistä sujuvamminkin Suomeen

HARMAANTUVA SUOMI TARVITSEE TULEVINA VUOSINA ENTISTÄ ENEMMÄN ULKOMAILTA TULEVIA KÄSIPAREJA. SE VAATII HOUKUTTELEVIEREIDEN ELINOLOSUHTEIDEN LISÄKSI NYKYISTÄ SUJUVAMPAA JA NOPEAMPAA TYÖLUPAPROSEESSIA, MONIPUOLISIA TYÖ- JA KOULUTUSMAHDOLLISUUKSIA, TEHOKKAAMPAA INTEGROITUMISTA YHTEISKUNTAAN SEKÄ MAAHANMUUTTOON LIITTYVIEN VIRANOMAISPALVELUJEN KESKITTÄMISTÄ YHDELLE LUUKULLE, LISTAA HENKILÖSTÖVUOKRAAJA STAFF-POINTIN TOIMITUSJOHTAJA ANU AHOKAS.

TEKSTI: TIMO SORMUNEN KUVAT: ANNA DAMMERT

Työ- ja elinkeinoministeriön tilastojen mukaan Suomessa oli vuoden 2021 lopussa avoinna runsaat 168 000 työpaikkaa. Samaan aikaan työttömänä oli yli 250 000 suomalaista.

Tämä kotimaisia työmarkkinoita jo pitkään riivannut kohtaanto- ja osaajapulaoongelma on tullut tutuksi myös StaffPoint -konsernin toimitusjohtaja Anu Ahokkaalle.

Yhtä Suomen suurimmista henkilöstövuokrausyri-
tystä luotsaavan Ahokkaan mielestään nykytilanteeseen ei ole luvassa nopeaa lääkitystä, ellei Suomi muutu selvästi nykyistä houkuttelevammaksi vaihtoehdoksi ulkomaiselle työvoimalle.

”Suomi ikääntyy kiihtyvällä vauhdilla ja nyky-
mennolla olemme vuosikymmenen loppuun men-
nessä todella pulassa. Eläköityvien ikäluokkien
tilalle tarvitaan kaikilla toimialoilla uusia osaajia
ja lisänä on vielä kasvava hoivapalvelujen tarve,
joka kasvattaa erityisesti sote-sektorin työvoima-
tarpeita”, Ahokas toteaa.

Maahanmuuton esteitä ja turhaa byrokratiaa on-
kin hänen mielestään alettava purkaa jo nyt eikä
vasta tulevana vuosina.

”Maahantuloa on helpotettava kaikin keinoin. Esi-
merkiksi saatavuusharkinnasta pitää luopua ja
työlupien pikakaista tulisi avata jo nyt kaikille
osaajille, ei pelkästään asiantuntijatehtäviin tu-
leville”, Ahokas listaa.

Sujuvat maahantuloprosessit kaikkien etu

Työväliytysalan ammattilainen painottaa myös su-
juvien asettautumispalveluiden ja riittävien viran-
omaisresurssien tärkeyttä. Parhainta olisi, jos koko
maahanmuuttoroljanssi asettautumisineen hoi-
tuisi yhdeltä luukulta ja digitaalisesti ilman aikaa
vieviä ja usein myös turhauttavia virastokäyntejä.

”Osaajapulasta kärsivillä yrityksillä ei ole aikaa
odottaa. Asettautumispalveluista pitäisikin ra-
kentaa yhtenäinen ja sujuva kokonaisuus, jossa
kaikki perusasiat vaikkapa verotusta, pankkitiliä,
asuntoasioita ja kela-korttia myöten hoituvat yh-
dellä kertaa”, Ahokas tiivistää.

Esimerkkinä toimivasta kokonaisuudesta Ahokas
mainitsee International House Helsingin, jossa

saman katon alle on keskitetty mm. maahan-
muuttoviraston, verottajan, TE-palveluiden sekä
Helsingin kaupungin palvelut. Vastaavia pisteitä
pitäisi perustaa nopeasti ympäri Suomea.

”Välillä jopa minun on vaikea selvittää maahan-
muuttajille oikeita viranomaisasioimisen polkuja,
vaikka lasken itseni alan asiantuntijaksi. Eli pro-
sesseissa on sujuvoittamista.”

Osaajapulaa on kaikilla aloilla

Osaajapulasta on maalailtu synkkiä uhkakuvia jo
vuosia ennen koronapandemiaa. Tuolloin kovin
kysyntä kohdistui pidemmälle koulutettuun ”val-
kokaulusväkeen” ja asiantuntijoihin.

Nyt pulaa on myös perinteisestä ammattityö-
voimasta, jota niin ikään pitäisi saada Pohjolan
perukoille entistä sujuvammin.

”Tilanne alkoi pahentua keväällä 2021, kun Suomi
pääsi ensimmäisen korona-aallon jälkeen taas
kasvu-uralle. Tällä hetkellä tilanne rassaa lähes
kaikkia toimialoja ja ammattinimikkeitä”, Ahokas
kertoo.

Haastavin tilanne on ravintola- ja matkailualoilla,
mutta uusia käsipareja kaivataan kipeästi myös
teollisuuteen, kauppaan, logistiikkaan, ict-aloille
sekä sote-sektorille.

”ITSE ASIASSA ON JO VAIKEA KEKSIÄ TOIMIALAA, JOKA EI KÄRSISI OSAAJAPULASTA.”

”Itse asiassa on jo vaikea keksiä toimialaa, joka
ei kärsisi osaajapulasta. Monet työnantajat ovat
valmiita kouluttamaan työntekijöitä myös itse. Va-
lintakriteeriksi riittää usein se, että on kielitaitoa
ja asenne kohdallaan”, Ahokas toteaa.

Samalla hän tähdentää, että täällä jo olevat kan-
sainväliset opiskelijat on saatava myös jäämään ja
integroitumaan suomalaiseen työelämään.

”Jokaisella johtajalla onkin vastuu siitä, että yri-
tykset tarjoavat oppimismahdollisuuksia, kesä-
töitä sekä harjoittelu- ja opinnäytepaikkoja opis-
kelijoille.”

Kohtaanto-ongelmaan kovempia rohtoja

Matkailu- ja ravintolasektorilla nopeasti muuttuvat ravintolarajoitukset ja lomautukset ovat lisänneet yleistä epävarmuutta. Samalla moni kokenut ammattilainen on suunnannut suosiolla muille aloille.

StaffPoint on välittänyt pelkästään tänä talvena Lapin matkailusesonkiin noin tuhat työntekijää. Apuna ovat olleet vanhat verkostot sekä 15 eri kohdemaahan tehdyt rekrytointikampanjat.

"Sote-sektorilla on puolestaan tehty jo pitkään töitä niukoilla resursseilla. Pandemia on lisännyt tätä painetta entisestään ja noidankehää pahentaa se, ettei hoiva-ala enää houkuta entiseen tapaan opiskelijoita", Ahokas toteaa.

Sote-sektorilla kaivattaisiin myös työtehtävien järkevöittämistä. Samalla olisi hyvä miettiä, tarvitaanko kaikkiin tehtäviin välttämättä sote-alan koulutusta.

"Alalla voisi olla nykyistä enemmän johtajakoulutuksen saaneita ihmisiä. Nyt sote-johtajat ovat pitkälti lääkäritaustaisia", Ahokas pohtii.

Entä mitä tehdä sitkeälle kohtaanto-ongelmalle?

Työvoiman välittäjä tarjoaa yhdeksi täsmälääkkeeksi osamisperusteisia lyhytkoulutuksia. Niiden avulla saataisiin nopeaa helpotusta muun muassa kaupan alalle, teollisuuteen, kiinteistönhuoltoon, siivoukseen sekä ravintoloihin.

"Lisäksi ansiosidonnaista työttömyysturvaa pitäisi porrastaa, sillä usein siltä aktivoidutaan ja työllistytään vasta tukijakson lopussa. Merkittävämpi liikkuvuusavustus puolestaan helpottaisi paikkakunnan vaihtoa työn perässä", Ahokas listaa.



KUKA: Anu Ahokas, 42

Vuokratyövoimaa, rekrytointi-, työllistämisen- ja urapalveluja tarjoavan StaffPoint -konsernin toimitusjohtaja. Työeläkeyhtiö Varman ja Elinkeinoelämän keskusliitto EK:n hallituksen jäsen, Henkilöstöpalveluyritysten liitto HPL:n hallituksen puheenjohtaja sekä Keskukskauppakamarin työ-, koulutus- ja osaamisvaliokunnan jäsen.

KOULUTUS: Valtiotieteiden maisteri

HARRASTUKSET: villakoiran kanssa lenkkeily luonnossa, uinti, lukeminen

PERHE: kaksi poikaa



**Kattavat
Catering-
palvelut
yrityksille!**

Kahvitukset, lounaat, ym. tarjoilut
noudettuna tai paikan päälle toimitettuna.

Lounas-
sopimukset
yrityksille.



Tilaa tarjoilut verkkokaupastamme tai ota yhteyttä
toimipisteeseemme. Yhteystiedot löydät [www-sivultamme](http://www.sivultamme.fi).

- Palokankeskus • Äänekoski • Savola • Laukaa • Vaajakoski • Muurame
- Keljonkeskus, Prisma / CM • Seppälä, leipomomyymälä
- Kauppakeskus Seppä, JKL • Sokkari, JKL

 www.caffitella.fi  

HELSINKI
IISALMI
JYVÄSKYLÄ
KUOPIO
PORVOO
SEINÄJOKI

**Asiantuntevasta
tilintarkastuksesta
lisääarvoa**




TILINTARKASTUSYHTEISÖ

 toimisto@sysaudit.fi |  010 420 2250

www.sysaudit.fi

Ainutlaatuinen painotalo. Ainutlaatuinen kumppani.



siirtopaino

Sirpa Nurminen 0400 476 434 | Maarit Siekkinen 040 772 4705 | www.siirtopaino.com



**OSAAMME.
VAIKUTAMME.**

Opiskele JYU avoimessa joustavasti, sinulle sopivassa rytmissä mm.

- Kauppatieteitä (esim. johtaminen, markkinointi)
- Psykologiaa
- Viestintä- ja kieliopintoja
- IT-opintoja
- Vastuullisuusopintoja (uutta 02/2022)

Opintojen hinta 15 e/opintopiste.
Muista myös maksuttomat mahdollisuudet!

ILMOITTAUDU >> AVOIN.JYU.FI



Uusi vaihde osaajakisaan

ISTUVAA HALLITUSTA ON PATISTETTU PIKAISIIN TOIMIIN NIIN TYÖLLISTÄMISEN KUIN TYÖPERÄISEN MAAHANMUUTON SARALLA. TYÖMINISTERI TUULA HAATAISEN (SD.) MUKAAN SANOISTA ON SIIRRYTTY JO TEKOIHIN JA LISÄÄ ON LUVASSA TULEVAN KEVÄÄN AIKANA. LUPAPROSESSEJA NOPEUTETAAN JA SUOMEEN MIELIVILLE ULKOMAISILLE OSAAJILLE AVATAAN JO KESÄÄN MENNESSÄ PIKAKAISTAT. MYÖS TYÖLLISYYSASTE PYRITÄÄN NOSTAMAAN 75 PROSENTTIIN VUOSIKYMMENEN PUOLIVÄLIIN MENNESSÄ.

TEKSTIT TIMO SORMUNEN KUVAT MEERI UTTI

Sanna Marinin (sd.) hallituksen taival on ollut pitkälti koronakriisin hoitoa eikä urakka osoita päättymisen merkkejä. Vaikka muuta odotettiin, on kuluva talvi kääntänyt tartuntatilastot synkemmiksi kuin kertaa-kaan kevään 2020 jälkeen.

Koronakurimuksen keskellä valopilkuna on ollut Suomen varsin suotuisia taloustilanne. Pandemian alussa uhkana ollut konkurssiaalto ei käynyt toteen ja monessa yrityksessä kasvuvauhti on ollut viimeisen vuoden aikana jopa ennakoitua kovempaa.

Samalla on kuitenkin paljastunut tänä päivänä työmarkkinoiden alati paheneva osaajapulasta, josta kertovat omaa kieltään myös kauppakamareiden kyselyt. Niiden mukaan peräti 75 prosentilla yrityksistä on pulaa osaavasta työvoimasta. Lähes 70 prosenttia puolestaan arvioi, että osaajapula jarruttaa yrityksen kasvua ja liiketoimintaa.

Viranomaisprosessit ja vetovoima kuntoon

Yrityskyselyiden tulokset huolestuttavat myös työministeri **Tuula Haataista** (sd). Hän tunnustaa, että osaajaongelman suhteen meillä on nukuttu ruusun.

unta. Pulma on toki ollut päättäjien pöydällä aiemminkin, mutta siihen ei ole tartuttu riittävän tiukasti.

”Osaavan työvoiman saatavuus on Suomelle niin iso kysymys, että siihen on herätty joka puolella. Yritykset menettävät osaajapulan myötä kasvun edellytyksiä ja tämä vaikuttaa myös ulkomaisten investoijien asenteisiin, kun ne pohtivat Suomea potentiaalisena sijoituskohteena”, Haatainen muistuttaa.

Samalla hän tähdentää, että syllisiä on tässä vaiheessa enää turha etsiä. Nyt on vain laitettava prosessit kuntoon, lisättävä Suomen houkuttavuutta ulkomailta tuleville osaajille – ja mikä vielä tärkeämpää – saatava heidät myös jäämään ja juurtumaan.

”Kilpailu tulee olemaan kovaa, sillä lähdemme liikkeelle takamatkalta moneen muuhun maahan verrattuna”, Haatainen tunnustaa.



Pikakaista avuksi jo ensi kesänä

Elinkeinoelämä ja sen mukana myös kauppakamarit ovat jakaneet jo pitkään pyyhkeitä suomalaiselle maahanmuuttobyrokratialle, jota on arvosteltu yritysten kannalta aivan liian hitaaksi ja jäykäksi. Myös eri viranomaistahojen keskinäinen yhteistyö on ollut takkuilevaa, mikä on venyttänyt jo valmiiksi hitaita lupaprosesseja entisestään.

Haataisen mukaan tätä sekavaa vyyhtiä ollaan nyt purkamassa. Hallitusohjelmaan kirjattu tavoite on, että työ- ja opiskeluluvan käsittelyaika saataisiin kutistettua kuukauteen ja konkreettisia muutoksia nähdään vielä ennen kesälomia. Avauksia on kuulemma tehty esimerkiksi kansainvälisten rekrytoinnin parantamiseksi, oleskelulupien käsittelyaikaa on saatu nopeutettua, Piilaakso-pilotti on käynnissä ja keväällä on määrä saada voimaan myös kv-opiskelijoita koskevat uudet oleskelulupakäytännöt.

Kesän tullen annetaan myös viisumivelvollisista maista tuleville asiantuntijoille, startup-yrittäjille ja heidän perheilleen eräänlaiseksi pikakaistaksi nimetty palvelulupaus kansallisen pitkäaikaisen viisumin (D-viisumi) 14 vuorokauden käsittelyajasta. Syksyllä puolestaan kevennetään luotettaviksi todettujen työnantajien sertifiointivelvoitetta, mikä vähentää yritysten tiedonhakua ja viranomaisraportointia.

”Maahanmuuttoasioissa on paljon päällekkäisyyksiä eri viranomaistahojen välillä ja näitä olemme nyt perkaamassa. Se tarkoittaa uudistuksia ulkomaalaislainsäädäntöön, lupamenettelyjen sujuvoittamista ja yksinkertaistamista, palvelujen digitalisoimista sekä riittäviä henkilöstöresursseja eri käsittelyportaisiin. Olemme myös perustaneet työ- ja elinkeinoministeriöön työperäisen maahanmuuton yksikön, joka vie asioita hallinnollisesti eteenpäin”, Haatainen listaa.



Tulossa liki 40 miljoonan satsaukset

Uudistuksiin käytetään myös reippaasti euroja, joista osa tulee EU:lta. Esimerkiksi prosessien digitalisointiin on budjetoitu 20 miljoonaa euroa. Ruuhkien purkamiseen ja hakujärjestelmän kehittämiseen on puolestaan korvamerkitty 18 miljoonaa.

”Kyse on varsin merkittävistä panostuksista ja parannuksista”, Haatainen toteaa.

Myös ulkomailta tuleviin opiskelijoihin satsataan entistä enemmän. Tutkinto- ja opiskelijamäärät aiotaan kolminkertaistaa vuoteen 2030 mennessä ja tavoitteena on, että 75 prosenttia Suomeen tulevista opiskelijoista jäisi tänne pysyvästi.

”Tässä tarvitaan paljon yhteistyötä myös yritysten kanssa, jotta tänne tulevat korkeakouluopiskelijat löytäisivät paremmin harjoittelupaikkoja. Heitä kannattaa pestata, vaikka suomen kielen taito olisikin vielä puutteellinen. Tässä yrityksillä olisi parannettavaa jo nyt”, Haatainen toteaa.

Ansiosidonnaiseen ei kajota

Tulevien työllisyystoimien suhteen ministeri on haastatteluhetkellä tammi-kuussa vielä kieli keskellä suuta, sillä niiden valmistelu jatkuu helmikuun puoliväliin saakka. Tulossa on noin 110 miljoonan euron paketti, jolla vahvistetaan julkista taloutta.

Haataisen mukaan myös kauppakamareiden listaamat ehdotukset on matkan varrella käyty läpi ja osa toiveista on myös toteutettu, kuten eläkeputken poisto, perhevapaaudistus sekä kotitalousvähennyksen laajennus ja jatkoaika.



**”EMME AIO KURITTA
NIITÄ JOILLA ON
MUUTENKIN JO
TIUKKAA”**

Paikallista sopimista ollaan valmiita edistämään työ- ja virkaehtosopimusten puitteissa. Ansiosidonnaista työttömyysturvaa istuva hallitus ei kuitenkaan leikkaa.

”Emme aio kurittaa niitä, joilla on muutenkin jo tiukkaa”, työministeri toteaa.

Kauppakamarit ovat esittäneet jatkoai-
kaa myös opintotuen alarajan korotuk-
selle, mutta Haatainen on asian suhteen
vielä empiväinen.

”Se on ollut yksi täsmälääke työllistämiseen, mutta myös opintojen on edistytävä ja tutkintojen valmistuttava. Kuten muissakin ehdotuksissa, päätöksen tueksi tarvitaan tietoa kokeilun todellisista vaikutuksista”, Haatainen muistuttaa.





Työllisyystavoite toteutumassa

Työministeri Tuula Haatainen kehuu istuvan hallituksen tehneen työllistämisrintamalla kahdessa vuodessa enemmän kuin edeltäjät koko nelivuotiskausillaan.

Aiemmin mainitun eläkeputken poistamisen lisäksi hän nostaa ansiolistalle mm. op-palvelvollisuuden jatkamisen, pohjoismaisen työvoimapalvelumallin rakentamisen sekä työllisyyspalvelujen siirtämisen vuodesta 2024 lähtien kuntiin, jossa ne ovat lähempänä yrityksiä ja paikallista työvoimaa.

”Kaikkein paras uutinen on kuitenkin työllisyysaste, joka on koronasta huolimatta jatkanut vahvistumistaan. Tulevien työllisyystoimien myötä työllisiä on tulossa 80 000 ja työperäisen maahanmuuton kautta 10 000 lisää. Valtiovarainministeriön ennusteiden mukaan näyttääkin siltä, että pääsemme alkuperäisessä aikataulussa hallitusohjelmassa kirjattuun 75 prosentin työllisyysasteeseen”, Haatainen iloitsee.



Kaisa Wallinheimo ja Henna Ruusumaa. Kuva: Viivi Sakkara

LeWELL edistää kokonaisvaltaista hyvinvointia valmentavalla otteella



KAKSI LIIKUNTA-ALAN AMMATTILAISTA, HENNA RUUSUMAA JA KAISA WALLINHEIMO, PERUSTIVAT KOKONAISVALTAISEEN HYVINVOINTIIN KESKITTYVÄN YRITYKSEN, KOSKA HALUSIVAT TEHDÄ ASIAT ERI TAVALLA KUIN MUUT. LEWELL AUTTAA IHMISIÄ ARJEN JAKSAMISESSA JA HYVINVOINNISSA.

Kokonaisvaltainen hyvinvointi. Siinä on sananparsia, jota kuulee paljon. Idea LeWELLin perustamiseen lähti siitä, että asiat halutaan tehdä eri tavalla kuin muualla.

”Monet puhuvat kokonaisvaltaisesta hyvinvoinnista niin, että se on jo klisee, mutta sitä haluamme aidosti edistää. Otamme toiminnassamme huomioon ihmisen kokonaisuutena. On tärkeää auttaa ihmisten jaksamista ja hyvinvointia

arjessa”, toimitusjohtaja **Henna Ruusumaa** kertoo.

Yritys tarjoaa monenlaisia palveluita erilaisiin tarpeisiin. Kuluttajapalveluihin lukeutuvat kuntosali ja valmennuspalvelut. Perinteistä ryhmäliikuntaa salilla ei ole, sillä yritys keskittyy yksilöllisiin pienryhmävalmennuksiin. Kaikki tehdään valmentavalla otteella.

”Erona perinteiseen liikuntakeskukseen on se, että val-

mennus tapahtuu pienryhmissä, ja ohjaus on yksilöllistä. Myös valmentajiemme ammattitaito korostuu: meillä on valmentajia jopa maajoukkueetasolta. Suurin osa valmentajistamme on koulutustaustaltaan fysioterapeutteja tai liikuntatieteen maistereita”, Ruusumaa avaa.

Hyvinvointipalveluita yrityksille LeWELL tuottaa laidasta laitaan. Se tarkoittaa muun muassa mittauksia, seuranta, tykypäiviä, valmennusta, luentoja tai ohjattuja treenejä. LeWELL toimii myös kumppanina oppilaitoksille ja yrityksille jatkokouluttamalla liikunta-alan ammattilaisia.

”Pisin asiakkuus on yrityksemme alusta asti eli kuusi vuotta. Toimimme yritysten hyvinvointikumppanina. Tuloksia on selvästi nähtävissä, ja yritys pystyy tulosten perusteella tekemään itse hyvinvointia parantavia toimia”, Ruusumaa kuvailee.

Korona sai LeWELLin ottamaan ison digiloikan, vaikka digi oli tuttua ennen koronaakin. Epidemian myötä yritys loi treenien oman Netflixin eli verkkokuntosalin. Sitä käyttävät esimerkiksi yritykset sekä oppilaitokset, joiden on ollut helppo järjestää oppitunteja sen avulla korona-aikana.

”Siellä on videoita eri kategorioista, esimerkiksi tekniikkavinkkejä, kursseja, talk show -pätkiä ja treenejä. Tässäkin korostuu valmennuksellisuus: mitä, miten ja miksi näin kannattaa tehdä. Tuotamme joka kuukausi uutta materiaalia”, Ruusumaa kertoo.

Mittausdata apuna kuormituksen keventämisessä

Korona-aika on ollut monelle haastavaa, ja se on verottanut niin aikuisia, nuoria kuin lapsiakin.

”Yritykset ja yksilöt ovat heränneet pohtimaan, miten kauan keho kestää kuormitusta, ja että omaan hyvinvointiin kannattaa panostaa. Korona-aika on ollut melkoinen pommi nuorille, mutta myös työikäisille”, kertoo toinen

perustajista, valmennuspäällikkö **Kaisa Wallinheimo**.

Wallinheimo muistuttaa, että jokaisen kannattaa miettiä, millainen on hyvä elämä ja onko oma elämä sellaista, vai odotteleeko sitä kuuluisaa ”sitku”-aikaa.

”Välillä on hyvä pysähtyä miettimään, mitä minulle kuuluu ja teenkö arjessa sellaisia asioita, jotka vievät tavoitteita kohti”, Wallinheimo täsmentää.

Oman kehon hyvinvoinnin ja työn tasapaino on keskeistä kokonaisvaltaisessa hyvinvoinnissa. Hyvinvoiva työntekijä on tehokkaampi, innovatiivisempi ja motivoituneempi kuin voimavarojensa riittämisen kanssa kamppaileva kollegansa.

”On hyvä pohtia, viekö työ niin paljon, että vapaa-ajalla keho joutuu huilaamaan. Jos työrintamalla ja vapaa-ajalla menee molemmissa lujaa, se aiheuttaa kuormitusta”, Wallinheimo sanoo.

LeWELLissä on huomattu se, että monet huoltavat jopa autoaan paremmin kuin itseään.

”Käytämme mittareita, kuten Firstbeatia, ja tuloksia seurataan sovittu. Eihän yritystäkään voi johtaa ilman mittareita. Tärkeää on, että mittauksia käytetään oikein ja niiden lisäksi käymme jokaisen kanssa myös keskustelut”, Wallinheimo kuvailee.

LeWELL valmentaa työntekijät voimaan paremmin, jolloin myös yritys voi paremmin ja tekee parempaa tulosta.

”Se voi tarkoittaa esimerkiksi sitä, että olemme työpäivällä päivän, joka voi sisältää mittauksia ja liikuntatuokioita. Ajan voi myös varata vastaanotolle henkilökohtaiseen valmennukseen. Olemme matalan kynnyksen kumppani, joka perehtyy yrityksen tarpeisiin ja toiveisiin ja sopiva kokonaisuus määritellään sen pohjalta”, Wallinheimo kuvailee.

Pk-yrityksille, toimitusjohtajille ja hr-päälliköille alkaa 23.3. valmennus, jossa keskitytään yksilöiden ja yritysten hyvinvointiin. Valmennus kestää vuoden.

LEWELL VALMENTAA
TYÖNTEKIJÄT VOIMAAN
PAREMMIN, JOLLOIN
MYÖS YRITYS VOI
PAREMMIN JA TEKEE
PAREMPAA TULOSTA.

PEEDEPEEE

-PIKKUISEN PAREMPI
POMO

Oman jaksamisen ja yrityksen kehittämisen valmennus yrittäjille tai johtotehtävissä toimiville.

Ensimmäinen valmennuspäivä 24.3.2022, valmennuspäiviä 6kpl

Vuoden valmennus hintaan 133€/kk, alv 0%

HYVINVOINTIA YRITTÄJÄLLE JA YRITYKSELLE



Lue lisää ja ilmoittaudu: www.lewell.fi

Pukukoodi: verkkarit ja villasukat

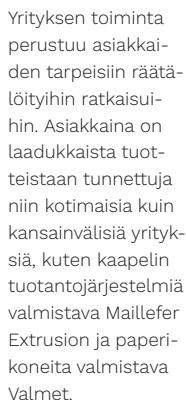
Valmentajina

Kaisa Wallinheimo ja Outi Syyte

21



KA-MU TOTEUTTAA TEOLLISUUDELLE VAATIVIEN KOMPONENTTIEN JA OSAKOKOONPANOJEN VALMISTUSTA SUUNNITTELUSTA VALMIISIIN TUOTTEISIIN. KARSTULALAISTA OSAA- MISTA LÖYTYYKIN YMPÄRI MAAILMAA MERENPOHJAN KAAPELEISTA RALLIAUTOIHIN.



Globaalit ongelmat, kuten materiaali- ja konttipula, heijastuvat myös KA-MU:n toimintaan.

Tänä vuonna KA-MU viettää 40-vuotisjuhlavuottaan. Sen liikevaihto on yli kolme miljoonaa euroa, mikä on lähes tuplaantunut kuudessa vuodessa. Yritys työllistää tällä hetkellä 27 henkilöä.

Suomen harmaantumiseen vastataan osaajien maahanmuutolla



Kuva: Liisa Takala

**MIKKO VALTONEN,
JOHTAVA ASIAANTUNTIJA,
KESKUSKAUPPAKAMARI**

Suomi harmaantuu, se on tosiasia. Työikäisen väestön määrä vähenee merkittävästi, jos mitään ei tehdä. Kun tämän tiedon yhdistää jo olemassa olevaan pulaan osaavasta työvoimasta, näyttää tilanne hankalalta. Väestökehityksen mukanaan tuomiin haasteisiin voidaan vastata yrittämällä saada syntyvyys kasvuun, nostamalla tuottavuutta, saamalla kaikki jo olemassa oleva työvoimapotentiali käyttöön ja kasvattamalla osaamiseen perustuvaa maahanmuuttoa.

Ennen koronaa vuosittain Suomeen työskentelemään muuttaneiden ulkomaalaisten määrä on ollut hieman alle 15 000. Hallitus on asettanut tavoitteeksi kaksinkertaistaa tämä määrä vuoteen 2030 mennessä. Tämä on kunnianhimoinen, mutta erittäin tärkeä tavoite. Nyt on kysymys siitä, että mitä oikeasti tehdään tavoitteen saavuttamiseksi. Kaunopuheet ja hyvä tahto eivät riitä, vaan onnistuminen mitataan tehtyjen tekojen ja saatujen tulosten kautta.

Kauppakamareiden jäsenkyselyssä nousi vahvasti esiin, että yritykset tarvitsevat ulkomaalaisia osaajia eniten työntekijätehtäviin. Duunareita tarvitaan siis enemmän kuin asiantuntijoita ja erityisasiantuntijoita. Tämä on tärkeä huomio siksi, että viime aikoina osaamiseen perustuvan maahanmuuton vauhdittaminen on pyörinyt

lähinnä korkeammin koulutettujen asiantuntijoiden ympärillä.

Hallitus rakentaa muun muassa pikakaistaa ja kansallista viisumia, mutta näistä eivät Suomeen tulevat duunarit hyödy. Sen sijaan esimerkiksi saatavuusharkinnasta ei haluta puhua, vaikka se selkeästi hidastaa tai jopa estää matalammin koulutettujen työntekijöiden maahanmuuttoa. Vuosittain noin puolet haetuista työhön perustuvista oleskeluluvista on saatavuusharkinnan piirissä.

Osaamiseen perustuvaa maahanmuuttoa pitää edistää kokonaisuutena. Kaikkien työntekijöiden maahanmuuton pitää olla nopeaa ja sujuvaa – oli kyseessä sitten ihan tavallinen ammattiosaaja tai korkeasti koulutettu huippuammattilainen. Liika valikointi johtaa siihen, että osaamiseen perustuvasta maahanmuutosta ei saada hyötyjä irti ja yritykset jäävät ilman tarvitsemaansa työvoimaa.

Osaavan työvoiman pula ja Suomen väestökehitys vaativat enemmän osaamiseen perustuvaa maahanmuuttoa – tämä ei ole mielipidekysymys. Suomen pitää olla houkutteleva maa kaikille osaajille ja tänne pitää olla helppoa tulla. Rajoja ja esteitä pystyttämällä sahaamme vain omaa oksaamme. Se mitä tapahtuu tulevaisuudessa, on omissa käsissämme.

HMJ-kurssin opit mahdollistivat myyntituloksen tuplaamisen

Ilmastointitohtorit Oy:n myyntijohtajana toimiva Tomi Luomaluhta kertoo Hyväksytty myyntijohtaja -kurssin antaneen paljon eväitä, joiden avulla yrityksen myyntimäärät ja -tuotot on saatu nostettua uudelle tasolle. "Aikaisemmin tekemisemme perustui pitkälti musta tuntuu -ajatteluun ja muistinvaraisuuteen, mutta kurssin jälkeen olemme saaneet järjestyttää toimintaamme huomattavasti muun muassa CRM:n tehokkaammalla hyödyntämisellä", Luomaluhta kertoo.

Yhdeksi tärkeimmistä konkreettisista opeista Luomaluhta mainitsee myynnin ja markkinoinnin mittareiden määrittelyn: "Nyt pystymme tarkasti seuraamaan jopa päivätasolla, miten myyntitavoitteemme etenevät ja kuinka kaukana olemme kuukausibudjeteista." HMJ-kurssilla annetaan tarkkoja oppeja siihen, miten tavoitteita tulisi määritellä. "Nyt tiedämme, miten paljon meidän tulisi kontaktoida asiakkaita päivittäin tai saada tarjouksia lähetettyä kuukaudessa, jotta asetetut tavoitteet voidaan saavuttaa", Luomaluhta avaa.

Oikeat kohderyhmät toivat selkeyttä ja tuottoa

Kurssilla toteutettu myyntistrategia toi Ilmastointitohtoreille selkeää ohjenuoraa myynnin ja markkinoinnin toteuttamiseen. Luomaluhta kertoo, että erityisesti kohderyhmiä on mietitty tarkkaan: "Nyt tiedämme, mihin haluamme panostaa, mistä saamme parhaat tuotot ja

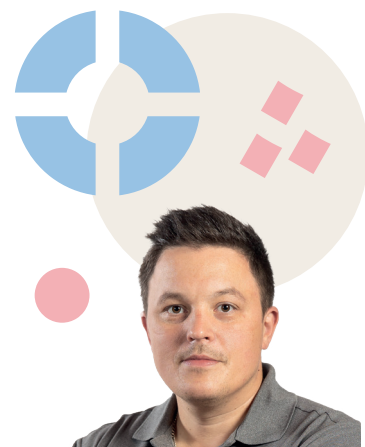
millaiset projektit ovat meille kannattavimpia. Aikaisemmin teimme töitä sieltä, mistä tarjouspyyntöjä sattui tulemaan, eikä myynti tai markkinointi ollut suunnitelmallista."

Strategian selkeyttäminen on tuonut myös toivottua tulosta, sillä esimerkiksi Luomaluhdan oma myyntitulostulo on kaksinkertaistunut kurssin suorittamisen jälkeen. "Kurssista on ollut koko yritykselle hyötyä, sillä vastuut pystytään nyt selkeämmin jakamaan myyntitiimin sisällä. Myös myynnin johtaminen on suoraviivaisempaa ja omakin rooli myyntijohtajana selkeytynyt", iloitsee Luomaluhta. Myös uusien myyntihenkilöiden rekrytointi helpottuu, kun pystytään heti alkuvaiheessa kertomaan, millaisia mittareita ja tavoitteita yrityksessä hyödynnetään.

"Ei mikään läpihuutojuttu"

Luomaluhdan mukaan kurssi oli riittävän vaativa, jolloin siitä sai myös paljon irti. "Kurssi ei ollut mikään läpihuutojuttu, vaan kouluttajat pysyivät asiassa. Omia näkemyksiä haastettiin, mikä avasi itselle uusia tapoja tarkastella omaa tekemistä", Luomaluhta kuvailee.

"Kurssi oli mielestäni kaiken kaikkiaan erinomainen täsmäkoulutus myynnin johdolle, sillä oppeja tuli kattavasti oman osaamisen kehittämiseen koko myyntitiimin vetämiseen ja motivoimiseen", Luomaluhta summaa kurssin antia.



TOMI LUOMALUHITA
ILMASTOINTITOHTORIT
OY

LUE LISÄÄ HMJ-
KURSSISTA JA
ILMOITTAUDU:
[KSKAUPPAKAMARI.FI/](https://kskauppakamari.fi/)
HMJ



Johtaminen & esimiestyö

9.3.-6.4.2022 & 27.4.-25.5.2022

Hyväksytty hallituksen jäsen

HHJ-kurssi

HHJ-kurssilla käsitellään hallituksen kokoonpano, rooli, vastuut, riskienhallinta ja työskentelytavat käytännönläheisesti yritysesimerkkien avulla.

30.3., 18.5., 14.9., 16.11.

Keski-Suomen johtajaverkosto

Johtajaverkostossa tapaavat muita johtajia ja kuulet heidän kokemuksiaan ja ajatuksiaan johtamisen haasteista ja mahdollisuuksista.

12.-13.5.2022

HHJ-puheenjohtajakurssi

HHJ-puheenjohtajakurssilla luodaan perusta pk-yritysten hallituksen puheenjohtajan käytännön työlle. Toimiva hallitus on osakeyhtiön voimavara ja suunnannäyttäjä.

Maksuttomat tilaisuudet

17.3. Kauppakamarin jäsenten bis-nestreffit

Bisnestreffeillä pääset tapaamaan muita keskisuomalaisia yrittäjiä ja yritysten edustajia eri toimialoilta sekä laajentamaan kontaktiverkostoasi speed datingin tapaan.

18.3. YmpyräKS-etäamukahvit: Huollostasta kiertotaloutta ja uutta liiketoimintaa

Alustajina Aito Support Oy:n Anssi Kuoppala ja Powermaint Oy:n Otto Kuusimäki. Tilaisuus on avoin kaikille vastuullisuudesta kiinnostuneille.

Vastuullisuus

23.3. & 24.5. Striimi: Päästövähennyskoulutus

Koulutuksesta saat käytännönläheisiä työkaluja päästöjen laskentaan, vähentämiseen ja kompensointiin.

31.5. Striimi: Yritysvastuulainsäädäntö ja ihmisoikeudet

Koulutuksessa opit ihmisoikeusvastuun merkityksestä ja hyödyistä liiketoiminnalle.

Talous & verotus

24.3. Striimi: Edustus-, markkinointi- ja henkilöstökulut arvonlisäverotuksessa

Yritysten taloushallinnon henkilöstöllä on oltava päivitetty tieto arvonlisäverotuksessa vähennyskelpoisten ja henkilökuntakulujen sekä henkilökuntaetujen viimeisimmistä tulkinnoista.

28.4. Striimi: Ostojen arvonlisäveropäivä – kirjanpitäjän must know

Koulutuksessa käydään läpi vähennysoikeuden yleiset edellytykset ja vähennyskysymysten erityistilanteita.

Kansainvälistyminen

15.3. Incoterms® 2020 ja logistiikan pulonkaulat

Kansainvälisen kauppakamarin ICC:n Incoterms® 2020-toimituslausekkeet ovat myyjän ja ostajan kannalta tärkeä kauppasopimusten työkalu kaikkialla maailmassa niin ulkomaan- kuin kotimaantoimituksissa. Webinaarissa luodaan yleiskuva toimituslausekkeiden käyttöön ja sen ajankohtaisiin haasteisiin pandemian pyörteissä.

Striimi: Tavaroiden maahantuonti EU-alueen ulkopuolelta (B2B)

Koulutuksessa opit, mitä eri rajoituksia maahantuojana tulee huomioida ja miten annat tullin tuonti-ilmoituksen sekä hyödynnät Fin-taric -palvelua. Koulutuksessa perehdytään myös siihen, miten tuotteen alkuperä ja tullinimike määritellään.

Myynti, markkinointi & viestintä

24.2.-19.5.22 Hyväksytty myyntijohtaja (HMJ) -kurssi

Hyväksytty myyntijohtaja -kurssilta saat uusia eväitä, vinkkejä ja oppeja modernin myynnin johtamiseen ja myyntiorganisaation suoriutuskyvyn nostamiseen.

Yritykset ja oppilaitokset tiiviiseen yhteistyöhön

OPPILAITOSTEN SEKÄ ELY-KESKUKSEN JA TE-TOIMISTON EDUSTAJAT KOSIVAT TIIVIIN YHTEENVEDON SIITÄ, MITEN YRITYS VOI HYÖDYNTÄÄ NIIDEN PALVELUJA JA TEHDÄ YHTEISTYÖTÄ TYÖNTEKIJÖIDEN SAAMISEKSI.

Jyväskylän yliopisto

Jyväskylän yliopiston opiskelijat voivat lisätä yrityksen osaamisäämää tulemalla yritykseen töihin tai työharjoitteluun, tekemällä kandi- tai gradutoimeksiannon tai toteuttamalla opiskelijaprojektin yritykselle. Koronatilanteen salliessa yritys voi myös varata kampusalueelta oman ständin rekrytointikohtaisille ja yritysesityksille. Yhteistyömahdollisuuksien yhteenvedon löydät: Palvelut työnantajille ja yrityksille — Jyväskylän yliopisto (<https://www.jyu.fi/fi/yhteistyö/työnantajille>)

-Rekrytoi opiskelija – Ilmoita avoin työpaikka, harjoittelupaikka tai gradutoimeksianto yliopisto-opiskelijoille.

-Opinnäytetyöt ja opiskelijaprojektit – Onko sinulla tarvetta tutkimus- tai kehitysprojektille? Hyötyisitkö opinnäytetyöstä, selvityksestä tai tutkimuksesta?

-Näy ja kohtaa – esittäyty opiskelijoille kampuksella!

-Tiimi&Työnantaja -monitieteinen työelämäprojekti – suunnittele yhdessä JYU:n edustajien kanssa organisaatiollesi projekti, jonka toteuttaa monitieteinen tiimi.

Jyväskylän yliopiston diplomi-insinöörikoulutus

Jyväskylän yliopisto käynnisti syksyllä 2021 tieto- ja ohjelmistotekniikan kandidaatti- ja diplomi-insinöörikoulutuksen. Maailmalla on suuri kysyntä IT-alan ammattilaisista, jotka ymmärtävät teknologiaa ja hahmottavat myös tarpeet, joihin järjestelmiä kehitetään, sekä pystyvät työskentelemään luontevasti ihmistieteiden asiantuntijoiden kanssa. Yliopisto jalkautuu yhteistyöhön yritysten kanssa.

Esimerkkejä yhteistyömahdollisuuksista yrityksille:

-Vierailuluennot ja harjoitustyöt

-Opinnäytteet

-Täydennyskoulutus

-Tutkimusali-hankinta

-Yhteisprojektit EU- ja kansallisessa mittakaavassa

-Harjoittelut ja kesätyöt

Lisätietoja: <https://www.jyu.fi/it/fi/yhteistyö>

Professori Tommi Mikkonen, tommi.j.mikkonen@jyu.fi

p. 050 311 7999

Jyväskylän ammattikorkeakoulu

Jyväskylän ammattikorkeakoulu (Jamk) tarjoaa yritysten tuotekehitykseen sekä palvelujen, prosessien ja liiketoiminnan kehittämiseen monipuolisia testaus- ja analysointiympäristöjä sekä palveluja. Palveluliiketoiminta perustuu kehittämiskumppanuuteen, jossa Jamk tukee maakunnan yrityksiä ja organisaatioita kehittämään, lisäämään kilpailukykyään ja kansainvälistymään. Yhteistyön muotoja on lukuisia 900 asiantuntijan ja 8500 opiskelijan yhteisössämme.

-Palvelutuotteet yrityksille

Onko tavoitteenasi organisaatiosi tai oman tiimisi osaamisen kehittäminen? Tarjoamme koulutukseen ja kehittämiseen palveluja 8 alalla. Täydennyskoulutustarjontamme on laajaa ja tämän lisäksi räätälöimme koulutustarjontamme eri organisaatioiden tarpeisiin. Tarjoamme myös tuotekehitys-, testaus- ja analysointitiloja ja asiantuntijoiden palveluja laboratorioissamme Jyväskylän 3 kampuksella sekä Saarijärvellä biotalousinstituutissa.

-Työelämää ja aluekehitystä tukeva soveltava tutkimus- ja kehitystyö

Jamk tekee vaikuttavaa TKI-toimintaa vuositason noin 150 projektissa, yli 100 työelämäkumppanin kanssa. Kehittämistoimintaan painottuva TKI-toiminta on systemaattista

toimintaa uuden tiedon käyttämiseksi uusien tuotteiden, tuotantoprosessien, menetelmien ja järjestelmien aikaansaamiseen tai olemassa olevien olennaiseen parantamiseen. Vahvan kehittämistyön lisäksi Jamkissa on panostettu uutta tietoa tuottavan tutkimuksen edistämiseen. Tutustu ja tule mukaan: <https://www.jamk.fi/fi/tutkimus-ja-kehitys>

-Future Factory on Jamkin innovaatio- ja oppimisalusta, joka yhdistää opiskelijat ja työelämän. Future Factoryssa ratkotaan opiskelijavoinnin aitoja kehittämishaasteita työelämän tai TKI-projektien toimeksiannosta ketterästi ja monialaisesti. Opiskelijoiden työtä ohjaavat JAMK Future Factory-valmentajat tukena Jamkin asiantuntijatiimit.

-Kumppanuusyhteistyö on Jamkin ja yrityksen välistä kokonaisvaltaista yhteistyötä, jonka tavoitteena on kehittää yhteistyön systemaattisuutta, tuoda laaja-alaisia ratkaisuja yrityksen tarpeiden ja Jamkin tarjonnan yhteensovittamiseksi sekä mahdollisesti rakentaa uusia yhteistyön muotoja. Systemaattinen yhteistyö liittyy yleensä räätälöityihin koulutuksiin, opiskelijoiden rekrytointiin, työharjoitteluun, yhteiseen näkyvyyteen sekä osaamisen vaihtoon liittyviin asioihin. Tutustu ja kontakti opiskelijoitamme sivuillamme: <https://www.jamk.fi/fi/palvelut/rekrytoi-opiskelija>.

Tämän lisäksi järjestämme vuosittain Työpäivät, missä organisaatiot ja opiskelijamme kohtaavat harjoitteluiden, opinnäytetöiden ja työpaikkojen merkeissä.

Tutustu palvelutarjontamme: <https://www.jamk.fi/fi/palvelut>

Gradia

Gradia tarjoaa apua niin akuutteihin osajatarpeisiin kuin mahdollisuuksia ennakoita ja varautua osajapulaan. Akuutteihin rekrytointitarpeisiin pystytään vastaamaan esimerkiksi **RekryKoulutuksen** tai **oppisopimuskoulutuksen** keinoin. Molemmista opiskelun pääpaino on käytännön työtehtävissä ja opiskelija sitoutuu luontevasti osaksi työyhteisöä opintojen alkumetreiltä alkaen.

-RekryKoulutus räätälöidään kokonaan yritysten osaamistarpeiden mukaan. Sekä TE-palvelut että Gradia auttavat hakijoiden löytämisessä. Koulutukset ovat yleensä lyhyitä 10–120 päivän mittaisia ja koulutus voidaan järjestää yrityksen omissa tiloissa.

-Rekrytoivassa oppisopimuksessa opiskelijan kanssa tehdään työsopimus, jonka tavoitteena on tutkinnon tai tutkinnon osan suorittaminen. Opintoihin voidaan sisällyttää osia muista tutkinnoista, yrityksen osaamistarpeiden mukaan. Gradialla on laaja valikoima eri alojen tutkintoja ja oppisopimuskoulutus voi käynnistyä juuri silloin, kun se parhaiten sopii työnantajalle. Gradian kanssa voi sopia oppisopimuksen myös sellaisiin tutkintoihin, jotka eivät löydy Gradian koulustarjonnasta.

-Kolmas rekrytointia edistävä keino on **ammattiin opiskelevan nuoren tai aikuisen harjoittelu yrityksessä**. Harjoittelijayhteistyö kannattaakin nähdä ennakoivana rekrytointina. Tiiviillä ja toimivalla harjoittelijayhteistyöllä, hyvällä ohjausyhteistyöllä voidaan vahvistaa yrityksen työnantajamielikuvaa ja lisätä koko toimialan vetovoimaisuutta.

-Gradialta löytyy jatkuvaa oppimista tukevia **päivitys- ja täydennyskoulutuksia sekä erityisesti lähiesihenkilöiden osaamista tukevia valmennuksia**. Henkilöstön osaamisen kehittämiseen satsaaminen lisää työssä viihtymistä, pidentää työuria ja sitouttaa työntekijöitä yritykseen.

-Koulutusprosesseja ja koulutusten sisältösuunnittelua tehdään aina yhdessä työnantajan edustajan kanssa. Silloin yrityksen tarpeet ovat tiedossa ja sopivia ratkaisuja voidaan tarjota joustavasti.

Olemme tehneet yrityksille helpoksi yhteydenoton Gradiaan: Gradian työelämäpalvelut ovat yrityksistä varten ja palvelevat kaikissa yritysten osaja- ja osaamistarpeissa. Kartoitetaan tarpeet ja sovi-taan parhaasta tavasta edetä. Gradian työelämäpalvelut p. 040 341 5056, yrityksille@gradia.fi, <https://www.gradia.fi/yrityksille>

Pohjoisen Keski-Suomen ammattiopisto Poke

Pohjoisen Keski-Suomen ammattiopisto Poke tarjoaa monenlaisia vaihtoehtoja keskisuomalaisille yrityksille sekä uusien työntekijöiden saamiseksi että nykyisten lisäkouluttamiseksi. Olemme luotettava koulutuksen tarjoaja Keski-Suomessa, ja meillä on vahva paikallistuntemus sekä verkostot toiminta-alueellamme pohjoisessa Keski-Suomessa, mutta myös Jyväskylässä ja sen lähialueilla. Yritykset saavat kauttamme tarvitsemansa kokonaispalvelun. Autamme yrityksiä ja organisaatioita kehittämään henkilöstönsä osaamista. Me autamme myös selvittämään eri rahoitusvaihtoehtoja, kun haluatte kouluttaa henkilöstöänne.

-Oppisopimuskoulutus on kätevä tapa saada uusia työntekijöitä. Oppisopimuksella voi opiskella kaikkia toisen asteen tutkintoja tai niiden osia. Oppisopimus voidaan solmia jo työsuhteessa olevalle työntekijälle ja yrittäjälle tai uuteen määräaikaiseen työsuhteeseen tulevalle työntekijälle. Oppisopimuskoulutuksessa työnantajalle ja opiskelijalle on omat rahoitusetuutensa.

-Koulutusosopimus on työpaikalla tapahtuvaa oppimista ja se on oleellinen osa ammatillisia opintoja. Työnantaja voi auttaa opis-

kelijoita hankkimaan alan osaamista ja samalla se on mahdollisuus myös työpaikalle kehittymiseen. Lisäksi koulutusosopimusjakson aikana työnantaja tutustuu tulevaisuuden tekijään ja usein palkkaa hänet myöhemmin töihin oppisopimuksella tai valmistumisen jälkeen vakituiseksi työntekijäksi.

-Lyhytkoulutukset tarjoavat lisäosaamista, kuten erilaisia korttikoulutuksia, jotka voivat olla ratkaiseva tekijä työnsaannissa. Esimerkiksi hygieniapassi, tulityökortti, työturvallisuuskortti ja an-niskelupassi.

-Henkilöstökoulutuksella tarkoitetaan yleensä työnantajan kustantamaa koulutusta, johon työnantaja voi päättää henkilöstönsä osallistumisen. Henkilöstökoulutus voi olla lyhytkestoista täydennyskoulutusta työpaikalla tai oppilaitoksissa sekä tutkintoon johtavaa ammatillista koulutusta, esimerkiksi perus-, ammatti- ja erikoisammattitutkinnot.

-Yritys tai muu työnantaja voi kouluttaa nykyisiä tai uusia työntekijöitään yhteistyössä työ- ja elinkeinohallinnon kanssa **rekry-, täsmä- tai muutokoulutuksella**.

Lisätietoja: p. 040 7120 923, myynti@poke.fi

Keski-Suomen ELY-keskus & TE-palvelut

Keski-Suomen ELY-keskus ja TE-palvelut auttavat työnantajia osajien löytämisessä, rekrytoinneissa ja osaamisen kehittämisessä. Tutustu ja hyödynnä monipuoliset palvelut.

-RekryKoulutus on hyvä vaihtoehto, jos työnantaja ei löydä ammatittaitoisia työntekijöitä eikä alan osajia valmistu lähiaikoina. RekryKoulutus räätälöidään yrityksen tarpeisiin ja se kestää pääsääntöisesti 3–9 kuukautta. Koulutus antaa opiskelijoille ammatillista osaamista omaan työtehtävään. Tavoitteena on, että koulutuksen hyväksytysti suorittaneet työllistyvät yritykseen. Koulutuksen rahoittavat ELY-keskus sekä työnantaja yhdessä. <https://www.te-palvelut.fi/tyonantajalle/loyda-tyontekija/etsi-tyontekijaa/rekrykoulutus>

-Rekrytointi ulkomailta: Mikäli sopivaa työntekijää ei löydy Suomesta, työnantaja voi etsiä työvoimaa ulkomailta. Hyödynnä asian-tuntijoiden apu rekrytoinnissa Euroopasta (EURES) ja työntekijöiden palkkaaminen EU/ETA-maiden ulkopuolelta. Työnantaja voi myös palkata yritykseensä ulkomaisen harjoittelijan. Lisätietoja <https://www.te-palvelut.fi/fi/tyonantajalle/loyda-tyontekijaa/rekrytoi-ulkomailta>

-Työllistä palkkatuella: Haluatko yritykseesi työntekijän, joka tuo ison osan palkastaan mukanaan? Palkkatuki on harkinnanvarainen tuki, jota TE-toimistot ja työllisyysden kuntakokeiluun kuuluva kunta

voivat myöntää asiakkaanaan olevan työttömän työnhakijan palkka-kustannuksiin. Lisätietoja: <https://www.te-palvelut.fi/fi/tyonantajalle/loyda-tyontekija/palkkatuki>

-Ehdokasesittely: Työnantajan antamien kriteereiden mukaisesti tarjotaan hakuehdokkaita työpaikkaan. Mahdollisuus löytää nopeasti sopiva henkilö.

-Työkokeilu: Voit auttaa esimerkiksi nuorta ammatinvalinnassa tai työmarkkinoille palaavaa osaamisensa kartoittamiseen tarjoamalla heille työkokeilumahdollisuutta.

-Työkykykoordinaattori auttaa yrityksiä löytämään ratkaisuja yrityk-sesi työvoimapolun tarjoten vaihtoehtona osatyökykyisten työnhaki-joiden työllistämistä. Mahdollisuus hyödyntää myös työolosuhteiden järjestelytukea.

-TE-live on palvelu, jossa tuotetaan suoria lähetyksiä avoimista työ-paikoista, työelämän eri teemoista ja koulutusmahdollisuuksista. TE-Live on mahdollisuus valtakunnalliseen ja kansainväliseen näky-vyteen. Striimataan sovituna ajankohtana, jonka jälkeen julkaistaan laadukas tallenne, joka on työnantajan hyödynnettävissä. Lisätietoja www.te-live.fi.

-Monipaikkahanke tukee yrityksiä etätyö- ja hybridityömallien kehit-tämisessä. Lisätietoja <https://www.ely-keskus.fi/web/monipaikka> Ota yhteyttä TE-palveluiden Työnantaja- ja yritysasiakaspalveluun p. 0295 046 006, Eures-neuvontaan: p. 0295 046 215 ja 0295 046 612.

TERVETULOA

uudet jäsenet

1616 Mikko Truhponen Oy
 3J Partners Oy
 A-Puu Oy
 Ariterms Service Oy
 Asianajotoimisto Toiviainen Oy
 Asianajotsto Artimo & Co
 Betolar Oy
 Betoniteam Oy
 Ceramic arts Oy
 CrossFit Jyväskylä Oy
 Drilltek Oy
 Elina Lillstrang Oy
 Facilor Oy
 FID Engineering Oy
 Hill Audit Oy
 Insinööritoimisto Mittatyö Timo Holopainen Ky
 J & J Kuormalavat Oy
 Joutsan kunta
 Jussi Louko Oy
 Jyväskylän Huoltosilta Oy
 Jyväskylän Kotijoukkue Oy
 Jämsänkosken Kuljetus ja Huolto
 Järvi Oy
 Kosken LVI-palvelu Oy
 KX-Treeshears Oy
 Leos2go Oy
 LeWell Oy
 Maansiirto Viiala Oy
 Mainoslahjamaaria Oy
 Mattilanniemen Hotelli Oy / Hotel-li Alba
 Millpoint Oy
 Mondo Workwear Oy
 MTA-taksi
 Nosto ja Kuljeus Jauhiainen Ky
 O.M.A. Muutoskumppani Oy
 On Office Oy
 Polar Granit Oy
 Sohvi Oy
 Symcode Oy
 Sähkötyö Rentola Oy
 Tilintarkastus Jukka Sorjonen Oy
 TSR Talouspalvelut Oy
 Uuni- ja tarvike myynti Matti Sirkka Oy
 Valakea Oy
 Ääneseudun Asunnot Oy

KUUKAUDEN KYSYMYKSI:

Juridiikka osana yrityksen strategiaa

Asia, joka usein jää pohtimatta, kun yritys tekee strategiaa ja sen mittareita, on juridiikka. Pitäisikö näitä oikeasti miettiä ja miksi?

Miksi juridiikka pitäisi miettiä osana strategiaa?

Yrityksillä on erilaisia kirjattuja tavoitteita ja arvoja, joita yrityksen työntekijöiden tulisi noudattaa osana strategiaa. Yrityksen kasvulle on kirjattu tavoitteita mittareina ja näitä noudetaan tarkasti. Myös yrityksen arvot ohjaavat johtamista, arkea ja toimintaa. Jopa yrityksen keskeinen iskulause voi viitata siihen, että yritys toimii jämäptisti ja sen toiminnasta annetaan luotettava kuva.

Juridiikka ei tarkoita, että yhtiön toiminnan joustavuus, nopea päätöksenteko tai toiminta kangistettaisiin juridiikalla, vaan käytännössä yhtiön työntekijöiden ja johdon tulisi pohtia, missä tilanteissa ja miten yhtiö voi antaa sen toiminnasta uskottavan ja jämäkän kuvan, kun juridiikka sisällytetään yrityksen toimintaan joustavasti ja jämäkästi oikeisiin kohtiin arkea tukemaan.

Juridiikan on siis tarkoitus sujuvoittaa yrityksen toimintaa niissä tilanteissa, kun se on tarpeen. Yrityksen tulee tarkoin miettiä, milloin esimerkiksi toimituksista on liiketaloudellisesti järkevää allekirjoittaa sopimus ja missä tilanteissa operoidaan vain tarjous-vastaus -mallin mukaisesti. Sopimuksin ja juridiikan avulla voidaan myös ohjata yhtiön omia tarpeita eli etukäteisen pohdinnan kautta voidaan löytää tuotannosta ja toiminnasta sellaisia kohtia, jotka syystä tai toisesta vaikeuttavat arkea, kun asiakkaiden tarpeet tulevat yllättäen ja nopeasti.

Mitä ja miten juridiikkaa pitäisi miettiä osana strategiaa?

Yhtiön johdon ja hallituksen tulisi lähtökohtaisesti aina lähestyä toimintaa yhtiön edun näkökulmasta eli käytännössä myös juridiikka osana strategiaa tulisi arvioida tämän ajattelun kautta. Juridiikka juridiikan vuoksi ei ole ajatuksena, vaan arjen helpottaminen ja nopeuttaminen ennalta arvioidun juridiikan muodossa.

Käytännön esimerkkinä voidaan nostaa esimerkiksi tilanne, jossa yrityksen kannattavuusmittari vaarantuu jatkuvasti merkittävän asiakkaan edellyttämien pikatoimitusten vuoksi. Tällöin sopimuksen tavoitteena on, että se antaa ohjeita myös asiakkaan tilausprosessille ja ennakoinnille. Sopimukseen voidaan laatia esimerkiksi ehto, joka luo jo ennakoon tuotannon uudelleenjärjestelylle hinnan. Tämä sitä kautta ohjaa myös asiakkaan toimintaa kiireellisten tilausten välttämiseen, koska he tietävät, että pikatoimituksista joudutaan jatkossa maksamaan lisäkulu.

Sama pätee yhtiön henkilökuntaan. On tärkeää, että työntekijöiden sopimukset ovat tehty tavalla, joka kuvaa yhtiön tapaa toimia. Lisäksi yhtiön toiminnalle voi olla laajoja vaatimuksia mm. työsuojelun tai joustavuuden näkökulmasta. Kun nämä asiat hoidetaan jämäkästi ja selkeästi niin yritys voi luoda itsestään hyvän kuvan työnantajana, kun taas huonosti hoidettuna hyväkin työnantaja voi näyttää huonolta.

Juridiikan tulee siis näkyä arjessa yhtiön tavoitteiden, iskulauseiden sekä arvojen mukaisesti.

Jussi Laakkonen
 asianajaja
 Asianajotoimisto Fenno Oy



Vastaa kyselyyn!

Kaipaako yrityksenne virtaa vientiin ja kasvuun? Tavoittele- teko laajempia verkostoja ja uusia yhteistyökumppaneita? Muun muassa näitä asioita haluamme edistää. Tervetuloa vaikuttamaan vastaamalla ajankohtaiseen kyselyyn, jonka tuottaa Keski-Suomen kauppakamarin Kansainväliset ver- kostot toimiviksi -hanke.

Vastaamiseen on äärimmäisen tärkeää, sillä olemme luomassa jotain, mitä Suomesta ei tällä hetkellä muualta löydy: tietokannan, jonka avulla voi esimerkiksi löytää lisää keinoja, vertaistukea ja mahdollisia yhteistyökumppaneita kansainvälistymiseen.

Keski-Suomen kauppakamarin KV-verkostot toimiviksi -hankkeen tarkoituksena on tuoda yritysten kansainvälis- tymisen palvelut ja eri toimijat selkeästi yritysten tietoon ja käytettäväksi ja näin rohkaista ja tukea keskisuomalaisia yri- tyksiä kansainvälistymään. Kyselyyn voit vastata osoitteessa kskauppakamari.fi/kv-tietokantakysely.

Hallitukset Töihin!

Kaksivuotinen Hallitukset Töihin! -hanke on käynnistynyt Keski-Suomessa. Hankkeen tavoitteena on kehittää osa- keyhtiöpohjaisten pien-, mikro- ja start up -yritysten halli- tustyöskentelyä ja siten tukea Keski-Suomen alueen yritys- toimintaa.

Hyvin organisoidulla ja toteutetulla hallitustyöskentely- lä on erittäin suuri merkitys yrityksen tulevaisuudelle. Näin on myös pien-, mikro- ja start up -yrityksissä. Asiantunti- jatapaamisessa selvitetään, mikä on yrityksen tämänhetki- nen tilanne hallituksen toiminnan osalta, miten se vastaa yrityksen strategisia tarpeita, mitä haasteita ja riskejä yritys kohtaa tulevaisuudessa sekä millaista osaamista hallituk- seen tarvitaan tukemaan yrityksen kehitystä. Hankkeeseen osallistuminen on maksutonta ja tapaamisesta koostetaan yritykselle raportti. Ota yhteyttä arto.majjala@hallituspart- nerit.fi, puh. 040 533 2540

Hankkeen toteuttajana on Hallituspartnerit Keski-Suomi ry, osatoteuttajana Keski-Suomen Yrittäjät yhteistyökump- paneineen.

Lyhyesti lukuina

Yli 28 000 kpl

Vuonna 2021 työ oli yleisin syy muuttaa Suomeen. Työperusteisia oleskelulupahakemuksia jätettiin yli 28 000. Luvussa ovat mukana sekä ensimmäiset oleskeluluvat että jatkoluvat.

8 529 kpl

Ensimmäisiä työntekijän oleskelulupia haettiin 8 529 vuonna 2021. Työntekijän oleskelulupaa hakevat esimerkiksi kokit, sairaanhoitajat, siivoojat ja ravintolatyöntekijät.

Erityisasiantuntijat, eli esimerkiksi IT- asiantuntijat, jättivät 1 605 ensimmäistä oleskelulupahakemusta.

15 vrk

Ensimmäisen erityisasiantuntijan työperusteisen oleskeluluvan Suomeen sai vuonna 2021 keskimäärin 15 vuorokaudessa, startup-yrittäjän luvan 24 vuorokaudessa ja työntekijän luvan 75 vuorokaudessa.

Lähde: Maahanmuuttovirasto

KIRJAVINKKI

Oppilaitosyhteistyö- käsikirja yrityksille

Käsikirjasta löydät kiteytetysti opiskelijayhteistyön vaihtoehdot, oppilaitosten asiantuntija-, tutki- mus- ja tuotekehityspalvelut ja mahdollisuudet osaamisen kehittämiseen. Kysymykset ohjaavat pohtimaan jokaista ai- healuetta ja yrityksesi oppilaitosyhteistyötä. Käsikirjan avulla teet yrityksellesi konkreettisen suunnitelman, jon- ka viet käytäntöön yhdessä oppilaitosten kanssa.



Herätys! Kello käy kilpailukieltosopimusten kanssa

TÄMÄN VUODEN ALUSTA VOIMAAN TULLEESTA KILPAILUKIELTOLAINSÄÄDÄNNÖN MUUTOKSESTA ON KIRJOITETTU MONESSA MEDIASSA PALJON – JA SYYSTÄ.

Varmasti merkittävin muutos on työnantajan korvausvelvollisuuden ulottuminen kaikkiin kilpailukieltosopimuksiin. Jos kilpailukiellon kesto eli rajoitusajaksi on sovittu enintään kuusi kuukautta, työnantajan on maksettava työntekijälle rajoitusajalta korvaus, joka vastaa 40 prosenttia työntekijän palkasta. Jos rajoitusajaksi on sovittu yli kuusi kuukautta, on työntekijälle maksettava rajoitusajalta korvaus, joka vastaa 60 prosenttia työntekijän palkasta. Korvaus on maksettava rajoitusajan kuluessa työsuhteen aikana noudatettuin palkanmaksukausin, ellei työsuhteen päättämisen jälkeen toisin sovita.

Lainmuutos koskee myös sellaisia kilpailukieltosopimuksia, jotka on solmittu ennen uuden lain voimaantuloa. Näihin ”vanhoihin” kilpailukieltosopimuksiin sovelletaan kuitenkin vielä vanhaa lakia 31.12.2022 saakka, ja vasta tämän siirtymäajan jälkeen uudet säännöt ulottuvat vanhoihin sopimuksiin. Jokaisen työnantajan tulisi ymmärtää, että kello käy vanhojen kilpailukieltosopimusten kuntoon laittamiseksi: yritysten on siirtymäaikana päätettävä, onko tietyn työntekijän kilpailukiello siitä seuraavan korvausvelvollisuuden arvoisin.

Lainmuutoksen myötä työnantajalle säädettiin oikeus irtisanoa kilpailukieltosopimus laissa säädettyä irtisanomisaikaa noudattaen. Siirtymäaikana työnantajalla on kuitenkin oikeus irtisanoa vanha kilpailukieltosopimus ilman irtisanomisaikaa. Mikäli työntekijän kilpailukieltosopimuksesta halutaan luopua, kannattaa sen irtisanominen ajoittaa vuoden loppuun niin, että kilpailukiello on voimassa mahdollisimman kauan, mutta irtisanomisen voi tehdä ilman irtisanomisaikaa siirtymäajan puolella.

Siirtymäaikana on kuitenkin huomioitava, että työnantajan korvausvelvollisuus on olemassa tilanteessa, jossa vanhan kilpailukiellon omaava työntekijä irtisanoutuu siirtymäaikana, ja kilpailukiellon rajoitusajaksi jatkuu vuoden 2023 puolelle. Tällöin korvausta maksetaan niiltä kuukausilta, joita rajoitusajaksi koskee siirtymäajan jälkeen. Lainmuutoksen siirtymäsäännöstä voinee kuitenkin tulkita niin, että mikäli työntekijä

irtisanoutuu siirtymäaikana, korvausvelvollisuuden voi välttää, mikäli työnantaja irtisanoa kilpailukieltosopimuksen siirtymäaikana eli tämän vuoden puolella. Tässäkin tapauksessa työnantajalle voi olla edullisinta irtisanoa kilpailukieltosopimus vuoden lopussa.

Siirtymäajan jälkeen vanhoihin kilpailukieltosopimuksiin sovelletaan nykyistä lainsäädäntöä, eikä kilpailukieltosopimuksen irtisanominen ole niin helppoa. Vuoden 2023 alusta alkaen vanhojen kilpailukieltosopimusten irtisanomisaika on kolmasosa rajoitusajan pituudesta, kuitenkin vähintään kaksi kuukautta. Irtisanomisoikeutta ei kuitenkaan ole enää sen jälkeen, jos työntekijä on irtisanonut työsuhteen. Mikäli työnantaja on irtisanonut kilpailukieltosopimuksen, ja työntekijä irtisanoutuu tämän jälkeen, työnantajan tulee maksaa korvausta, jos kilpailukiellon irtisanomisaika ei ole kulunut loppuun työsuhteen päättyessä. Työntekijällä on siis oikeus saada korvausta siltä osin kuin kilpailukieltosopimuksen irtisanomisaika ulottuu työsuhteen päättymisen jälkeiseen aikaan. On myös hyvä ymmärtää, ettei kilpailukieltosopimus sido työntekijää, jos työsuhte on päätynyt työnantajasta johtuvasta syystä.

Lainmuutos on johtanut siihen, että työntekijä voi irtisanoutua ja vaatia työnantajaa maksamaan lain mukaisen korvauksen. Korvausta on maksettava, vaikka työntekijälle ei aiheutuisi kilpailukieltosopimuksesta ansionmenetystä, eli vaikka työntekijä esimerkiksi työllistyisi rajoitusajaksi sellaiseen työhön, jota kilpailukiello ei koske. Kaikki työnantajat eivät ole vielä ymmärtäneet, kuinka isosta muutoksesta on kyse. Onneksi vanhoihin kilpailukieltosopimuksiin on aikaa vaikuttaa tämän vuoden ajan. Kello kuitenkin käy koko ajan.

Petteri Karjalainen

Lakimies, KTM
Eversheds Asianajotoimisto Oy,
Jyväskylä



Kuva: Sari Muhonen

Ympäristövastuullisuuden askelia yhteistyössä

Kahdessa vuodessa on ehtinyt tapahtua paljon – niin maailmalle, Keski-Suomelle kuin verkostollekin. Maailmassa vastuullisuusasioiden merkitys on koko ajan kasvanut. YmpyräKS-vuosiseminaarin avauspuheenvuorossaan Suomen Yrittäjien sekä eurooppalaisen pk-yritysten kattojärjestön SMEUnited puheenjohtaja Petri Salminen totesi, että vastuullisuus ja kestävyysvaatimukset eivät ole enää vain trendisanoja, vaan edellytys sille, että yritykset pärjäävät myös tulevaisuudessa. Samaa viestiä toi kommenttipuheenvuorossaan esiin Keski-Suomen Osuuspankin luottojohtaja Jyri Tiusanen. Vastuullisuusasiat tulevat nyt pankkisääntelyn kautta osaksi isojen yritysten luotoharkintaa. Pk-yrityksissä vaatimukset eivät vielä näy, mutta odotettavissa on, että tilanne muuttuu.

Teoriaosuuden yritysten ympäristövastuullisuuteen osana yrityskulttuuria tarjosi Tampereen yliopiston väitöskirjatutkija Jenni Kaipainen. Hän korosti, miten tärkeää on antaa yksilöille vapautta, aikaa ja resursseja kehittää uutta. Lisäksi tarvitaan rohkeutta organisatiolta ennakoida tulevaa kehitystä ja investoida ennakkoiden. Konkreettisia esimerkkejä (ympäristö)vastuullisuudesta yrityksen toiminnassa kuultiin webinaarissa kolme.

Yksilöiden merkitystä uusien asioiden esiintuojina korosti puheenvuorossaan myös Maailan Oy:n toimitusjohtaja Jari Puukilainen. Edelläkävijöiden esimerkistä uudet asiat laajenevat osaksi koko yrityksen toimintakulttuuria.

Niemi Palveluiden viestintä- ja markkinointipäällikkö Heidi Koivisto kertoi, millä keinoilla yrityksen kalusto on saatu kulkemaan kokonaan fossiilittomasti. Yrityksessä on investoitu biokaasu- ja sähkökalustoon ja osittain on siirretty käyttämään uusiutuvaa polttoainetta diesel-ajoneuvoissa. Yritys katsoo investointien kannattaneen, koska niillä pystytään vastaamaan kasvaviin asiakasvaatimuksiin. Niemi onkin haastanut myös muut organisaatiot tavoittelemaan kunnianhimoisempia ilmastotavoitteita (Niemi40haaste).

PuuhaPuisto Veijarin arjessa vastuullisuus on itseisarvo. Ympäristö- ja ilmastotekoja tehdään sitä mukaa, kun asioita uusitaan tai

kehitetään.

Ympäristövastuullisuus ja kestävyys ovat yhä enemmän pinnalla myös Keski-Suomessa. Tästä kertoo esimerkiksi se, että vuosiseminaaria suunniteltiin ja järjestettiin tällä kertaa yhdessä paikallisten oppilaitosten, Gradia, Poke, JYU ja JAMK, kanssa. Askelmerkkejä kestävään yrittäjyyteen ja POLKU 2.0 -hankkeissa autetaan yrityksiä kohti kestävää liiketoimintaa ja parannetaan yritysten, työntekijöiden, työnhakijoiden ja opiskelijoiden kestävyysosaamista.

Verkosto on kehittynyt kahdessa vuodessa paljon. Iso muutos on se, että verkostoa pyörittää nyt entistäkin laajempi porukka. Alkuperäisten Business Jyväskylän, Jyväskylän kaupungin, Keski-Suomen kauppakamarin ja Keski-Suomen Yrittäjien lisäksi porukkaan ovat liittyneet Keski-Suomen liitto, Viitasaaren ja Äänekosken kaupungit sekä Biotalousalan yrityskiihdyttämö BioPaavo Saarijärveltä. Verkosto kattaa siis jo ydinporukan puolesta entistä suuremman osan Keski-Suomea.

Uusi vuosi, uudet ja vanhat kujeet

Verkoston toiminnasta on tullut säännöllistä ja se houkuttelee mukaan koko ajan enemmän ihmisiä. Sähköpostilistalla on jo yli 200 henkilöä ja sosiaalisen median kanavissa verkostoa seurataan aktiivisesti. Projektiasiantuntija Enni Huotari Keski-Suomen liitosta esitteli tilaisuudessa tuoreita tuloksia yrityksille tehdystä kyselystä. Niiden mukaan tarvetta on jatkossa erityisesti vastuullisuuden arviointia ja mittareita koskevalle tiedolle.

Kolmanteen toimintavuoteensa lähtee aktiivinen ja kasvava verkosto. Päivän fasilitaattorin, verkostopäällikkö Tanja Oksan sanoin verkoston toiminnan tarkoituksena on varmistaa, että Keski-Suomen yrityksillä on edellytykset vastata vastuullisuusvaatimuksiin. Sen lisäksi verkosto on totta kai myös paikalla tutustua ja löytää yhteistyökumppaneita tai kuulla hyviä esimerkkejä oman toiminnan kehittämiseen. Yhdessä on mukavampi pieniä askelia kulkea, joten tervetuloa mukaan toimintaan uudet ja vanhat kulkijat!

Suvi Bayr, Keski-Suomen liitto

Keski-Suomen kauppakamari

ARI HILTUNEN
Toimitusjohtaja
p. 040 058 3210

PIRJO MELASALMI
Toimistopäällikkö
p. 050 555 3044

VIIVI SAKKARA
Viestintäpäällikkö
p. 050 439 6170

MERJA HONKANEN
Markkinointisuunnittelija
p. 050 439 3005

TUULA RAHIKAINEN
Palvelukoordinaattori
p. 050 473 1775

PIA NAUKKARINEN
Projektipäällikkö
Kv-verkostot toimiviksi
-hanke
Palvelupäällikkö
p. 050 555 9915

etunimi.sukunimi@
kskauppakamari.fi

www.kskauppakamari.fi

**KESKI-SUOMEN
KAUPPAKAMARI**

Uutta virtaa yritykseen — hae mukaan sparraukseen!

Kasvupolku® -sparrausohjelmissa hiotaan yritysten liiketoimintaa paremmaksi, ratkaistaan yrittäjien kasvuhaasteita ja tehostetaan verkostoitumista. Sparraus on maksutonta.

"Saimme hyviä ulkopuolisten asiantuntijoiden näkemyksiä yhtiön kasvuun ja kansainvälistymiseen. Antoisaa oli, että mukana oli kasvuyrittäjiä, joiden kanssa pääsi keskustelemaan ja vaihtamaan ajatuksia."

*-Niko Karsikas
Cajo Technologies Oy*

Haku ja lisätiedot verkossa.
Hakuaika 14.2.-20.3.2022.

www.kasvuopen.fi

KASVU OPEN®



Kasvupolku® on ohjelmakokonaisuus, joka sisältää 2-3 tapahtumapäivää ja digitaalista työskentelyä. Kasvupolulla tapaavat 6-8 sinulle valittua asiantuntijaa ja vertaisyrittäjiä. Tapahtumapäivät järjestetään liveinä tai digitaalisesti.