

# KAUPPA KAMARI

**RAKENNUSALAN  
OSAAMISTARPEET  
KEHITTYVÄT**

S. 11

## JOHTAMISEN KULMAKIVIÄ

JOHTAMINEN PERUSTUU LUOTTAMUKSEEN JA VALTUUTTAMISEEN, S. 12

# TULEVAISUUDEN TYÖELÄMÄ JA JOHTAJUUS

KOHTAAMISPAIKKA & KESKUSTELUFOORUMI

Tiistaina 10.5.2022 klo 12.30-16.00  
Kulttuuritalo Poselli, Rauma



**Mira Ylén**

Leadership as a Service  
Coach



**Kari-Pekka Martimo**

Johtaja, työkykyriskien  
ennakointi ja tutkimus,  
Ilmarinen



**Tomi Salo**

Henkilöstöjohtaja  
Valmet Automotive



**Niina Pekonen &  
Noora Pylkkänen**

Toimitus & varatoimitusjohtaja  
Hallaworks Oy

Osaajista ja osaamisesta on tullut entistä kriittisempi menestystekijä. Pandemia on kiihdyttänyt liikehdintää työpaikalta toiseen ja maailmanpoliittinen tilanne lisää henkistä kuormitusta - työhyvinvoinnin ja työkyvyn ylläpitäminen on noussut esihenkilötyön keskiöön. Tervetuloa maksuttomaan tilaisuuteen huippuasiantuntijoiden ja kiinnostavien case-yritysten pariin!

Tilaisuus on tarkoitettu yritysjohtajille, henkilöstöjohdolle ja -asiantuntijoille.  
Tapahtuman toteutuksesta vastaa Rauman Nuorkauppakamari ry.

RAUMAN  
KAUPPAKAMARI



ILMARINEN



ADMINISTER

Lisätiedot ja ilmoittautuminen: [www.raumankauppakamari.fi](http://www.raumankauppakamari.fi)

# AKTIIVINEN TOIMINTA RAUMAN KAUPPAKAMARISSA JATKUI HAASTEELLISESTA TOIMINTAYMPÄRISTÖSTÄ HUOLIMATTA

**Vuosi sitten otsikoin** puheenjohtajan katsaukseni ”Vuosi 2020 – musta joutsen lipui näyttämölle”, jolla viittasin ennakoimattoman uhkakuvan, koronaviruksen, tuloon tietoisuuteemme. Tämä ”joutsen” on osoittautunut harvinaisen sitkeäksi ongelmaksi ja väritti vahvasti myös vuoden 2021 toimintaympäristöä. Koronan vaikutukset tietyille toimialoille ovat olleet hyvin raskaat, vaikka yhteiskunta on pyrkinyt vaimentamaan iskua tukipaketein. Mikään tuki ei kuitenkaan pysty korvaamaan niitä menetyksiä, joita pahimmin koronan kouraisemat yritykset ovat joutuneet kokemaan. Tätä laskua tulemme yhteiskuntana maksamaan vielä pitkään.

## **Huolimatta koronan tuomista**

haasteista, Rauman kauppakamarin toiminta on onnistuttu pitämään vilkkaana. Verkossa tapahtuneet kokoukset ovat vakiintuneet normaaliksi käytännöksi ja osallistumisaste kauppakamarin toimintaan on ollut hyvällä tasolla. Osalle kiireisistä jäsenistämme on ollut jopa helpotus, kun kamarin kokouksiin on pystynyt osallistumaan verkon välityksellä. Näiden palautteiden perusteella olemme lähteneet tekemään

Rauman kauppakamarin sääntömuutosta siten, että kauppakamarin kokouksia olisi myös jatkossa mahdollista järjestää ns. hybridimallilla.

**Vaikuttamistyössä pääpaino** on ollut Rauman kauppakamarin visiotavoitteen mukaisissa hankkeissa. Vaikuttamistyössä erityisesti alueen väylähankkeet ovat olleet keskiössä. Rauma, maa- ja meriliikenteen solmu-kohtana, korostaa raideliikenteen kehittämisen tarpeellisuutta sekä 8-tien liikenneolosuhteiden edelleen kehittämistä. Valiokunnat ovat myös olennainen osa kauppakamarin vaikuttamistyötä. Erityisesti haluaisin nostaa esille Pyhäjärvisuudun paikallisvaliokunnan, joka tuo arvokkaan lisän kauppakamarin toimintaan keskittyen erityisesti Euran ja Säkylän alueen kysymyksiin.

Kuten todettua, vuosi 2021 oli olosuhteiden puolesta jälleen hyvin erikoinen, mutta Rauman kauppakamari selvisi omasta tehtävästään hyvin. Onnistumisen mahdollistivat kauppakamarin aktiiviset jäsenet. Haluankin tässä kiittää kaikkia kauppakamarin jäseniä ja toimintaan osallistuneita henkilöitä hyvästä yhteistyöstä.



*Mika*

MIKA MARTTILA

puheenjohtaja, Rauman kauppakamari  
toimitusjohtaja, Osuuskauppa Keula

# RAUMAN KAUPPAKAMARI

## JULKAISIJA

Rauman kauppakamari  
Sinkokatu 11, 26100 Rauma  
rauma.chamber.fi

## OSOITTEENMUUTOKSET

puh. 044 765 4533  
kauppakamari@rauma.chamber.fi

## PÄÄTOIMITTAJA

Riikka Piispa

## TAITTO

Mikko Ollikainen / bonde.fi

## PAINO

Sata-Seri Oy, Rauma  
ISSN 2669-8358 (painettu)  
ISSN 2669-8366 (verkkojulkaisu)

## YHTEYSTIEDOT

Sinkokatu 11, 26100 Rauma  
Avoinna ma-pe 8.30-15.30  
Työmme liikkuva luonteen  
vuoksi varmistathan ennen tuloasi  
puhelimitse, että olemme paikalla.

## TOIMITUSJOHTAJA

Riikka Piispa  
riikka.piispa@rauma.chamber.fi  
puh. 040 708 8555

## KOULUTUSPÄÄLLIKKÖ

Päivi Junnila  
paivi.junnila@rauma.chamber.fi  
puh. 044 765 4533

## VIENTIASIAKIRJAVASTAAVA

Heini Yli-Antola  
heini.yli-antola@rauma.chamber.fi  
puh. 040 182 8268

## HALLITUKSET TÖIHIN

### -HANKKEEN VETÄJÄ

Miia Vironen  
miia.vironen@satakunnankauppakamari.fi  
puh. 050 554 7687

## JÄSENEKSI LIITTYMINEN

Voit hakea Rauman kauppakamarin  
jäsenyyttä täyttämällä hakemuslomakkeen  
verkkosivuillamme rauma.chamber.fi  
kohdassa Jäsenyyt. Otamme yhteyttä,  
kun hakemus on käsitelty.

# SELKÄMEREN TILA - SEMINAARI & RAUMAN KAUPPAKAMARIN KEVÄTKOKOUS 26.4.2022

Tervetuloa John Nurmisen Säätiön juhluvuden  
seminaariin ja kauppakamarin kevätkokoukseen!

**PAIKKA:** Rauman kaupungintalon valtuustosali

**AIKA:** Tiistaina 26.4.2022: seminaari klo 13.15-15.00 ja  
kevätkokous klo 15.15-16.15

Keskustelua moderoi Länsi-Suomen päätoimittaja **Janne Rantanen**.

## SEMINAARI KLO 13.15-15.00

- Meren merkitys raumalaiselle liiketoiminnalle, toimitusjohtaja **Riikka Piispa**, Rauman kauppakamari
- John Nurmisen säätiön hallituksen puheenjohtajan puheenvuoro, merenkulkuneuvos **Juha Nurminen**
- Näkökulmia meren merkitykseen elinkeinotoiminnalle
- Rauman merialueen tilan kehitys, ympäristönsuojelupäällikkö **Juha Hyvärinen**, Rauman kaupunki
- Vaikuttaminen valuma-alueelta tuleviin päästöihin/meriympäristöjohtaja **Marjukka Porvari**, John Nurmisen säätiö
- Tulevaisuuden mahdollisuuksia rehevöitymisen vähentämiseksi, professori, Suomen ilmastopaneelin puheenjohtaja **Markku Ollikainen**

## RAUMAN KAUPPAKAMARIN KEVÄTKOKOUS KLO 15.15-16.15

- Sääntömääräinen kevätkokous seminaarin jälkeen Rauman kauppakamarin jäsenille

**ILMOITTAUDU MUKAAN:** [www.raumankauppakamari.fi](http://www.raumankauppakamari.fi)



RAUMAN  
KAUPPAKAMARI



## VISIO

Osaajien saatavuus ja osaamisen ylläpitäminen korostuvat tulevaisuuden suunnitelmissa

7

### Toimintakertomus

Rauman kauppakamarin  
vuosi 2021

8

### Tilinpäätös

Tuloslaskelma ja tase

11

### Terveisiä jäsenyrityksestä

A & J Laakeristo Oy

## OSAAMINEN

Ulkomaisille osaajille pikakaistat Suomeen

16

### Haastattelussa

Tuula Haatainen, työministeri (sd)

20

### Haastattelussa Anu Ahokas

Staff-pointin toimitusjohtaja



## AJANKOHTAISTA

Elin-, veto- ja pitovoimaisuus ovat kuntatasolla tärkeitä asioita.

12

### Johtamisen kulmakiviä

ovat luottamus ja yhteiset toimintatavat

23

### Lakipalsta

Kilpailukieltosopimuksia koskeva muutos

## 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 prosenteissa.

”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 sijoittautumisesta pörssiyritysten johtoon. Uusin katsaus tarkastelee naisten osuutta pörssiyritysten toimitusjohtajina ja johtoryhmissä.

Ville Kajala, johtava asiantuntija, Keskuskauppakamari

Lue lisää [kauppakamari.fi](https://www.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 keski-suuret yritykset, joilla ei ole omia juristeja sopimuksia laatimassa. IT-2022-ehdot on nyt päivitetty.

Lue lisää: [it-ehdot.fi](https://www.kauppakamari.fi)

Minna Aalto-Setälä, lakimies,  
Keskuskauppakamari

# Rauman kauppakamarin vuosi 2021

COVID-PANDEMIA VÄRITTI SEUDUN ELINKEINOELÄMÄN TOIMINTAA VAHVASTI VUODEN 2021 AIKANA. VAIKKA MONI ASIA JÄI TEKEMÄTTÄ KASVOKKAIN, PÄÄSTIIN SILTI MYÖS KEHITTÄMÄÄN SEUDUN LIIKE-ELÄMÄÄ, TOIMINTAYMPÄRISTÖÄ JA VIEMÄÄN KATSETTA TULEVAISUUTEEN.

**Rauman seutukunnan** elinkeinoelämässä päästiin loppuvuodesta kohtuulliseen kasvuvauhtiin. Vientiteollisuus piristyi ja tilauskirjat alkoivat täyttyä. Toisaalta erikoiskauppa, palvelualat, matkailu ja ravintolat kärsivät kiristyneiden rajoitusten vuoksi useammassakin aallossa. Kesä oli onneksi toinen perättäinen kotimaan matkailun huippukesä.

**Koronan vaikutukset** globaaleihin tilaus-toimitusketjuihin olivat ilmeiset. Kustannukset kohosivat niin raaka-aineiden, komponenttien kuin logistiikan osalta. Isoista trendeistä vastuullisuuden kehittäminen ja erityisesti ympäristö- ja ilmastokysymykset nousivat strategisen suunnittelun agendalle yrityksissä.

Kauppakamarin toimintaa väritti tiedonvälitys koronatilanteen etenemisestä. Olimme tukemassa jäseniämme koronaan varautumisessa tietoisuuden ja tiedottein. Osaajien kohtaanto oli yrityksissä entistä suurempi haaste. Rauman kauppakamarissa jatkettiin yhteistyötä yritysten, julkisten toimijoiden ja koulutusorganisaatioiden kanssa tämän haasteen ratkomiseksi. Meriteollisuuspuisto oppimisympäristönä -konseptin rakentaminen lähti uuteen vauhtiin energisen projektipäällikön löydyttyä asiaa vauhdittamaan yhteistyöprojektiin.

Kansainvälisyys nousi esille monin tavoin. Toteutimme vuoden mittaan neljä suosittua Global+ -webinaaria yhteistyössä Satakunnan kauppakamarin kanssa: teemoina olivat mm. USA:n markkina ja Brexitin vaikutukset. Kansainvälistymispalkinnon valintaprosessia uudistettiin ja mukaan saatiin osallistettua Satakunnan ammattikorkeakoulun opiskelijoita.

**Vaikuttamisen osalta** Rauman kauppakamari oli mukana muun muassa valtatie 8 älyväyläselvityksen ydinryhmässä, Rauma-Kokemäki-henkilöjunaliikenteen käynnistämistä edistävässä ryhmässä ja kv-osaajien rekrytointiin liittyvien palvelupolkujen mallintamisessa.

**Koulutuksiin osallistuttiin** jo totutusti etäyhteyksin ja esimerkiksi hallitustyön kehittämiseen suuntaava Hyväksytty Hallituksen Jäsen -koulutus vetäkeä lähitoteutukseen. Hallitukset töihin -hankkeessa kauppakamarilla oli nyt resursseja myös pk-yritysten hallitustyön analysointiin ja tukeen hallitusjäsenien valinnassa.

Vuoden 2021 isoimpia ponnistuksia tapahtumien osalta olivat Talous & Tekniikka -seminaari, Rauman Meriverkostopäivä ja Satakunnan logistiikkafoorumi, joista kaikki toteutettiin laajassa yhteistyörintamassa. Rauman kauppakamari täytti 40 vuotta vuonna

2021. Juhlallisuudet saivat kuitenkin odottaa covid-pandemian osalta selkeämpiä vesiä, joten juhlinta läikkyi vuoden 2022 puolelle.

Koronapandemia on pakottanut meidät olemaan aiempaa valmiimpia muuttuviin maailmantilanteisiin ja vaurutumaan poikkeustilanteisiin. Vuoden 2022 lähdettiin positiivisemmin odotuksiin kuin aikoihin, mutta jouduttiin entistä isomman myrskyn silmään Venäjän hyökättyä Ukrainaan helmikuussa. Näissä vaihtuvissa käänteissä Rauman kauppakamari on sparrailemassa alueen toimijoiden kanssa.

**Lämmin kiitos** kauppakamarin jäsenille, henkilöstölle, luottamushenkilöille ja kaikille sidosryhmille vuodesta 2021!



**RIIKKA PIISPA**

toimitusjohtaja  
Rauman kauppakamari

# Tuloslaskelma

| TULOSLASKELMA                     | 1.1.2021-31.12.2021 | 1.1.2020-31.12.2020 |
|-----------------------------------|---------------------|---------------------|
| Tuotot                            | 201 601,56          | 246 420,18          |
| Kulut                             |                     |                     |
| Henkilöstökulut                   |                     |                     |
| Palkat ja palkkiot                | -166 802,51         | -139 009,94         |
| Henkilösivukulut                  | -33 682,10          | -24 837,54          |
| Henkilöstökulut yhteensä          | -200 484,61         | -163 847,48         |
| Poistot ja arvonalentumiset       | -219,86             | -293,15             |
| Muut kulut                        | -150 082,78         | -221 776,87         |
| Kulut yhteensä                    | -350 787,25         | -385 917,50         |
| Varsinainen toiminta yhteensä     | -149 185,69         | -139 497,32         |
| TUOTTO-/KULUJÄÄMÄ                 | -149 185,69         | -139 497,32         |
| Varainhankinta                    |                     |                     |
| Tuotot                            | 195 064,89          | 209 658,79          |
| Kulut                             | -8 082,84           | -11 689,32          |
| Yhteensä                          | 186 982,05          | 197 969,47          |
| TUOTTO-/KULUJÄÄMÄ                 | 37 796,36           | 58 472,15           |
| Sijoitus- ja rahoitustoiminta     |                     |                     |
| Tuotot                            | 5 848,08            | 6 527,90            |
| Kulut                             | 0                   | 0                   |
| Yhteensä                          | 5 848,08            | 6 527,90            |
| TUOTTO-/KULUJÄÄMÄ                 | 43 644,44           | 65 000,05           |
| Omakatteiset rahastot             |                     |                     |
| Tuotot                            | 2 507,47            | 1 672,99            |
| Kulut                             | -786,91             | -784,75             |
| Yhteensä                          | 1 720,56            | 888,24              |
| TILIKAUDEN TULOS ENNEN            |                     |                     |
| TILINPÄÄTÖSSIIRTOJA               | 45 365,00           | 65 888,29           |
| Tilinpäätössiirrot                |                     |                     |
| Rahastosiirrot                    | -1 720,56           | -888,24             |
| Yhteensä                          | -1 720,56           | -888,24             |
| <b>TILIKAUDEN VOITTO / TAPPIO</b> | <b>43 644,44</b>    | <b>65 000,05</b>    |



## Tase

| TASE                                    | 31.12.2021        | 31.12.2020        |
|-----------------------------------------|-------------------|-------------------|
| VASTAAVAA                               |                   |                   |
| PYSYVÄT VASTAAVAT                       |                   |                   |
| Aineelliset hyödykkeet                  |                   |                   |
| Koneet ja kalusto                       | 659,6             | 879,46            |
| Yhteensä                                | 659,6             | 879,46            |
| Muut osakkeet ja osuudet                | 23 498,31         | 23 498,31         |
| Omat osakkeet ja osuudet                | 33 039,20         | 31 318,64         |
| Sijoitukset yhteensä                    | 56 537,51         | 54 816,95         |
| PYSYVÄT VASTAAVAT YHTEENSÄ              | 57 197,11         | 55 696,41         |
| VAIHTUVAT VASTAAVAT                     |                   |                   |
| Saamiset                                |                   |                   |
| Lyhytaikaiset                           |                   |                   |
| Myyntisaamiset                          | 27 683,91         | 18 797,66         |
| Muut saamiset                           | 308,42            | 335,05            |
| Siirtosaamiset                          | 47 629,00         | 10 989,50         |
| Yhteensä                                | 75 621,33         | 30 122,21         |
| Rahoitusarvopaperit                     |                   |                   |
| Muut arvopaperit                        | 375 000,00        | 375 000,00        |
| Yhteensä                                | 375 000,00        | 375 000,00        |
| Rahat ja pankkisaamiset                 | 354 343,44        | 332 100,46        |
| VAIHTUVAT VASTAAVAT YHTEENSÄ            | 804 964,77        | 737 222,67        |
| <b>VASTAAVAA YHTEENSÄ</b>               | <b>862 161,88</b> | <b>792 919,08</b> |
| VASTATTAVAA                             |                   |                   |
| OMA PÄÄOMA                              |                   |                   |
| Muut sidotut rahastot                   |                   |                   |
| Omakatteiset rahastot                   | 31 951,92         | 30 231,36         |
| Edellisten tilikausien voitto (-tappio) | 710 546,75        | 645 546,70        |
| Tilikauden voitto (-tappio)             | 43 644,44         | 65 000,05         |
| OMA PÄÄOMA YHTEENSÄ                     | 786 143,11        | 740 778,11        |
| VIERAS PÄÄOMA                           |                   |                   |
| Lyhytaikainen                           |                   |                   |
| Ostovelat                               | 11 270,14         | 15 158,32         |
| Muut velat                              | 12 613,49         | 4 043,54          |
| Siirtovelat                             | 52 135,14         | 32 939,11         |
| Yhteensä                                | 76 018,77         | 52 140,97         |
| VIERAS PÄÄOMA YHTEENSÄ                  | 76 018,77         | 52 140,97         |
| <b>VASTATTAVAA YHTEENSÄ</b>             | <b>862 161,88</b> | <b>792 919,08</b> |

# Osaaminen

MITÄ OSAAMISTA YRITYKSISSÄ TARVITAAN TULEVAISUUDESSA?  
MISTÄ TULEVAISUUDEN OSAAJIA LÖYTYÄ JA ONKO HEITÄ VAIKEA TAVOITTAA?  
MITKÄ REKRYTOINTIKANAVAT OVAT TAVOITTANEET OSAAJIA?  
JÄSENYRITYKSET VASTAAVAT OSAAJAKYSYMYKSIIN.



Elintarviketeollisuus tarvitsee monipuolista osaamista käsityöntaiteista diplomi-insinööreihin samalla tavalla kuin muutkin teolliset toimijat. Tärkeää on pystyä omaksumaan uutta ja tuomaan opittu tieto ja taito käytännön tekemiseen. En mielelläni puhuisi osaamisen tarpeesta vaan ehkä ennemminkin oppimisen tarpeesta ja halusta oppia, sillä lähes kaiken voi opiskella joko tekemällä taikka lukemalla.

Yhteistyössä on voimaa. Oppilaitosyhteistyössä näen nykyistä enemmän potentiaalia, vaikka olemme yhteistyötä mm. ammatillisen koulutuksen osalta jo tehneetkin. Oppilaitosten ja työnantajien pitkäjänteinen aktiivinen yhteistyö ja työelämäyhteistyö parantavat tavoitettavuutta. Kansainväliset rekrytoinnit korostuvat myös jatkossa. Alueen ja yrityksen pitovoima kasvaa tulevaisuuden osaajien kohdalla merkittäväksi tekijäksi.

Some, työnhakuportaalit, perinteinen lehti-ilmoitus, Kivikylän omat www-sivut ja puskaradio; nyt esimerkiksi Kivikylän uudelle tuotantopaikkakunnalle on tullut runsaasti työhakemuksia, vaikkei ilmoitusta ole vielä julkaistu.

## MATTI VAIMALA

HR-päällikkö, Kivikylän Kotipalvaamo Oy



Ylivoimaisesti tärkein etsimämme osaaminen piilee asiakaspalvelutaidoissa. Taloustaitojen hallinta on tärkeää ja eduksi kesätyönhakijalle katsotaan aiemmin vastaavassa työssä hankittu tilauskokemus.

Aidosti kiinnostuneiden ja motivoituneiden potentiaalisten työntekijöiden tavoittaminen on kaupanalalla haasteellista. Työntekijöiden kysyntä ja tarjonta eivät kohtaa ja kerralla saattaa ilmetä tarve useallekin työntekijälle.

Tärkeimmät rekrytointikanavamme ovat sosiaalisen median kanavat, sekä osaajien etsiminen ja rekrytoiminen "puskaradion" välityksellä.

## IRENE ELLÄJOKI

Toimitusjohtaja, Irellan Oy



# Rakennusalan osaamistarpeet kehittyvät

## – nuoret saatava tutustumaan alaan

RAKENNUSYHTIÖ A & J LAAKERISTO OY:Ä LUOTSAAVAT **JARKKO** JA **ARTO LAAKERISTO** OVAT KASVANEET RAKENNUSALAN YRITTÄJYYTEEN. YKSITYISTÄ JA JULKISTA SEKTORIA EURAJOELTA KÄSIN PALVELEVA RAKENNUSALAN YRITYS TOIMII JO NELJÄNNEN SUKUPOLVEN VOIMIN SATAKUNNASSA JA VARSINAIS-SUOMESSA. OSAAJIEN SAATAVUUS JA OSAAMISEN YLLÄPITÄMINEN KOROSTUVAT YRITYKSEN TULEVAISUUDEN SUUNNITELMISSA, JOISTA KERTOILEE **JARKKO LAAKERISTO**.

**Viime aikoina** osaajien saatavuuden haasteet ovat nousseet esille lähes kaikilla toimialoilla. Myös Laakeristoa askarruttaa rakennusalan osaajien löytäminen. Yritykselle yksi keskeisistä väylistä löytää uusia osaajia on ollut oppilaitosyhteistyö alueen toisen asteen ammatillisten koulutusorganisaatioiden kanssa. Yrityksellä on viime aikoinakin ollut tarjolla oppisopimuspaiikkoja alan opiskelijoille.

”Olemme löytäneet kehityskelpoisia rakennusalan tekijöitä yritykseemme oppisopimuksen kautta. Työelämään ja rakennusalaan liittyvät perusasiat kuuluisivat mielestäni kuitenkin ottaa vahvemmin haltuun jo oppilaitoksessa. Yrityksissä ei ole aikaa ohjata nuoria työpaikoilla perusteista lähtien, etenkin pienemmissä yrityksissä, joissa resurssit ovat muutenkin tiukassa”, toteaa Laakeristo.

**Rakennusala koskeva sääntely** on Jarkko Laakeriston mukaan lisääntynyt viime vuosikymmenen aikana. Kehityksellä on pyritty lisäämään muun muassa työturvalisuuksia, mutta Laakeriston mielestä byrokratiaa voisi silti karsia.

”Iso haaste on se, että alle 18-vuotiaat eivät voi säädösten mukaan opiskella työmailla tai päästä toimialan kesätyöhön. Näin alan osaamista ei pääse kertymään riittävästi opintojen aikana. Toisaalta nuorille ei myöskään tarjoudu mahdollisuuksia tutustua rakennusalaan ennen opintojen käynnistymistä.”



Rakennusprojektien suunnittelussa Laakeristo näkee mahdollisuuden resurssien tehokkaampaan hyödyntämiseen paremmalla tiedolla johtamisella:

**”Toimialaa moititaan** usein resurssien hukkaamisesta. Hallitsemalla työhukkaa voidaan päästä merkittäviin kustannussäästöihin. Jo rakennusprojektien suunnittelussa tulisi osata huomioida resurssien optimointi rakentamisen eri vaiheissa. Hankeaikatauluihin tulisi laskea riittävästi pelivaraa.”

Jarkko Laakeristo pitää itseään ajan tasalla toimialan kehityksestä keräämällä tietoa medioita seuraamalla, sekä käymällä messuilla ja tapahtumissa.

”Tässä työssä täytyy pysyä koko ajan kärryllä rakentamisen trendeistä ja mahdollisista rakennustarvikkeiden hinnan muutoksista. Ilmastomuutoksen aiheuttamat muutostarpeet rakentamiselle ovat ajankohtaisia. Joissain kohteissa on jo vaadittu osoituksia rakennuksen hiilensidonnasta. Viime aikoina kiinnostava, toimialan ympäristötietoisuuteen liittyvä kehityskohde on myös ollut vihreämmän betonin valmistaminen litiumkaivoksen hukkatuotteesta, teräskuonasta.”

### RAKENNUSYHTIÖ A & J LAAKERISTO OY

- Tarjoaa asunto- ja julkisrakentamisen palveluita yrityksille ja kunnille.
- Toimipaikka Eurajoella, toiminta-alueena Satakunta ja Varsinais-Suomi.
- Henkilöstömäärä: n. 20 rakennustyöntekijää ja muutama toimihenkilö



# Johtamisen kulmakiviä ovat luottamus ja yhteiset toimintatavat

RAUMAN KAUPUNGILLA ON TÄRKEÄ ROOLI ELIN-, VETO- JA PITOVOIMAN KEHITTÄJÄNÄ. MONIALAOSAAMISEN ORGANISAATIO LUO ALUSTAN, JOLLE ALUEEN ELINKEINON ON HYVÄ RAKENTAA MENESTYSTÄ. VUODEN ALUSSA RAUMAN KAUPUNGINJOHTAJANA ALOITTANEEN **ESKO POIKELAN** JOHTAMISFILOSOFIA PERUSTUU LUOTTAMUKSEEN JA VALTUUTTAMISEEN.

Rauman kaupungintalo kylpee keväisessä auringonpaisteissa. Kaupunginjohtaja Esko Poikelan katse kiertää pitkin kanaalin varrella. Nämä maisemat ovat tulleet alkuvuoden aikana tutuksi, sillä Poikela aloitti tehtävässään vuoden 2022 alussa.

”Työt Raumalla ovat lähteneet hienosti käyntiin. Vastanotto on ollut erinomaista sekä päättäjien että työyhteisön suunnalta. Vaikka en tuntenut ihmisiä entuudestaan, oli minulla heti alusta alkaen sellainen olo, että olisin tullut tuttuun ympäristöön tuttujen keskellä”, Poikela sanoo.

”Kävin jokin aika sitten kävelyllä Vanhassa Raumassa ja tunnelma oli aivan uniikki, kun aurinko paistoi ja lumi sulii. Eihän siinä voi olla hymyilemättä. Rauma on palveluiden, puitteiden ja elinkeinoelämän puolesta iso kaupunki, mutta täällä on myös oikeanlainen pienen kaupungin tunnelma.”

Kuluneiden kuukausien aikana Poikela on saanut tehdä runsaasti positiivisia havaintoja myös kaupunkiorganisaatiosta, jota hän kuvailee sitoutuneeksi ja vastuuntuntoiseksi.

”Omaan työhön sitoutuminen ja vastuunkanto näkyvät esimerkiksi siinä, että työpäivästä ei lasketa sitä viimeistä minuuttia, vaan pääasia on, että asiat tulevat hoituiksi. Raumalla on totuttu tekemään asioita yhdessä.”

”Täällä on olemassa myös selkeä poliittinen kulttuuri. Se helpottaa montaa asiaa, kun on selkeä näkemys siitä,

mitkä ovat operatiivisen organisaation ja päättäjäpuolen roolit. Kaiken kaikkiaan Raumalla on pohjalla onnistumisen kulttuuri.”

## Kysyntä luo tarjontaa ja tarjonta kysyntää

Elin-, veto- ja pitovoimaisuus ovat kuntatasolla tärkeitä asioita. Kaikissa näissä nousee merkittävään rooliin kyky työllistää ja tarjota turvallinen arki, jossa on tarjolla myös sopivasti elämyksiä.

”Raumalla kaupungin poikkeuksellisen selkeä ja yksituumainen päätöksentekokyky sekä halu edistää elinkeinoelämää, ovat valtava voimavara elinvoimaisuudelle. Rauma ei tyydy olemaan mahdollistaja, vaan täällä todella edistetään asioita. Tämä tarkoittaa investointeja ja tiivistä mukanaoloa elinkeinoelämän hankkeissa, joista yhtenä hyvänä esimerkkinä RMC:n telakka-alue ja sinne tehdyt panostukset”, Poikela muistuttaa.

”Myös yrittäjien järjestäytymisaste on erittäin korkea. Yrittäjät ovat tottuneet tekemään yhdessä asioita. Mitä yhtenäisempi yrittäjäjoukko on, sitä enemmän se luo mahdollisuuksia kaupungille. Kaupunki toimii alustana, jonka avulla elinkeinoelämä ja yrittäjät voivat toimia mahdollisimman menestyksekkäästi.”

Monipuolinen yrityskehittäjä suurista teollisuustoimijoista pk-sektoriin luo yhdessä matkailun kanssa elin-, veto- ja pitovoimaisuutta. Poikela nostaa esiin lapsiperheiden ja nuorten aikuisten huomioimisen.

»



”Yhtenä haasteenamme on se, että olemme väestötappio-kaupunki. Raumalta muuttaa väkeä pois enemmän kuin tulee, myös kuolleisuus on syntyvyyttä korkeampi. Näin ollen kaupunki ei kasva, ellei asialle tehdä jotain. Raumalla ei ole tyydytty tilanteeseen, vaan täällä on ryhdytty strategian mukaisesti tekemään tälle asialla jotain.”

”On selvää, että nuorista ikäluokista osa lähtee opiskelemaan jonnekin muualle. Meidän tuleekin pohtia ja panostaa niihin asioihin, jotka houkuttelevat palaamaan Raumalle. Tämä tarkoittaa esimerkiksi oikeanlaisia työpaikkoja perheen molemmille aikuisille.”

Raumalla on lyhyet etäisyydet sekä toimivat palvelut ja harrastusmahdollisuudet niin urheilun kuin kulttuurinkin puolelta. Myös markkinointi on kunnossa etenkin Vanhan Rauman osalta, mutta mitä muuta meillä tulisi olla?

”Me tiedämme, että kysyntä luo tarjontaa, mutta myös tarjonta luo kysyntää. Keskusta-alueen kehittäminen ja lapsiperheille suunnattujen aktiviteettien luominen ovat tärkeitä asioita. Matkailun kautta meidän on mahdollisuus saada uusia raumalaisia, kun matkailijat löytävät meidät ja kaikki ne hyvät asiat tässä kaupungissa.”

”Raumahan on jääkaupunki. Rauman Lukko liikuttaa ihmisiä laajalti, ja seuran taustalla toimivat säätiöt luovat monipuolisia mahdollisuuksia, joista yhtenä hyvänä esimerkkinä tekojää. Jää voisikin olla yksi elementti, jonka puitteissa kehitellä jotakin, joka toisi matkailijoita myös varsinaisen lomakauden ulkopuolella.”

## **Luottamus toimii molempiin suuntiin**

Ennen Raumalle tuloaan Poikela toimi vuodet 2014–2021 Liedon kunnanjohtajana. Rauman kaupunginvaltuusto valitsi hänet tehtävänsä yksimielisesti syyskuussa 2021. Kokenut virkamies tietää, että luottamuksen varaan on hyvä rakentaa.

”Olen luonteeltani optimisti, joten lähtökohtani on aina se, että asiat onnistuvat. Fokus on aina etuviistossa. On tärkeää, että meillä on kaupunkiorganisaatiossa yhteinen johtamisfilosofia ja yhteiset tavat viedä asioita eteenpäin”, Poikela painottaa.

”Luottamus on johtamisen kivijalka, sillä sen avulla prosesseihin menevä aika lyhenee merkittävästi. Luottamuksen myötä ei ole kitkaa, vaan asioita alkaa tapahtua. Luottamuksen tulee toimia molempiin suuntiin. On tärkeää, että esimiehet voivat luottaa alaisiinsa ja alaiset omiin esimiehiinsä. Sama pätee siihen, että kuntalaiset voivat luottaa päättäjiin.”

Rauman kaupunki on monialaosaamisen organisaatio, jossa jokaisella tekijällä on oma tärkeä roolinsa. Avoimuuden, läpinäkyvyyden ja keskusteluiden kautta suunta on selkeästi ohjattu. Tällöin esimiehen on helppo valtuuttaa.

”Organisaatiossa tulee määritellä vastuut hyvin ja jokaisella tulee olla halu ottaa vastuu omista tehtävistään. Omaan johtamisfilosofiaani kuuluu ajatus siitä, että ihminen omistaa oman työnsä ja kokee sen omakseen. Samalla tärkeässä roolissa on antamisen kulttuuri, eli autetaan kaveria ja sitä myötä saadaan yhdessä enemmän aikaan.”

”Johtaminen on ennen kaikkea palvelutehtävä. Tämän päivän johtaminen on kaikkea muuta kuin perinteistä käskyttämistä tai vallan käyttöä. Kaupunginjohtajalla ei ole merkittävästi päätösvaltaa, vaan kyse on enemmänkin vaikutusvallan käytöstä. Tässä työssä pääsee vaikuttamaan ja sitä kautta ohjaamaan toimintoja eri suuntiin.”

## **Monipuolista johtamista muutosten maailmassa**

Viime vuodet on eletty jatkuvien nopeiden muutosten aikaa. Tämä on vaatinut sekä johtamiselta että henkilöstöltä muutokauden uusiin tilanteisiin. Esimerkiksi koronapandemialla ja Ukrainan tapahtumilla on ollut vaikutusta myös Raumalla.

”Tulevaisuudessa iso muutos tulee olemaan hyvinvointi-alueen uudistus. Näen, että sen pohjalta saattaa tapahtua valtavasti positiivisia asioita. Muutoksen myötä kaupungin fokus alkaa kääntymään entistä enemmän elinvoimapuoleen, eli siihen missä Rauma on vahva. Samaan aikaan meillä tulee säilymään hyvät sote-palvelut.”

Omaa tietotaitoaan Poikela ylläpitää lukemalla ja koulutautumalla.

”Olen aina ollut kiinnostunut johtamisesta, joten luen paljon siihen liittyvää kirjallisuutta. Loma-aikoinakin minulla on aina jokin organisaation kehittämisopus kädessä. Eri johtajilla on eri vahvuudet. Pyrin itse välttämään yksinapaista johtamista ja panostamaan yhtä lailla elinkeinojohtamisen kuin kaupunkiorganisaation ja palvelutoiminnan eteenpäin viemiseen.”

Kuluva kevät on Poikelalle aikaa, jolloin fokus on vahvasti uudessa työssä. Vastapainoa hän hakee erilaisista harrastuksista.

”Harrastan jonkin verran liikuntaa, ja kun kesä koittaa, pääsen taas purjehtimaan ja kalastamaan. Lisäksi valokuvaan mielelläni, tapaan tuttuja ja vietän aikaa kahden lapsenlapseni kanssa.”

Minkälaisia terveisiä Rauman kaupunginjohtaja haluaa lähettää kuntalaisille ja alueen elinkeinoelämälle?

”Raumalaiset ovat hienolla tavalla ylpeitä omastaan, ja jotta omasta voi olla ylpeä, tulee sen oman olla hyvää. Tämä on niin hieno kaupunki, että tästä voi hyvin olla ylpeä. Tulen omalta osaltani tekemään kaikkeni, että Rauma pysyy upeana kaupunkina ja kehittyy entistäkin paremmaksi paikaksi asua, tehdä työtä, opiskella ja yrittää”, Poikela sanoo.





HHJ-kurssin  
käyneitä  
jo lähes  
13 000



## KURSSI

Keskiviikko 21.09. - tiistai 18.10.2022  
Raumalla

Hallitustyöskentely avataan kurssilla erityisesti pk-yrityksen näkökulmasta, hyvin käytännönläheisesti ja monipuolisten yritysesimerkkien avulla. Samalla selvitämme asiantuntijoiden ja hallitusammattilaisten johdolla, mitä on hyvä hallitustyö ja millaisia työkaluja hallitustyöskentelyn kehittäminen vaatii. Varmista paikkasi ajoissa!

Aikataulu:

1. jakso: Hyvä hallintotapa ke 21.09. klo 12.45–17.30
2. jakso: Hallituksen ja hallitustyön organisointi ti 27.09. klo 12.45–17.15
3. jakso: Hallituksen strategiatyö ti 4.10. klo 12.45–17.15  
Ryhmätyö ke 12.10. klo 13.00–17.15
4. jakso: Yrityksen talouden seuranta ja ohjaus ti 18.10. klo 12.45–18.30



Asiantuntijana MBA, HHJ PJ Pia Rautakorpi, Arvova Oy  
Lisätiedot: [www.hhj.fi](http://www.hhj.fi)



## HALLITUKSEN TYÖKALUT ASIAKASARVON JOHTAMISEEN

Tiistai 24.05.2022, klo 9.00 - 16.00  
Raumalla

Pystyykö yrityksesi mittaamaan omaa kilpailuetuaan? Seuraatteko kilpailuedun kehittymistä kassavirran, kannattavuuden ja kasvun ohella?

Asiakasarvon teemakoulutus luo ymmärryksen asiakasarvon johtamiseen sekä antaa työkalut hallitukselle kehittää strategista kilpailuetua ja kääntää luomansa asiakasarvo kassavirraksi.

"Asiakasarvo on yrityksemme strategian keskiössä muutenkin, mutta tämä koulutus antoi hyviä työkaluja sen strukturoimiseen jatkoa ajatellen. Ja ylipäätään tärkeä asia ylemmän johdon agendalle muutenkin. Suosittelen."

- Anne Ekberg, Fiblon Oy



## STRATEGIAN TOTEUTTAMINEN

Tiistai 13.09.2022, klo 9.00 - 16.00  
Raumalla

Kurssi kirkastaa osallistujille hallituksen mahdollisuudet, roolin ja tehtävät strategian toteuttamisessa.

- Lisää ymmärrystä ihmisiin vaikuttamisen merkityksestä strategian toteuttamisessa ja toiminnan kehittämisessä
- Saat käytännön esimerkkien ja case-harjoitusten kautta konkreettisia keinoja strategian toteuttamiseen hallitustyön kautta
- Intensiivinen yhden päivän koulutus antaa erinomaiset valmiudet strategioiden jalkauttamiseen.

Lisätietoja koulutuksista saat [www.raumankauppakamari.fi](http://www.raumankauppakamari.fi) ja [www.hhj.fi](http://www.hhj.fi)  
Tervetuloa koulutuksiin!

# 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 TYÖLLISYYSSASTE 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 tšekäläisten 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 osaajapulasta 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 syyllisiä 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-opiskelijoihin koskevat uudet oleskelulupakäytännöt.

Kesän tullen annetaan myös viisumivelvollisista maista tuleville asiantuntijoille, startup-yrityksille 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, perhevapaauudistus sekä kotitalousvähennyksen laajennus ja jatko aika.



**”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 täsmäläke 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-  
pivelvollisuuden 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 jat-  
kanut 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 hallitusohjelman-  
sa kirjattuun 75 prosentin työllisyysasteeseen”, Haatainen iloitsee.



# Entistä sujuvammin Suomeen

HARMAANTUVA SUOMI TARVITSEE TULEVINA VUOSINA ENTISTÄ ENEMMÄN ULKOMAILTA TULEVIA KÄSIPAREJA. SE VAATII HOUKUTTELEVIA 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 osajapulaongelma 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 nykymenten olemme vuosikymmenen loppuun mennessä todella pulassa. Eläköityvien ikäluokkien tilalle tarvitaan kaikilla toimialoilla uusia osajia ja lisänä on vielä kasvava hoivapalvelujen tarve, joka kasvattaa erityisesti sote-sektorin työvoimatarpeita”, Ahokas toteaa.

Maahanmuuton esteitä ja turhaa byrokratiaa onkin hänen mielestään alettava purkaa jo nyt eikä vasta tulevina vuosina.

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

### **Sujuvat maahantuloprosessit kaikkien etu**

Työväliytysalan ammattilainen painottaa myös sujuvien asettautumispalveluiden ja riittävien viranomaisresurssien tärkeyttä. Parhaita olisi, jos koko maahanmuuttorajansa asettautumisineen hoituisi yhdeltä luukulta ja digitaalisesti ilman aikaa vieviä ja usein myös turhauttavia virastokäyntejä.

”Osajapulasta kärsivillä yrityksillä ei ole aikaa odottaa. Asettautumispalveluista pitäisikin rakentaa yhtenäinen ja sujuva kokonaisuus, jossa kaikki perusasiat vaikkapa verotusta, pankkitiliä, asuntoasioita ja kela-korttia myöten hoituvat yhdellä kertaa”, Ahokas tiivistää.

Esimerkkinä toimivasta kokonaisuudesta Ahokas mainitsee International House Helsingin, jossa

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

”Välillä jopa minun on vaikea selvittää maahanmuuttajille oikeita viranomaisasioimisen polkuja, vaikka lasken itseni alan asiantuntijaksi. Eli prosesseissa on sujuvoittamista.”

### **Osajapulaa on kaikilla aloilla**

Osajapulasta on maalailtu synkkiä uhkakuvia jo vuosia ennen koronapandemiaa. Tuolloin kovin kysyntä kohdistui pidemmälle koulutettuun ”valkokaulusväkeen” ja asiantuntijoihin.

Nyt pulaa on myös perinteisestä ammattityövoimasta, 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 osajapulasta. Monet työnantajat ovat valmiita kouluttamaan työntekijöitä myös itse. Valintakriteeriksi riittää usein se, että on kielitaitoa ja asenne kohdallaan”, Ahokas toteaa.

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

”Jokaisella johtajalla onkin vastuu siitä, että yritykset tarjoavat oppimismahdollisuuksia, kesätöitä sekä harjoittelu- ja opinnäytepaikkoja opiskelijoille.”

### **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 vastatukijakson lopussa. Merkittävämpi liikkuvuusavustus puolestaan helpottaisi paikkakunnan vaihtoa työn perässä”, Ahokas listaa.



**KUKA:** Anu Ahokas, 42

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

**KOULUTUS:** Valtiotieteiden maisteri

**HARRASTUKSET:** villakoiran kanssa lenkkeily luonnossa, uinti, lukeminen

**PERHE:** kaksi poikaa

# Kilpailukieltosopimuksia koskeva muutos tuli voimaan – hyödynnä siirtymäaika

**Työnantajan on jatkossa maksettava työntekijälle korvausta kaikista kilpailukieltosopimuksista. Korvausvelvollisuus koskee siirtymäajan jälkeen myös ennen lain voimaantuloa tehtyjä eli vanhoja kilpailukieltosopimuksia.**

Työnantajan kannattaa nyt hyödyntää 1.1.2023 jatkuva siirtymäaika, sillä vuoden 2022 aikana työnantaja voi irtisanoa vanhat kilpailukieltosopimukset ilman irtisanomisaikaa. Irtisanomismahdollisuus on toki myöhemminkin olemassa, mutta siirtymäajan päätyttyä työnantajan on kilpailukieltosopimusta irtisanoessaan noudatettava vähintään kahden kuukauden mittaista irtisanomisaikaa.

Kilpailukieltosopimuksella tarkoitetaan kaikkia sellaisia sopimuksia tai sopimusehtoja, joilla rajoitetaan työntekijän mahdollisuuksia työllistyä toisen työnantajan palvelukseen. Työnantajan tulee jatkossa maksaa työntekijälle korvausta kilpailukiellon ajalta kilpailukiellon kestosta riippumatta. Kilpailukieltosopimus ei sido, jos työsuhde päättyy työnantajasta johtuvasta syystä. Kilpailukiellon kesto voi olla enintään yksi vuosi.

Korvauksen suuruus riippuu työntekijän palkasta ja kilpailukiellon kestosta. Enintään kuuden kuukauden kilpailukiellosta työnantaja on velvollinen maksamaan vähintään 40 % työntekijän tavanomaisesta palkasta kilpailukielloajalta. Jos kilpailukieltosopimuksessa on sovittu yli kuuden kuukauden kilpailukiellosta, työnantajan on maksettava vähintään 60 % palkasta koko kilpailukielloajalta.

## **Vanhat kilpailukieltosopimukset kannattaa käydä huolella läpi**

Lakimuutoksen myötä työnantajan on tarpeen entistä huolellisemmin pohtia, minkälaisissa tilanteissa kilpailukiello on tosiasiasa tarpeellinen. Jos kilpailukieltosopimukselle on olemassa tarve ja perusteltu syy, työnantajan on syytä varautua korvauksen maksamiseen. Korvaus tulee maksettavaksi kaikista kilpailukieltosopimuksista paitsi, jos työsuhde päättyy työnantajasta johtuvasta syystä.

## **Uudet kilpailukieltosopimukset**

Vaikka työnantajalla on yksipuolinen oikeus irtisanoa

vanhat tarpeettomiksi todetut kilpailukieltosopimukset, se ei tarkoita sitä, että työnantajalla olisi oikeus yksipuolisesti muuttaa voimassa olevien kilpailukieltosopimuksen sanamuotoa. Jos vanha kilpailukieltosopimus irtisanoaan, kilpailukielloa ei enää siinä työsuhteessa ole ja työntekijä voi vapaasti työsuhteen päätyttyä siirtyä kilpailevan työnantajan palvelukseen.

Jos työnantaja kuitenkin haluaa jatkossakin kilpailukiellon jossakin työsuhteessa säilyttää mutta muutetuin ehdoin, on siitä sovittava työntekijän kanssa. Uusissa työsuhteissa kilpailukieltosopimuksia solmittaessa on huomattava, että korvaus tulee lähtökohtaisesti maksettavaksi myös hyvin lyhyestä työsuhteesta esimerkiksi tilanteessa, jossa työntekijä päättää työsuhteensa koeaikana.

Laki ei kuitenkaan estä sopimasta kilpailukiellosta porrastetusti siten, että se sidotaan työsuhteen keston tai siten, että kilpailukieltosopimus tulee voimaan vasta myöhemmin esimerkiksi työsuhteen kestänyt kuusi kuukautta tai vuosi. Porrastusta tehtäessä on huomioitava, että jos rajoitusaika sovitaan yli kuudeksi kuukaudeksi, maksetaan 60 %:n korvaus koko rajoitusajalta, ei siis vain kuusi kuukautta ylittävältä osalta.

## **TYÖNANTAJAN KANNATTAA**

- käydä läpi kaikki voimassa olevat kilpailukieltosopimukset siirtymäajan aikana
- tarkistaa samalla, että työsuhteiden muut ehdot mm. salassapitosopimukset ovat ajan tasalla
- arvioida, missä tehtävissä toimivien työntekijöiden kanssa kilpailukieltosopimuksia on jatkossa lakimuutoksesta huolimatta tarpeen säilyttää
- irtisanoa tarpeettomiksi todetut kilpailukieltosopimukset ilman irtisanomisaikaa vuoden 2022 aikana kirjallisesti.

## **KIRSI PARNILA**

lakimies  
Helsingin seudun  
kauppakamari





### Huhtikuu

#### 07.04.2022 Vientikaupan keskeiset asiakirjamääräykset



Koulutuksessa käydään läpi koko vientiprosessi tarjouspyynnöstä tavaratoimituksiin ja perehdytään viennin eri vaiheissa tarvittaviin asiakirjoihin sekä niiden täyttämiseen. Lisäksi tutustutaan myös kauppakamarien myöntämiin asiakirjoihin. Koulutus on suunnattu kaikille vientikaupan parissa työskenteleville henkilöille, niin alalle juuri tulleille kuin kokeneemmallekin henkilöstölle.

#### 12.04.2022 Sujuvampaa Excelin käyttöä



Tuntuuko Excelin käyttö haastavalta? Käytätkö turhan paljon aikaa yksinkertaisten asioiden tekemiseen? Haluaisitko vähentää Excel-osaamistasi ja vapauttaa aikaa muuhun työhön? Tässä webinaarissa käydään läpi Excelin yleisimpiä kaavoja ja funktioita, luodaan työkirjan listasta taulukko ja suodatetaan ja lajitellaan tietoa

#### 14.04.2022 Totti Karpela: Työpaikan haastavat sisäiset vuorovaikutustilanteet



Korona-aika on erilaisten haasteiden sekä muutosten johdosta ollut hyvin poikkeuksellinen myös organisaatioille sekä ammattilaisille. Poikkeusaika on heijastunut ja heijastuu myös työpaikkojen sisäiseen vuorovaikutukseen ja työyhteisöissä saattaa esiintyä normaalia enemmän tunnepitoista käytöstä, jonka tunnistamiseen, kohtaamiseen, käsittelyyn ja ennaltaehkäisyyn olisi hyvä olla selkeät toimintamallit.

#### 26.04.2022 Excel tehokäyttöön

Käytätkö sujuvasti Exceliä ja haluat saada siitä vielä enemmän irti? Haluatko rakentaa toimivan ja ketterän raportointin? Haluatko yllättää Excelin monipuolisilla raportointityökaluilla? Tule nostamaan osaamisesi uudelle tasolle!

#### 27.04.2022 Asiantuntijasta esihenkilöksi



Oletko siirtymässä tai jo siirtynyt asiantuntijan tehtävästä esihenkilöksi? Tässä vuorovaikutteisessa koulutuksessa saat työvälineitä ja hyviä vinkkejä roolinvaihdoksen johdosta syntyviin eri tilanteisiin. Päivän jälkeen osaat huomioida alaisten yksilöllisyyden sekä johtaa ja motivoida heitä paremmin.

### Toukokuu

#### 03.05.2022 Toimitusjohtajapäivä



Ajankohtaista tietoa ja näkemystä toimitusjohtajan työhön. Käytännön esimerkkejä johtamisen menestystekijöistä ja ongelmakohdista. Tässä päivässä saat käyttökelpoisia ideoita ja esimerkkejä toimitusjohtajille ja sellaisiksi aikoville.

#### 10.05.2022 Power BI - raportoinnin perusteet



Tervetuloa kuuntelemaan, mitä mahdollisuuksia Microsoftin raportointityökalu Power BI tarjoaa arjen raportointiin ja analytiikkaan! "Raportointi on silloin kunnossa, kun voi aamulla ottaa kännykän ja katsoa, miten meillä menee."

## 18.05.2022 Kriisiviestintä



Anna Soraisen vetämässä kriisiviestinnän koulutuksessa oivallat, miten kriisejä voi välttää ja ennakoita – ja miten niistä voi selviytyä. Innostava iltapäivä avaa silmiä myös nykyjulkisuuden ja oman, henkilökohtaisen viestinnän analysointiin.

## 19.05.2022 Made in Finland

### - Alkuperän ja kauppasopimusten merkitys viennissä



Made in Finland -koulutuksessa saat ajantasaista tietoa EU:n solmimista vapaakauppasopimuksista ja niiden hyödyntämisestä, alkuperän määrittämisestä ja alkuperätodistuksista. Päivän aikana tutustutaan myös aiheeseen liittyviin sähköisiin työkaluihin.

## 19.05.2022 Palkanlaskennan vaativat tilanteet

Koulutuksessa perehdytään palkanlaskennan haastaviin tilanteisiin ja erityiskysymyksiin esimerkkien avulla. Ohjelmassa mm. sairausajan palkka, osa-aikaiset työsuhteet, poikkeukselliset työsuhteen päättymistilanteet, vuosiloma ja -palkat erilaissa tilanteissa ja palkanmaksu työntönteon es-tyessä.

## 24.05.2022 HHJ Hallituksen työkalut asiakasarvon johtamiseen



Pystyykö yrityksesi mittaamaan omaa kilpailuetuaan? Seuraatko kilpailuedun kehittymistä kassavirran, kannattavuuden ja kasvun ohella? Asiakkaat päättävät yrityksen kilpailuedun, ja asiakkaiden valinnoilla on suora yhteys yrityksen kasvuun, kannattavuuteen ja kassavirtaan. Valtaosalla suomalaisten yritysten hallituksista ei oman arvionsa mukaan ole hyvää käsitystä asiakkaiden tulevaisuuden tavoitteista.

## 24.05.2022 Päästövähennyskoulutus



Koulutus tarjoaa käytännönläheisiä työkaluja päästöjen laskentaan, vähentämiseen ja kompensointiin. Päästövähennyksissä keskitytään yritysten oman toiminnan, logistiikan ja energiankulutuksen aiheuttamiin päästöihin Keskuskauppakamarin Ilmastositoumuksen vaatimusten mukaisesti.

## 24.05.2022 Controllerin Excel-raportointi



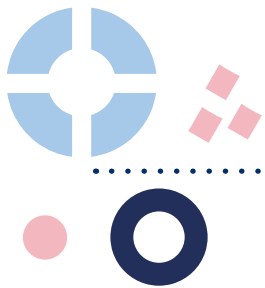
Ketterät ja modernit Excelin raportointiominaisuudet auttavat tuottamaan luotettavia ja informatiivisia raportteja, mit-tareita ja koontinäyttöjä. Koulutus tarjoaa eväät raportoinnin tuottamiseen liiketoiminnan tueksi ja kehittämiseksi.

## 07.06.2022 Sujuvampaa Excelin käyttöä

Tuntuuko Excelin käyttö haastavalta? Käytkö turhan paljon aikaa yksinkertaisten asioiden tekemiseen? Haluaisitko vahvistaa Excel-osaamistasi ja vapauttaa aikaa muuhun työhön? Tässä webinaarissa käydään läpi Excelin yleisimpiä kaavoja ja funktioita, luodaan työkirjan listasta taulukko ja suodatetaan ja lajitellaan tietoa.

## Kannattaa seurata päivittyviä koulutussivujamme. Tarjontaan on luvassa lisää koulutuksia.

Lisätiedot ja ilmoittautumisohjeet  
raumankauppakamari.fi  
Tervetuloa koulutuksiin!



## Tapahtuma- ja koulutuskuulumisia



Rauman Sataman Oy:n ja kumppaneiden kehittämä Port Activity App ja Rauma Marine Constructions Oy:n Tasmanian-alusten myynticase/Håkan Enlund kukitettiin kauppakamarin kansainvälistymispalkinnon voittajiksi 9.12.



Helmikuussa järjestetty luottamushenkilöiden vuoden 2022 kick off viritti väkeä miettimään itsensä johtamisen taitoa.



Liikenne- ja viestintäministeri **Timo Harakka** Raumalla **Kristiina Salosen** kutsumana joulukuussa. Keskusteluiden teemoina olivat henkilöjunaliikenteen käynnistäminen ja vt8:n kehittäminen.



Satasoten tulevaisuusfoorumi toteutettiin yhteistyössä Satakunnan kauppakamarin kanssa muutosjohtamisen ja viestinnän teemoissa.



Kokemäen kaupunginjohtaja **Teemu Niemelä**, Eurajoen kunnanjohtaja **Vesa Lakaniemi** ja Euran kunnanjohtaja **Juha Majalahti** puhuvat vahvan yhteistyön puolesta henkilöjunaliikenteen käynnistämiseksi.



Turun yliopiston automaatiotekniikan Rauman seudun yrityksiltä koottuun lahjoitusprofessuuriin liittyvä yhteistyö on hyvin monipuolista. Tässä tunnelmia Rauman seudun yritysten ja tekniikan kilttojen workshopista.



## KIRJAVINKKI



## Oppilaitosyhteistyö -käsikirja yrityksille

Käsikirjasta löydät kiteytetysti opiskelijayhteistyön vaihtoehtoja, oppilaitosten asiantuntija-, tutkimus- ja tuotekehityspalvelut ja mahdollisuudet osaamisen kehittämiseen. Kysymykset ohjaavat pohtimaan jokaista aihealuetta ja yrityksesi oppilaitosyhteistyötä. Käsikirjan avulla teet yrityksellesi konkreettisen suunnitelman, jonka viet käytäntöön yhdessä oppilaitosten kanssa.

**KILPAILU osaavasta työvoimasta** kiristyy entisestään. Syntyvyys Suomessa on laskenut yhtäjaksoisesti lähes kymmenen vuoden ajan ja työvoimasta siirtyy jo nyt selvästi enemmän eläkkeelle kuin uusia työntekijöitä tulee tilalle. Tämän lisäksi suuret kaupungit houkuttelevat yhä kiihtyvällä tahdilla osaajia omille alueilleen. Käsikirjan tavoitteena on aktivoida yrityksiä lisäämään yhteistyötä ammatillisten oppilaitosten, ammattikorkeakoulujen ja yliopistojen kanssa. Osaavan työvoiman saatavuuden turvaamiseksi jokaisen yrityksen on syytä laatia itselleen oma oppilaitosyhteistyösuunnitelma oppilaitoksissa opiskelevien nuorten kesätyö-, harjoittelu- ja lopputyöpaikkoja varten. Vain tällä yhteistyöllä voi saavuttaa sen tavoitteen, että koulutetut osaajat myös jäävät alueelle.

Käsikirjan suunnittelu käynnistettiin Hämeen kaupunkamariin keuhällä 2019. Aineiston laadintaan ovat osallistuneet kaupunkamariin valiokuntien jäsenet ja alueen oppilaitokset.

## 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



# Rauman kauppakamari – tavoitteena elinkeinoelämän menestys

## Rauman kauppakamarin toimintaa ohjaavat visiotavoitteet:

1. Ketterä, kasvava ja seudulle investoiva elinkeinoelämä
2. Seudulle vahva ja innovatiivinen koulutusjärjestelmä
3. Seudusta entistäkin vahvempi liikenteen ja logistiikan keskus
4. Elinvoimaiset, vetovoimaiset kunnat

## KAUPPAKAMARI VAIKUTTAA, VERKOSTOI JA KOULUTTAA!

- Aktiivinen yli 350 yrityksen verkosto
- Alueen kehittäjä ja vaikuttaja sekä seutukunnan brändin rakentaja
- Ajankohtainen ja palveleva kouluttaja
- Oleellisen tiedon kiteyttäjä ja jakaja sekä lainopillinen neuvonantaja
- Tuki kansainvälistymisessä

## JÄSENEÄ SAAT

- Arvokkaita kontakteja liiketoiminnan kehittämiseen
- Tietoiskuja ja verkostoitumistapahtumia
- Mahdollisuuksia hallitus- ja valiokuntatyöskentelyyn
- Kehitysprojekteja seudun liike-elämän hyväksi
- Laadukkaita koulutuksia jäsenhintaan
- Ulkomaankaupan asiakirjat vaivattomasti sekä kontaktit tavarantarkastajiin

## MAKSUTON LAKINEUVONTA UUTENA PALVELUNA!

Neuvontapalvelussa asiantuntijat ja lakimiehet vastaavat kysymyksiisi liittyen muun muassa verotus-, talous-, työsuhde- ja yhtiöoikeudellisiin asioihin. Lakineuvonnan puh: 09 228 601

**LISÄTIEDOT:** [rauma.chamber.fi](http://rauma.chamber.fi) | p. 040 708 8555

”Toiminta on  
mallikasta ja  
tuottavaa.”

”Yhdessä  
verkostoidutaan ja  
menestytään.”

”Alueella  
vaikuttavin  
verkosto!”