



Entistä sujuvammin Suomeen

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

TEKSTI: TIMO SORMUNEN KUVAT: ANNA DAMMERT

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

Tämä kotimaisia työmarkkinoita jo pitkään riivannut kohtaanto- ja 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 nykymentämme olemme vuosikymmenen loppuun mennessä todella pulassa. Eläköityvien ikäluokkien tilalle tarvitaan kaikilla toimialoilla uusia osaajia ja lisäksi 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 tulevana 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

Työväliyläsalan ammattilainen painottaa myös sujuvien asettautumispalveluiden ja riittävien viranomaisresurssien tärkeyttä. Parhaita olisi, jos koko maahanmuuttoroljanssi 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.”

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 Lappin 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 lääkäristaustaisia”, Ahokas pohtii.

Entä mitä tehdä sitkeälle kohtaanto-ongelmalle?

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

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



KUKA: Anu Ahokas, 42

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

KOULUTUS: Valtiotieteiden maisteri

HARRASTUKSET: villakoiran kanssa lenkkeily luonnossa, uinti, lukeminen

PERHE: kaksi poikaa