

RAUMAN KAUPPAKAMARI

RAUMANKAUPPAKAMARI.FI | 4/2025 | TYÖELÄMÄ JA OSAAMINEN

KAUPPA KAMARI

**OPINTO-OHJAAJAT
TUTUSTUIVAT RAUMAN
MERIKLUSTERIN ARKEEN
JA OSAAMISTARPEISIIN**

S. 19

The Art of Orchestrating Expertise

PHILIPPE BORDARIER, THE NEW CEO OF TEOLLISUUDEN VOIMA OYJ,
BRINGS A BROAD PERSPECTIVE TO BOTH THE INDUSTRY AND TO LEADERSHIP. 10

Joka kuuseen kurkottaa, voi unelman toteuttaa.



Vanhat viisaudet eivät kasvata suomalaisia yrityksiä. Kasvu tarvitsee uskoa, toivoa ja rahoitusta. Ota Finnvera kumppaniksi, niin rahoitus ei ole suurin haasteesi. Löydetään yhdessä kasvutarinasi puuttuva palanen.

finnvera.fi

FINNVERA

Otamme varojesi hoidon henkilökohtaisesti

Varallisuus on elämäsi henkilökohtaisimpia asioita. Siksi se on sitä myös meille.

OP Privaten varainhoitajina palvelemme sinua Länsi-Suomessa, koko Satakunnan talousalueella. Meille on tärkeää ymmärtää yksilöllinen tilanteesi, jotta voimme rakentaa juuri sinulle sopivat ratkaisut varallisuutesi hoitoon.

op.fi/lansi-suomi/varainhoito

Varainhoidon tarjoaa OP Länsi-Suomi Private tai OP Varainhoito Oy.

OP Länsi-Suomi



Koulutus, työpaikat ja elämä

— Rauman vetovoimatekijät

Alueen houkuttelevuuden yhteydessä nostetaan yleensä esiin myös veto- ja pitovoima. Usein näitä tarkastellaan joko kunnallisen imagon tai yritys- ja opiskelumaailman kautta. Kuitenkin nämä kaikki muodostavat yhdessä alueen veto- ja pitovoiman. Kaupungin palveluiden on oltava tietyllä tasolla, työpaikkoja on oltava monipuolisesti, alueen oppilaitosten on houkuteltava opiskelijoita ja opintojen pitää tuottaa alueen elinkeinoelämälle uutta työvoimaa.

Raumalle saatiin pitkällisen yritysten ja kauppakamarin yhteistyön jälkeen konetekniikan insinööritutkinto. Rauman seutukunnan yritykset tarvitsevat nyt ja jatkossa alalta valmistuvia insinöörejä ja voivat tarjota harjoittelupaikkoja jo opiskeluaikana. Yritysten toiveena on saada mahdollisimman moni muualta käsin monimuoto-opiskeluja suorittava muuttamaan alueelle. Helppoa se ei tule olemaan varsinkaan, jos opiskelijan koti ja perhe ovat muualla.

Vaikka konetekniikan insinööriin ja tarkoitettiin valitettavasti tuotantotekniikan päiväopetuksen loppumista Raumalla, säilyi se onneksemme päiväopetuksena

Porissa. Satakunnan ammattikorkeakoulu, kuten kaikki ammattikorkeakoulut, painivat resurssihaasteiden kanssa. Vaikka välimatka Poriin ei ole pitkä, voi se sitä opiskelijoille olla. Haasteeksi muodostuu opiskelijoiden houkutteleminen Raumalle esimerkiksi kesätöihin opintosuunnasta huolimatta, mikäli heillä ei ole kytköksiä alueellemme. Seutukunnan yritysten kannattaakin olla aktiivisia myös Porin suuntaan työmahdollisuuksia mainostaessaan – uskon, että Rauman seutu koetaan houkuttelevana.

Rauman seudulla on paljon helmiä, joista kertominen voisi olla vetovoimaa lisäävää. Meillä on menestyviä isoja yrityksiä, mutta myös PK-sektorilla on osaamista ja tarinoita, jotka ansaitisivat tulla kuulluksi entistä paremmin. Elinalueenahan esimerkiksi Rauma kaupunki on mitä ihanteellisinta. Se on riittävän suuri, että päivittäiseen elämiseen on saatavilla riittävästi hyödykkeitä ja vapaa-ajanvietto mahdollisuuksia on runsaasti. Rauma ei houkuttele pelkästään upealla historialla, vaan sillä että olemme vahvasti elinvoimainen ja monien mahdollisuuksien kaupunki!

Seutukuntamme on saanut viime aikoina paljon positiivista huomiota ja toiveissa on, että tämä näkyy tulevaisuudessa yhä lisääntyvänä investointihalukkuutena sekä opiskelijoiden ja työvoiman hakeutumisena alueelle.



Jani

JANI JÄRVI

HR- ja koulutusvaliokunnan
puheenjohtaja

RAUMAN KAUPPAKAMARI

JULKAISIJA

Rauman kauppakamari
Sinkokatu 11, 26100 Rauma
raumankauppakamari.fi

OSOITTEENMUUTOKSET

puh. 040 182 8268
kauppakamari@rauma.chamber.fi

PÄÄTOIMITTAJA

Nina Pere

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 liikkuvan luonteen
vuoksi varmistathan ennen tuloasi
puhelimitse, että olemme paikalla.

TOIMITUSJOHTAJA

Nina Pere
nina.pere@rauma.chamber.fi
puh. 050 348 1336

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

SEASIDE CAMPUS-OPPIMISYMPÄRISTÖN PROJEKTIPÄÄLLIKKÖ

Annika Perho
puh. 041 317 9863
annika.perho@rauma.chamber.fi

Monta syytä kuulua kauppakamariin

Jäsenetumme

- Yli 350 seudulla vaikuttavan yrityksen verkosto pienistä ja keskisuurista suuriin yrityksiin saakka
- Maksutonta lakineuvontaa jäsenille muun muassa verotus-, kirjanpito-, sopimusoikeus-, yhtiöoikeus- ja kansainvälisissä asioissa
- Tarjoamme laadukkaita koulutuksia jäsenhintaan
- Arvokkaita kontakteja liiketoiminnan kehittämiseen
- Tietoisukuja ja verkostoitumistapahtumia
- Mahdollisuus hallitus- ja valiokuntatyöskentelyyn
- Kehitysprojekteja seudun liike-elämän hyväksi
- Ulkomaankaupan asiakirjat vaivattomasti sekä kontaktit tavarantarkastajiin

VISIO

Tuetaan työkykyä, jatkuvaa oppimista ja alan vaihtoa uran eri vaiheissa.

7

Aika osaamisen ryhtiliikkeelle

Suvi Pulkkinen, johtava asiantuntija, osaaminen ja maahanmuutto, Keskuskauppakamari

19

Ikkuna työelämään

Jaana Mattson, Raumanmeren peruskoulun opinto-ohjaaja
Satakunnan opinto-ohjaajat ry:n puheenjohtaja

OSAAMINEN

Koulutukset ja valmennukset antavat työkaluja monikulttuurisen työyhteisön johtamiseen.

16

Monien mahdollisuuksien muutospolku

Jukka-Pekka Kantala, HR-asiantuntija
ja Sini Kulla, HR-koordinaattori, HOK-Elanto

20

Haastattelussa Mika Poutala

Liikunta- urhailu- ja nuorisoministeri (KD.)



AJANKOHTAISTA

Tavoitteena kaikille turvallinen ja viihtyisä työympäristö, jossa kansainvälisyys nähdään rikkautena.

8

Gallup | Osaaminen

Marko Virta, toimitusjohtaja, Rauman Akku Oy
Tommi Pitkänen, paikallisjohtaja, Kongsberg Maritime Oy

10

The Art of Orchestrating Expertise

Philippe Bordarier, CEO, Teollisuuden Voima Oyj



Talouskatsaus

Kauppamarien talouskyselyssä yritysten arviot suhdan-
netilanteesta ottivat takapakkia verrattuna kevääseen.
Heikkeneminen ei ole suuruudeltaan valtavaa, mutta se
koskee laaja-alaisesti vastauksia niin liikevaihdon, tilaus-
kantojen, viennin kuin henkilöstömäärienkin suhteen.
Omalla toimialalla vallitsevia yleistunnelmia luonnehdi-
taan pessimistisesti. Keskuskauppakamarin pääekono-
mistin Jukka Appelqvistin mukaan yrityksissä riittää silti
edelleen uskoa kasvuun ja erityisesti siihen, että pidem-
mällä aikavälillä suhdanne on kirkastumassa.

Tilauuskantojen osalta tilanne oli heikentynyt jonkin verran
keväästä. Edellisvuotta paremmaksi tilauuskantansa arvioi
26 prosenttia vastaajista ja huonommaksi 35 prosenttia.
Odotukset tilauuskantojen kehityksestä olivat yhä kohtalai-
sen myönteisiä, vaikka nekin notkahtivat suhteessa edel-
liseen kyselyyn.

Yritysten vastaukset eivät tue tulkintaa siitä, että tilauskir-
jat olisivat toistaiseksi täyttyneet toivotulla tavalla. Edel-
leen löytyy silti kohtalaisen vahvaa uskoa siihen, että lai-
hat tilauuskannat tulevat kyllä jatkossa elpymään.

Erityisen vahvasti uskotaan kotimaisen kysynnän piris-
tymiseen: 46 prosenttia vastaajista ennakoivat kotimaisen
liikevaihtonsa kasvavan ensi vuonna, kun supistumista
odotti vain 16 prosenttia. Myynti-odotukset ovat myönteisi-
siä kaikilla toimialoilla, mutta vahvimmat lukemat löytyvät
kaupasta, jossa peräti 57 prosenttia vastaajista arvioi ko-
timaisen liikevaihtonsa kasvavan ensi vuonna. Ilahdutta-
vasti myös pitkäkestoisten haasteiden kanssa painivalla
rakentamisen toimialalla liikevaihdon kasvua ennakoivat jopa
45 prosenttia vastaajista ja laskua vain 18 prosenttia.

Lue lisää kauppakamari.fi

2X Tuoretta tietoa

AUKTORISOITUJEN KIINTEISTÖ- ARVIOITSIJOIDEN KYSELY



Keskuskauppakamarin syksyllä toteut-
tama kysely paljastaa kiinteistömarkki-
noiden tilanteen vakiintuneen, vaikkei
odotettua vilkastumista ole juurikaan
tapahtunut. Vastanneista kiinteistö-
arvioitsijoista 46 prosenttia raportoi
markkinoiden vilkastuneen ja 21 pro-
senttia koki markkinoiden hiljentyneen.
Vuonna 2024 hiljentymisestä raportoi
23 prosenttia vastaajista. Tämä viittaa
siihen, että pahin epävarmuus on
jäämässä taakse.

Raisa Harju, pääsihteeri
Keskuskauppakamari

KAUPPAKAMARIEN OSAAJAKYSELY



Kauppakamarien osajakyselyssä 22
prosenttia vastaajista totesi, että teko-
äly on vähentänyt suorittavaa työtä, ja
kymmenen prosenttia puolestaan
kertoi asiantuntijatyön vähentyneen
organisaatiossaan. Näiden osalta muu-
tos on merkittävä vuodentakaiseen
verrattuna, jolloin vain 15 prosenttia
arvioi suorittavan työn ja viisi prosenttia
asiantuntijatyön vähentyneen. Samalla
54 prosentin mukaan nykyinen koulu-
tusrjestelmä ei tuota riittävästi tule-
vaisuuden osaajia.

Suvi Pulkkinen,
Johtava asiantuntija,
osaaminen ja maahanmuutto
Keskuskauppakamari

Aika osaamisen ryhtiliikkeelle



Suvi Pulkkinen

Johtava asiantuntija,
osaaminen ja maahanmuutto
Keskuskauppakamari

Työttömyyslukemat ovat korkealla ja kasvu kangertelee. Siinä missä vielä pari vuotta sitten yritykset eivät saaneet tarvitsemiaan työntekijöitä, on nyt useimmilla aloilla hakijoita tarjolla runsaasti. Loistavia, motivoituneita, ahkeria. Silti moni työ on tekijäänsä vailla.

Kauppakamareiden tuoreen osaajakyselyn mukaan neljännes yrityksistä kärsii yhä osaajapulasta. Työvoimapuula on muuttunut määrällisestä laadulliseksi. Työntekijöitä kyllä on, mutta oikeanlaista osaamista ei.

Erityisesti pienissä yrityksissä tämä näkyy arjessa. Yhä useammin kuuluu tarinoita työntekijöistä, joiden muodollinen pätevyys ei vastaa työn vaatimuksia, tai joiden työkykyyn ja elämänhallintaan liittyvät haasteet ovat syöneet koko yrityksen kannattavuuden. Moni työnantaja pohtii, miksi ammatillisessa koulutuksessa ei enää opeteta perusasioita – kuten ajallaan tulemistä ja keskittymistä. Useampi palkkaisi lisää väkeä, jos rekrytointiriski ei olisi näin suuri.

Kyselyyn vastanneet yritykset nostavatkin nuorten osaamistason, työkyvyn ja ammattiosaamisen tulevaisuuden kilpailukyyn suuriksi haasteiksi. Nuorten odotukset ja asenteet työelämää kohtaan ovat muuttuneet: työn merkityksellisyys, osaamisen kehittäminen ja hyvinvointi korostuvat. Samaan aikaan julkinen keskustelu suomalaisesta työelämästä on usein synkkää – ja se karkottaa nuoria entisestään.

Työ on kuitenkin parhaimmillaan hyvinvoinnin lähde. Se ylläpitää toimintakykyä, lisää yhteenkuuluvuuden tunnetta ja antaa elämälle merkityksen. Työ tuo toimeentuloa ja avaa mahdollisuuksia. Siksi meidän olisi puhuttava työelämästä paljon nykyistä myönteisemmin – etenkin nuorille. Pitkittyvä työttömyys sen sijaan heikentää nopeasti ihmisen toimintakykyä ja henkistä hyvinvointia.

Kun talous kääntyy kasvuun, monen ilman työtä jääneen tilanne helpottaa. Mutta rakennetyöttömyys ei katoa itsestään. Työn tarjonnan ja kysynnän välinen kohtaanto-ongelma on yhä suurin pullonkaula. Sen ratkaisemiseksi tarvitaan nopeita täsmätoimia, jotka tukevat työkykyä, jatkuvaa oppimista ja alanvaihtoa uran eri vaiheissa. Nyt näyttää siltä, että yhä harvempi työnhakija pääsee kehittämään osaamistaan – vaikka tarvetta esimerkiksi uuden teknologian pika- ja täsmäkoulutuksille olisi lähes kaikilla aloilla.

Työ- ja elinkeinoministeriössä onkin vastikään selvitetty, miten työmarkkinoiden joustoturvamallia voitaisiin soveltaa Suomeen. Malli toimii Tanskassa, jossa työvoimapolitiikka on aktiivista ja etuustaso korkea. Meidänkin olisi aika kehittää oma versio: malli, jossa yhdistyvät joustava työnhaku, kannustava sosiaaliturva ja yritysten todelliset tarpeet.

Yritysten ei pitäisi joutua kahlaamaan satoja hakemuksia vain todetakseen, ettei yksikään hakija ole aidosti kiinnostunut työstä – tai ilmesty edes haastatteluun. Tarvitaan ryhtiliike osaamiseen, työkykyyn ja asenteisiin. Se on edellytys sekä yritysten kilpailukykyllä että Suomen talouden uudelle nousulle.

Gallup | Osaaminen



MARKO VIRTÄ

toimitusjohtaja
Rauman Akku Oy

Millaisia osaamistarpeita yrityksellänne on tällä hetkellä ja lähitulevaisuudessa?

Rauman Akku Oy toimii teknisen kaupan alalla, joten osaajatarpeet painottuvat vahvaan ammattiosaamiseen. Etsimme myyjiä, joilla on ymmärrystä kaupasta, hydraulikasta ja teollisuustuotteista – käytännössä valmiita osaajia. Lisäksi tarvitsemme hydraulikan ja teollisuuden kunnossapidon ammattilaisia. Myynnissä tekninen osaaminen on välttämätöntä: tuotteita on vaikea myydä, ellei tunne niiden käyttöä ja hyödyntämistapoja. Ammattitaito on keskeinen menestystekijä, ja siirtyminen kunnossapidosta myyntiin ei aina ole luontevaa.

Miten löydätte osaavia työntekijöitä – mistä kanavista tai verkostoista he yleensä tulevat?

Rekrytoimme pääasiassa yleisillä työnhakukanavilla sekä valtakunnallisten rekrypalveluiden välityksellä, kuten Jobly ja Duunitori. Yleensä valikoimme yhden somekanavan, jossa viestimme rekrytoinneista. Käytämme usein ulkoista HR-kumppania, joka tukee rekrytointia täsmähaulla. Alasektori on kapeampi kuin esimerkiksi logistiikka ja joskus ulkopuolinen havaitsee tarpeen paremmin. Otamme myös oppisopimusopiskelijoita, joita on myös opiskelun jälkeen palkattu taloon. Harjoittelijoita on vähemmän, koska sopivia paikkoja on rajallisesti.

Miten arvioitte nuorten työelämätaitojen tasoa nykyään?

Omien kokemustemme mukaan meille tulleet nuoret ovat olleet motivoituneita ja osaavia – historiassa vain yksi on osoittautunut sopimattomaksi tehtävään. Läheltä kuuluu kuitenkin huolta nuorten työelämävalmiuksista. Oppilaitosten rooli nähdään tärkeänä, vaikka resurssit ovat rajalliset ja opetus jää usein yleiselle tasolle. Käytäntö taas opitaan työssä. Meille on tullut paljon nuoria erityisesti logistiikkapuolelta, mutta myös sähköalan ja merenkulun opiskelijoita on palkattu kesätöihin.

Oletteko palkanneet kansainvälisiä osaajia, ja millaisia kokemuksia olette siitä saaneet?

Emme ole vielä palkanneet kansainvälisiä työntekijöitä, vaikka työskentelemme monikansallisten yritysten kanssa ja englanti on luonteva työkieli. Hakemuksia tulee välillä englanniksi, ja ne käsitellään tasavertaisesti – osaaminen ratkaisee. Emme aktiivisesti hae kansainvälisiä osaajia, mutta emme myöskään sulje ajatusta pois.

Mitä asioita pidätte tärkeinä kansainvälisessä tai monikulttuurisessa työympäristössä?

Kansainväliset asiakaskontaktit tuovat arvokasta tietoa yrityksen kehittämiseen, erityisesti vastuu- ja ympäristöasioiden osalta. Ne auttavat valmistautumaan myös Suomeen saapuviin trendeihin ja vaatimuksiin. Maailma globalisoituu kovaa vauhtia niin mahdollistaen kuin rajoittaenkin – kansainvälinen kokemus auttaa navigoimaan tässä kentässä.



TOMMI PITKÄNEN

paikallisjohtaja
Kongsberg Maritime
Finland Oy

Millaisia osaamistarpeita yrityksellänne on tällä hetkellä ja lähitulevaisuudessa?

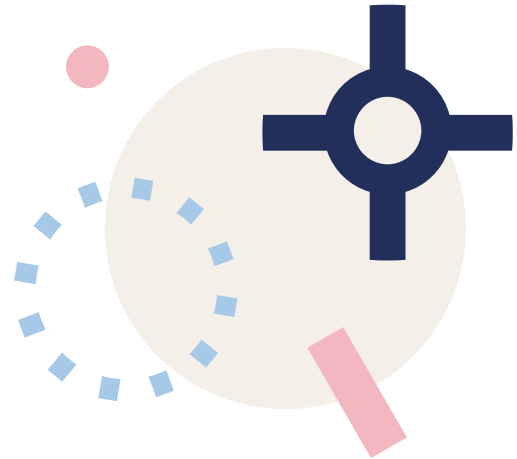
Yrityksellä on jatkuva tarve tekniikan osaajille: insinööreille, diplomi-insinööreille sekä käytännön taitajille kuten kone-asentajille. Painopisteitä ovat mekaniikka, sähkösuunnittelu ja mekaaninen suunnittelu. Teemme paljon tuotekehitystä, joten insinööriosaaaminen on keskeistä. Tilanne on tällä hetkellä hyvä viimeaikaisten rekrytointien vuoksi, mutta pidämme edelleen silmät auki uusille osaajille.

Miten löydätte osaavia työntekijöitä – mistä kanavista tai verkostoista he yleensä tulevat?

Kaikki avoimet tehtävät julkaistaan Easycruit-järjestelmässä ja yrityksen omassa rekryportaalissa, joiden kautta olemme saaneet mittavasti hakemuksia eri puolilta maailmaa melkeinpä tehtävään kuin tehtävään. Rekrytointialue on laaja, ja myös lyhyellä työkokemuksella voidaan työllistyä – asiantuntijatehtävissä vaaditaan kuitenkin kokemusta. Palkkaamme vuosittain kymmeniä harjoittelijoita eri oppilaitoksista. Monet heistä jatkavat meillä vakituisesti, ja mahdollistamme myös sisäisen jatkokoulutautumisen. Raumalla työskentelee yli 400 henkilöä, ja tehtäviä löytyy laajasti eri osaamisaloille.

Miten arvioitte nuorten työelämätaitojen tasoa nykyään?

Toimihenkilöpuolella harjoittelijat ovat yleensä pitkällä opinnoissaan, ja kokemukset heistä ovat erittäin positiivisia: he ovat yhteistyökykyisiä, fiksiuja ja oma-aloitteisia. Vaikka tilanne voi vaihdella aloittain, tuotannon puolellekin on löytynyt hyviä tekijöitä. Omakohtaista negatiivista kokemusta asiasta ei ole.



”PALKKAAMME VUOSITTAIN KYMMENIÄ HARJOITTELIJOITA ERI OPPILAITOKSISTA. MONET HEISTÄ JATKAVAT MEILLÄ VAKITUISESTI, JA MAHDOLLISTAMME MYÖS SISÄISEN JATKOKOULUTTAUTUMISEN.”

Oletteko palkanneet kansainvälisiä osaajia, ja millaisia kokemuksia olette siitä saaneet?

Olemme palkanneet kansainvälisiä työntekijöitä, ja hakemuksia saadaan globaalisti lähes jokaiseen avoimeen positioon. Monikansallisen organisaationa työkielemme ja dokumentaatiomme ovat englanniksi, mikä madaltaa tulijoiden kynnystä, eikä suomenkielen taitoa vaadita. Toimihenkilöistä osa on kansainvälisiä, ja kokemukset ovat pelkästään hyviä. suurin osa liikevaihdostamme tulee Suomen ulkopuolelta ja asiakaskuntamme on globaali, monikulttuurinen työyhteisö on luonteva osa toimintaamme.

Mitä asioita pidätte tärkeinä kansainvälisessä tai monikulttuurisessa työympäristössä?

Organisaation on oltava rakennettu niin, että myös suomea äidinkielenään puhumattomat työntekijät voivat toimia täysivaltaisina jäseninä. Esihenkilöt voivat toimia eri maista käsin, ja diversiteetti on tärkeä arvo. Tavoitteena on tarjota kaikille turvallinen ja viihtyisä työympäristö, jossa kansainvälisyys nähdään rikkautena. Kaupungin aktiivinen rooli kansainvälisten osaajien kotouttamisessa on myös merkittävä, ja suurella organisaatiolla on keskimääräisesti hyvät mahdollisuudet tukea tulijoita – PK-yrityksissä tälle tuelle on erityistä tarvetta.

A portrait of Philippe Bordarier, a middle-aged man with a beard and glasses, wearing a dark blazer over a white shirt. He is standing outdoors with a blurred background of trees and a body of water.

The Art of Orchestrating Expertise

TEXT MARKO ÖSTMAN TRANSLATED ESSI PARTIA PHOTOS MARKO ÖSTMAN AND TAPANI KARJANLAHTI

PHILIPPE BORDARIER, THE NEW CEO OF TEOLLISUUDEN VOIMA OYJ (TVO), TOOK UP HIS POST IN DECEMBER 2025. WITH MORE THAN 25 YEARS OF INTERNATIONAL EXPERIENCE IN NUCLEAR ENERGY, HE BRINGS A BROAD PERSPECTIVE TO BOTH THE INDUSTRY AND TO LEADERSHIP – A ROLE HE LIKES TO COMPARE TO CONDUCTING AN ORCHESTRA. AT THE CORE OF EVERYTHING ARE SAFETY AND CLOSE COOPERATION BETWEEN EXPERTS.

As **Philippe Bordarier** watches the large coaches arrive at Olkiluoto's visitor centre, delivering groups to the freshly snow-covered car park, he notes that his children are thrilled with the overnight snowfall.

Finnish winters are nothing new to him, having served as Chief Operating Officer at Fennovoima from 2021 to 2022. Bordarier has six children, three of whom are already adults, so it was his wife, their two-and-a-half-year-old daughter, and twin boys born in March who accompanied him to Rauma.

"I appreciate the Nordic way of life and the quality it offers families. Our children are so young that they'll probably end up learning Finnish before French," Bordarier laughs.

Before officially taking up his post in December, he spent two months getting to know Olkiluoto's operations, staff, and stakeholders.

"I feel a great sense of responsibility, joy and enthusiasm. Safety is paramount in everything we do, as our three nuclear reactors are crucial assets for Finland's electricity supply. I have met employees, owners, a range of stakeholders, and both national and local partners, and have been warmly welcomed."

"In 2025, we have taken full responsibility for the OL3 reactor. In 2026, we expect to receive the operating licence for ONKALO®, which will see us move from the project phase to operational activities. Together, these developments mark a new and exciting chapter."

Firmly positioned at the forefront

Recent global upheavals have further heightened the importance of nuclear power. Bordarier highlights Finland's strengths of being a well-established and effective nuclear ecosystem.

"Finland has decades of operational experience, high-quality training opportunities, and skilled professionals across all areas. Ongoing activities and investments ensure that people remain at the forefront of the latest developments."

TVO and Posiva are recognised as pioneers on the global stage. Soon, Posiva will become the first operator to commence the final disposal of nuclear waste in ONKALO®, thereby gaining valuable new expertise.

"Olkiluoto is unique in Europe, hosting the continent's first third-generation reactor in operation, while ONKALO is truly one of a kind on a global scale. The OL1 and OL2 plants are also essential components of the overall complex."

"In the years ahead, we here in Olkiluoto will acquire a wealth of specialised expertise to share internationally. The nuclear sector is always forward-looking; and a lifecycle approach brings transparency – empowering us to invest in skills."

Learning humility through work

Bordarier holds a doctorate in physics and has around 25 years' extensive experience in the nuclear sector, including in France, the USA, the UK, Poland, and the Netherlands. In nuclear energy, safety and operations go hand in hand.

"Safety is part of TVO's DNA and it defines our culture and mindset. My biggest lesson is that if you're not humble from the start, the technique will make you humble. Every day, you must question whether you are doing everything possible, and doing it right. Nothing is won in advance, nor achieved alone," Bordarier emphasises.

In this field, a leader's perspective can't merely be limited to days, weeks, or even quarters. They need to understand where they want to be decades from now.

"No one has all the answers, so the work demands broad collaboration with a range of experts. It's all about teams, and teams within teams. Once the vision is clear, you need to engage with experts, secure their commitment to the vision, and guide its delivery."

Change creates opportunities

Expertise is shared in many ways, both within Finland and internationally. For example, the World Association of Nuclear Operators (WANO) brings together industry players to exchange knowledge and experience.

“WE AIM TO RETAIN CRITICAL EXPERTISE WITHIN TVO, ENSURING WE HAVE BROAD COMPETENCE ACROSS A RANGE OF AREAS. IN THIS WAY, WE KNOW AND UNDERSTAND OUR EQUIPMENT, WHICH IS AT THE CORE OF ALL OUR OPERATIONS.”

“Continuous learning is fundamental and it requires the ability to listen, learn, adapt, and develop based on what you’ve learned. Whereas previously the goal was immediate perfection, now we aim for ‘good enough today’ and make improvements through ongoing learning. It is better to have something good enough today than to wait for perfection tomorrow,” Bordarier stresses.

“We aim to retain critical expertise within TVO, ensuring we have broad competence across a range of areas. In this way, we know and understand our equipment, which is at the core of all our operations.”

Areas of expertise are constantly evolving. Bordarier emphasises that experts need to be trained and developed years before specific skills are actually needed.

“Supervisors need a broader base of expertise and understanding, as well as strong collaborative skills. Addressing challenges through the cooperation of multiple experts requires the ability to bring together the right people, each with their own specialised knowledge.”

A strong work ethic shaped by Protestant culture

Bordarier singles out **André-Claude Lacoste**, President of the French Radiation and Nuclear Safety Authority, as a particularly important figure in his career. He worked under Lacoste in France, learning a great deal about both the industry and leadership.



“I’m not a religious person, but I come from a Protestant culture, which values dedication and diligence. These qualities define both me and the entire nuclear sector. I ask myself every day: what did I learn today? This conscious mindset helps me to face challenges positively,” Bordarier explains.

“I relate to **Steve Jobs’** statement: ‘I am not here to fix things, I am here to create an organisation and a team that fix issues.’ I don’t believe in micromanagement, I want to engage people and create processes and systems that enable solutions in different situations.”

Bordarier maintains his own expertise by reading, listening to, and watching educational content. He even jokes that he buys more books than he has time to read.

“In nuclear energy, psychological safety is crucial. It’s important that people at all levels of the organisation feel able to speak up. This requires open-mindedness, as we learn best by listening.”

In his free time, he writes a diary and haikus, paints with oils, acrylics and watercolours, plays the ukulele and flute, and enjoys climbing and skiing. Music is close to his heart in every way.

“I believe a leader should act like the American conductor **Leonard Bernstein** when conducting Haydn’s orchestra. There’s a brilliant YouTube video where he moves only his head and gives instructions mainly with his gaze. Of course, there are times when a leader must take more decisive action.”



Philippe Bordarier

- CEO of Teollisuuden Voima Oyj from 1 December 2025
- Has held various roles in the nuclear industry over the past 25 years in France, the USA, the UK, Poland, the Netherlands and Finland
- Joined TVO from the Dutch energy company Neo, where he was a lead expert
- Doctorate in Physics from École Normale Supérieure, Paris
- Married with six children, the youngest three of whom moved with the family to Rauma



Read more about
his work history

Muistettavaa tuotannollis- taloudellisesta irtisanomismenettelystä

TUOTANNOLLISIN JA TALOUDELLISIN PERUSTEIN TEHTÄVIIN IRTISANOMISIIN LIITTYY MONENLAISIA MENETTELYSÄÄNNÖKSIÄ, JOTKA TYÖNANTAJAN TULEE MUISTAA. OSA VELVOLLISUUKSISTA KOSKEE KAIKKIA TYÖNANTAJIA JA OSASSA ON MERKITYSTÄ TYÖNANTAJAN TYÖNTEKIJÄMÄÄRÄLLÄ, IRTISANOTTAVIEN TYÖNTEKIJÖIDEN MÄÄRÄLLÄ, TYÖNTEKIJÄN TYÖSUHTEEN KESTOLLA JA TYÖNTEKIJÄN IÄLLÄ, KIRJOITTAJAA JURISTI KATI MATTINEN.

Työnantajan selvitysvelvollisuus

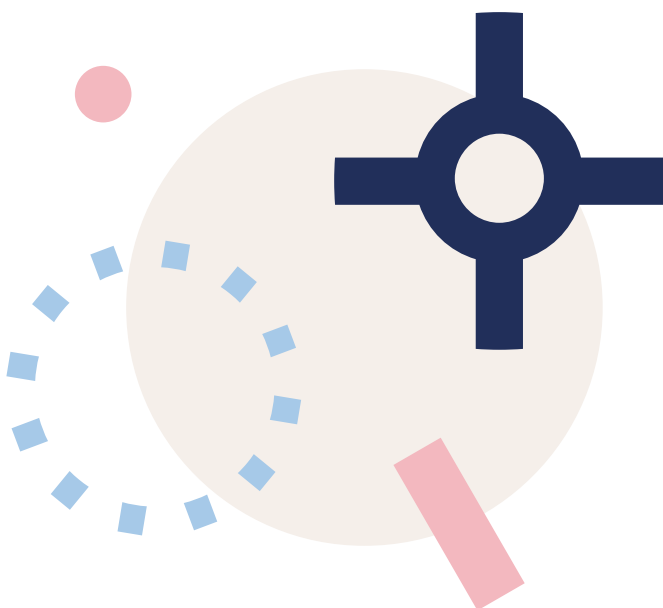
Jos työnantajan ei tarvitse käydä muutosneuvotteluja, sillä on työsopimuslain mukainen selvitysvelvollisuus työntekijälle irtisanomisen perusteista ja vaihtoehtoista.

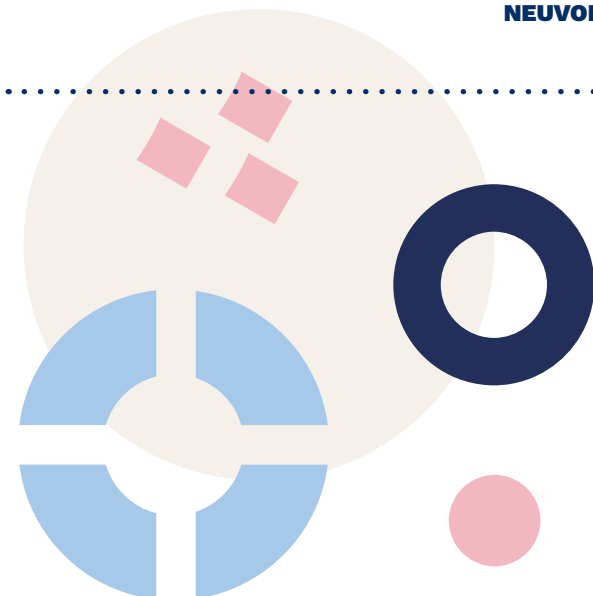
Muutosneuvottelut, kun työnantajalla on vähintään 50 työntekijää

Kun työnantajalla on vähintään 50 työntekijää, irtisanomis-
päättöstä ei saa tehdä ennen yhteistoimintalain mukaisten
muutosneuvottelujen käymistä. Neuvotteluesitys tulee
antaa vähintään viisi päivää ennen neuvottelujen aloitta-
mista. Neuvotteluesitys on toimitettava myös työvoima-
viranomaiselle viimeistään muutosneuvottelujen alkaessa.
Muutosneuvotteluiden vähimmäisaika on joko seitsemän
päivää tai kolme viikkoa. Neuvotteluissa käsitellään muun
muassa suunniteltujen toimenpiteiden perusteita, vaiku-
tuksia ja vaihtoehtoja.

Muutosneuvottelut, kun työnantajalla on 20–49 työntekijää

20–49 työntekijän työnantajan pitää käydä muutosneuvottelut
ennen päätöksentekoa silloin, kun se harkitsee 90 päivän
ajanjakson aikana vähintään 20 työntekijän irtisanomista,
osa-aikaistamista, lomauttamista tai työsuhteen olennaisen
ehdon muuttamista tuotannollis-taloudellisella irtisanomis-
perusteella. Vähimmäisneuvottelu-aika on seitsemän päivää,
mutta neuvottelujen täytyy myös täyttää sisällölliset vaatimukset.





Ilmoitus työvoimaviranomaiselle

Jos irtisanottavia työntekijöitä on vähintään kymmenen, työnantajan on ilmoitettava viipymättä työvoimaviranomaiselle työntekijöiden irtisanomisesta. Ilmoituksesta pitää käydä ilmi irtisanottavien työntekijöiden lukumäärä, kotipaikkakunnat, ammatit tai työtehtävät ja työsuhteiden päättymisajankohdat.

Työnantajan pitää tällöin tiedottaa työntekijälle tämän oikeudesta työvoimapalveluiden järjestämisestä annetussa laissa tarkoitettuun työllistymissuunnitelmaan.

Ilmoitus muutosturvarahasta ja -koulutuksesta

Jos irtisanottava työntekijä on täyttänyt irtisanottaessa 55 vuotta ja hänellä on vähintään viiden vuoden työsuhde, työnantajan täytyy kertoa työntekijälle tämän oikeudesta työvoimaviranomaisten järjestämään muutosturva-koulutukseen ja työttömyyskassan tai Kelan maksamaan muutosturvarahaan.

Työllistymisvapaat

Työntekijällä on oikeus pitää irtisanomisaikanaan täydellä palkalla työllistymisvapaapäiviä, joita voi käyttää muun muassa työnhakuun ja työhaastatteluun. Työllistymisvapaapäivien määrä on irtisanomisaajan mukaan viisi, kymmenen tai 20 työpäivää. Jos työntekijä on täyttänyt 55 vuotta ja hänellä on vähintään viiden vuoden työsuhde, työllistymisvapaapäiviä on viisi, 15 tai 25.

Työllistymistä edistävä koulutus tai valmennus

Jos työnantajalla on vähintään 30 työntekijää ja irtisanotulla työntekijällä on vähintään viiden vuoden työsuhde, työnantajan täytyy tarjota työntekijälle mahdollisuutta työnantajan kustantamaan työllistymistä edistävään koulutukseen tai valmennukseen.

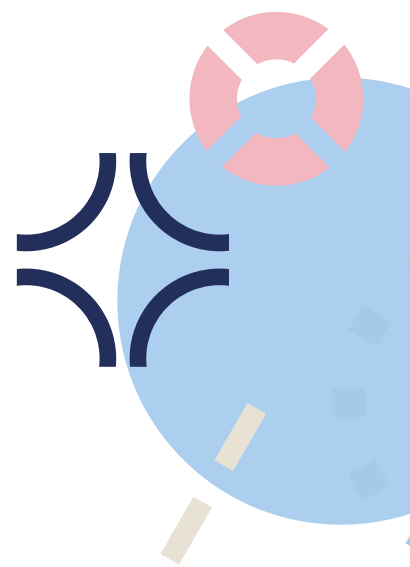
Työterveyshuolto

Työnantajalla on velvollisuus järjestää irtisanomalleen työntekijälle työterveyshuoltosopimuksen mukainen työterveyshuolto kuuden kuukauden ajan työvelvoitteen päättymisestä, jos työnantajalla on vähintään 30 työntekijää ja kyseisen työntekijän työsuhde on kestänyt vähintään viisi vuotta.



KATI MATTINEN

juristi
Neuvontapalvelut
Helsingin seudun
kauppakamari



Monien mahdollisuuksien muutospolku

SUOMI PESTAA KIIHTYVÄÄN TAHTIIN ULKOMAISIA OSAAJIA JA SAMALLA TYÖPAIKAT MUUTTUVAT MONIMUOTOISEMMIKSI. S-RYHMÄSSÄ SE ON JATKUVA OPINTOPOLKU PAITSI UUSILLE TULOKKAILLE MYÖS TYÖYHTEISÖILLE.

TEKSTIT TIMO SORMUNEN KUVAT MEERI UTTI

Viime vuosien väestötilastot ovat nostaneet esiin faktan, jonka mukaan Suomi ei jatkossa pärjää ilman maahanmuuttajia ja heidän alati kasvavaa työpanosta.

Tämä on havaittu myös S-ryhmässä, jonka henkilöstö koostuu jo yli 80 eri kansallisuudesta. S-ryhmään kuuluvat työnantajayritykset ja alueosuuskaupat ovatkin viime vuosina kehittäneet toimintamalleja maahanmuuttajien työllistämiseen. Kansainvälistä rekrytointia tehdään huolellisesti, kokeneiden kumppaneiden kanssa, ja perehdytykseen sekä työn ohjaukseen satsataan. Lisäksi mahdollisuuksien mukaan työtä suunnitellaan ja muokataan yksilölliset tarpeet huomioiden. Positiivinen ja oppimismyönteinen asenne ratkaisevat.

S-ryhmän suurimman alueosuuskaupan HOK-Elannon HR-koordinaattorin Sini Kullaan mukaan tässä yhteydessä ollut hyvä linjata muun muassa kielivalintoja.

”Yrityksen virallinen kieli on edelleen suomi. Henkilöstön tuki- ja kommunikaatiokielenä on kuitenkin englanti, jota suurin osa ymmärtää ja osaa”, Kullaa selvittää.

HOK-Elannon HR-asiantuntija Jukka-Pekka Kantalan mukaan matkan varrella on muuttanut moni muukin asia. Aiemmin hyviksi miellettyjä toimintatapoja ja käytäntöjä on pitänyt tutkailla entistä tarkemmin myös maahan-

muuttajien näkökulmasta.

”Käytännössä tämä on uusille työntekijöille, esihenkilöille, työyhteisöille ja koko organisaatiolle jatkuva, mutta samalla antoisa oppimisprosessi”, Kantala toteaa.

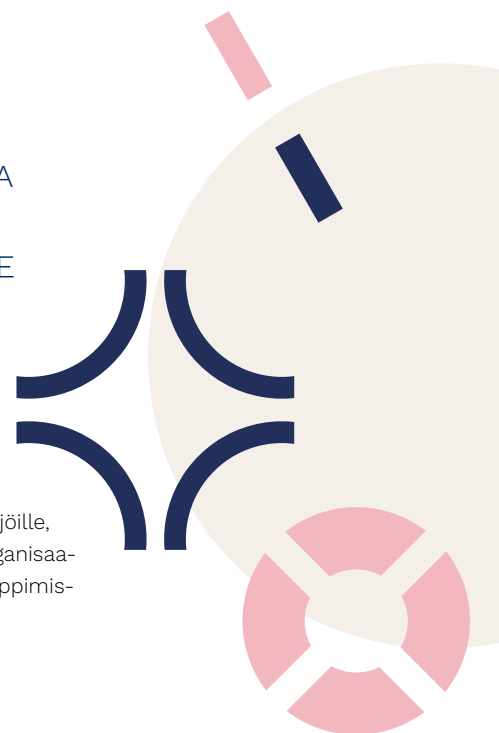
Kieli on avain myös työyhteisöön

S-ryhmän rekrytoinneissa maahanmuuttajat ovat aina samalla viivalla kaikkien muiden hakijoiden kanssa. Pääosa ulkomaisista työntekijöistä on tullut Suomeen lähialueilta, ja sodan myötä etenkin Ukrainasta. Monilla kotimaa on kuitenkin Euroopan ulkopuolella.

Esimerkiksi HOK-Elannossa viikoittain järjestävissä uusien työntekijöiden perehdytyksissä on käytössä materiaali, jossa suomen- ja englanninkielinen sisältö ovat rinnakkain.

”Lisäksi aloimme järjestää suomen kielen lähiopetusta, jossa keskitytään arkisissa työtehtävissä tarvittavaan suulliseen kielitaitoon. Oma työpaikka on useimmiten paras paikka oppia uutta kieltä. Sitä kautta pääsee paremmin sisälle työyhteisöön ja yhteinen kieli helpottaa myös kotoutumista”, Kullaa muistuttaa.

Koulutuspanoksia laitetaan myös esihenkilöiden koulutukseen, sillä useimmiten he ovat uusien työntekijöiden tärkeimpiä tukihenkilöitä.





"Koulutukset ja valmennukset antavat työkaluja monikulttuurisen työyhteisön johtamiseen. Kaikessa lähtökohtana on henkilöstön oikeudenmukaisuus ja tasapuolinen kohtelu. Jokainen työtehtävä ja työntekijä on meille yhtä tärkeä", Kullaa muistuttaa.

Osaajakisa kiristyy

S-ryhmälle vieraskielisen työvoiman työllistämisen kehittäminen on tärkeää ja viime vuosi-
na siitä on tullut myös kilpailutekijä. Ulkomaalaistaustaisten asukkaiden osuus esimerkiksi pk-seudun väestöstä on noussut jo 20 prosenttiin, ja kasvaa lähivuosina edelleen.

"Meidän on pystyttävä palvelemaan tätä asiakaskuntaa entistä paremmin joko englanniksi tai heidän omalla äidinkielellään. Myös osaajakilpailu tulee kiristymään. Valmiiksi monikulttuurinen työyhteisö on vieraskieliselle hakijalle todennäköisesti kiinnostavampi ja helpompi vaihtoehto", Kantala toteaa.

Mikään työyhteisö ei muutu monikulttuurisemmaksi ja viihtyisämmäksi pelkillä rekrytoinneilla ja kieltenopiskelulla. Sen lisäksi tarvitaan avointa keskustelua ja viestintää, yhteisten pelisääntöjen kirkastamista sekä

huolellista perehdytystä, Kantala ja Kullaa painottavat.

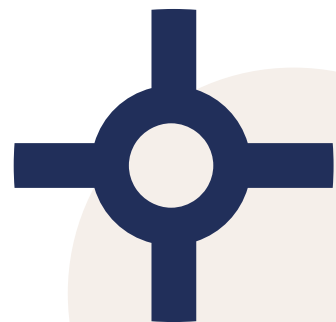
Esihenkilöt ovat tässä kohtaa paljon vartijoina. "Täkäläiset käytännöt ja työkulttuuri voivat olla ulkomailta tuleville täysin vieraita. Heidän voi olla vaikea esimerkiksi käsittää, miksi he eivät voi tehdä 12-tuntista työpäivää. Sekin saattaa kummastuttaa, että työnjohdon kanssa pystyy keskustelemaan täysin tasavertaisesti", Kullaa listaa.

Onko jossain kohtaa vielä kaipuuta entiseen?

"Ei todellakaan, sillä monikulttuurisuus on tuonut työyhteisöihin paljon positiivista ja uutta ajattelua. On ihan hyvä huomata, ettei meidän suomalaisten tapa tehdä asioita ole aina se ainoa oikea", hr-kaksikko painottaa.

Entä mikä on viesti niille yrityksille, jotka edelleen pohtivat ulkomaalaisen työvoiman rekrytointia?

"Rohkeasti vain liikkeelle, vaikka kaikki ei olisi valmista. Tärkeintä on varata aikaa sekä panostaa avoimeen viestintään, perehdytykseen ja esihenkilötyöhön", Kantala ja Kullaa evästävät.



Kulttuurien kirjo kasvaa

Tilastokeskuksen mukaan Suomessa oli vuoden 2024 lopussa runsaat 610 000 äidinkieltään vieraskielistä asukasta. Määrä kasvoi edellisvuodesta liki 52 000:lla.

Koko väestöstä vieraskielisten osuus oli viime vuoden lopussa noin 11 prosenttia. Samaan aikaan äidinkielenään suomea, ruotsia tai saamea puhuvien määrä väheni lähes 20 000 henkilöllä.

Suurimmat vieraskielisten ryhmät olivat äidinkielenään venäjää puhuvat (noin 102 500), viroa puhuvat (lähes 50 000) ja arabiaa puhuvat (runsaat 43 500).

Suomen väkiluku kasvoi vuoden 2024 aikana yli 32 000 henkilöllä, mikä on toiseksi suurin lisäys 60 vuoden kuluessa. Yli kolmannes kasvusta selittyy Ukrainan kansalaisilla. Heistä runsaat 13 000 sai viime vuonna kotikunnan Suomesta.

Lähes puolet kaikista ulkomaalaistaustaisista henkilöistä asuu pääkaupunkiseudulla. Kunnittain tarkasteltuna heitä on eniten Vantaalla (29 %), Espoossa (25 %) ja Närpiössä (23 %).



Kulinaaritaiteilija mielii uralla eteenpäin

Helsinkiläisen ravintola Casa Largon vuoromestari Raymond Matola on hyvä esimerkki Suomeen kotiutuneesta ulkomaisesta osaajasta.

Matola saapui Filippiineiltä seitsemän vuotta sitten. Sitä ennen hän oli suorittanut kotimaassaan hotelli-, ravintola- ja laitosjohtamisen tutkinnon, jonka pääaineena oli kulinaarinen taide.

Casa Largossa työkavereina on monia muitakin ulkomaalaistaustaisia työntekijöitä.

”Tämä on ehdottomasti paras tiimi, joka minulla on Suomessa ollut. Kukaan meistä ei ole täydellinen, mutta paikkaamme toistemme puutteita ja pelaamme hyvin yhteen”, Matola kertoo.

Samalla hän tunnustaa, että alkuajat Suomessa olivat vaikeita ja hän teki pitkään kahta työtä. Kulttuurieroista huolimatta Matola kokee, että on saanut välitettyä ajatuksiaan ja ideoitaan esihenkilöille ja työkavereille.

”Olen tyytyväinen nykyiseen työhöni, mutta minulla on edelleen myös opittavaa. Tavoitteena on päästä uralla eteenpäin.”

Ikkuna työelämään

SYYSKUUSSA 2025 SEASIDE CAMPUS KUTSUI SATAKUNNAN OPINTO-OHJAAJAT RY:N TUTUSTUMAAN SEASIDE INDUSTRY PARKIIN JA RAUMAN SATAMAAN. VIERAILU AVASI OPOILLE NÄKYMÄN MERIKLUSTERIN ARKEEN JA OSAAMISTARPEISIIN. MUKANA OLI MYÖS OPINTO-OHJAAJIEN PUHEENJOHTAJA JAANA MATTSSON. HAASTATTELUSSA KÄYMMME LÄPI, MIKÄ OPON TYÖSSÄ ON TÄNÄÄN TÄRKEINTÄ, MITÄ NUORET POHTIVAT – JA MIKÄ MERKITYS YRITYSYHTEISTYÖLLÄ ON.

Mikä on opinto-ohjaajan työssä tärkeintä tänä päivänä?

Tärkeintä on kohdata nuori ja kuunnella – antaa aikaa ja keskustella. Opinto-ohjaaja tarjoaa ajantasaista tietoa koulutus- ja työelämävaihtoehtoista niin paikallisesti kuin laajemminkin, jotta nuori saa kokonaiskuvan ja voi tehdä päätöksen jatko-opiskeluistaan.

Mitä nuoret useimmin pohtivat, kun kyse on työelämästä ja tulevaisuudesta?

Nuoret pohtivat mihin lähtisivät jatkamaan opiskeluaan. He miettivät miten lähteä toteuttamaan haaveitaan ja onko siihen mahdollisuuksia. Valintoihin vaikuttavat myös perhe ja kaverit sekä yleinen keskustelu.

Mitä uutta opit vierailulla Rauman meriklusterin yritysisiin?

Oli mielenkiintoista päivittää tietoja meriklusteriyrityksistä ja kuulla laivanrakennuksen historiasta ja tämänhetkisestä tilanteesta. Sain käsityksen siitä, millaista osaamista ja koulutustaustaa, esimerkiksi sähkö- ja automaatioalaa tai konetekniikkaa, nyt tarvitaan. Päällimmäisenä jäi mieleen se, että työnantajat arvostavat erityisesti hyvää asennetta. Myös Kongsberg Maritimen tuotannon näkeminen oli antoisaa.

Millainen merkitys oppilaitosten ja yritysten yhteistyöllä on nuorten tulevaisuuden rakentamisessa?

Yhteistyö antaa nuorille ajantasaista tietoa yrityksistä ja työelämän vaatimuksista sekä paikallisista osaamis- ja työvoimatarpeista.

Miten yritysvierailut tukevat työtäsi opinto-ohjaajana?

Yritysvierailut tuovat opolle ja opiskelijoille ajantasaista tietoa yrityksistä ja työelämän vaatimuksista, mikä tukee nuorten realistisia suunnitelmia ja avartaa maailmankuvaa. Opo voisi toimia integraattorina yritysten ja oppilaitosten välillä; yhteistyötä tulisi tiivistää ja viestintä toteuttaa ikälukalle sopivasti.

Mitä vinkkejä antaisit työnantajalle, joka rekrytoi nuoren ensimmäiseen työpaikkaansa?

Ensimmäiset kontaktit yritykseen antavat nuorelle mielenkuvan ja käsityksen työpaikasta. Hyvän perehdytyksen ja positiivisen ilmapiirin avulla nuori pääsee sisälle työtehtäviinsä. Hän kokee olevansa tärkeä ja kokee, että hänen työpanostaan tarvitaan.



JAANA MATTSSON

Raumanmeren peruskoulun
opinto-ohjaaja
Satakunnan opinto-ohjaajat
ry:n puheenjohtaja



Tulevaisuuden toivo

LIIKUNTA-, URHEILU- JA NUORISOMINISTERI MIKA POUTALAN (KD.) MUKAAN HÄNEN KESKEISIN TAVOITTEENSA ON PALAUTTAA NUORIIN TULEVAISUUDENUSKO. URAKASSA TARVITAAN PERHEIDEN, KOULUJEN JA URHEILUSEUROJEN LISÄKSI MYÖS YRITYSTEN APUA.

TEKSTIT TIMO SORMUNEN KUVAT LAURI HEIKKINEN, VALTIONEUVOSTON KANSLIA

Yksi kuluvan vuoden puheenaiheista on ollut alati paheneva nuorisotyöttömyys, joka on levinnyt kulovalkean tavoin myös akateemisen tutkinnon omaavien joukossa.

Palstatilaa on saanut myös ammattikoulutus, joka on jäänyt kauaksi taannoisessa uudistuksessa asetetuista tavoitteista. Lähiopetuksen määrä on pudonnut leikkausten myötä roimasti ja vastavalmistuneille on pitänyt työpaikoilla opettaa työhön liittyvien perustaitojen lisäksi myös työelämän perussääntöjä ja yleisiä käytöstapoja.

Kesäkuussa kaksivuotisen liikunta-, urheilu- ja nuorisoministerin pestinsä aloittanut Mika Poutala tunnustaa, että koulutus- ja työttömyysuutiset ovat olleet viime aikoina murheellista luettavaa.

”Toki on huolestuttavaa, jos ammattikoulusta ei enää saa niitä taitoja, joita työelämässä tarvitaan. Pitkässä juoksussa opiskelu on kuitenkin aina hyödyksi”, ministeri toteaa.

Hän ei silti sysää ammattikoulutuksen synkältä näyttävää saldoa pelkästään oppilaitosten kontolle. Kyse on pidemmän aikavälin haasteesta, jonka ratkaisemisessa nuoret tarvitsevat myös omien vanhempien ja lähipiirin tukea.

”Valitettavasti siihen ei ole kaikissa perheissä riittävästi valmiuksia”, Poutala tunnustaa.

»



KUKA: Mika Poutala, Liikunta-, urheilu- ja nuorisoministeri. Toiminut urheilijauransa jälkeen mm. ammattipuhujana, koulutusyrittäjänä ja mentorina.

KOULUTUS: Yo-merkonomi

PERHE: Vaimo ja kolme lasta

HARRASTUKSET: Juoksu, työmatkapyöräily sekä puu- ja nahkatyöt

Poutalan mukaan koulumaailmassa on saatu aikaan myös positiivisia muutoksia.

”Esimerkiksi kännykkäkiellot ja somen käyttörajoitukset näyttävät tuottavan jo nyt tulosta”, Poutala sanoo.

Alamäki alkoi koronapandemiasta

Viimeisimmän nuorisobarometrin mukaan suomalaisnuorten tulevaisuudenusko on ennätyskellisen matalalla.

Entistä useampi nuori tuntee masentuneisuutta ja kokee, että monet oman elämän peruselementit – kuten vakituinen työpaikka, oma asunto tai perheen perustaminen – ovat heidän ulottumattomissaan.

Näkymää ovat synkistäneet entisestään opinto- ja asumistuen leikkaukset sekä istuvan hallituksen säästölistat.

Poutala ei tätä kiistä. Samalla hän kuitenkin painottaa, että ilman valtiontalouden säästöjä nuorten tulevaisuus olisi vieläkin synkempi. Nuorilla on silti murheita riittämiin.

”Ensin oli koronapandemia, sitten tulivat Ukrainan ja Gazan sodat, talouskriisi sekä jatkuvasti etenevä ilmastonmuutos. Aikuinen pystyy jo elämäkokemuksellaan ajattelemaan, että elämä jatkuu kriiseistä huolimatta. Nuorille se on huomattavasti vaikeampaa”, Poutala toteaa.

Vaikka ministeri vierastaa jälkiviisastelua, löytyy yksi juurisyy nykytilanteeseen koronapandemian hoidosta. Sen suhteen päättäjillä olisi kuulemma peiliin katsomisen paikka, sillä nuorten tärkeimmät tarpeet jätettiin tuolloin terveysturvallisuuden nimissä huomioimatta.

”Koulujen sulkemisen ja etäopetuksen myötä sosiaaliset kontaktit kaveri-, koulu- ja harrastepiireihin katkesivat. Nyt voidaan varmasti jo tunnustaa, ettei Teamsista ja sosiaalisesta mediasta ollut niiden korvaajaksi”, Poutala toteaa.

Yrittäjäteli valmisteluun

Poutala tiedostaa, että monet opiskelijat ovat nykyisin todella tiukoilla ja tähän herätti myös syksyn budjettineuvotteluissa. Niissä nuoret säästivät uusilta säästöpäätöksiltä.

”Tilanne paranee myös valmisteilla olevan opintotuen kokonaisuudistukseen myötä. Se mahdollistaa kokoaikaisen opiskelun ja samalla opinnotkin etenevät paremmin. Pientä helpotusta tuo myös vuoden vaihteessa voimaantuleva ateriatuen korotus”, Poutala listaa.

Samaan hengenvetoon hän toki tunnustaa, että työ- ja harjoittelupaikat ovat jatkossakin tiukassa, sillä nopeaa suhdannekäännettä ei ole näköpiirissä. Se taas jarruttaa yritysten rekrytointi-intoa.

Työministeri Matias Marttisen (kok) hiljattain lanseeraama 1 500 euron työllistämisseteli helpottaa hieman koulutettujen tilannetta. Sen arvioidaan tuovan puolen vuoden pestin 3 000–4 000 nuorelle.

Poutala puolestaan paimentaa eteenpäin virolaismallista yrittäjätiliä. Siinä pieniä keikkatöitä voisi tehdä eräänlaisella kevytyrittäjämallilla, kiinteällä veroprosentilla, henkilötunnuksella ja tilinumerolla. Samalla käteen jäisi enemmän tuloja kuin kevytyrittäjien perinteisten laskutuspalvelujen kautta.

”Tämä malli helpottaisi töiden ja opiskelujen tasapainottamista sekä malttaisi myös yritysten työllistämiskynnystä. Tarkoitus on selvittää myös kesätyöseteliä. Sen avulla esimerkiksi liikunta- ja urheiluseurat voisivat palkata lisää ohjaajia kesätöihin. Samalla ehkäistäisiin myös nuorten syrjäytymistä, kun heille on tarjolla mielekästä tekemistä”, Poutala sanoo.

Vastuuta myös yrityksille

Vastuupallo lähtee myös yritysten suuntaan. Nuoria kannattaisi pestata kesä- ja keikkatöihin sekä tet-harjoitteluun, vaikka tarvetta olisikin juuri sillä hetkellä niukasti.

”Jos kokoaikaisen työtekijän palkkaaminen tuntuu liian isolta riskiltä, niin voisiko sen sijaan miettiä osa-aikaista? Ja olisiko yrityksessä jokin määraaikainen projekti, jonka voisi hoitaa tätä kautta? Jotain tekemistä löytyy aina, kun vain vähän mietitään oman boksen ulkopuolelta”, Poutala kannustaa.

Pitkäjänteisyyttä ja opastustakin tarvitaan, sillä työelämän taitoja oppii parhaiten vain tekemällä. Eikä ole pelkästään nuoren syy, jos kyseisiä taitoja ei ole ehtinyt täysi-ikäisyyden kynnyksellä vielä hankkia.

”Nuoret ovat fiksuja ja nopeita oppimaan, mutta heitä on myös arvostettava. Tätä kautta he oppivat itsekin arvostamaan omaa työtään ja myös työnantajaa.”

Mitalivauhdilla ministerin pestiin

Mika Poutalan (kd) poliittinen ura on ollut vähintään yhtä vauhdikas kuin miehen pikaluistelukierrokset arvokisoissa.

Poutala voitti vuonna 2018 EM-hopeaa 500 metrillä ja joukkuesprintissä. Hän ehti urheilijaurallaan kisata myös neljät talviolympialaiset, joissa paras saavutus oli neljäs sija Pyeongchangissa 2018.

Poutala nousi Espoon kaupunginvaltuustoon ensi yrittämällä vuonna 2021 ja sama tahti jatkui eduskuntavaaleissa 2023. Samana vuonna Poutalasta tuli kristillisdemokraattien ensimmäinen varapuheenjohtaja. Kesäkuussa hän nousi sovitusministeriksi Sandra Bergqvistin (r.) tilalle.

Ministerin pestistä on hoidettavana enää vajaa puolikas, mutta Poutalan mukaan pöydällä on silti painavia asiakokonaisuuksia.

”Opintotuen kokonaisuudistus on ehdotomasti suurin valmistelussa oleva lainsäädäntöhanke, jonka aion viedä maaliin. Odotan malttamattomana myös asiantuntijaryhmän toimenpide-ehdotuksia, joilla vahvistetaan nuorten tulevaisuudenuskoa”, Poutala listaa.

Opetus- ja kulttuuriministeriön (OKM) asiantuntijaryhmä aloitti työnsä viime keväänä ja sen on määrä julkaista toimenpidesuosituksukset helmikuussa 2026.

”Pidän myös kiinni tavoitteestani tavata 50 000 nuorta ja kuulla heidän näkemyksiään.”

Tapahtuma- ja koulutuskuulumisia



Tekoälyseminaarissa kuulumme tekoälytutkija **Harri Ketamon** kertomana AI:n tulevista käänneistä, miten Suomi ja Eurooppa asemoituu kilpajuoksussa ja siitä, miten organisaatiota tulee viedä kohti muutosta.



Tapahtuman yhteydessä järjestettiin syyskokous, jossa jaettiin myös vuoden 2025 kansainvälistymispalkinto. Onneksi olkoon Steerprop Oy!



Seaside Campuksen projektivastaava **Annika Perho** ja työministeri **Matias Marttinen** tapasivat lokakuussa Teknologiatalo Sytyttimessä.

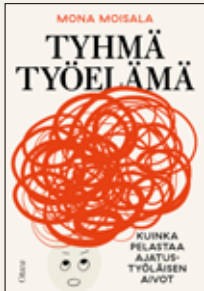


Satakunnan logistiikkafoorumissa puhuttiin vastuullisuudesta. Tapahtuma järjestettiin tänä vuonna Raumalla Oras Groupin tiloissa.



Järjestimme yhteistyössä Greenstepin kanssa taloushallinnon ammattilaisille aamiaistilaisuuden, jossa keskiössä oli myös tekoäly sekä sen valjastaminen taloushallinnon automaation avuksi.

KIRJAVINKKI



Tyhmä työelämä – Miten pelastaa ajatustyöläisen aivot

Mona Moisala, (Otava, 2024), 224 sivua

Nykyinen työelämä tekee ihmisestä koneen, jonka tulee olla "tuottava" 08–16 häiriöiden ja keskeytysten keskellä. Aivotutkimuksesta väitellyt Moisala osoittaa, miten ajatustyö ylikuormittaa aivoja ja miten hyvinvointi, tuottavuus ja kilpailukyky voisivat kasvaa, kun työyhteisö oppii työskentelemään aivoystävällisemmin.

Kirjassa haastetaan neljä "teesiä", jotka rakentavat tyhmää työelämää: 1) aivojen kohtelu kuin koneena, 2) vaatimus heinäsiirkkamielestä (multitaskingsesta), 3) tunteiden sivuuttaminen ja 4) oletus, että kaikkien aivot toimivat samalla kaavalla.

Moisala ei jää ongelmien korostamiseen, vaan tarjoaa käytännön ratkaisuja: palautuminen työpäivän aikana, yksilöllisten aivoprofiilien huomioiminen sekä keskittynyt, rauhallinen työskentely osana työkulttuuria.

Kirja on tärkeä meille aivotyöntekijöille, koska emme tuota parastamme, jos aivot uupuvat ennen kuin potentiaali pääsee kukoistamaan. Kilpailukyky syntyy oppimisesta, palautumisesta ja luovuudesta – ei automaattisesti.

Erityisen arvokasta on, että teema nähdään keskeisenä liiketoiminta- ja tuottavuuskysymyksenä. Kun työyhteisö oppii toimimaan niin, että ihmiset voivat olla parhaimmillaan, eikä jatkuvasti keskeytetyinä, on se win-win-tilanne niin työntekijälle kuin organisaatiollekin.

Lyhyesti lukuina

67 %

15–34-vuotiaista nuorista kaksi kolmesta (67 %) kokee koulutustasonsa sopivaksi nykyisen tai viimeisimmän työnsä vaatimuksiin nähden.

1,4 milj.

Tutkintotavoitteisen koulutuksen oppilaiden ja opiskelijoiden kokonaismäärä oli 1 422 000 vuonna 2024. Opiskelijamäärä kasvoi lukiokoulutuksessa 2 %, ammatillisessa koulutuksessa 2 %, ammattikorkeakoulutuksessa 3 % ja yliopistokoulutuksessa 3 % vuoden takaiseen verrattuna.

54 %

Suurin osa työhön tai ammattiin liittyvästä aikuiskoulutuksesta (18–64-vuotiaat) on työnantajan tuella tapahtuvaa koulutusta eli henkilöstökoulutusta. Viimeisimmän tutkimuksen mukaan tällaista koulutusta sai palkansaajista 54 %, yhteensä yli miljoona palkansaajaa.

Lähde: Tilastokeskus

Kauppakamarin tarjoamia ajankohtaiskoulutuksia



HHJ-kokonaisuus

03.03.2026 Hyväksytty hallituksen jäsen (HHJ) -kurssi
LÄHI

20.05.2026 HHJ-puheenjohtajakoulutus LÄHI

23.09.2026 Hyväksytty hallituksen jäsen (HHJ) -kurssi
LÄHI



Johtaminen & esihenkilötyö

22.01.2026 Määräaikaisten työsopimukset
– lakimuutokset ja muut työnantajan muistettavat asiat

27.01.2026 Palkka-avoimuus ja tasa-arvolain vaatimukset
sekä raportointi tulorekisteriin

13.05.2026 Ihmisläheisen johtamisen työkalut

03.06.2026 Uudet kestävyysraportoinnin vaatimukset
– hallituksen ja johdon rooli ja vastuu



Myynti, markkinointi & viestintä

20.03.2026 Myynnin kannattavuus ja hinnoittelulaskelmat



Taloushallinto & verotus

20.01.2026 Osakeyhtiön veroilmoitus ja tilinpäätöshetken verosuunnittelu

22.04.2026 Näin tulkitset ja analysoit talouden
tunnuslukuja

Jos ei ole mainintaa LÄHI (koulutus), niin koulutus pidetään verkkototeutuksena.



Työsuhde, palkka & HR

22.01.2026 Määräaikaiset työsopimukset
– lakimuutokset ja muut työnantajan muistettavat asiat

27.01.2026 Palkka-avoimuus ja tasa-arvolain vaatimukset
sekä raportointi tulorekisteriin



Vienti & kansainvälistyminen

05.02.2026 EU:n vapaakauppasopimukset ja tuotteen
alkuperän määrittäminen

05.03.2026 Remburssi maksutapana – turvaa kauppasi ja
hallitse kassavirtaasi

26.03.2026 Kansainvälisen kaupan maksuliikenne ja
riskienhallinta



Lisätietoa koulutuksista löydät
Rauman kauppakamarin kotisivuilta
www.raumankauppakamari.fi
Tervetuloa koulutuksiimme.

UUTUUS!

HHJ PRO
HYVÄKSYTTY
HALLITUKSEN JÄSEN®

Uutena tarjonnassa HHJ-PRO koulutus!

HHJ Pro on Suomen laajin hallitustyön koulutusohjelma. Se on tarkoitettu HHJ-koulutusta ja hallituskokemusta hankkineille hallitustekijöille ja hallitusammattilaisuudesta kiinnostuneille. HHJ Pro -ohjelma sisältää opinnäytetyön. Nyt voit hakea myös HHJ Pro 6 -ohjelmaan 2026-27 Tampere.

HHJ.fi >> tapahtumat

HHJ
HYVÄKSYTTY
HALLITUKSEN JÄSEN®

"Tutkinto syventää hallitusosaamista sekä jäsentää ja konkretisoi HHJ-kurssilta ja kirjallisuudesta opittua. Ammattimainen ja antoisa kokemus!"

"Hienot ja innostavat puhujat, jotka todella herättivät miettimään asioita uudelta kulmalta."

HHJ-KURSSI

TUTKINTO

PJ-KURSSI

HHJ PRO

"Parasta Prossa oli keskustelun myötä havaita uusia ajatuksia hallitustyöhön. Tsemppaava työryhmä, joka kyseenalaisti ja havainnoi hallitus-työskentelytapoja."

"Kaduttaa ainoastaan se, ettei ole tullut aikaisemmin lähdettyä HHJ-kurssille"

hhj.fi

HHJ KURSSI
HYVÄKSYTTY
HALLITUKSEN JÄSEN®

Porissa 03.03.-31.3.2026
Raumalla 23.09.-28.10.2026

HHJ-kurssi soveltuu hallitustyöskentelyn aktivoimiseen ja kehittämiseen. Se sopii sekä hallitustyötä jo tekeville henkilöille tai sitä harkitseville ja auttaa myös yrittäjiä ja yritysjohtajia hyödyntämään hallitustyöskentelyä entistä paremmin. HHJ-kurssin käyneille on tarjolla mahdollisuus suorittaa **HHJ-tutkinto**.

Rauman ja Satakunnan kauppakamarin yhteisellä HHJ-kurssilla käsitellään hallituksen kokoonpano, rooli, vastuut, riskienhallinta ja työmuodot (raportointi, strategiatyö, palkitsemisjärjestelmät jne.) erityisesti pk-yrityksen näkökulmasta ja vahvasti käytäntöön soveltaen yritys esimerkkien kautta.

Kurssi käydään viidessä jaksossa:

1. Kasvaminen hallitustyöhön | osakeyhtiön hallituksen toiminta ja vastuut
2. Toimivan hallituksen kokoonpano, yhteistyö ja työtavat
3. Hallituksen rooli strategiatyössä
Ryhmätyö: Tavoitteena tutustua työryhmänä kohdeyrityksen omistajuuteen, hallinnointiin ja toimintaan sekä pohtia yrityksen tulevaisuuden strategioita ja hallitustyöskentelyn tuottamaa lisäarvoa
4. Yrityksen suorituskyvyn ja tuloksellisuuden johtaminen hallituksessa

HHJ PUHEENJOHTAJA
HYVÄKSYTTY
HALLITUKSEN JÄSEN®

Raumalla 20.-21.05.2026

HHJ Puheenjohtaja-kurssilla luodaan pohja hallituksen puheenjohtajan käytännön työlle. Kurssilla pureudutaan:

- Hallituksen ydintehtäviin ja tehokkuuteen
- Yrityksen strategiaan sekä päätöksenteko- ja johtamisjärjestelmään
- Kokouksen johtamiseen ja työjärjestykseen
- Liiketoiminnan kehittämiseen ja toimitusjohtajan katsaukseen
- Hallituksen ja puheenjohtajan vuorovaikutussuhteisiin
- Hallituksen puheenjohtajan tehtäviin ja vastuisiin

Koulutus sopii sekä hallitusten puheenjohtajille että puheenjohtajaksi aikoville. Koulutukseen osallistujilta edellytetään HHJ-kurssin käymistä tai vastaavien tietojen hallitsemista.

**Mikäli kiinnostuit HHJ-kursseista,
olethan yhteydessä
koulutuspäällikköömme Päivi Junnilaan.**
puh. 044 765 4533
paivi.junnila@rauma.chamber.fi