

INSU

TAMPEREEN INSINÖÖRIT RY – 4•2015

**KAUPUNKISIMULAATIOPELILLE
PALKINTO**

HYVÄ TYÖILMAPIIRI TÄRKEÄÄ

**SISÄINEN MOTIVAATIO
TUOTTAVUUS+5 -SEMINAARISSA**



Julkaisija

Tampereen Insinöörit ry
Otavalankatu 9 A
33100 Tampere
p. (03) 214 3931
toimisto@tampereeninsinoorit.fi

Päätoimittaja

Jyrki Koskinen

Toimittajat

Arto Kotilainen
Laura Myllykoski
Terhi Viianen

Toimituksen sihteeri

Terhi Viianen

Taitto

Mikko Myllynen
Tampereen seudun Työllistämisyhdistys Etappi ry

Kuvankäsittely

Sami Taberman
Tampereen seudun Työllistämisyhdistys Etappi ry

Kansikuva

Colossal Order

Levikki

6 500 kpl

Insinöörit,
insinööriopiskelijat
ja alan yritykset Pirkanmaalla

Paino

Tammerprint Oy, Tampere

Ilmoitushinnat 2015:

1/1s 600 e
1/2s 300 e
1/4s 200 e
takasivu + 30 prosenttia

Ilmestyminen

1/2015 vko 7
2/2015 vko 19
3/2015 vko 37
4/2015 vko 45

ISSN: 1236-7079

Pääkirjoitus

TYÖTTÖMYYSTURVAN SÄILYTTÄMINEN JA KAUPUNGIN VELKAANTUMINEN

Suomen hallitus valmistelee työttömyysturvaan rajuja leikkauksia vuoden 2017 alkaen. Ehdotuksen mukaan ansiopäivärahaa maksettaisiin jatkossa enintään 400 päivän ajalta nykyisen 500 päivän sijaan. Alle kolmen vuoden työhistorialla ansiopäivärahaa maksettaisiin enintään 300 päiväältä. Lisäksi työttömyyden alussa asetettava korvaukseton omavastuu aika pitenisi viidestä päivästä seitsemään päivään.

Ansiosidonnaisen työttömyysturvan lyhentymisen 100 päivällä tarkoitetaan insinööreille ammattikunnan keskituloilla noin 6200 euron tulonmenetystä eli noin 1200 euroa kuukaudessa.

Ammattiliittojen järjestötutkimusten mukaan ansiosidonnaisen työttömyysturva on jäsenten jäsenyyden tärkein peruste. Tampereen Insinöörien järjestötutkimus vahvistaa tämän Tampereen Insinöörien jäsenten osalta.

Mielestäni ansiosidonnaisen työttömyysturvan säilyttäminen nykyisenä pitää nostaa tärkeimmäksi ammattiyhdistysliikkeen tavoitteeksi hallituksen kanssa käytävissä neuvotteluissa. Esimerkiksi vuorotteluvapaan merkitys on insinööreille hyvin pieni verrattuna työttömyysturvaan.

Tampereen kaupungin talousarviossa 2016 kaupungin lainamäärä on asukasta kohti noin 1700 euroa. Lainojen määrä on säilynyt viime vuodet samalla 1500-1700 euron tasolla. Lähivuosina kaupungin arvioidaan velkaantuvan voimakkaasti. Kolmessa vuodessa vuoteen 2018 mennessä kaupunginlainamäärä asukasta kohti kaksinkertaistuu 1700 eurosta 3500 euroon. Kehityksen jatkuessa vuonna 2020 lainaa on yhteensä miljardi euroa. Kehityksen taustalla on osittain investointien kasvu noin 150 miljoonasta eurosta 280-350 miljoonaan euroon vuodessa.



Jyrki Koskinen

Jyrki Koskinen
päätoimittaja

Insu etsii haastateltavaksi
mielenkiintoisia insinöörejä.
Ilmoittaudu tai käreytä kaverisi
päätoimittajalle!
jyrki.koskinen@
tampereeninsinoorit.fi

MITÄ?

Pääkirjoitus – Työttömyysturvan säilyttäminen ja kaupungin velkaantuminen

TYÖELÄMÄ

Työttömyystilanne syyskuussa ennallaan	4
Työttömyysturvasta leikaamisen sijaan joustavampi	5
Työn tuottavuutta työaikajoustoilla, ei lomaleikkauksilla	6
Insinöörit valmiit luopumaan arkipyhistä	7
Digiboostilla uusiin haasteisiin	8
Näkökulmia nykyiseen työelämään	10
Ei mikään turha yritysesittely	13

Uratehtaan koulutukset	15
------------------------	----

TOIMINTA

Tapahtumat	16
------------	----

JÄRJESTÖ

Järjestötutkimukset	18
---------------------	----

TEKNIikka & TEOLLISUUS & PIRKANMAA

Suunnon toimipiste Tampereelle	21
Kaupunkisimulaatio toi menestyksen	24
Tehokkuutta leukamurskainten kokoonpanoon	27

JÄRJESTÖ

Netti-Insu	29
Puheenjohtajan palsta	30
Hallinnon päätökset	30
Tampereen Insinöörit ry	31
Toimiston yhteystiedot	31



PALKANKESKEYTYSLUOTTO TSOP:STA

Tampereen Insinöörien ja TSOP:n välisen pankkisopimuksen perusteella jäsenillä on oikeus palkankeskeytysluottoon, kun hänen säännöllinen palkkatulonsa keskeytyy lomautuksen johdosta. Luoton enimmäismäärä on 6000 euroa. Korko on OP-Prime tai euribor +1,9 % TSOP:n asiakkaille ja OP-Prime tai euribor + 3 % muille. Takaisinmaksuaika on enintään kolme vuotta. Lisätiedot palkankeskeytysluotosta www.sivuilla.

LAKIMIESPALVELUT TAMPEREELLA

Tampereen Insinöörit ry tarjoaa yhteistyössä Insinööriliiton kanssa Lakimiespäivästyksen toimistolla muuttaman kerran vuodessa. Tällöin jäsenillä on mahdollista tehdä ajanvaraus keskusteluun työsuhteongelmista liiton lakimiehen kanssa. Seuraava lakimiespäivästyys järjestetään ke 20.1.2016 klo 14-16.

KOKOUSTILAA VUOKRATTAVANA

Insinöörien ja Opettajien toimiston kokoustila, joka sijaitsee rautatieaseman ja Koskikeskuksen välimaastossa Tampereen ydinkeskustassa osoitteessa Otavalankatu 9 A, toinen kerros. Iso sali on kooltaan 80 neliötä ja soveltuu hyvin arkisiin 20-30 hlön kokouksiin, koulutus- tai juhlatilaisuuksiin. Tilassa on vakiona videotykki, laptop-tietokone, langaton internetyhteys ja fläppitaulu. Pieni Sali on kooltaan 20 neliötä 10-12 henkilölle sisältäen taulutv:n. Keittiö astioineen (max 30 hlöä) on käytettävissä. Hinnat 120 euroa/pvä (iso sali) ja 60 euroa (pieni sali).

PÄIVÄRAHAN HAKUOPAS

Tampereen Insinöörien Päivärahan hakuoppaasta löytyy tiedot lomautetuille ja irtisanotuille päiväraha hakemuksen täyttöä varten. Päiväraha hakemuksen saa työvoimatoimistosta tai tulostettua esimerkiksi www.iaet.fi, josta löytyvät myös lomakepohjat tarvittaviin liitteisiin. Hakuopas löytyy pdf-muodossa osoitteesta www.tampereeninsinoorit.fi

TYÖTTÖMYYSTILANNE SYYSKUUSSA ENNALLAAN

IAET-kassan laskennallinen työttömyysaste oli syyskuussa 5,0 %. Työttömyysstilanteessa ei ole tapahtunut suuria muutoksia kuluvan vuoden kesän ja syksyn aikana.

Ansiopäivärahaa sai syyskuussa 9 655 jäsentä, ja korvauksina maksettu rahamäärä oli 18,8 miljoonaa euroa.

Ensimmäisen hakemuksen sa lähetti kassaan syyskuussa 914 jäsentä, noin 9 % vähemmän kuin elokuussa. Kaikkiaan erilaisia päiväraha- ja korvaushakemuksia kassaan lähetti elokuussa 11 114 jäsentä, ja kassassa käsiteltiin elokuussa 11 618 jäsenen hakemukset.

80 % tuensaaajista oli kokonaan työttömiä. Lomautettujen määrä oli 7,8 % ja lyhytkestoista tai osa-aikaista työtä teki reilut 12,2 % kassan tuensaaajista.

Ensimmäiset päiväraha hakemukset otettiin IAET-kassassa käsittelyyn syyskuussa 1–2 viikossa. Jatkohakemukset käsiteltiin noin viikossa.

IAET-KASSAN HALLITUS ESITTÄÄ JÄSENMAKSUN PITÄMISTÄ ENNALLAAN

Kassan hallitus päätti kokouksessaan 12.10.2015 esittää Finanssivalvonnalle kassan jäsenmaksun pitämistä ennallaan eli 105 eurossa vuonna 2016. Finanssivalvonnan vahvistus tulee marraskuun puolivälissä. Jäsenmaksun kehitystä pitemmällä tähtäimellä on erittäin vaikeata ennakoita maan hallituksen esittämien työttömyysturvan leikkausten vaikutusten vuoksi.

UUDISTUKSIA IAET-KASSAN PALVELUISSA

Puhelinpalveluun soittavat asiakkaat voivat jonottamisen ohella vali-

ta halutessaan takaisinsoittopalvelun. Valinnanvapaus on lisännyt joustavuutta asiakaspalvelussa ja asiakkaat ovat ottaneet uudistuksen hyvin vastaan.

Kassassa on syksyn aikana otettu käyttöön myös tekstiviestinä lähtevä maksuilmoitus. Tekstiviesti lähtee asiakkaalle heti, kun hakemus on käsitelty ja se sisältää olennaiset tiedot maksuun tulevista suorituksista. Asiakkaat voivat itse valita, haluavatko saada maksuilmoituksen tekstiviestinä vai postitse. Kaikki maksuilmoitukset tallentuvat myös jäsenen eAsiointi-palveluun.

ANSIOPÄIVÄRAHAN MÄÄRÄ LASKEE ENSI VUONNA

Ansioapäivärahan perusosan määrä laskee 0,4 % vuonna 2016 kansaneläkeindeksin tarkistuksen seurauksena. Myös ansio-osan ja lapsikorotusten määrät muuttuvat. Ansioapäivärahan määrän muutos koskee myös niitä ansioapäivärahan saajia, joiden päiväraha on laskettu vuonna 2015 tai aikaisemmin.

VUOROTTELUVAPAAN EHDOT TIUKENTUVAT

Hallituksen esityksen mukaan vuorotteluvapaan ehdot tiukentuvat 1.12.2016 alkaen. Esityksen mukaan vuorotteluvapaalle jääminen edellyttäisi jatkossa 20 vuoden työhistoriaa, vuorotteluvapaan enimmäiskesto lyhenisi 180 päivään ja vuorottelukorvauksen suuruus olisi kaikilla vuorottelijoilla 70 % työttömyyspäivärahasta. Lisäksi poistettaisiin mahdollisuus pitää vuorotteluvapaa osissa.

Vuorotteluvapaalle voi nykyisin jää-

dä, kun työhistoriaa on kertynyt 16 vuotta. 360 päivän mittaisen vapaan voi pitää vähintään 100 päivän mittaisissa jaksoissa. Vuorotteluvapaan ajalta maksettavan vuorottelukorvauksen suuruus on 70 % siitä työttömyyspäivärahasta, johon henkilöllä olisi oikeus työttömäksi jäädessään. Jos työhistoriaa on kertynyt yli 25 vuotta, korvauksen suuruus on 80 % päivärahasta.

Hallitus esittää, että lakimuutos tulisi voimaan 1.1.2016. Muutokset eivät vaikuttaisi vuorotteluvapaan pitämiseen, jos sopimus vuorotteluvapaasta on tehty viimeistään 31.12.2015 ja vuorotteluvapaa aloitetaan viimeistään 31.3.2016.

HALLITUKSEN LEIKKAUSEHDOTUKSET TYÖTTÖMYYSTURVAAN 1.1.2017 ALKAEN

Työttömyysturvan leikkauksia valmistelut työryhmä on antanut ehdotuksensa työttömyysturvalakiin vuoden 2017 alusta tulevista muutoksista.

Ehdotuksen mukaan ansioapäivärahaa maksettaisiin jatkossa enintään 400 päivän ajalta nykyisen 500 päivän sijaan. Niille henkilöille, joilla on alle kolmen vuoden työhistoria, voitaisiin maksaa ansioapäivärahaa enintään 300 päivältä. Lisäksi työttömyyden alussa asetettava korvaukseton omavastuu aika pitenisi viidestä päivästä seitsemään päivään.

Ehdotuksen mukaan myös työllistymistä edistävien palvelujen ajalta maksettavan korotusosan taso laskisi ja pitkän työhistorian perusteella ei enää maksettaisi korotusosaa.

Lähde IAET-kassa/www.iaet.fi

TYÖTTÖMYYSTURVASTA LEIKKAAMISEN SIJAAN JOUSTAVAMPI

Akava pitää lyhytnäköisenä maan hallituksen aikomusta leikata työttömyysturvaa nykyisessä työllisyystilanteessa. Hallitus päätti viime toukokuussa leikata työttömyysturvaa 200 miljoonaa euroa. Leikkaukset kohdistuvat ainakin ansiosidonnaisen työttömyysturvan keston.



Maria Löfgren

kehittämisen sijaan rankaisemme työttömiä leikkaamalla heidän työttömyysturvaansa. Tämä ei edistä heidän työllistymistään tippaakaan, toteaa asiantuntija Katja Veirto.

AKAVA EI HYVÄKSY LEIKKAUKSIA

Leikkauksia on valmisteltu sosiaali- ja terveysministeriössä. Työmarkkinajärjestöjä kuultiin valmistelussa, mutta ne eivät ole olleet mukana tekemässä lopullista esitystä.

– Akava ei hyväksy tehtyjä leikkauspäätöksiä. Halusimme kuitenkin olla mukana, jotta saamme tietoa päätöksen etenemisestä ja voimme tuoda esiin mielipiteemme valmistelun aikana. Halusimme vaikuttaa siihen, että kipeät leikkaukset tehtäisiin mahdollisimman pienin vaurioin ja mahdollisimman oikeudenmukaisesti, Veirto kertoo.

Valmistelutyötä hankaloittivat epäselvät hallitusohjelman kirjaukset ja epäselvyys siitä, miten säästöä lasketaan. Akava pelkää, että leikkaukset ansiosidonnaisessa työttömyysturvassa johtavat toimeentuloturvan käytön kasvuun.

– Työnantajat eivät osallistu toimeentuloturvan rahoitukseen. Tämä suunta näyttääkin olevan olennainen osa hallituksen politiikkaa. Työnantajien vastuuta karsitaan ja työntekijöiden kannettavaksi tulee yhä suurempi osa hyvinvointiyhteiskunnan rahoituksesta, Löfgren toteaa.

Ansiosidonnaisen työttömyysturvan leikkaaminen tuntuu pohjautuvan siihen ajatukseen, että ihmiset työllistyvät nopeammin, kun työttömyysturvan kesto lyhenee. Pelkästään työttömistä korkeakoulutetuista 28 prosenttia oli ollut heinäkuun lopussa työttömänä jo vähintään vuoden. Sen sijaan, että he nautiskelisivat ansiosidonnaisesta, he viestittävät meille jatkuvasti, että haluavat töihin nopeasti, kertoo johtaja Maria Löfgren.

Jos keston lyhentäminen todella nopeuttaisi työllistymistä, pitäisi näin paranevan työllisyyden vaikutusten näkyä myös leikkaustarpeen pienenemisenä.

– Tällaisia laskelmia tai vaikutusarvi-

ointeja emme kuitenkaan ole saaneet, vaan laskelmat perustuvat nykyiseen huonoon työllisyystilanteeseen.

KOULUTTAUTUMISEN MAHDOLLISUUDET

Akavan mielestä työttömyysturvasta pitäisi leikkaamiseen sijaan tehdä nykyistä joustavampi. Työnhakijan kouluttautumismahdollisuuksia työttömyysturvalla on laajennettava. Työnhakija tietää usein itse, mikä edistää hänen työllistymistään parhaiten.

– Nykyään kouluttautumisesta ja itsensä aktivoinnista rangaistaan turvan menettämisellä. Ei ole mitään järkeä, että aktivoinnin lisäämisen ja osaamisen

TYÖN TUOTTAVUUTTA TYÖAIKAJOUSTOILLA, EI LOMALEIKKAUKSILLA



Akava kehottaa maan hallitusta ja työnantajia hakemaan kaivatun työn tuottavuutta ja kilpailukykyä työaikajoustoilla. Akavalla on valmiutta tarkastella parhaillaan neuvoteltavassa työaikatarkistuksessa työajan pituutta työntekijöitä ja työnantajia hyödyttävän joustavuuden näkökulmasta esimerkiksi vuositasolla.

– Ajatus siitä, että tuottavuus ja kilpailukyky lisääntyisivät pitkällä tähtäimellä esimerkiksi lakisääteistä pidempiä vuosilomia leikkaamalla, on täysin nurinkurinen ja poissuljettu. Hallitus tuntuu ajattelevan, että tuottavuus lähtee kasvuun heikentämällä useilla eri toimilla ennen kaikkea naisten työehtoja, huomauttaa puheenjohtaja Sture Fjäder.

SÄÄSTÖT JULKISEN SEKTORIN NAISIIN

Hallituksen aikeet niin lomien ja loma-korvausten leikkaamisesta kuin sairauskarensseista osuvat laajalti julkisella sektorilla työskentelevien naisten työehtoihin ja palkkoihin.

– Akava ei edelleenkään hyväksy sitä, että ”kaikille kipeä paketti” osuu todellisuudessa kipeimmin muutamiin työntekijäryhmiin. Julkisen sektorin velvoittavia tehtäviä on lisätty vuosikausia samalla kun rahoitusta on leikattu ja henkilökuntaa vähennetty. Tämä on täysin kestävä-
tön yhtälö työntekijöiden jaksamisen ja sitä kautta etenkin tuottavuuden kannalta. Julkisen sektorin lomat eivät ole kaupan, Fjäder sanoo.

TUTKIMUS, TUOTEKEHITYS JA INNOVAATIOT

Akava muistuttaa, ettei ongelma ole yrityksissä sen vähäisempi. Yksityisen sektorin työntekijöitä on jatkuvasti vähennetty samalla kun työn määrää ja te-

hokkuusvaatimuksia on lisätty. Akavan keväällä tekemä laaja luottamusmiestutkimus osoitti, että akavalaisten luottamusmiesten edustamiin aloihin ja työntekijöihin on kohdistunut irtisanomisia ounasteltuakin enemmän.

Akava peräänkuuluttaa maan hallitukselta pitkäjänteistä visiota siitä, kuinka Suomi pärjää muuttuvassa, globaalissa maailmassa.

– On suorastaan absurdia uskoa siihen, että Suomen menestymisen salaisuus globaaleilla markkinoilla perustuisi työehtojen heikentämiseen ja työn hinnan alentamiseen. Sen sijaan meidän on tuettava uusia, kasvavia toimialoja, tutkimusta, tuotekehitystä, innovointia ja koulutusta sekä osaamista, Sture Fjäder sanoo.

TEKNOLOGIATEOLLISUUTEEN JA MUUALLE PALKANTARKISTUKSIA

Palkkoja nostettiin teknologiateollisuudessa, suunnittelualalla, ICT-alalla ja tietotekniikan palvelualalla 1.11.2015 alkaen 16 euron yleiskorotuksella.

Neuvottelutulos noudattelee keskusjärjestöjen välillä kesäkuussa yleisesti sovittua palkantarkistusta. Palkkoja nostettiin sopimusaloilla 1.11.2015 alkaen yleiskorotuksella, jonka suuruus on 16 euroa, kuitenkin vähintään 0,43 prosenttia

kuukaudessa.

Aikaisemman, työllisyys- ja kasvupolitiikan ensimmäisen jakson, mukaisesti palkoista neuvotellaan ensin paikallisesti. Mikäli paikallista ratkaisua ei saavutettu 30.9. mennessä, astuu sovittu yleiskorotus voimaan.

Lisäksi vuoro- ja olosuhdelisät sekä henkilöstön edustajien korvaukset nousevat 1.11. alkaen 0,43 prosenttia.

INSINÖÖRIT VALMIIT LUOPUMAAN ARKIPYHISTÄ

Tampereen Insinöörit ry:n tutkimuksen mukaan insinöörit kannattavat vuosilomien lyhentämistä 30 päivään, loppiaisen ja helatorstain muuttamista palkattomiksi vapaapäiviksi sekä työehtosopimusten rajoittamista lainsäädännöllä. Tuloverotuksen kiristämistä ja sairauspäivän karenssia vastustetaan.

Tampereen Insinöörit ry selvitti järjestötutkimuksen ohessa jäsenten suhtautumista Suomen hallituksen syyskuun puolivälissä suunnittelemiin toimenpiteisiin. Kysymykset ovat täsmälleen samat kuin mitä Suomen Ekonomit (ent. Ekonomiliitto) esittivät omille jäsenilleen.

Järjestötutkimus toteutettiin syyskuun jälkipuoliskolla 2015. Vastauslomakkeen linkki lähetettiin, 4325 jäsenelle, joista se tavoitti 3902 jäsentä. Kyselyyn vastasi heistä 403 henkilöä.

INSINÖÖRIEN JA EKONOMIEN KANNAT ERILAISET

Tampereen Insinööreistä puolet vastaa jista vastusti hallituksen suunnitelmaa asettaa lainsäädännöllä ylärajat työehtosopimuksella sovittaviin asioihin ja kolmannes kannatti sitä. Ekonomeista 58 prosenttia kannatti asiaa ja 27 prosenttia vastusti.

Loppiaisen ja helatorstain muuttamista palkattomiksi vapaapäiviksi kannatti 55 prosenttia Tampereen insinööreistä ja 68 prosenttia ekonomeista. 33 prosenttia insinööreistä ja 23 prosenttia ekonomeista ja vastusti asiaa.

Sairauspäivän karenssia kannatti 58 prosenttia ekonomeista ja 38 prosenttia insinööreistä. Insinööreistä 57 prosenttia ja ekonomeista 36 prosenttia vastusti asiaa.

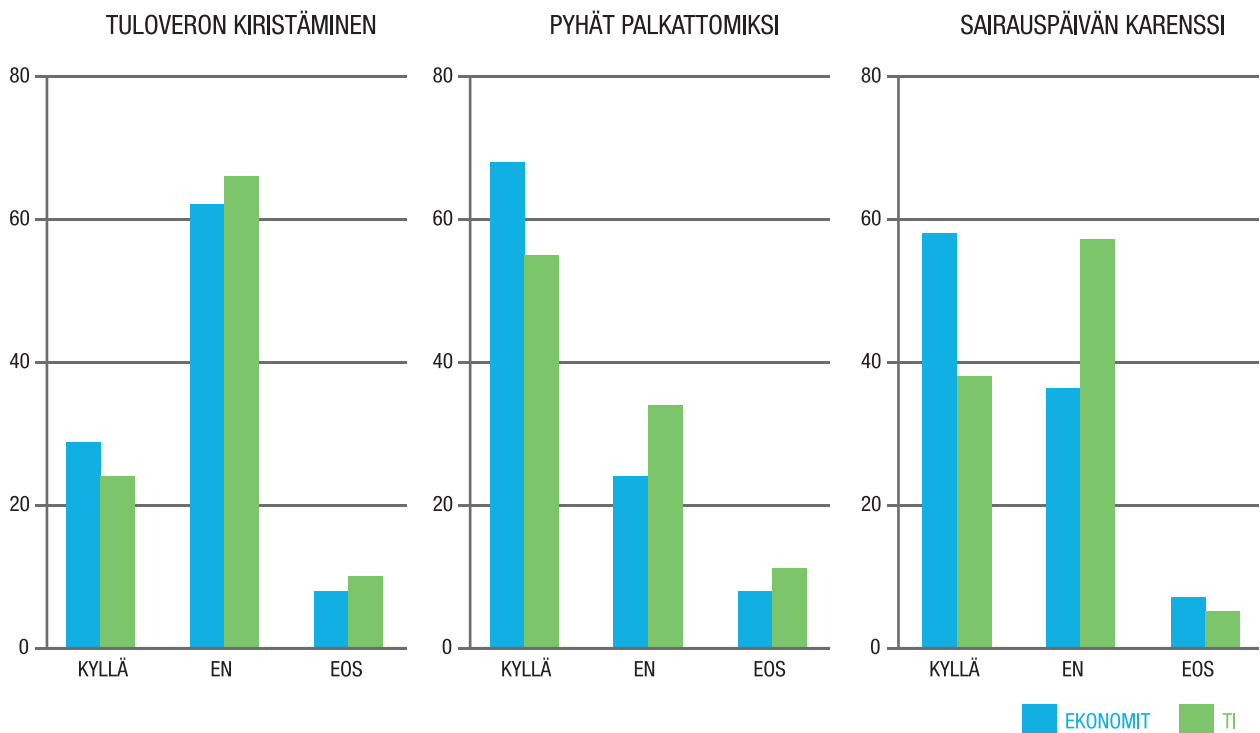
Ylityökorvausten puolittamista kan-

natti 42 prosenttia insinööreistä ja 67 prosenttia ekonomeista. Insinööreistä 48 prosenttia ja ekonomeista 24 prosenttia vastusti asiaa.

Vuosilomien lyhentämistä 30 työpäivään kannatti 66 prosenttia insinööreistä ja 75 prosenttia ekonomeista.

Tuloverotuksen kiristämistä kannatti vain 23 prosenttia insinööreistä ja 30 prosenttia ekonomeista. Insinööreistä 65 prosenttia ja ekonomeista 62 prosenttia vastusti.

Eri vaihtoehtoista tuloverotuksen kiristyminen vaikutti selvästi eniten suurimpaan osaan vastaajia eli noin 55 prosenttiin sekä insinöörejä että ekonomeja. Seuraavaksi merkityksellimmät asiat olivat insinööreille arkipyhien muuttaminen palkattomiksi, sairauspäivärahan karenssi ja vuosiloman lyhennys.



DIGIBOOSTILLA UUSIIN **HAASTEISIIN**

Tekes on lanseerannut uuden Ota digiboosti – rahoituskampanjan. Tavoitteena on työllistää digitalisaation monialaisia ammattilaisia ja edistää pk-yritysten kasvua ja kehittymistä.



Ota Digiboosti – rahoituskampanjan tarkoituksena on herättää yrityksiä miettimään mahdollisuuksiaan kehittää toimintaansa ja laajentamaan markkinoitaan digitaalisesti. Kyseessä voi olla uuden toiminnan kehittäminen, vanhojen toimintatapojen uusiminen tai täysin uusille markkinoille toiminnan suuntaaminen.

MERKITTÄVÄ AVUSTUS

Ota Digiboosti-hankkeeseen hyväksyttävät yritykset saavat merkittävän rahoituksen uuden osaajan palkkaamisesta. Tekes maksaa puolet ensimmäisen vuoden palkasta ja henkilösivukustannuksista yhdeltä tai useammalta henkilöltä. Lisäksi rahoitusta on mahdollista saada myös muilta kustannuksilta, ja tuolloin rahoitus on enintään 20 prosenttia kuluista. Kaiken kaikkiaan Tekesin tarjoama avustus on maksimissaan 100 000 euroa. Rahoituksen voi, ja se jopa kannattaa, yhdistää myös muihin Tekesin tarjomiin tukiin.

Ota digiboosti – hankkeen kautta saatava avustus on ns. de minimis rahoitusta. De minimis -asetuksen mukaan yhdelle yritykselle on mahdollista myöntää tukea enintään 200 000 euroa kolmen verovuoden aikana. Summassa huomioidaan kaikkien eri viranomaisen yhteensä de minimis -tukena kyseisenä ajanjaksona myöntämä rahoitus. Näin ollen Ota Digiboosti – kampanjaan mukaan hakevan yrityksen kannattakin tarkistaa, onko se saanut jo aikaisemmin de minimis – tukeen laskettavaa rahoitusta.

SUUNTA KANSAINVÄLISILLE MARKKINOILLE

Hanke on suunnattu yrityksille maailman laidasta laitaan, mutta sen keskeisin kohderyhmä on niin sanottujen perinteisten alojen yritykset, jotka erityisesti voivat hyötyä digitalisaatiosta. Mitään toimialarajoituksia ei ole, vaan rahoitusta voivat hakea aivan kaikenlaiset yritykset.

Erityinen piirre Ota Digiboosti-hankkeeseen hyväksyttävillä yrityksillä on kuitenkin se, että uuden henkilön palkkaaminen edesauttaisi yrityksen pääsemistä kansainvälisille markkinoille.

Varmimmin rahoitusta saa sellainen toimija, joka palkkaa työntekijäkseen henkilön, jonka osaaminen tuo jotain merkittävää ja uutta osaamista yritykseen, mahdollistaen näin selkeän askeleen eteenpäin kohti laajempia markkinoita.

DIGIOSAAJA EI MUSTAVALKOINEN KÄSITE

Urastehtaan ja TreStartin lokakuussa pitämässä Ota Digiboosti – tilaisuudessa puhunut Tekesin johtava teknologia-asiantuntija Anna Alasmaa kertoi, että rahoituskampanjan puitteissa digiosajalle ei olla pyritty tekemään turhan mustavalkoista määritelmää. Digiosajien osaamisalueet ovat laajat ja osaamista voi olla hyvinkin monenlaista. Esimerkiksi rekrytoitavan työhistorialla ei rahoituksen saamisessa ole merkitystä. Palkattavan henkilön ei myöskään tarvitse olla työtön työnhakija tai työttömyysuhan alaisena oleva henkilö.

Tilaisuudessa Alasmaa kertoi, että media on laajalti tähän mennessä maallillut kuva siitä, että digiboostin kautta voisi palkata pelkästään Microsoftilta tai Roviolta vapautuneita ihmisiä. Tämä käsitys on kuitenkin väärä. Kuka tahansa henkilö voidaan palkata, kunhan hän tuo palkkaavaan yritykseen selkeästi jotain uutta osaamista.

OMAT VAHVUUDET AVUKSI TYÖN ETSIMISEEN

Anna Alasmaan kertoi, että yritykset ottavat jonkin verran yhteyttä Tekesiin kysyäkseen, voisivatko he välittää tietoa mahdollisista digiosajista. Tähän Alasmaan mukaan heidän resurssina ei riitä. Tästä voidaan kuitenkin päätellä, että niillä yrityksillä, jotka eivät toimi it-alalla on selkeästi kysyntää erilaisille digiosajille. Yrityksien kannattaa siis käyttää rohkeutta rekrytointiprosessin aloittamisessa omatoimisesti. Myös digitaalisen alan osaajien itsensä kannattaa olla oma-aloitteisia ja lähteä kartoittamaan yrityksen halua palkata henkilöitä. Hyvä tapa saada kontakteja erilaisiin yrityksiin on lähteä mukaan erilaisiin tapahtumiin, joissa on mahdollisuus tutustua yrityksiin ja niiden kontaktihenkilöihin.

Työtä etsivän kannattaa olla ajan tasalla siitä, omasta työhistoriastaan mitä

itse parhaiten osaa. Oman osaamisen markkinoinnissa on hyödyllistä muistaa aina kertoa myös se, että työntekijänä kuuluu siihen osaajakatraaseen, jonka palkkaamisesta voi saada rahoitusta Ota digiboosti –hankkeen kautta.

MATALAN KYNNYKSEN HAKUPROSESSI

Toimintaansa Digiboostia hakevan yrityksen kannattaa ensin etsiä itselleen sopiva osaaaja, ennen kuin ottaa yhteyttä Tekesiin rahoitushankkeen puitteissa. Rahoitusta hakiessa on pystyttävä kertomaan, millaisen ongelman ratkaisemiseen yritys on rekrytoimassa henkilöä, millaiseen tavoitteeseen palkkaamisella pyritään ja mikä on palkattavan henkilön osaaminen ja tausta.

Hakuprosessi on pyritty kuitenkin pitämään mahdollisimman helppona. Ensimmäinen askel Digiboostiin on Tekesin nettisivuilta Team Finland –tunnustautumislomakkeen täyttäminen. Anna Alasmaa kertoi, että Tekes on pyrkinyt pitämään Ota Digiboosti –rahoitushakemusten käsittelyajan mahdollisimman lyhyenä. Tyypillisesti käsittelyyn menee noin kaksi viikkoa.

Tekes maksaa yritykselle rekrytoituvan henkilön palkkakustannukset ja henkilösivukustannukset palkkauksen jälkeen toteutuneita kustannuksia vastaan.

Digiboostin ABC

- kohderyhmänä perinteisten alojen yritykset, jotka voivat hyötyä digitalisaatiosta
- ei toimialarajoituksia
- yritys tavoittelee kansainvälistä kasvua
- palkattava osaaaja tuo uutta osaamista yritykseen, jolloin yritys ottaa selkeän askeleen eteenpäin
- Digiboostin voi ja se kannattaa yhdistää muuhun Tekesin tukeen.
- puolet ensimmäisen vuoden palkasta yhdeltä tai useammalta henkilöltä
- De minimis-avustus 50 % suorista palkkakuluista ja henkilösivukustannuksista
- enintään 100 000€
- Mukaan Ota Digiboosti – rahoitushankkeeseen pääsee sivulla www.tekes.fi täyttämällä Team Finland tunnustautumislomake



NÄKÖKULMIA NYKYISEEN TYÖELÄMÄÄN

Tuottavuus+5-seminaari keräsi yhteen neljä oman alansa asiantuntijaa. Keskustelua herättivät niin uudenlaiset ratkaisumallit kuin työajan pidentäminen.

Tampereen Insinöörien Tuottavuus+5 -seminaari keräsi Werstaan auditorioon kiinnostuneiden joukon. Tilaisuuteen oli kutsuttu neljä panelistia keskustelemaan nykyisestä talouspolitiikasta ja tuottavuuteen liittyvistä seikoista omia taustojaan vasten. Kansanedustaja, Kokoomuksen eduskuntaryhmän puheenjohtaja Arto Satonen ja Akavan yhteiskuntapolitiikan yksikön johtaja Pekka Piispanen toivat asiaan poliittisen ja työmarkkinajärjestöjen päätöksenteon näkökulmaa. Työterveyden asiantuntija Antti J. Kasvio puolestaan keskittyi tuottavuuteen kestävä kehityksen näkökulmasta. Vuoden parhaaksi työpaikaksi valitun tamperelaisen Vincit Oy:n hen-

kilöstöjohtaja Johanna Pystynen puhui tuottavuudesta etenkin henkilöstön hyvinvoinnin näkökulmasta.

"Paljon on ollut puhetta tuottavuusloikasta, kustannuskilpailukyvvystä ja muista termeistä, jotka vaikuttavat välillä meidän hieman sekaisinkin. Tänään olisi tarkoitus tarttua tähän keskusteluun", seminaarin vetäjänä toiminut Tampereen Insinöörien puheenjohtaja Kalle Kiili pohjusti.

TYÖAJAN PIDENTÄMINEN KIVUTTOMINTA

Seminaarin alussa asiantuntijavieraat nostivat alustuksissaan esiin niitä lähtökohtia, joista he tuottavuutta ja sen pa-

rantamista lähestyivät.

Arto Satonen keskittyi puheenvuorossaan hallituksen 5+5+5 -malliin ja työajanpidentämiskeskusteluun, jota hän itse kertoi olleensa käynnistämässä.

"Työajan pidentäminen olisi mielestäni ollut ikävistä toimenpiteistä kivuttomin", hän totesi viitaten esimerkiksi nyt kaavailtuun lomarahojen leikkaamiseen.

Satosen mukaan työajan pidentäminen ei ole tällä hetkellä hallituksen vaikutusvallassa, koska se liittyy työehtosopimuksiin.

"Usein argumentoidaan, että työajan pidentäminen ei vaikuta tuottavuuteen, mutta kyllähän bussikuskikin ajaa pidemmälle, jos aikaa on enemmän."

Satonen korosti, että myös työllisyys-

astetta täytyy saada nostettua.

"Tällä hetkellä suomalaisista työikäisistä 67 prosenttia on töissä. Hallituksen tavoite on saada nostettua tämä luku 72 prosenttiin. Suomalainen kilpailukyky on heikointa siellä, missä työn määrä on vähäisintä."

PAINOARVOA INNOVAATIOPOLITIIKALLE

Työterveyden asiantuntija Antti J. Kasvio puolestaan nosti puheenvuorossaan esiin innovaatioiden arvon.

"Tuotteen arvo ei synny tuotannossa, vaan tutkimuksessa ja kehityksessä. Jo viime vuosikymmenellä muutamissa Yhdysvalloista tilatuissa tutkimuksissa varoiteltiin, että Suomea uhkaa innovaatiokriisi. Tutkimukset sivuutettiin, mutta Androidin ja iPhone'n tulo markkinoille näytti varoitukset todeksi."

Kasvion mukaan kilpailukykykeskustelun fokus on väärä.

"Kansallisessa innovaatiopolitiikassa on tehty vakavia virheitä. Olemme putoamassa muiden Pohjoismaiden kärryiltä ja matkalla Puolan ja Viron kanssa samaa joukkoon."

Hän esitti, että maailmantalous voi olla matkalla uuteen kriisiin, koska kansainvälinen ostovoima on supistunut. Tämä johtaa automaattisesti myös markkinoiden supistumiseen. Myös vallitseva kasvumalli on kriisissä, koska se on sosiaalisesti ja ekologisesti kestävä. Uhkana ovat kasvavat tuloerot, lisääntyvät yhteiskunnalliset jännitteet, raaka-aineiden riittävyys ja ilmastonmuutos.

"Paljon on puhuttu talouden nobelistien Paul Krugmanin ja Joseph Stiglitzin näkemyksistä, joiden mukaan Suomen pitäisi turvata kasvu velalla. Itse kiinnittäisin huomiota myöskin taloustieteen Nobelin saaneen Edmund Phelps'n ajatuksiin."

Kasvion mukaan Phelps puhuu paljon alhaalta ylöspäin suuntautuvasta innovatiivisuudesta ja massojen kukoistuksesta ja kannattaa siirtymistä pois valtio- ja korporaatiovetoisuudesta.

"Ydinkysymys onkin, onko meillä kykyä irtisanoutua vanhoista ajatusmalleista?"

TYÖNTEKIJÖIDEN HYVINVOINTI AVAINASEMASSA

Ohjelmistoyritys Vincit Oy edustaa juuri tällaista uutta ajatusmallia. Johanna Pystynen kertoi puheenvuorossaan Vincitissä vallalla olevasta uudenlaisesta ajattelusta, johon kuuluu työntekijöiden kuunteleminen, työn mielekkyys ja matala organisatorinen hierarkia.



Antti J. Kasvio

"Nykyään muutokset ovat nopeita, ja organisaation pitää pystyä reagoimaan nopeasti."

Sen sijaan, että Vincitissä johto tekisi kaikki yritystä koskevat suunnitelmat, korosti Pystynen työntekijöiden merkitystä.

"Johdon arvaus tulevasta on yhtä hyvä kuin työntekijöidenkin, koska muutosten ennustaminen on niin hankalaa. Pelkän johdon sijaan meillä on 160 ihmistä taistelemassa Vincitin puolesta ja etsimässä uusia ratkaisuja tulevaisuutta varten."

Vincitillä avainasemassa on työntekijöiden hyvinvointi, joka lähtee työn ko-

kemisesta mielekkääksi. Pystynen mukaan työpaikoilla olisikin tärkeää puhua enemmän työntekijöiden ammatillisista unelmista.

"Unelmia pohtiessa löytyy usein asioita, jotka hyödyttävät myös organisaatiota."

Pystynen mukaan ulkoista motivaatiota kuten palkkaa tai statusta kestävämpi ratkaisu olisi löytää työntekijöiden sisäinen motivaatio. Kun oma työ koetaan mielekkääksi, nousee tuottavuus automaattisesti.

"Myös työn kuormittavuudesta johtuvat kustannukset vähenevät, jos työntekijät kokevat, että he voivat puhua omaan työhyvinvointiinsa vaikuttavista asioista avoimesti. Tällöin asiat eivät mene liian pitkälle."

Vincitillä mitään ei oteta itsensänselvyytenä. Yrityksessä ei esimerkiksi ole esimiehiä ja kehityskeskusteluja ei pidetä välttämättöminä.

"Kyse on mielestäni usein uskomuksista. Uskotaan, että mitään ei voi muuttaa ja että asiat pitää tehdä tietyllä tavalla. Jos organisaation halutaan olevan ketterä, sitä ei kuitenkaan voi johtaa perinteisesti."

KESKUSTELUA VAIHTOEHDOSTA

Alustuksista viimeisessä Pekka Piispanen valaisi Akavan näkemyksiä yhteiskuntasopimuksesta ja tuottavuudesta.

Piispanen totesi, että 5+5+5 -mallista käydyssä keskustelussa on paljolti keskitytty vitosista kahteen ensimmäiseen. Varsinaiseen tuottavuudesta ei juuri ole puhuttu.

"Keskustelussa vaikuttaa olevan asenne, että tehdään nyt ensiksi nämä toimenpiteet, jolloin ei ainakaan lähdetä takamatkalta."

Hänen mukaansa keskustelussa olisi tärkeää nostaa esiin kouluttautuminen ammatteihin, joissa työllistyy. Myös muutosturvan merkitys on syytä muistaa. Piispanen myös huomautti, että tärkeää olisi miettiä millaisia perusteita liiketoiminnan käynnistämiseksi Suomessa on

ja voiko kustannuskilpailukykyhyppy olla jopa jäykistävä toimenpide.

"Olisi hyvä myös pohtia, pitäisikö uusia ratkaisuja hakea luovan tuhon kautta."

Hän korosti, että työ ja sen tekijät muuttuvat. Enää ei voi puhua epätyypillisistä työsuhteista, vaan erilaisista työn tekemisen muodoista.

"Tärkeää olisi saada hyvän palkanmaksukyvyyn työpaikkoja katoavien tilalle."

SISÄISEN MOTIVAATION TÄRKEYS

Seminaarin paneeliosuudessa keski-tyttiin isoihin kysymyksiin. Keskustelijat olivat yksimielisiä siitä, että ihmisten sisäinen motivaatio on tärkein yksittäinen tekijä tuottavuuden kasvattamisessa alasta riippumatta.

Työn mielekkyys ei kuitenkaan ole helppo asia, vaan se vaatii työtä ja usein myös muutoksia organisaation periaatteissa.

"Meillä positiivinen kierre on saatu aikaan ihmisten kuuntelemisella. Ihmisjohtamisessa pitää säilyttää aitous. Organisaation haaste on miettiä, miten ihmisten unelmat pystytään kytkemään tehtävään työhön ja näin tekemään monotonisemmastakin työstä mielekkäämpää", Johanna Pystynen totesi.

Arto Satonen huomautti, että mielekstä työtä voi löytyä monesta paikasta.

"Hallitustyö voi olla mielekstä, mutta myös grillimyyjä voi kokea työnsä mielekkääksi. En kuitenkaan hylkäisi myöskään hallituksen ajamia toimenpiteitä."

Pekka Piispanen nosti esiin pitkän aikavälin vaikutukset.

"Toivoisin, että tuottavuuskeskustelussa kaikki osapuolet osaisivat katsoa asioita hieman avarammin. Tietenkin tuloksia pitää saada, mutta nyt vaikuttaa, että yrityspuolella on enemmän näkemystä suunnasta kuin hallituksen edustajilla."

MYÖS LUOVEMPIA RATKAISUJA

Kilpailukyvyyn ja tuottavuuden nostoon tarkoitettut keinot herättivät panelisteissa erilaisia näkemyksiä. Johanna Pystynen totesi toimenpiteiden olevan varmasti

perusteltuja.

"Tuottavuudesta olisi kuitenkin käytävä mielestäni enemmän keskustelua. Jotta pystyisimme perustelemaan työpaikkojen säilyttämisen Suomessa, pitäisi yritysten olla sellaisia, joihin osaajat haluavat töihin."

Pystynen tosin huomautti, että esimerkiksi ohjelmointityössä työajan pidentämisestä ei ole tuottavuuden kannalta mitään hyötyä.

"Meillä kilpailukyky tulee työntekijöiden osaamisesta ja kehittymisestä."

Antti J. Kasvio korosti toimenpiteiden välttämättömyyttä.

"Monet EU-maat ovat tehneet muutoksia etupainoisesti, ja nyt niissä ollaan taas kiinni kasvussa. Suomikin ehtii vielä, mutta nyt on kiire. Erityisen huolissani olisin Suomessa jyrkästi kasvaneesta nuorisotyöttömyydestä."

Hän nosti esiin myös innovaatiopolitiikan tärkeyden. Hänen mukaansa Suomen mallissa on paljon sellaisia patologisia piirteitä, jotka tukahduttavat motivaatiota.

"Meillä on paljon käyttämättä innovaatiopotentiaalia ja liikaa näennäistä tekemistä. Projekteja ei viedä loppuun asti siten, että niistä syntyisi kestävää liiketoimintaa."

HYVÄÄ JA HUONOA

Seminaarin yleisökeskustelu heijasteli pohdintoja koulutuksen ja työelämän tarpeiden kohtaamattomuudesta ja uusien ratkaisumallien tarpeesta. Esiin nousi myös kysymys siitä, miten jo nyt tavallista pidem-

pää työviikkoa tekevät voivat pidentää työaikaansa.

"Teen 42–45 tuntia viikossa töitä ja päivystän käytännössä koko ajan. Miten minun pitäisi motivoitua pidentämään työaikaani entisestään, kun samaan aikaan ilmoitetaan lomarahojani leikattavan?"

Tampereen insinöörien puheenjohtaja Kalle Kiili totesi pointin olevan tärkeä.

"Tässä on nyt samat lääkkeet tautiin katsomatta."

Akavan Pekka Piispanen huomautti, että sinällään keskustelu työajasta on insinöörien suhteen hyvä, että se nostaa samalla keskiöön alan ongelmat harmaiden ylitöiden suhteen.

"Keskustelussa pitäisi huomioida kuitenkin ihmisten erilaiset elämäntilanteet. Asioita olisi hyvä katsoa myös toimialakohtaisesti ja yritystasolla."

Keskustelun lopuksi Antti J. Kasvio kuitenkin huomautti, että synkkien näkymien lisäksi Suomessa on edelleen myös paljon hyvää.

"Meillä on paljon arvokkaita, hyviä yrityksiä, jotka tekevät asioita oikein."





EI MIKÄÄN TURHA YRITYSESITTELY

Nykyisessä taloustilanteessa kaikki apu työllistymiseen on tarpeen. Konetekniikan insinööri Jarkko Schroderuksen ponnahduslautana toimi Uratehdas.

Kun ruotsalaisella metsäkonevalmistaja Eco Log Swedenillä alue-myyntipäällikkönä työskennellyt Jarkko Schroderus irtisanottiin yt-neuvottelujen seurauksena loppuvuodesta 2014, ei hän jäänyt tuleen

makaamaan. Työn alla oli täydennyskoulutus markkinoinnin ja myynnin johtamisen saralla Tampereen ammattikorkeakoulussa. Oppia työnhakuun hän puolestaan haki Uratehtaalta.

“Kävin muutamassa koulutustilaisuus-

nessa ja yhdessä yritysesittelyssä.”

Yritysesittely ei mennyt hukkaan. Toimintaansa esitellyt ylöjärveläinen, rekkojen vetokytкимиä TAV-tuotemerkillä valmistava M.Korte Oy haastatteli nopeasti kaikki tilaisuuteen saapuneet.

Tilaisuuden jälkeen Schroderuksen puhelin soi, ja hän sai kutsun toiseen haastatteluun.

Nyt hän on aloittanut työt yrityksen sales managerina.

SUORAAN TÖIHIN

Ammattiopiston sähköpuolelta valmistunut Schroderus luiskahti työuralle jo ennen valmistumistaan. Kesäksi 1997 hän pääsi kesätöihin metsäkonevalmistaja Ponsselle, jossa hän työskentelikin seuraavat 12 vuotta.

“Se ei ollut mitenkään tietoinen valinta, mutta sille tielle jäin. Olen ollut yhtäjaksoisesti töissä siitä saakka”, hän kertoo.

Laman myötä tuotannolliset ja taloudelliset syyt kuitenkin tavoittivat Ponssinkin, ja huollon esimiehenä työskennellyt Schroderus joutui lähtemään.

“Heti Ponsselta lähtiessäni pistin pystyyn oman yrityksen, jonka kautta tein töitä Suomessa ja Virossa.”

Omassa yrityksessään Schroderus työskenteli puolitoista vuotta. 2010 hän sai Eco Log Swedeniltä työtarjouksen.

“Yrityksen pyörittäminen silloisessa taloustilanteessa oli sen verran haastavaa, että otin tarjouksen vastaan.”

LISÄOPPIA AMMATTIKORKEAKOULUSTA

Työkokemuksen karttuessa Schroderuksessa heräsi ajatus kouluttaumisesta. Vuotta ennen Ponssin

työsopimuksen päättymistä hän aloitti konetekniikan insinöörin opinnot Tampereen ammattikorkeakoulussa. Monimuotokoulutuksena käydyt opinnot veivät Schroderuksen viikosta ne kaksi päivää, joina hän ei tehnyt töitä.

“Tietenkin opintojen suorittaminen oli melko raskasta, koska olin samaan aikaan töissä. En kuitenkaan olisi voinut opiskella tuolloin täyspäiväisesti, koska lapset olivat pieniä ja niskassa painoi asuntolaina”, hän naurahtaa.

Lisäkouluttautumiseen Schroderusta ajoin halu oppia.

“Harmitti, etten ollut nuorena käynyt enempää kouluja.”

Opiskelun myötä hän halusi myös kehittyä urallaan ja työtehtävissä. Insinööriksi hän valmistui 2011, reilun kolmen vuoden opintojen jälkeen.

“Työkokemuksesta oli myös hyötyä opiskeluissa. Huomasin, että minun oli helpompaa soveltaa oppimaani käytäntöön.”

MYyntiä monialaisesti

Kiinnostus siirtyä huollon puolelta myyntitehtäviin heräsi Schroderuksessa vähitellen oman yrityksen myötä. Hän huomasi oman osaamisen myymisen olevan tärkeää ja haastavaa.

“Myynti ja markkinointihan on hyvin laaja tehtäväkenttä, mutta lopulta siinä on pohjalla asiakkaan kohtaaminen. Kaikki muu on vain työkaluja sitä varten.”

Eco Log Swedenin aluemyyntipäällikkyden myötä seuraava urasiirto oli

selvä. Irtisanomisensa jälkeen hän haki pelkästään myynnin ja markkinoinnin paikkoja.

“Hain töitä kaikkialta Etelä-Suomesta. Vaikka olin työskennellyt paljon metsäkoneiden parissa, hain paikkoja myös esimerkiksi rakennusosalta. Tällaisena aikana ei oikein voi alkaa liian valikoivaksi paikkojen suhteen”, hän toteaa.

Myyntityössä häntä viehättää sen haastavuus ja sosiaalisuus. Hyppäys huollosta myyntiin ei Schroderuksesta tuntunut isolta.

“Olen aina ollut kiinnostunut kaupanteosta. Myynnin tehtävät vertautuvat mielestäni yksityisyrittämiseen. Työ on hyvin itsenäistä, mutta yritykselle elintärkeää.”

PIKAHAASTATTELU PENKIN ALLE

Eco Log Swedenin yt-neuvottelujen seurauksena Schroderus ei lopulta ollut työttömänä kuin puoli vuotta.

“Itseasiassa tuon M. Kortteen pika-haastattelun jälkeen olin aivan varma, että se meni täysin penkin alle. Aikaa oli niin vähän, ettei siinä oikein ehtinyt tehdä vaikutusta.”

Seuraavaan haastatteluun aikaa käytettiin kuitenkin enemmän. Schroderus päätyi keskustelemaan yrityksen rekrytoijien kanssa lopulta useamman tunnin.

“Olin hakenut yritykseen ilmoitusten perusteella jo toista kautta, mutta ensimmäinen tapaaminen tapahtui Uratehtaan tapaamisessa. Aivan varma en tieten-



kään voi olla, mutta luulen sen vaikuttaneen osaltaan työllistymiseeni.”

M. Korte on vuodesta 1993 toiminut perheyrittäjä. Yrityksellä on viisi työntekijää. Omistajaperheet omistavat myös raskaan kaluston varaosatoimittaja Tavon, joka työllistää lähes 50 henkeä.

Muuten M. Kortteen rekrytointiprosessi oli varsin perinteinen. Sales managerin -paikka oli ollut yleisessä haussa, eikä Schroderus ollut ainoa paikkaan haastateltu henkilö.

Nykyisen työnsä Schroderus kertoo sisältävän paljon reissaamista etenkin nyt alussa, jotta isoimmat asiakkaat tulevat tutuiksi.

”Tämän tyyppisessä työssä paikan päällä käyminen on välttämättömyys. Mikään torimyyjä ei pidä olla, mutta asia-

kaspalvelutaidot pitää olla hyvät.”

Reissaaminen on toisaalta Schroderukselle tuttua jo aiemmalta työuralta.

”Olen tienpäällä noin puolet työajasta. Tasapainossa perhe-elämän kanssa kuitenkin.”

AKTIIVISUUTTA JA LISÄKOULUTUSTA

Uratehtaan toiminnan Schroderus kokee hyvänä. Hänen mukaansa työnhakutaitojen petraamisen lisäksi se auttaa työnhakijoita pysymään aktiivisina.

”Vaikka työttömyysaika on helposti synkkää, ei kannata jäädä kotiin makamaan. Se ei tee hyvää henkisesti, eikä näytä hyvältä mahdollisten työnantajien-

kaan näkökulmasta. Rohkeasti mukaan vaan.”

Hän korostaa myös mahdollista lisäkouluttautumista ja varasuunnitelmien tekoa.

”Ilman kouluttautumista en olisi itse päässyt tekemään sitä, mitä haluan. Kouluttautuminen on myös merkki työntantajille, että on valmis näkemään vaivaa osaamisensa eteen. Varasuunnitelmat puolestaan luovat turvaa sen varalta, jettä ei heti työllistykään”

Schroderus ei pidä mahdottomana, että hän hakisi uransa aikana vielä lisääkin oppia.

”Nykyään osaamisensa päivittäminen on välttämättömyys, jotta pysyy vauhdissa mukana. Työllistyminen ei ole ikinä helppoa.”

URATEHDAS

TORSTAI 19.11.2015 KLO 9-12 HENKILÖBRÄNDÄYS, TOM LAINE

Mitä on henkilöbrändäys? Miten se eroaa perinteisestä LinkedInissä läsnäolosta? Miten asiantuntijasta syntyy henkilöbrändi ja mitä hyötyä itsensä brändäämisestä voisi olla? Tom Laine kertoo miten asiantuntijuutta tuodaan esille niin, että se oikealla tavalla korostaa henkilön osaamista työhaussa ja rakentaa henkilölle tunnettuutta, brändiä. Näemme koulutuksen aikana paljon esimerkkejä siitä mitä ja miten asiantuntijat tuovat osaamistaan esiin eri (some) kanavissa. Huom! Paikka: TalentSpace (TreStart), Media 54 (Finlayson), Satakunnankatu 18 A, 33100 Tampere.

Ilmoittautuminen ti 17.11.2015 mennessä www.uratehdas.fi.

TORSTAI 19.11.2015 KLO 13-16 TYÖNHAUN SISSIMARKKINOINTI, TOM LAINE

Miten erottautua muista työnhakijoista ja tuoda osaamistaan esille luovasta? Miten markkinoida osaamistaan niin kohdennetusti tiettyihin työpaikkoihin kuin saattaa laajemmin tietoisiksi osaamisestasi sosiaalisen median välityksellä? Työhaun sissimarkkinointi on koulutus, jossa esitel-

lään ”hieman” luovempia tapoja osaamisen esittelyyn. Koulutuksessa käytetään paljon esimerkkejä niin vähemmän tunnetuista sosiaalisen median palveluista, joista kuitenkin jo löytyy suomalaisiakin esimerkkejä luovasta työhausta, kuin erilaisista verkosta löytyvistä kansainvälisistä työhaun esimerkeistä ja verkkopalveluista, joita työnhakijat ovat alkaneet vasta hiljattain löytää. Esimerkkien joukossa on palveluita kuten About.me, re.vu, ResumUp, Vizualize, Branded, erikoisia YouTube-esimerkkejä, paljon erilaisia graafisia ansioluettelomalleja ja paljon muita. Huom! Paikka: TalentSpace (TreStart), Media 54 (Finlayson), Satakunnankatu 18 A, 33100 Tampere.

Ilmoittautuminen ti 17.11.2015 mennessä www.uratehdas.fi.

TORSTAI 26.11.2015 KLO 9-12 TAVAT OHJAAVAT TEKEMISTÄ, SAMI VIITANEN

Olemme aivojemme rakenteen vuoksi auttamattomasti tapojen armoilla. Mutta mistä tavat syntyvät ja miksi tapa on kaikista huolimatta meille hyväksi? Entä missä tilanteessa tapa onkin huono renki? Tavat ovat joko puolellasi tai tavoitteesi vastavoima. Tämän koulu-

tuksen jälkeen ymmärrät paremmin tapojen syvintä olemusta ja mikä on aivojen rooli tapojen maailmassa. Pohdimme myös mitä asioita on syytä huomioida tapojen ohjelmoinnissa. Tämä auttaa sinua ohjaamaan ajatteluasi ja mahdollistaa hyvän lähdön uusien, parempien tapojen luomiseksi. Valjasta tavat toimimaan omaksi eduksesi, sinun tavoitteitasi palvelemaan.

Ilmoittautumiset 24.11.2015 mennessä www.uratehdas.fi.

TORSTAI 26.11.2015 KLO 13-14 OSUUSKUNTA PIRKANMAAN PESTI

Pirkanmaan Pesti on yli 20 vuotta toiminut monialainen työosuuskunta. Jäsenillemme on yhteistä se, että heille on ollut mielekkäintä keskittyä oman ammattiosaamisen mukaisiin tehtäviin. Pesti hoitaa työnantajavelvoitteet, vakuutukset, verot, kirjanpidon jne. Mukaan pääsee vaivattomasti ja autamme tarvittaessa alkuun. Esittelyssä on mukana hall. pj. Tapio Roine ja toiminnassa mukanaolevia. Kerromme käytännön kokemuksista ja toiminnan mahdollisuuksista. Tervetuloa!

Ilmoittautumiset 24.11.2015 mennessä www.uratehdas.fi.

TA
PAH
TU
MAT

Vesa-Matti Loiri: Sydämeeni joulun teen



Tiistai 1.12. klo 19.00 Tampere-talo

Joulun odotukseen voi virittäytyä Vesa-Matti Loirin perinteisessä Sydämeeni joulun teen –konsertissa. Aikaisempien vuosien tyyliin artistia säestää Peter Lerchen orkesteri. Tampereen Insinöörien kautta tilaisuutta pääsee seuraamaan huippupaikoilta, tietenkin edulliseen jäsenhintaan. Liput 34 (norm. 39,50€) max. 2 lippua/jäsen. Sitovat ilmoittautumiset 17.11. mennessä osoitteessa www.tampereeninsinoorit.fi. Toimi nopeasti, lippuja on vain rajoitettu määrä.

Sorin Sirkuksen joulushow ”Las Necalas”

Su 13.12. klo 14.00 Sorin Sirkuksen sirkuskeskus



Sorin Sirkuksen joulushow on tänä vuonna entistäkin loisteliaampi, sillä sirkus viettää 30-vuotisjuhlavuottaan! Las Necalasista ei säpinää eikä säihkettä puutu. Kaksituntista joulushow'ta säestää ehta live-orkesteri, ja sirkuksen tunnelma imaisee mukaansa koko perheen sykkivän Las Necalasin maailmaan. Liput 24€ (norm. aikuiset 30€, lapset 23€). Sitovat ilmoittautumiset 17.11. mennessä osoitteessa www.tampereeninsinoorit.fi

Jääkiekko:
Tappara vs. Ilves

Pe 22.1. klo 18.30
Hakametsän jäähalli



Tapparan ja Ilveksen välinen paikalliskamppailu tarjoaa tuttuun tapaan tiukkaa taistelua ja kuumia tunteita. Kirvesrinnat vai Tupsukorvat? Kumpi vie voiton vuoden ensimmäisessä paikalliskamppailussa? Tapahtuma on kutsuvierastilaisuus, joka on suunnattu luottamushenkilöille.

CV-valokuvaus

To 12.11. klo 16–18

Tl:n toimisto

Työhaun asiakirjoissa, hakemuksissa ja ansioluettelossa tarvitaan yhä useammin valokuvaa. Insinööriliitto järjestää jäsenilleen mahdollisuuden ammatillaisen henkilövalokuvan ottamiseen. Tilaisuudessa on paikalla myös liiton asiamies

Sosiaalisen median työnhaku ja LinkedIn-työpaja

Ke 18.11. ja to 19.11.

klo 17.00 Tl:n toimisto

Koulutus tarjoaa osallistujille laajan katsauksen tavoista hyödyntää sosiaalisen median verkostoja työnhauksessa. Ensimmäinen osa 18.11. keskittyy työnhakuun sosiaalisessa mediassa yleisemmin, sekä asiantuntijuutta korostaviin verkostoihin. Toisessa työpajaosuudessa 19.11. opitaan käytännön kautta mm. kuinka LinkedIn-profiilista tehdään asiantuntijuutta korostava ja hakukoneoptimoitu. Molempiin työpajoihin ilmoittaudutaan samalla ilmoittautumisella. Ilmoittautuminen koulutukseen osoitteessa www.tampereeninsinoorit.fi

Tom Laine



Lakimiespäivystys

Ke 20.1. klo 14.00

Tl:n toimisto

Tampereen Insinöörit järjestää Insinööriliiton kanssa lakimiespäivystyksen keskiviikkona 20.1. klo 14-16. Tällöin jäsenien on mahdollista keskustella työsuhteongelmista liiton lakimiehen kanssa. Ajanvaraukset osoitteessa www.tampereeninsinoorit.fi



Parempaan työpäivään lounaskiertue

Pe 13.11. klo 11.00

Ravintola Harald Hämeenkatu 25

Insinööriliitto tarjoaa jäsenilleen lounaan Ravintola Haraldissa. Tilaisuuden aikana osallistujilla on mahdollisuus kysyä mitä vain liiton palveluihin tai jäsenyyteen liittyviä kysymyksiä. Lounaalle voi ottaa mukaan myös liittoon kuulumattoman kollegan. Ilmoittautuminen tapahtumaan osoitteessa www.tampereeninsinoorit.fi

Laki-ilta

Ke 20.1. klo 17.00

Tl:n toimisto

Laki-ilta on työlainsäädäntöön keskittynyt koulutus- ja keskustelutilaisuus. Illan aikana Insinööriliiton työsuhdelakimies käy läpi työsuhteiden ehtojen kannalta tärkeitä, ajankohtaisia tai muista syistä merkittäviä, oikeustapauksia, sekä lakimuutoksia jne. Ohjelma pyritään pitämään suhteellisen vapaamuotoisena ja aikaa jätetään myös keskustelulle. Ilmoittautuminen koulutukseen osoitteessa www.tampereeninsinoorit.fi

Työelämän pelisäännöt 2: Työaika – Ajallaan töissä ja vapaalla

17.2. klo 17.00

Tl:n toimisto



Koulutuksessa selvennetään työaikaan liittyvää keskeistä käsitteistöä sekä annetaan tietoa työajan sijoitteluun ja sääntelyyn liittyvistä peruseräiteistä. Keskeisiä teemoja ovat säännöllinen työaika, ylityö, lisätyö, etätyö sekä vapaa-aikana ja työajalla työasioissa matkustaminen. Lisäksi tutustutaan työaikalain peruskäsitteisiin, kuten työajan määrittelyyn. Ilmoittautuminen koulutukseen osoitteessa www.tampereeninsinoorit.fi