ETELÄ-POHJANMAAN KAUPPAKAMARI
NUMERO 01 MAALISKUU 2022

KAUPPA KAMARI

UUSI VAIHDE OSAAJAKISAAN

TYÖMINISTERI TUULA HAATAISEN MUKAAN SANOISTA ON SIIRRYTTY JO TEKOIHIN

S. 18

MSK GROUP – ILMAN POSITIIVISTA YRITYSMIELIKUVAA EI VOI PÄRJÄTÄ

VASTUULLISUUS ON YHÄ USEAMMALLE TYÖNHAKIJALLE MERKITYKSELLINEN ASIA, S.10

Kauppakamari012022.indd 1 21.2.2022 15.03.39

HHJ HYVÄKSYTTY HALLITUKSEN JÄSEN®

Kreapalin Veikko Törrönen kehittää työkseen yritysten strategioita palvelu- ja liiketoimintamuotoilun menetelmin. – HHJ-kurssin yksi oivallus oli strategian merkitys itseohjautuvuudelle: sitä ei voi olla ilman strategiaa. Tulin heti kurssilla piirtäneeksi siitä kuvankin.

Strategia mahdollistaa itseohjautuvuuden

Palvelullistuminen korostuu niin yhteiskunnassa kuin yrityksissäkin. Muutokseen tarvitaan muun muassa palvelumuotoilun osaamista. Onko sitä yritysten hallituksissa? Jos sitä sinne haluaisi viedä, kuinka hallitustyötä tehdään... Tällainen pohdinta sai Kreapalin toimitusjohtajan **Veikko Törrösen** osallistumaan HHJ-kurssille.

– Kun ilmoittauduin kurssille, odotin lähinnä vanhaa, tuttua kertaavaa sisältöä. Mutta jo ensimmäisen päivän jälkeen käsitykseni muuttui: kurssilla puhujat olivat todella laadukkaita ja koulutuksen sisältö herätti uusia ajatuksia, oivalluksiakin.

Veikko sanoo, että kurssi toi paitsi hallitustyöosaamista, myös syvyyttä omaan työhön. Lisäksi se auttoi kehittämään omaa liiketoimintaa.

– Oppi esimerkiksi ymmärtämään omistajastrategiaa liiketoimintastrategian takana: mitä se tarkoittaa, miten se pitäisi ottaa huomioon liiketoimintastrategian kehittämisessä.

Toista perspektiiviä tarvitaan

Kurssi myös kirkasti käsitystä ulkopuolisten jäsenten merkityksestä yrityksen kehittämisessä.

– Kukaan ei yksin pysty haravoimaan liiketoimintaympäristöään, mukaan tarvitaan muita näkemyksellisiä ihmisiä, eri näkökulmia, eri osaamisia, erilaista ja eri-ikäistä väkeä. Oli yritys iso tai pieni, sillä täytyy olla joku, joka validoi strategiaa.

Törrönen sanoo hyvän strategian ensinnäkin kertovan, mitä yritys tai organisaatio tekee ja mitä se ei tee. Toisekseen sen pitää olla ihmislähtöinen eli yhdessä tehty, ymmärrettävä, merkityksellinen ja tuottaa arvo henkilöstölle, omistajalle ja asiakkaille.

– Nykypäivänä puhutaan paljon itseohjautuvuudesta – ja toisaalta edelleen siitä, että henkilöstö ja johtokaan eivät ole täysin ymmärtäneet organisaationsa strategiaa. Mihin tällaisessa tilanteessa itseohjautuvuus sitten perustuu? Eihän ihminen pysty tekemään omaa työtään koskevia ja yrityksen strategiaa tukevia päätöksiä, jos hän ei ymmärrä yrityksen tehtävää. Oivallukseni kurssilla oli, että strategia mahdollistaa itseohjautuvuuden.

HHJ HYVÄKSYTTY HALLITUKSEN JÄSEN® HHJ-kurssin käyneitä jo 11 000

HHJ-KOULUTUSKOKONAISUUS kehittää hallitustyöosaamista monipuolisesti. HHJ-kurssilta osaamista myös hallituksen strategiatyöhön. HHJ-kurssilla käsitellään muun muassa hallituksen roolia strategian rakentamisessa ja strategisessa suunnittelussa. HHJ-kokonaisuuteen kuuluu myös vuorovaikutteinen teemakoulutus Hallitus ja strategian toteuttaminen, joka antaa käytännön työkaluja strategian toteuttamiseen.

Hyväksytty hallituksen jäsen HHJ -koulutus on Tampereen kauppakamarin ja Hallituspartnerit ry:n vuonna 2005 perustama kokonaisuus hallitusosaajien kouluttamiseksi erityisesti pk-yrityksiin.

KAUPPAKAMARI HALLITUS PARTNERIT

Lisätiedot ja ilmoittautuminen:
www.hhj.fi

Jos olisin tuolloin tiennyt, mitä nyt tiedän

KAIKEN TULEVAISUUDESTA KERTOVAN KRISTALLIPALLON PERÄÄN KUKIN MEISTÄ HAIKAILEE AINA SILLOIN TÄLLÖIN. JOS KORONAPANDEMIAN ALKUTAHDEISSA OLISI OLLUT KÄYTETTÄVISSÄ SELVÄNNÄKEMISEN VÄLINE, OLISIKO SIITÄ OLLUT APUA VAI OLISIKO SE JOPA LAMAANNUTTANUT TÄYSIN?

Kaksi vuotta on pitkä aika: ihmisten hätä ja huoli perheiden hyvinvoinnista, jaksamisesta sekä epävarmuus työpaikan säilyvyydestä. Sulkutoimenpiteistä johtuvat työntekijöiden lomautukset ovat pakottaneet osan ihmisistä vaihtamaan työpaikkoja ja jopa alaa. Me tarvitsemme maaliviivan pikkuhiljaa häämöttäessä horisontissa kaikki keinot, joilla osaavat työntekijät viihtyvät työssään, kokevat tulevansa kuulluiksi sekä saavat kasvaa ja kehittyä tehtävässään ja uskovat tulevaan.

Peilatessa Kauppakamarien koronakyselyihin, Etelä-Pohjanmaa on alueena kokonaisuudessaan pärjännyt vähintään kohtuullisesti. Alun järkytyksen jälkeen pohjalaiset ovat tarttuneet härkää sarvista ja tehneet tarvittavia toimenpiteitä uudessa muuttuneessa tilanteessa. Kehitystoimia ei lyöty jäihin, vaan on jaksettu uskoa omiin tavoitteisiin ja ideoiden kantokykyyn, huolimatta osaa toimialoista kurittaneista järeistä, elinkeinon harjoittamista rajoittavista toimenpiteistä. Yhä useamman työpaikan työkalupakista on kaivettu esiin tehtäväkuvasta riippuen myös etätyöt, mikä toivottavasti tulee säilymään luonnollisena osana eteläpohjalaista työntekoa.

Yhteinen ongelma on virittänyt ajattelemaan rohkeasti, ehkä jopa aiempaan verrattuna toisella tavalla. Jos olisin koronan alussa tiennyt, mitä nyt tiedän, niin toteaisin henkilökunnalle osoitetun suoran ja selkeän viestinnän osoittautuneen tärkeäksi elementiksi.

Korona on synnyttänyt Suomeen vakavaoireisen jälkitaudin. Kuinka tästä koko maa kehittyy eteenpäin, jotta pääsemme takaisin uskottavalle kasvu-uralle ja saamme investoinnit vauhtiin? Valtiotason viestinnässä sekä johtajuudessa olisi ollut petrattavaa. Yksi yhteinen ”koronanyrkki” olisi nähdäkseni tuonut yritysten kaipaamaa ennakoitavuutta päätöksentekoon ja riittävää aikaikkunaa rajoitustoimiin reagointiin sekä rajoitustoimien oikeasuhtaisuutta. Nyt osa toimialoista työntekijöineen jäivät maksajiksi ilman tukipaketteja, joita muissa Pohjoismaissa on ollut tarjolla. Jälkitaudista puhutaan liian vähän, ja se voi olla yhtä kuollettava kuin itse pandemia.

Korona havahdutti siihen, että vastaavanlaiseen tilanteeseen varautuminen on ollut yhteiskunnassa liian heikkoa, lainsäädäntö puutteellinen ja julkisen sektorin yhteistyössä yksityisen kanssa olisi parantamisen varaa. Otetaan tästä opiksi ja laitetaan uutta vaihdetta silmään.

JUHAMATTI ARONEN
toimialajohtaja
Eepee
Etelä-Pohjanmaan kauppakamarin
puheenjohtaja

Kauppakamari012022.indd 3 21.2.2022 15.03.39

ETELÄ-POHJANMAAN KAUPPAKAMARI

WWW.ETELA-POHJANMAANKAUPPAKAMARI.FI

PÄÄTOIMITTAJA
Tomi Kohtanen

TOIMITUS
Petra Piironen
Ethel Yli-Mäenpää
Hannele Hynynen

KONSEPTI JA ULKOASU
Keskuskauppakamari

TAITTO
Fano Oy

KANNESSA
Tero Yliselä
Valokuvaaja Sirpa Jutila

PALAUTTEET:
ep@kauppakamari.fi

ILMOITUSMYYNTI
Petra Piironen
Puh. 040 650 1588

JULKAISIJA
Etelä-Pohjanmaan Kauppakamari,
Kirkkokatu 23, 60220 Seinäjoki

ILMESTYMINEN
Neljä kertaa vuodessa maaliskuussa, toukokuussa, syyskuussa ja joulukuussa.

PAINO
Painotalo I-Print, Seinäjoki

JAKELU
Tämä lehti lähetetään kaikille Etelä-Pohjanmaan Kauppakamarin jäsenyrityksille ja -organisaatioille sekä yhteistyökumppaneille. Jos lehden vastaanottajaksi merkitty henkilö ei ole enää tavoitettavissa tästä osoitteesta, niin ilmoita siitä ystävällisesti meille, kiitos.

ISSN 2342-8198 12

Tiedon työntövoimaa

KAUPPAKAMARI | KOULUTUS ONLINE

KoulutusOnline.fi

Ajankohtaisin tieto kustannustehokkaasti jokaiselle yrityksesi oppijalle.

KoulutusOnlinen koulutusvideoilla varmistat, että henkilöstön osaaminen on aina ajan tasalla. Videoilta on helppo oppia missä vain oman aikataulun mukaan. KoulutusOnlinesta löytyy jokaiselle jotakin; uusimmat lakimuutokset, tukea johtamiseen, apua taloushallintoon, tietotekniikkavinkkejä ja paljon muuta.

Kokeile 2 viikkoa maksutta!

Hintaesimerkit kauppakamarin jäsenille alk.:
1 käyttäjä: 948 € + alv / vuosi
5 käyttäjää: 3240 € + alv / vuosi / käyttäjä

Kysy lisää: myynti@helsinki.chamber.fi

kauppakamarikauppa.fi

PÄÄKIRJOITUS

03 **Jos olisin tuolloin tiennyt, mitä nyt tiedän**
Juhamatti Aronen

OSAAMINEN

10 **MSK Group – Ilman positiivista yritysmielikuvaa ei voi pärjätä**
Petra Piironen

14 **Entistä sujuvammin Suomeen**
Timo Sormunen

18 **Uusi vaihde osaajakisaan**
Timo Sormunen

YRITYSUUTISIA

09 **Metallia maailmalle Töysästä**
Petra Piironen

13 **Vuoden positiivisin seinäjokinen -palkinto Hannu Perälälle**
Hannele Hynynen

26 **Työntekijän oleskelulupaprosessia edistämässä**
Mauno Salmela

Kauppakamari012022.indd 5 21.2.2022 15.03.41

ESIMIESVALMENNUSTA KUNNIANHIMOLLA JA AMMATTITAIDOLLA

”Opiskeltavat teemat olivat kaikki niin mielenkiintoisia, että oli todella vaikea rajata, kun olisin halunnut ottaa kaikki.”

Francesca Lo Giudice,
toiminnan ohjaaja, Laihian kotihoito

”Yrityskohtaisessa esimiesvalmennusryhmässämme koulutus on räätälöity alakohtaisesti.”

Aleksi Aho, työnjohtaja, Atria

Liity sinäkin esimiesareenalaisten joukkoon 5.4.2022 alkaen.

Lue tarkemmin: esimiesareena.fi

sedu YLPEÄSTI TEKIJÄ

vesmes

• MATERIAALINKÄSITTELYJÄRJESTELMÄT • KUNNOSSAPITO • HUOLTO

Kauppakamari012022.indd 6 21.2.2022 15.03.41

Suomen harmaantumiseen vastataan osaajien maahanmuutolla

Kuva: Liisa Takala

MIKKO VALTONEN,
JOHTAVA ASIANTUNTIJA,
KESKUSKAUPPAKAMARI

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

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

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

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

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

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

Kauppakamari012022.indd 7 21.2.2022 15.03.41

KAMARIGOLF

SAVE THE DATE!

08.06.2022

Aika: 08.06.2022 klo 12:00 - 18:00
Paikka: Ruuhikoskigolf, Isokoskentie 533

Ilmoittaudu mukaan viimeistään 01.06.2022

Ilmoittaudu osoitteessa:
www.etela-pohjanmaankauppakamari.fi/ajankohtaista/tapahtumat/

Metallia maailmalle Töysästä

TEKSTI PETRA PIIRONEN KUVA PETRA PIIRONEN

ALAVUDEN TÖYSÄSSÄ TOIMIVAN MASA-METALLI OY:N KUUMASINKITTYIHIN, MAALATTUIHIN JA HAPONKESTÄVIIN PUTKISTOKANNAKE- JA TERÄSRAKENNETUOTTEISIIN VOIT TÖRMÄTÄ YMPÄRI MAAILMAN NIIN PAPERI-, SELLUTEHTAISSA KUIN VOIMALAITOKSISSA.

MASA-METALLI OY, TÖYSÄ

- Perustettu vuonna 1987
- Yrittäjä, omistaja Matti Leinonen
- Kuumasinkittyjä, maalattuja ja haponkestäviä putkistokannake- ja teräsrakennetuotteita
- Liikevaihto vuonna 2020 2,1 MEUR
- Yrityksessä työskentelee vakituisesti 6 hlöä, lisäksi muutama vuokrahenkilö tarpeen mukaan.

Yrittäjä, toimitusjohtaja Matti Leinosen asiakkaat koostuvat pienistä yrityksistä aina isoihin kansainvälistä liiketoimintaa harjoittaviin yhteistyökumppaneihin. Yhteistyökumppanuuksien myötä ovet ovat myös auenneet kansainvälisille toimituksille. Vuonna 1987 perustetussa yrityksessä on aina rohkeasti tartuttu uusiin mahdollisuuksiin sekä osallistuttu vientirenkaan jäsenyrityksenä ulkomaisille alan messuille, joista on kotiutunut myös kauppaa. Leinonen rohkaiseekin yrityksiä käyttämään mahdollisuuksia osallistua tapahtumiin.

Työntekijöitä Masa-Metallilla on tällä hetkellä kahdeksan, joista osa puhuu muuta kuin Suomea äidinkielenään. Omia vakituisia työntekijöitä on kuusi, ja vuokrahenkilöstöä vaihtelevasti kahden ja neljän henkilön välillä tarpeen mukaan. Leinosella on ollut jo 16 vuoden ajan myös ulkomaalaisia luokkahitsareita töissä. Vaikka aina ei ole ollut yhteistä kieltä, niin näyttämällä ja kuvien avulla työt ovat hoituneet moitteettomasti. – Minulla töissä olleet ovat ammattiosaamisestaan ylpeitä, Leinonen sanoo. Työyhteisössä vieraskielisyys ei ole ollut ongelma. Nuoret työntekijät osaavat myös hyvin englantia.

Vuosi 2022 näyttäytyy vilkkaana. Viime vuonna painopiste oli Uruguain projektissa, tänä vuonna työmaita poikkeuksellisesti myös omassa maakunnassa ulkomaiden lisäksi.

Kauppakamari012022.indd 9 21.2.2022 15.03.42

MSK Group – Ilman positiivista yritysmielikuvaa ei voi pärjätä

TEKSTI: PETRA PIIRONEN, KUVA: SIRPA JUTILA

Kova kilpailu osaavasta työvoimasta pakottaa parhaatkin yritykset pistämään isompaa vaihdetta silmään pärjätäkseen työmarkkinoilla. MSK Groupin HR ja viestintäjohtaja Tero Yliselä tietää mistä puhuu, sillä konsernissa työskentelee jo pelkästään Etelä-Pohjanmaalla noin 500 henkilöä. MSK Groupilla on toimipaikkoja myös Saksassa ja Slovakiassa.

MSK Groupissa henkilökunnan viihtyvyydestä pidetään tiukasti kiinni ja työsuhde-etujen tarjontaa on kehitetty henkilöstön esittämien ajatusten pohjalta. Kukin työntekijä on yksilö ja tarpeet voivat vaihdella johtuen esimerkiksi perhetilanteesta. – On tärkeää kuunnella henkilöstöä, Tero Yliselä sanoo. Palkan tulee myös olla oikeudenmukainen, hän jatkaa. Meillä tehdään pääsääntöisesti pitkiä työuria ja hiljaisen tiedon eteenpäin siirtämiseen kiinnitetään huomiota aloittamalla rekrytointiprosessi hyvissä ajoin ennen kokeneen työntekijän eläköitymistä. – En pelkää työntekijän vaihtavan yritystä lennosta, sillä innostunut ja uusia ideoita toimintaan tuova henkilö voi parissa vuodessa viedä asioita aivan uudelle tasolle hänen ollessaan liekeissä työstään, Yliselä sanoo.

Korona-aika on edistänyt entisestään etätyökulttuurin kehittymistä, mutta toki se vaatii etätyönjohtamistaidoilta paljon. Nuoren sukupolven tultua työmarkkinoille, tulee esimiesten osata toimia eri asioista motivoituvan nuoren aikuisen kanssa. Työpaikoilla tulee osata johtaa ihmisiä yksilöinä, mikä on ajallinen resurssihaaste, kun tiimeissä on paljon ihmisiä. Jos palkataan kehittämiseen henkilö, ja työviikko on tulipalojen sammuttamista – ei silloin voi kehittää.

Laadukkaan esimiestyön merkitystä ei voi väheksyä, sillä kilpailukykyinen palkka ja työsuhde-edut eivät paina vaa'assa riittävästi, mikäli esimiehen kanssa ei ole samalla aaltopituudella. Gary Hamelin tutkimusten mukaan työntekijä luo kilpailuetua vasta silloin, kun hän esittää aloitteita toiminnan kehittämiseksi - työnantaja ei voi pakottaa siihen käskemällä, vaan se on hyvinvoivan työntekijän lahja työnantajalle. Työyhteisössä on oltava turvallista ja esimiehen kanssa on oltava mukava asioida, Yliselä summaa.

Henkilöstön jaksaminen on tärkeä osa työnantajan sarkaa. MSK Groupissa panostetaan työergonomiaan ja osaamista löytyy talon sisältä. Työsuojelupäällikkö Teemu Suokko tekee paraikaa Itä-Suomen yliopistoon väitöskirjaa työergonomiasta.

Yritysmielikuvalla on nykypäivänä suuri merkitys ja sen rakentamiseen on käytettävä aikaa. - Ilman positiivista yritysmielikuvaa ei voi pärjätä. On

5x
MSK Group Oy

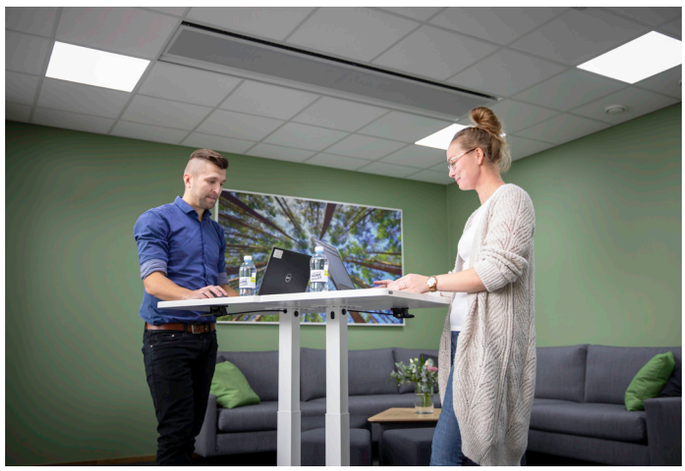
Ylihärmä
Yli 70 vuotias perheyritys
Työllistää yli 800 henkilöä

Emoyrityksen lisäksi 6 tytäryritystä:

- MSK Cabins Oy
- MSK Plast Oy
- MSK Matec GmbH
- MSK Matec s.r.o.
- Junkkari Oy
- Juncar Oy

Groupin toimitusjohtaja:
Timo Lehtioja

Kauppakamari012022.indd 11 21.2.2022 15.03.43



näyttävä sosiaalisessa mediassa ja viestittävä yrityksestä ulospäin esimerkiksi opiskelijoille. Tiivis yhteistyö alueen oppilaitosten kanssa on tärkeää. Lisäksi suunnitteilla on Trainee-ohjelma, jolloin opintoja vielä suorittava henkilö voidaan sitouttaa hyvissä ajoin yritykseen tarjoamalla vakituista työpaikkaa heti valmistumisen jälkeen.

Kehittymismahdollisuuksia tarjotaan opiskelusta kiinnostuneelle ja opiskeluun suhtaudutaan ylipäätään myönteisesti. Kouluttautumiseen kannustetaan, sillä se tuo aina uutta intoa, mahdollistaa verkostoitumisen tutustumalla ihmisiin ja lisää työmotivaatiota. Kehityskeskustelujen pohjalta yritys tarjoaa halukkaille lisäkouluttautumismahdollisuuksia tai muuntokoulutusta.

Kansainväliselle yritykselle kansainväliset osaajat ovat arkea. Organisaation avoimia työtehtäviä mainostetaan yrityksessä sisäisesti englannin kielellä niin Slovakian yksikössä kuin Saksassa. Pienissä työryhmissä miniminä on, että yksi osaa englantia. Vieraskielisten kotoutumisen edistämiseksi on tärkeää, että tarjotaan paljon suomen kieltä.

Vastuullisuus-asiat ja yhteiskuntavastuu ovat aina olleet MSK:ssa tärkeitä. Nämä ovat myös seikkoja, joihin yhä useampi työnhakija ja luonnollisesti asiakkaat kiinnittävät huomiota.

Kaikkeen ei kuitenkaan itse voi vaikuttaa veto- ja pitovoimassa, kuten esimerkiksi polttoaineverotukseen. Työntekijöitä kulkee Kauhavan ja Seinäjoen alueelta, mutta nouseva polttoaineen hinta tuntuu kuukausitasolla jokaisen kukkarossa. Myös Vaasan suunnasta olisi tulijoita, mutta valitettavasti tie on talvisin huonossa kunnossa.

Vuoden positiivisin seinäjokinen -palkinto Perälälle

TEKSTI: HANNELE HYNYNEN, KUVA: ETHEL YLI-MÄENPÄÄ

Etelä-Pohjanmaan kauppakamari, Seinäjoen Seudun Nuorkauppakamari yhdessä kaupunkilehti Eparin kanssa myönsi Seinäjoen vuoden 2021 positiivisimman henkilön palkinnon Old Grill Pubin yrittäjälle Hannu Perälälle. Voittaja sai kiertopalkinnon, Seppo Karin taideteoksen nimeltä Pieni Puisto. Perälä sai yleisöäänestyksessä eniten ääniä sekä runsaasti hänen valintaansa tukevia perusteluja. Häntä luonnehditaan positiivisuuden lisäksi yhteiskunnallisista asioista kiinnostuneeksi, sivistyneeksi ja paikallisesta historiasta hyvin perillä olevaksi.

Hannu Perälä on pitkän linjan yrittäjä, yrittäjävuosia on kertynyt jo kunnioitettavat 45 vuotta. Korona-aika on koetellut myös hyväntuulista yrittäjää, kun rajoituksien vuoksi yritys on jouduttu sulkemaan tilapäisesti pariin otteeseen. Haastava aika on vain vahvistanut luonteen lujuutta ja palkitsemisen aikana käytössä ollut koronapassi toi kaivattua selkeyttä toimialalle.

Kaikkiaan 77 eri henkilöä ilmiannettiin tässä hyvänmielen kilpailussa ja ääniä saivat mm. vapaaehtoistyöntekijöitä, urheilijoita ja pappeja. Positiivisista ihmisistä ei Seinäjoella siis ole pulaa.

Viime vuonna palkinto myönnettiin Seinäjoen kaupungin liikunnanohjaaja Leena Iskalalle.

Vuoden positiivisimmat seinäjokiset

2017	Ritva Rauman
2018	Ari Mäenpää
2019	Suvianna Tuomisto
2020	Leena Iskala
2021	Hannu Perälä

Kauppakamari012022.indd 13 21.2.2022 15.03.48

Entistä sujuvammin Suomeen

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

TEKSTI: TIMO SORMUNEN KUVAT: ANNA DAMMERT

Kauppakamari012022.indd 14 21.2.2022 15.03.51

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 osaajapulaongelma on tullut tutuksi myös StaffPoint -konsernin toimitusjohtaja Anu Ahokkaalle.

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

”Suomi ikääntyy kiihtyvällä vauhdilla ja nykymenolla olemme vuosikymmenen loppuun mennessä todella pulassa. Eläköityvien ikäluokkien tilalle tarvitaan kaikilla toimialoilla uusia osaajia 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. Esimerkiksi saatavuusharkinnasta pitää luopua ja työlupien pikakaista tulisi avata jo nyt kaikille osaajille, ei pelkästään asiantuntijatehtäviin tuleville”, Ahokas listaa.

Sujuvat maahantuloprosessit kaikkien etu

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

”Osaajapulasta 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.”

Osaajapulaa on kaikilla aloilla

Osaajapulasta 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 osaajapulasta. 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.”

Kauppakamari012022.indd 15 21.2.2022 15.03.52

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 osaamisperusteisia lyhytkoulutuksia. Niiden avulla saataisiin nopeaa helpotusta muun muassa kaupan alalle, teollisuuteen, kiinteistönhuoltoon, siivoukseen sekä ravintoloihin.

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

KUKA: Anu Ahokas, 42

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

KOULUTUS: Valtiotieteiden maisteri

HARRASTUKSET: villakoiran kanssa lenkkeily luonnossa, uinti, lukeminen

PERHE: kaksi poikaa

Oletko älyä vailla?

Me Riimalla olemme sitä mieltä, että

- on älytöntä maksaa toimettomana möllöttävästä verkkosivustosta.
- on älytöntä tehdä summittaista mainontaa.
- on älytöntä syytää rahaa mainoksiin, joiden tuloksia ei näe.
- on älytöntä opiskella kaikkien alojen ammattilaiseksi.
- on älytöntä tehdä markkinoinnista hirveän hankalaa.

Meidän palveluillamme kohti älykkäämpää markkinointia:

- Arkea helpottavaa tekniikkaa
  → **Verkkosivut & verkkokaupat**
- Tunnettuutta kasvun tueksi
  → **Brändi & yritysilme**
- Älykkäästi kehittyvää näkyvyyttä
  → **Markkinointi & mainonta**
  → **digimarkkinointi**

Älykkäitä ratkaisuja: RIIMA

Kysy lisää:
Meiju Hiitola, 050 5522 488
meiju.hiitola@riima.fi

www.riima.fi

Kauppakamari012022.indd 17 21.2.2022 15.03.53

Uusi vaihde osaajakisaan

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

TEKSTIT TIMO SORMUNEN KUVAT MEERI UTTI

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

Koronakurimuksen keskellä valopilkkuna 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 täkäläisten työmarkkinoiden alati paheneva osaajapula, josta kertovat omaa kieltään myös kauppakamareiden kyselyt. Niiden mukaan peräti 75 prosentilla yrityksistä on pulaa osaavasta työvoimasta. Lähes 70 prosenttia puolestaan arvioi, että osaajapula jarruttaa yrityksen kasvua ja liiketoimintaa.

Viranomaisprosessit ja vetovoima kuntoon

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

Kauppakamari012022.indd 18 21.2.2022 15.03.53

Pikakaista avuksi jo ensi kesänä

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

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

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

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

Kauppakamari012022.indd 19 21.2.2022 15.03.55

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 tammikuussa 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 jatkoaika.

”EMME AIO KURITTAA 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 jatkoaikaa myös opintotuen alarajan korotukselle, mutta Haatainen on asian suhteen vielä empiväinen.

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

Kauppakamari012022.indd 20 21.2.2022 15.03.55

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. oppivelvollisuuden jatkamisen, pohjoismaisen työvoimapalvelumallin rakentamisen sekä työllisyyspalvelujen siirtämisen vuodesta 2024 lähtien kuntiin, jossa ne ovat lähempänä yrityksiä ja paikallista työvoimaa.

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

Kansainvälinen työharjoittelumalli avaa uusia mahdollisuuksia yritysten kansainvälistymiseen!

TEKSTI JA KUVAT: ANNE-MARIA AHO

SeAMKissa opiskelee tällä hetkellä 180 ulkomaista liiketalouden tutkinto-opiskelijaa 42 eri maasta. Miten saisimme valjastettua tämän kansainvälisen potentiaalin alueen yritysten kansainvälistymisen voimavaraksi?

Yksi ratkaisu tähän on ns. pariharjoittelu, jolloin yritys tai organisaation valitsee yhtäaikaisesti kaksi työharjoittelijaa; ulkomaisen ja suomalaisen. Tutkinto-opiskelijoiden opintoihin kuuluu pakollinen puolen vuoden mittainen työharjoittelujakso.

SeAMKin viestintä ja markkinointi –tiimi avasi syksyksi 2021 kaksi harjoittelutehtävää: Ensimmäinen tehtävä oli suunnattu kansainvälisyydestä kiinnostuneelle henkilölle työskentelykielen ollessa pääasiassa englanti. Toinen tehtävä oli suunnattu suomenkieliseen markkinointiin, sisältäen mm. sosiaalista mediaa ja tapahtumien suunnittelua.

Harjoittelunsa elokuussa aloittivat intialainen Prableen ja suomalainen Eemeli. Molemmat olivat kiinnostuneita markkinoinnista ja viestinnästä. Harjoittelutehtävät ovat vastanneet odotuksia tosi hyvin. Tehtävät ovat harjoittelijoiden mielestä olleet mielenkiintoisia ja molemmat kokevat oppineensa jo nyt paljon esim. sosiaalisesta mediasta ja sitä säätelevistä ohjeista ja määräyksistä. Lisäksi työskentely markkinoinnin ammattilaisten kanssa ja mahdollisuudet osallistua suunnittelukokouksiin sekä käytännön tehtäviin on koettu erittäin mielekkäiksi.

Molemmat pitävät pariharjoittelumallia erittäin hyvänä ja erilaiset kulttuuritaustat ja ajattelumallit tuottavat paljon lisäarvoa heidän markkinoinnin ja viestinnän työhön. Alla olevassa kuviossa on esitetty pariharjoittelumallin hyötyjä.

Ulkomainen harjoittelija

- Suomen kielen taidon kehittyminen
- Kokemus suomalaisesta työyhteisöstä
- Tiimityöstä tukea harjoitteluun

Suomalainen harjoittelija

- Kokemus kansainvälisestä vuorovaikutuksesta
- Erilaiset näkökulmat ja ajattelumallit asioihin
- Tiimityöstä tukea harjoitteluun

Työnantajaorganisaatio

- Kansainvälisyysosaamisen kehittyminen
- Uusia ja erilaisia kehittämisideoita
- Tehokkuutta ja sujuvuutta ohjaamiseen

Kauppakamari012022.indd 22 21.2.2022 15.03.57

TAPAHTUMAT

25.2.2022 Tietoisku:
Monipaikkainen työyhteisö-mahdollisuus ja kilpailuvaltti?

28.4.2022 Jäsenaamukaffit:
Levyvirta Oy, Kauhajoki

10.5.2022 Jäsenaamupala w/ Fenno:
Yrityksesi sopimukset kuntoon – helpotus päivittäiseen toimintaan, Ravintola Talriikki, Seinäjoki

18.5.2022 Sääntömääräinen kevätkokous
Härmän kylpylä, Ylihärmä

18.5.2022 EP Elinkeinoelämän foorumi
Härmän kylpylä, Ylihärmä

08.06.2022 KamariGolf:
Ruuhikoskigolf, Seinäjoki

17.6.2022 Laidunkauden avajaisbrunssi:
Koskenkorvan Trahteeri, Koskenkorva

ILMOITTAUDU MUKAAN:
www.etela-pohjanmaankauppakamari.fi/tapahtumat

Etä- ja matkakoulutukset Seinäjoki

9.3. **Excel perusteet haltuun, Etätoteutus**
7.-8.6. **HHJ© Puheenjohtajakurssi Uumaja**

Lähikoulutukset Seinäjoki

18.3-22.4. **HHJ© Hyväksytty hallituksen jäsen -kurssi**
31.3. **Työoikeuden ajankohtaispäivä**
5.4. **Uuden ajan esihenkilö**
19.4. **Excel tehokäyttö Tips & Tricks**
21.4. **HHJ Road Show: Brändi ja asiakaskokemus jokaisen hallituksen pöydälle**
3.5.-30.9. **HMJ Hyväksytty Myyntijohtajakurssi©**
4.5.-31.5. **HHJ© Hyväksytty hallituksen jäsen -kurssi**

Johtaminen & esimiestyö

9.-10.3. **Esihenkilöpäivät 2022**
15.3. **Suuri Työsuhdepäivä**
18.3.-22.4. **HHJ© – Hyväksytty hallituksen jäsen -kurssi, Seinäjoki**
22.-23.3. **Project Manager -ajokortti**
24.3. **Harri Gustafsberg: Taktinen neuvottelu**
29.3. **Tiimivastaavan ajokortti©**
31.3. **Työoikeuden ajankohtaispäivä, Seinäjoki**
5.4. **Uuden ajan esihenkilö, Seinäjoki**
12.4. **Miten vastuullisuus voidaan valjastaa uusiutumisen ja kasvun moottoriksi?**
20.4. **Etätyön johtaminen työlainsäädännön näkökulmasta**
3.5. **Toimitusjohtajapäivä**
4.-5.5. **Hyväksytty Advisory Boardin jäsen (HAB)**

HR & Työsuhde

8.3. **Työnantajabrändi ja rekrytointi sosiaalisessa mediassa**
15.3. **Suuri Työsuhdepäivä**
22.-24.3. **Palkanlaskenta 2022 -laivaseminaari**
31.3. **Ajankohtaista työoikeudellista oikeuskäytäntöä**
5.4. **Uuden ajan esihenkilö, Seinäjoki**
5.-6.4. **Ulkomaalainen työntekijä -ajokortti**
5.5. **Työsuhteen ehtojen muuttaminen**
11.-12.5. **HR-ajokortti©**
24.5. **Uusi yhteistoimintalaki käytännönläheisesti**

Taloushallinto & verotus

9-10.3. **Kirjanpidon jatkokurssi**
9.3. **Excel perusteet haltuun Seinäjoki, etä**
24.3. **Edustus-, markkinointi- ja henkilöstökulut arvonlisäverotuksessa**
29.3. **Palkanlaskijan päivä**
19.4. **FINANCIAL ASSISTANT – Talousassistentin valmennuspäivä**
19.4. **Excel tehokäyttö Tips & Tricks, Seinäjoki**
28.4. **Ostojen arvonlisäveropäivä – kirjanpitäjän must know**
11.-13.5. **Kirjanpito 2022 Tukholma -laivaseminaari**
24.5. **Kansainvälisen arvonlisäverotuksen ajankohtaiskatsaus**
30-31.8. **Taloushallinnon eloseminaari Tallinnassa**
26.-28.10. **Talous ja Vero -laivaseminaari**

Kauppakamari012022.indd 24 21.2.2022 15.03.58

Kauppakamari kouluttaa

Kauppakamarin monipuolinen koulutustarjonta pohjautuu asiakkaiden toivomuksiin ja tarpeisiin. Ison osan koulutuksistamme toteutamme etäkoulutuksina. Tällöin tarvitset vain nettiyhteyden ja olet mukana suorana lähetettävässä koulutuksessa omalta laitteeltasi.

Olemme ottaneet käyttöön uuden kauppakamarikaupan ja kaikki tilaisuudet ja koulutukset menevät ostoskorin kautta. Saadaksesi jäsenetuhintaisen koulutuksen, tulee sinun ensin rekisteröityä ja luoda henkilökohtaisesti tili kauppakamarikauppaan.

Autamme mielellämme, otathan yhteyttä ep@kauppakamari.fi, (06) 429 8100

Koko koulutusvalikoiman löydät osoitteesta kauppakamarikauppa.fi

Myynti & markkinointi & viestintä

22.3-23.3. **Project Manager -ajokortti**
23.3. **Tietoturvakriisit ja viestintä**
28.3. **Puhejudon™ peruskurssi**
13.4. **Ideoinnin työkalut ja menetelmät haltuun**
14.4. **LinkedIn markkinoinnin ja työnantajakuvan kanavana**
20.4. **Jari Parantainen: Tuotteista palvelusi, tuplaa katteesi**
26.4. **Digimarkkinoijan ja -myyjän sertifiointiohjelma**
3.5.-30.9. **Hyväksytty Myyntijohtaja (HMJ) -kurssi Seinäjoki**
4.–6.5. **Assistentti 2022 -laivaseminaari**
11.5. **Tehokoulutus: Digitaaliset palvelut ja sisällöt kuluttajansuojalain piiriin**

Kansainvälistyminen

16.3. **Kansainvälisen kauppasopimuksen perusteet**
31.3. **Minimoi logistiikkasopimuksiin ja -ketjuun liittyvät riskit**
7.4. **Vientikaupan keskeiset asiakirjamääräykset**
25.5. **Incoterms® 2020 -toimituslausekkeet ja logistiikan pullonkaulat**

Etäkoulutusten KAUSIKORTTI

Kausikortin tilaajana säästät tuntuvasti ja kasvatat osaamistasi! Henkilökohtaisella Kausikortilla voit osallistua vuoden aikana lähes kaikkiin Helsingin seudun kauppakamarin suorana lähetettäviin etäkoulutuksiin, joiden kesto on enintään yksi päivä. Yhden koulutuksen hinta on keskimäärin 400 euroa, joten kiinteähintaisen Kausikortin käyttäjänä hyödyt todella paljon.

Tutustu Kausikorttiin kuuluviin koulutuksiin KauppakamariKaupassa ja satsaa omaan osaamiseesi!

Hyödynnä useamman käyttäjän hintaetu!
Jo kaksi käyttäjää saa kausikortin **300 euroa per henkilö edullisemmin.** Kysy lisää myynti@helsinki.chamber.fi

Kauppakamari012022.indd 25 21.2.2022 15.03.58

Työntekijän oleskelulupa-prosessia edistämässä

TEKSTI JA KUVA: MAUNO SALMELA

VIIME VUOSINA TYÖNTEKIJÄN OLESKELULUPAPROSESSI ON SAANUT PALJON KRITIIKKIÄ MM. HITAUTENSA VUOKSI. SAMANLAISTA PALAUTETTA TYÖLUPAMENETTELYSTÄ ON ANNETTU MYÖS ELY-KESKUKSELLE YRITTÄJIEN, YRITTÄJÄJÄRJESTÖJEN SEKÄ SIDOSRYHMIEN TOIMESTA.

Tosin viime vuonna oli jo havaittavissa, että kritiikki oli ehkä hieman vähentynyt. Olisiko syynä se, että joitakin prosesseja on jo hienosäädetty ja se on nopeuttanut käsittelyä.

Työntekijän oleskelulupahakemus käsitellään kaksivaiheisesti. TE-toimisto tekee asiassa osapäätöksen, minkä jälkeen asian lopullinen ratkaisu siirtyy Maahanmuuttovirastolle.

Maahanmuuttoviraston nettisivujen mukaan työntekijän oleskelupa hakemuksen odotettavissa oleva käsittelyaika on tällä hetkellä sekä ensimmäisen luvan että jatkoluvan osalta 2-3 kuukautta.

Työntekijän oleskeluluvan osaratkaisun keskimääräinen käsittelyaika tammi-elokuussa 2021 oli Pohjois-Pohjanmaan työlupayksikössä 29 vuorokautta.

Tavoitteeksihan on asetettu, että työ- ja opiskeluperusteisten oleskelulupahakemusten käsittelyaika olisi keskimäärin yksi kuukausi. Tavoite on hyvä ja toivottavasti siihen päästään kohtuullisen ajan kuluessa.
Etelä-Pohjanmaan työllisyystilanne on parantunut ja työvoiman saatavuusongelmat ovat alueella lisääntyneet. Työllisyystilanne on Etelä-Pohjanmaalla korona-epidemian alun jälkeen parantunut nopeasti. Joulukuussa työttömien työnhakijoiden osuus työvoimasta oli 7,5 prosenttia, joka oli Manner-Suomen toiseksi alhaisin. Koko maassa työttömien työnhakijoiden osuus työvoimasta oli 10,5 prosenttia.

Työvoiman tarve on myös kasvanut. Etelä-Pohjanmaan TE-toimistoon on ilmoitettu uusia avoimia työpaikkoja kuukausittain huomattavasti enemmän kuin vuonna 2020. Työvoiman saatavuusongelmat ovat maakunnassa laajentuneet muillekin toimialoille kuin perinteisille sos. ja terveys, teknologiateollisuus sekä maa- ja metsätalous.

Työ- ja elinkeinoministeriö ilmoitti kesällä ulkomaisen työvoiman saatavuusharkinnan lieventämiskokeilun käynnistämisestä. Kokeilualueeksi oli valittu Etelä-Pohjanmaan, Pohjanmaan, Pohjois-Pohjanmaan ja Kainuun ELY-alueet. Kyseessä on selkeä maantieteellinen alue, jossa elinkeinoelämän alihankintaketjut ylittävät ELY-alueiden rajat. Lisäksi Pohjois-Pohjanmaan TE-toimiston työlupayksikkö vastaa näiden ELY-keskusalueiden työlupa-asioiden käsittelystä. Kokeilu kestää 27.10.2021-28.02.2023.

Kokeilulla pyritään lisäämään alueellista liikkuvuutta ja sujuvoittamaan ulkomaisen työvoiman maahanmuuttoon liittyviä lupaprosesseja. Kokeilussa työlupalinjaus päivitetään puolen vuoden välein. Lisäksi tehdään säännöllistä seurantaa siitä, miten eri ammattinimikkeiden vapauttaminen saatavuusharkinnasta on vaikuttanut alueiden työmarkkinoihin.

Etelä-Pohjanmaan ELY-keskus oli ilmoittanut työministeriöön halukkuudestaan osallistua saatavuusharkinnan lieventämiskokeiluun. Ajatuksena oli se, että lainsäädännön muuttaminen saattaa viedä runsaastikin aikaa ja se ei ole varsinaisesti ELY-keskuksen tehtävä niin kokeilemme muuta. Se muu oli kokeiluun osallistuminen ja nykyohjeistuksen puitteissa uusien vaihtoehtojen hakeminen, mikä voi hyödyttää aluetta ja sen elinkeinoelämää nopeammin kuin lainsäädäntömuutosten odottaminen.

Varsin nopealla aikataululla ELY-keskukset valmistelivat yhteistyössä alueensa TE-toimistojen kanssa yhteisen työlupalinjauksen, joka astui voimaan 27.10.2021. Linjaus löytyy Pohjois-Pohjanmaan TE-toimiston työlupasiat sivulta https://toimistot.te-palvelut.fi/pohjois-pohjanmaa/tyolupa-asiat

Alueellisen linjauksen tarkoitus on tukea työvoiman saatavuutta kokeilualueiden ELY-keskusten alueella huomioiden alueiden työmarkkinoiden erityispiirteet. Linjauksessa arvioidaan työvoiman saatavuutta eri ammattialoilla. Linjaukseen on koottu ne ammattialat, joita voidaan alueella puoltaa ilman työvoiman saatavuusselvitystä. Silloin TE-toimiston osaratkaisun tekemisessä voidaan edetä ilman, että työpaikkaa olisi laitettu ensin avoimeen hakuun TE-palveluiden sivuille. Tämä lyhentää prosessia jo kaksi viikkoa. Valtioneuvoston päätöksen mukaan ELY-keskuksen tulee pitää ajan tasalla alueelliset linjauksensa ulkomaisen työvoiman käytön yleisistä edellytyksistä. Työntekijän oleskelulupahakemuksia käsittelevät TE-toimistot tarvitsevat tuekseen ajantasaiset alueelliset linjaukset ELY-keskusalueilta.
Suuri muutos Etelä-Pohjanmaan osalla linjauksessa oli se, että niiden ammattialojen määrä kasvoi huomattavasti, joita voidaan puoltaa ilman saatavuusselvitystä.

Toivottavasti kokeilu pääsee tavoitteeseensa ja mm. käsittelyajat lyhenevät. Yhtenä kirjoittamattomana tavoitteena voisi olla myös se, että oleskelulupamenettelyn maine aikaa vievänä prosessina paranee ja tämän seurauksena rohkaisee myös uusia yrityksiä kv.rekrytointeihin osaavan työvoiman saamiseksi.

Kauppakamari012022.indd 26 21.2.2022 15.03.58

LAMMINMÄKI

Nostoja jo vuodesta 1981.

RALA PÄTEUYYS

Martti Lamminmäki Oy tarjoaa nostopalvelut ja elementtiasennukset

Ajoneuvonosturit 25-180 tn

henkilönostimet ja kurottajat

Martti Lamminmäki Oy *Puh. 0500 667 907* *www.lamminmakinostaa.fi*
Seinäjoki Oivaltajantie 6, *Alavus Rekolansuora 8,* *info@lamminmakinostaa.fi*

BeA maahantuonti ja myynti

Konenaulat, hakaset, ruuvit, naulaimet, kompressorit

K-H KIINNIKE-HEINONEN OY

Puh. 06 232 1043
info@kiinnike-heinonen.fi
www.kiinnike-heinonen.fi

LAW.FI

VIRKATALOO

Vapaita toimitiloja Lapuan keskustassa

Remontoitu kolmannen kerroksen toimisto 118 m2

- vapaana osasto 607 m2 tai 213 m ja 394 m2
- 15 m2 työhuone, vuokra 186 €/kk, sis. sähkö ja alv
- toimiston pinta-ala voi olla välillä 10 - 607 m2

Etätyötilan käyttömaksu 111,60 € kuukaudessa tai 50 € viikossa

Lisäkysymyksiin vastaa
Martti Kaunismäki 0400 267 605

Kauppakamari012022.indd 27 21.2.2022 15.03.59

ETELÄ-POHJANMAAN KAUPPAKAMARIN 70-vuotisjuhlakampanjaan "Pidä huolta" ovat lahjoittaneet seuraavat yritykset/henkilöt:

- ALA-TALKKARI VELJEKSET OY
- ALAVUDEN KAUPUNKI
- BSTR LUOVA KONTTORI OY
- ETELÄ-POHJANMAAN EKONOMIT RY
- ETELÄ-POHJANMAAN KORKEAKOULUYHDISTYS
- E-P UUSYRITYSKESKUS
- FORSFOOD OY
- HANNU SUNI
- HÄRMÄN KUNTOUTUS OY
- ILKKA-YHTYMÄ OYJ
- INTO SEINÄJOKI
- JUUSTOPORTTI OY
- KAIJA HEITTOLA
- KESKO OYJ
- K-S KAUPPAKAMARI
- KUORTANEEN KUNTA
- KURIKAN KAUPUNKI
- LÄHITAPIOLA ETELÄ-POHJANMAA
- MIKKO KAUNISMÄKI
- MINIMANI YHTIÖT OY
- MYYNNINMAAILMA OY
- OMA SÄÄSTÖPANKKI OYJ
- OP ETELÄ-POHJANMAA
- OULUN KAUPPAKAMARI
- PESMEL OY
- POHJANMAAN LIIKETALOUS LTA RY
- SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU OY
- SJOEN KOULUTUSKUNTAYHTYMÄ
- SKAL POHJANMAA-ÖSTERBOTTEN RY
- SUOMEN YRITTÄJÄOPISTO OY
- TILINTARKISTUS MIKKO SILLANPÄÄ OY

SUURKIITOS KAIKILLE LAHJOITTANEILLE!

70 ETELÄ-POHJANMAAN KAUPPAKAMARI

KIRJAVINKKI

Oppilaitosyhteistyö -käsikirja yrityksille

Käsikirjasta löydät kiteytetysti opiskelijayhteistyön vaihtoehdot, 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 kauppakamarissa keväällä 2019. Aineiston laadintaan ovat osallistuneet kauppakamarin valiokuntien jäsenet ja alueen oppilaitokset.

kauppa-kamarin jäsenyys kannattaa!

KAUPPAKAMARI JÄSEN

Kauppakamarin jäsenyys kannattaa. Jäsenet saavat käyttöönsä kamarin monipuoliset jäsenedut ja -palvelut. Asiakkaillesi ja yhteistyökumppaneille kauppakamarin jäsenyys viestii vastuullisesta yritystoiminnasta.

ALAJÄRVI
Jaana Välinen Oy

EVIJÄRVI
Pahkakankaan Liikenne Oy
Rakennus Mikko Oy
Veinco Oy

HÄRMÄ
HXL Capital Oy

ILMAJOKI
VT-Kaluste Oy

ISOKYRÖ
Mäki-Reini Oy
Westmoor Oy

KAUHAJOKI
Topeekan Kaluste Oy

KAUHAVA
Laurin Metalli Oy
LS Purkutekniikka Oy

KOSKENKORVA
Kurikan Jousituote Oy

KUREJOKI
Triola Oy

KURIKKA
Kurikan Kontti Oy
Rs-Teräs Oy

LAPPAJÄRVI
Lappajärven Konetyöstö Oy

LAPUA
Kopra Design Oy
Piristeel Oy

LUOPAJÄRVI
Terästuuli Oy

POJANLUOMA
A.K. Mäkelä Oy

SEINÄJOKI
Bkk Betonilattiat Kari Koskinen Oy
Fano Oy
Westpress Oy

TERVAJOKI
Tapio Lae Oy

VIMPELI
H.T.Paalijärvi Oy
Vimpelin kunta

YLIHÄRMÄ
Härmän Nauha Oy

YLISTARO
Sähkötyö Haapala Oy

HAB
Hyväksytty Advisory Boardin jäsen

Oletko sinä seuraava Hyväksytty Advisory Boardin jäsen?

Kauppakamarin ja InHunt Boardsin kehittämä uraauurtava valmennus pätevöittää osallistujat Advisory Board -osaajiksi. Toisin kuin hallitustyötä, Advisory Board -toimintaa ei säännellä laissa, joten se on vapaamuotoisempaa ja samalla mukautettavissa tehokkaasti yrityksen tarpeisiin.
Asiantuntijalle toimiminen Advisory Boardissa tarjoaa kiinnostavia haasteita yrityksen strategisten asioiden parissa sekä myös mahdollisuuden kehittää omaa osaamista ja kasvattaa verkostoja.

Hinta alk. 1290 € + alv 24 %.
Tutustu ohjelmaan ja ilmoittaudu:
Kauppakamarikauppa.fi

Kauppakamari012022.indd 30 21.2.2022 15.04.00

Omistajanvaihdokset ja osaamispääoma

Antti Varila
Yrityspankin johtaja
Oma Säästöpankki Oyj
Kauppa- ja palveluvaliokunnan jäsen

”TALOUSALUEEMME HUUTAA UUSIA YRITTÄJIÄ JA TYÖLLISTÄJIÄ.”

Osaavan henkilöstön saatavuuden kanssa on kipuiltu Suomessa vuosia. Ongelmat eivät puheilla ratkea, joten käytännön toimintaa tarvitaan. Keinot ovat rajalliset ja työperäinen maahanmuutto on nousemassa yhdeksi ratkaisuvaihtoehdoksi. Vaikka kotimainen työvoima keskittyy korkeamman koulutusasteen ja digitalisaation ympärille, tarvitaan työvoimaa tulevaisuudessa jokaisella tasolla.

Rakenteellisesti Suomessa on lisäksi toinen haaste. Viimeisimmän arvion mukaan noin 17 000 yritystä etsii jatkajaa. Tuosta kokonaismäärästä arviolta jopa 3 500 sijaitsee talousalueellamme. Kaikkiaan noissa 3 500 yrityksessä arvioidaan olevan 15 000 työpaikkaa. Talousalueemme huutaa uusia yrittäjiä ja työllistäjiä.

Yliopistotutkinnon omaavana pakko tunnustaa: tutkinto valmensi pääasiassa palkkatyöhön. Seinäjoen ammattikorkeakoulu on tehnyt hienoa ja tuloksellista työtä erityisesti yrittäjyyskasvatuksen näkökulmasta. Esimerkkinä SeAMK Ostajakoulu, joka herättelee punnitsemaan yrityskauppaa aitona vaihtoehtona uuden yrityksen perustamiselle ja lähestymistapa on käytännönläheinen.

Usein ajatus yrityskaupasta lähtee liiketoiminnan kehittämisen ja kasvattamisen tarpeesta, mutta onko työvoima nousemassa entistä vahvemmin rinnalle? Yritysosto voi olla toimiva ratkaisu yhtiön osaamispääoman vahvistamiseen ja osaavan henkilöstön hankkimiseen. Osaavan henkilöstön osalta toimii samanlainen pohdinta, kuin yrityskaupassa yleensäkin; lähteäkö itse kasvattamaan ja kehittämään uutta vai maksaako valmiista osaajajoukosta, joka tuottaa päivästä yksi lähtien?

Omistajanvaihdoksen näkökulmasta yritysten avainhenkilöissä on valtava potentiaali, joka jää liian usein hyödyntämättä. Valmiudet tulee rakentaa avainhenkilölle suunnitelmallisesti ja hyvissä ajoin. Luopujan kannattaa ottaa huomioon tulevan omistajanvaihdoksen suunnittelussa myös ostajan rahoituksen näkökulma ja madaltaa sitä kautta kynnystä ostajan kiinnostukselle. Tällä hetkellä rahoitusmahdollisuudet yrityskaupoille ovat erinomaiset, mutta myyjän laadukasta valmistelu- ja kartoitustyötä sekä oikean rahoituskumppanin valintaa ei voi koskaan korostaa liikaa.

Oulun ja Mikkelin seuduilla on erinomaisia kokemuksia alueellisten yrityskauppoihin keskittyneiden rahastojen hyödyntämisestä, joiden avulla voidaan joustavasti täydentää järjestelyn edellyttämää rahoitus- ja osaamistarvetta. Tässä meillekin pohdittavaa.

Nykyisten ja entisten yrittäjien osaamista voidaan ja tulisikin hyödyntää paremmin esimerkiksi ”mentoripoolin” muodossa, josta tarvittaessa haettaisiin kuhunkin omistusjärjestelyyn sopiva taho. Mentori voisi tukea yritysten sisältä nousevia uusia yrittäjiä haltuunotossa, yrityksen kehittämisessä ja kasvattamisessa, sekä olisi tietyn ajanjakson mukana esimerkiksi vähemmistöosakkaana. Tunnistatko kenties itsesi?

Kauppakamari012022.indd 31 21.2.2022 15.04.00

Kamarikuulumisia

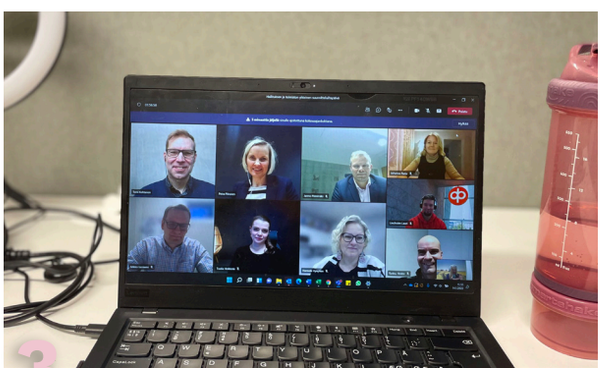
LISÄÄ KAUPPAKAMARIN KUULUMISIA LÖYDÄT INSTAGRAMISTA, **OTAHAN SEURANTAAN @EPKAUPPAKAMARI**

1

18.1.2022 Järjestimme etänä tietoiskun yhdessä Te-toimiston Riikka Ilveksen ja Sedun yrityspalvelupäällikkö Satu Ahopellon kanssa aiheesta: Oppisopimuksesta apua osaajapulaan? Yrityskokemuksia kertoi Hopea-Puron toimitusjohtaja Annika Puro-Aho sekä Fortaco Ostrobothnian People & HR Manager Päivi Laaksoharju.

2

Tammikuussa kauppakamarin Instagram-kanavan seuraajamäärä ylitti 1000 seuraajaa!



3

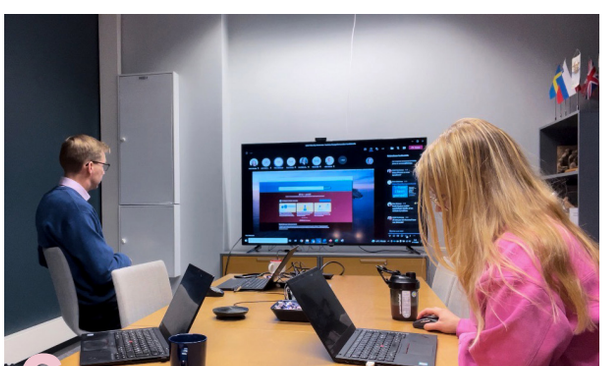
14.1.2022 kauppakamarin hallitus ja toimiston henkilökunta piti suunnittelukokouksen Teamsilla. Mahtavaa pohdintaa ja ideointia, vaikka palaveri jouduttiin koronatilanteen vuoksi siirtämään lähitapaamisesta verkkoon.

4

HHJ Puheenjohtaja -kurssi järjestettiin 26.-27.1.2022 Seinäjoki Areenan väljissä tiloissa.

5

EK:n suhdannebarometrin julkistus 27.1.2022. Yhteyspäällikkö Petra Piironen jakaa puheenvuoroja.



6

Kauppakamarien yhteinen tietoturvakoulutus 21.1.2022.

Kauppakamari012022.indd 32 21.2.2022 15.04.02

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

YHTEYSTIEDOT

ETELÄ-POHJANMAAN KAUPPAKAMARI

Kirkkokatu 23, 60220 Seinäjoki

www.etela-pohjanmaankauppakamari.fi

Toimitusjohtaja
Tomi Kohtanen
P. 050 506 2755
tomi.kohtanen@kauppakamari.fi

Yhteyspäällikkö
Petra Piironen
P. 040 650 1588
petra.piironen@kauppakamari.fi
Vaikuttaminen, verkostoituminen, jäsenasiat, viestintä, neuvonta- ja asiantuntijapalvelut

Assistentti
Hannele Hynynen
P. 040 533 8537
hannele.hynynen@kauppakamari.fi
Koulutusasiat, neuvontapalvelut, laskutus, tapahtumajärjestelyt

Harjoittelija
Ethel Yli-Mäenpää
P. 040 831 7068

Harjoittelija
Valerija Hirvilammi
P. 040 163 5070

LIITY JÄSENEKSI

Kauppakamarin jäsenyys on mahdollisuus olla mukana yhdessä kehittämässä yrityksille tärkeitä asioita niin maakunnassa kuin laajemminkin.

Täytä liittymislomake nettisivuilla
www.etela-pohjanmaankauppakamari.fi/jasenyys
ja tule mukaan vahvaan verkostoon!

Kauppakamari012022.indd 33 21.2.2022 15.04.03

Q&A LAKIMIEHELTÄ

TÄLLÄ PALSTALLA KOKENEET LAKIMIEHET RATKOVAT JÄSENTEMME ONGELMIA LAIN NÄKÖKULMASTA.
LÄHETÄ KYSYMYKSESI PETRA.PIIRONEN@KAUPPAKAMARI.FI

YRITYSKAUPPA KANNATTAA SUUNNITELLA HUOLELLISESTI

Yrityskaupan voi toteuttaa kahdella eri tavalla, joiden verokohtelu eroaa huomattavasti, asianajaja Antti Palmujoki kirjoittaa

ANTTI PALMUJOKI, ASIANAJAJA
ANTTI.PALMUJOKI@LAW.FI

KIRJOITTAJA TOIMII BLF ASIANAJOTOIMISTO OY:N OSAKKAANA JA HÄNELLÄ ON YLI 20 VUODEN KÄYTÄNNÖN KOKEMUS YRITYSKAUPPAJÄRJESTELYISTÄ.

Yrityskauppa voidaan toteuttaa joko liiketoimintakauppana, jossa yhtiö myy liiketoimintansa tai osakekannan kauppana – jossa osakkeenomistaja myy yhtiön osakkeita.

Liiketoimintakaupassa myyjänä on yhtiö, joka myy osan tai koko liiketoimintansa ostajalle, ja kauppahinta maksetaan myyjäyhtiölle. Usein ostaja saa kaupassa itselleen asiakas- ja sopimussuhteet, koneet ja laitteet, tilat, henkilökunnan ja toiminimen sekä tieto-taidon. Myyjäyhtiön taloudelliset ja juridiset vastuut eivät siirry ostavalle yhtiölle kuin siltä osin, mitä sovitaan.
Liiketoimintakaupan etuna on, että ostaja vastaa lähtökohtaisesti vain ostettavan liiketoiminnan tulevaisuudesta, jolloin ostajan riskit on rajoitettu. Lisäksi ostaja pystyy hyödyntämään poistoina ostetun yhtiön liiketoiminnan liikearvon kymmenen vuoden kuluessa.
Liiketoimintakaupassa kauppahinta maksetaan yhtiölle, joka maksaa kaupan johdosta veroa. Tämän lisäksi myös osakkeenomistaja maksaa veroja, mikäli hän nostaa liiketoimintakaupassa yhtiölle tuloutuneita varoja esimerkiksi osinkona itselleen.

Osakekannan kaupassa ostaja hankkii itselleen kohdeyhtiön osakkeet (osakekanta) tai osake-enemmistön niiden omistajilta. Ostettava yhtiö jatkaa toimintaansa yleensä entisellä nimellään ja Y-tunnuksellaan.
Ostaja saa osakkeiden myötä kaikki oikeudet yhtiöön sekä yhtiön vastatavaksi jäävät edelleen yhtiön koko elinkaaren mukanaan tuomat voimassa olevat vastuut ja velvoitteet. Yhtiön, jonka osakkeet ovat myynnin kohteena, ei itse myy mitään, eikä kauppa itsessään useinkaan vaikuta sen liiketoimintaan. Kauppavaiheessa on kuitenkin hyvä huomioida, että joissain tilanteissa esimerkiksi yhteistyösopimukset voivat sisältää oikeuden päättää sopimuksen, mikäli yhtiön omistus vaihtuu.
Ostajalle osakekauppa merkitsee sitä, että riski kaikista yhtiön veloista ja vastuista siirtyy kaupan myötä kokonaisuudessaan tosiasiallisesti ostajalle, ellei muuta ole sovittu. Osakekauppaa tehtäessä kannattaa huomioida, että kaikki vastuut eivät välttämättä ole kaupantekohetkellä selvillä.
Osakekaupassa yhtiö ei maksa veroa, vaan sen maksaa myyjänä oleva osakkeenomistaja. Yksityishenkilön luovutusvoiton verotuksessa voidaan soveltaa hankintameno-olettamia. Osakekaupan verotus eroaa huomattavasti liiketoimintakaupan verotuksesta.

Yrityskauppaan soveltuvimman kauppamallin valinta vaatii huolellista harkintaa ja tarkkoja laskelmia. Siksi se on aina tehtävä tapauskohtaisesti.
Toteuttamistavan valinnassa kannattaa huomioida ainakin kauppahinta, kaupan ehdot, verotus, rahantarve sekä myyjän tulevaisuuden suunnitelmat.
Virheellinen valinta saattaa johtaa merkittäviin lisäkustannuksiin verojen tai vastuiden muodossa. Yrityskaupan suunnittelu kannattaakin aloittaa ajoissa ja tehdä huolella.
Ennen yrityskauppaa kannattaa aina tehdä perusteellinen Legal Due Diligence -tarkastus, jossa selvitetään yrityksen oikeudelliset asiat. Tarkoituksena on kartoittaa riskit ja antaa ostajalle tarvittavat tiedot yrityksen tilanteesta.

Kauppakamari012022.indd 34 21.2.2022 15.04.03

Kauppakamarin uudistunut Johtajaklubi

Jo yli 100 toimitusjohtajan, johtajan ja päällikön luottamusverkosto – joko Sinä olet mukana?

Tule jakamaan ajatuksia ja kokemuksia johtamisesta kollegoidesi kanssa.

Fasilitoiduissa klubitapaamisissamme kuulet myös **tunnettuja asiantuntijoita** – teemoina **myynti, talous, HR ja johtajuus** laajasti eri näkökulmista.

Voit osallistua etänä
tai paikan päällä Helsingissä!

Lue lisää ja liity Johtajaklubiin
kauppakamarikauppa.fi

"Olen jokaisen tapaamisen jälkeen vienyt jotain uutta yritykseni arkeen."

Etelä-Pohjanmaan kauppakamarin JEESAAJAT

Kauppakamari auttaa kasvuhaluisia yrityksiä maailmalle. KV-jeesaajat-verkostomme kokeneet kansainvälisen kaupan ammattilaiset jeesaavat jäsenyrityksiämme kasvun polulla.

Voit kysyä neuvoja, vinkkejä ja apua maksutta.

Anne Viitala
Senior Advisor
Puh. 0400 811 490
anne.viitala@viexpo.fi

- Maksuton vientineuvonta
- markkinaselvitykset
- yritysten kehittämispalvelut
- markkinaselvitysmatkat
- kansainväliset messut
- vientiprojektit yritysryhmille

Juha Lahtinen
CEO, partner
Export Maker Oy
puh. 050 036 5851
juha.lahtinen@exportmaker.fi

- kansainvälistmisstrategian laatiminen ja toimeenpano
- kv-uusasiakashankinta
- PK-yritysten viennin aloittaminen ja kehittäminen
- jälleenmyyntiverkoston rakentaminen
- erityiskokemus Kaakkois-Aasia (Indonesia), Pohjois-Amerikka ja Euroopasta Puola, saksankieliset maat, Benelux-maat, Ranska, Brittein saaret ja Pohjoismaat

Jari Vänskä
vientipäällikkö, Atria Suomi Oy
puh. 044 980 8698
jani.vanska@atria.com

- Aasian ja Kiinan kauppa
- vienti ja tuonti
- koneiden ja laitteiden kauppa
- elintarviketeollisuus

Marko Luoma
toimitusjohtaja
MT Xport Consultants Oy
puh. 045 880 3770
marko.luoma@xport.fi
Viennin aloittaminen ja vientisuunnitelman tekeminen

- markkinaselvityksen tekeminen
- kv-uusasiakashankinta
- jälleenmyyntiverkoston rakentaminen, laajentaminen ja tehostaminen
- kansainvälisten meddujen toteuttaminen
- sähköiset myyntikanavat

Jaakko Saha
logistiikkapäällikkö
Tuoretie Oy
puh. 040 550 7333
jaakko.saha@tuoretie.fi

- vienti, tuonti, passitus
- tullaus ja huolinta
- kuljetussopimukset ja kuljetusvakuutukset
- viranomaisyhteistyö (Tulli, Mavi, Evira)
- kumipyöräkuljetukset, koko Eurooppa (lämpötilasäädellyt)
- konttiliikenne ympäri maailman, meri-, lento- ja kumipyöräliikenne kokonaisuudessaan

ETELÄ-POHJANMAAN
KAUPPAKAMARI

Kauppakamari012022.indd 35 21.2.2022 15.04.04

HMJ®
NOSTA MYYNNIN JOHTAMINEN UUDELLE TASOLLE
03.05.–30.9.2022 / Seinäjoki
HYVÄKSYTTY MYYNTIJOHTAJA - KURSSI
Jokaisen menestyvän myyntijohtajan eduksi on kouluttautua, verkostoitua ja sparrata uusia ajatuksia.
Neliosainen HMJ-kurssi on suunnattu B2B myynninjohtajille tai näistä tehtävistä kiinnostuneille.
Kurssi valmentaa osallistujia myyntiorganisaation suorituskyvyn nostamiseen ja myynnin nykyaikaiseen johtamiseen.
LISÄTIEDOT JA VARAUKSET
Hannele Hynynen, 040 533 8537
www. etela-pohjanmaankauppakamari.fi