

Metso-konsernin henkilöstöjohtaja Taina Sopenlehto:

”Maailma on yhtenäinen rekrytointikenttä”

Metso-konsernin henkilöstöjohtaja Taina Sopenlehto korostaa, että kansainvälisessä yritys-elämässä koko maailma on yhtenäinen rekrytointikenttä. Työntekijöitä rekrytoitaessa korostuvat kansalaisuuden sijaan henkilökohtainen työpanos ja kyky toimia tiimin jäsenenä.

Metso-konsernilla on työntekijöitä tällä hetkellä eri puolilla maailmaa yhteensä noin 24 000 henkilöä. Vuoden 2006 lokakuuhun mennessä henkilöstömäärä oli noussut edellisvuodesta vajaat 5 prosenttia. Rekrytointi Suomeen on pienentynyt aikaisemmasta. Uutta väkeä on palkattu eniten kasvaville markkinoille Kiinaan, Intiaan ja Brasiliaan.

Metson henkilöstöstä 38 prosenttia on Suomessa, mikä tarkoittaa noin 9 000 ihmistä. Heistä suurin osa eli 3 600 kuuluu ylempiin toimihenkilöihin. Suurin

yksikkö kotimaassa sijaitsee Tampereella.

Metso teki vuonna 2006 kaksi merkittävää yritysostoa. Se osti Kiinasta paikallisen paperikonevalmistajan, Shanghai-Chenming Paper Machineryn. Lokakuussa oli valmisteilla yrityskauppa koskien Aker Kvaernerin Pulp and Power -liiketoimintoja. Nämä yritysostot lisäävät Metson henkilöstöä globaalisti vajaalla 3 000 henkilöllä.

– Metso vahvistaa asemiaan Kiinassa, missä se on toiminut jo pitkään. Metso Paperille se on erittäin tärkeä markkina-alue, koska pääosa uusista paperikoneista tullaan rakentamaan Kiinaan, Taina Sopenlehto kertoo.



– Ammatillisen koulutuksen taso Suomessa on työnantajan näkökulmasta hyvä. Tärkeämmäksi kysymykseksi nousee usein motivaatio työhön ja oikea asenne. Jos on kiinnostunut oppimaan uutta ja tarttuu mielellään työhön, urakin lähtee varmasti hyvin eteenpäin, Taina Sopenlehto sanoo.

– Läsnaolemisemme siellä on välttämätöntä, jotta asiakkaat kyetään vakuutamaan niin osaamisestamme kuin huoltomahdollisuuksistakin.

Myös Metso Mineralsille Kiina on merkittävä, koska siellä on paljon tekeillä infrastruktuuriin liittyvää rakentamista, mikä tuo asiakkaita erityisesti kivenmurskauksen saralta. Intia on toinen kasvava markkina-alue, missä on käynnissä isoja tiehankkeita.

– Kaivosbisnes on merkittävä osa Mineralsin liiketoimintaa. Metallin hinnannousu on saanut kaivosteollisuuden kukoistamaan, mikä yllätti meidätkin resurssipuolella. Kaivosalaa pidettiin pitkään taantuvana alana, minkä takia muuttuneessa tilanteessa on ollut vaikea löytää osaavaa ja kokenutta työvoimaa.

Suomalaiset eivät halua matkustaa

Metso tulee lähivuosina kohtaamaan koko suomalaiselle elinkeinoelämälle kiperän ongelman: työelämästä poistuu eläköitymisen kautta enemmän työntekijöitä kuin sinne tulee. Sopenlehto arvioi, että Metsolla saattaa tulla pulaa lähinnä lattiatason teollisuustyöntekijöistä.

– Meillä on esimerkiksi valimoita, joissa tehdään raskasta työtä. Löytyykö tulevaisuudessa ihmisiä, jotka haluavat sitoutua sellaiseen työhön ja tehdä sen parissa uransa? Löytyykö toisaalta osaamista huollon kaltaisiin after market -tehtäviin?

– Tällä hetkellä meillä ei ole vaikeuksia saada työvoimaa. Suomessa meille on tulossa enemmän väkeä kuin voimme ottaa sisään. Tähän tietysti vaikuttaa se, että Metsolla menee hyvin.

Sopenlehtoa ilahdutti viime syksynä julkaistun suomalaisen kansallisen tutkimuksen tulos: kiinnostavimpien työpaikkojen listalla Metso oli kavunnut sijalle neljä. Taloon tarjoutuva työvoima on hyvin laadukasta ja osaavaa. Konsernin henkilöstöjohtajaa huolestuttavat rekrytoinnin kannalta lähinnä suomalaisten asenteisiin viime aikoina ilmestyneet ominaispiirteet.

- Kyky toimia kansainvälisessä ympäristössä ei ole itsestäänselvyys. Siihen liittyy olennaisena osana matkustaminen jo senkin takia, että konsernin liikevaihdosta kertyy kotimaasta vain minimaalinen osa.

- Joskus aikaisemmin työhön kuuluvaa matkustamista ei koettu Suomessa hankalaksi tai epämiellyttäväksi. Tänäpäin siitä on tullut jostakin syystä vaikea asia. Ehkä ihmisten arvot ovat muuttuneet. Monet arvostavat vapaa-aikaa sekä suunnitelmallisuutta ajankäytössä niin työssä kuin vapaa-aikanakin.

- Pitää muistaa, että maailma on kuitenkin tänä päivänä yhtenäinen rekrytointikenttä. Jos emme löydä Suomesta hyviä ja motivoituneita ihmisiä, me hankimme sellaisia muualta. Työntekijän kansalaisuudella ei ole niinkään merkitystä, mutta hänen työpanoksellaan ja tiimiominaisuuksillaan on.

"On oltava hyvä yrityskansalainen"

Metso-konserni toimii yli 50 maassa, mikä luo toiminnalle omat suuntaviivansa. Kansainvälinen yritys ei voi pitää

Itsetietoiset pari-kolmekymppiset elävät kaiken aikaa lähtötelineissä

Metso-konsernin henkilöstöjohtaja Taina Sopenlehto suhtautuu luottavaisin mielin siihen pari-kolmekymppisten sukupolveen, joka tänä päivänä hakee paikkaansa suomalaisesta työelämästä.

- He ovat joka tasolla paljon kielitaitoisempia kuin edeltävät sukupolvet. Ammattikoulun tyttöä tai poikaa ei enää hävetä puhua vieraita kieliä. Heidän tietämyksensä maailmasta on usein niin ikään vahvempi.

Sopenlehto on kuullut tätä sukupolvea arvosteltavan usein työhaluttomuudesta. Hänen mielestään kysymys on kuitenkin yksilöiden välisistä eroista. Nuorison asenne työhön ja elämään on kokonaisuudessaan muuttunut.

- He elävät aika lailla itselleen. He sitoutuvat työhön ja sen mielekkyyteen, mutta eivät firmaan samalla tavalla kuin aikaisemmin. Heidät on huomioitava yksilöinä, mitä kautta esimiestyöskentely tulee entistä tärkeämmäksi.

- He arvostavat työssään mahdollisuutta näyttää kykynsä. Käskemisestä ja ohjeistamisesta he eivät tykkää, mutta hyvällä he tekevät vaikka mitä. He peilaavat koko ajan itseään ja työtään ympäröivään maailmaan punniten erilaisia mahdollisuuksia. Lähtisinkö ulkomaille vai lähtisinkö sittenkin opiskelemaan?

- He pitävät koko ajan takaovea auki ja kokevat aidosti, että maailma on täynnä vaihtoehtoja.

- Monet nuoret kysyvät työhaastattelussa, että mikä täällä on minun positoni ja mihin minä tässä organisaatiossa sijoitun. Vastaan heille usein, että voin näyttää sen sinulle helposti jostakin kaaviosta, mutta se ei tarkoita sitä, että olet löytänyt paikkasi tässä työyhteisössä.

- Kun ympärilläsi olevat ihmiset tietävät, mitä sinä osaat ja missä asioissa he voivat luottaa sinuun tai arvostaa sinua, olet löytänyt paikkasi.

kiinni yhden pienen kulttuurin lähtökohdasta, mikä asettaa haasteen myös henkilöstölle: konsernissa on oltava sekä monikulttuurisia ihmisiä että monikulttuurisessa ympäristössä toimimaan kykeneviä ihmisiä.

Sopenlehdon mukaan suomalaiset joutuvat paikkaa hakiessaan yhä enemmän kilpailemaan myös ulkomaalaisten hakijoiden kanssa. Metson kansainväliisiin tehtäviin hakee tällä hetkellä runsaasti esimerkiksi kiinalaisia ja intialaisia, joita rekrytoidaan paljon.

- Suomalaiset eivät lähde enää aikaisempien vuosien tavoin pitemmäksi aikaa asumaan ja työskentelemään johonkin asemamaahan. Ensisijaisesti sinne lähdetään viemään osaamista, kouluttamaan ja rekrytoimaan väkeä, jotta organisaatio saataisiin mahdollisimman pian toimimaan paikallisin voimin.

- Tämä ei ole arvojen suhteen mitään lähetyssaarnaajan työtä. Meidän on sopeuduttava ja löydettävä ne liiketoiminnan ympärillä olevat arvot, Sopenlehto korostaa.

Metson on oltava paikallisesti ”hyvä yrityskansalainen”, mikä tarkoittaa sitä, että paikallisella johdolla pitää olla paikakakunnalla hyvät suhteet ja hyvä näkyvyys. Brasilian tehtailla siinä on onnistuttu erinomaisesti. Metso tunnetaan siellä esimerkiksi katulapsi-projekteistaan.

- Pyrimme niillä kasvattamaan meille uusia työntekijöitä, mutta myös jakamaan hyvinvointia siihen paikalliseen yhteisöön. Teemme samanlaista työtä Intiassa. Pitää tehdä konkreettisia tekoja, joilla yhtiö osallistuu sosiaalisten olosuhteiden ja infrastruktuurin muokkaamiseen.

Metso-konserni lyhyesti

Metso on kansainvälinen teknologiakonserni, joka palvelee asiakkaita massa- ja paperiteollisuudessa, kiven- ja mineraalienkäsittelyssä, energiateollisuudessa sekä valituilla muilla teollisuudenaloilla.

Metso-konserni koostuu neljästä liiketoiminta-alueesta: Metso Paper, Metso Minerals, Metso Automation ja Metso Ventures. Konsernin liikevaihto vuonna 2005 oli noin 4,2 mrd euroa. Metsolla on toimintaa yli 50 maassa. Metson osakkeet on noteerattu Helsingin ja New Yorkin pörseissä.

Metson liikevaihto kasvoi 17 prosenttia vuodesta 2005. Kasvu johtui hyvästä markkinatilanteesta, vahvistuneesta kilpailukyvyistä ja siitä, että asiakaslähtöisyyttä painotettiin organisaatiossa voimakkaasti uudelleenjärjestelyjen jälkeen.

Metsolla on tuotantoa kaikilla mantereilla. Päämarkkina-alueita ovat Eurooppa ja Pohjois-Amerikka, jotka muodostavat lähes 70 prosenttia liikevaihdosta. Aasian ja Etelä-Amerikan merkitys kasvaa jatkuvasti.

Liikevaihdosta tuli vuonna 2005 Euroopasta 45, Pohjois-Amerikasta 21, Aasian ja Tyynenmeren alueelta 17, Etelä- ja Väli-Amerikasta 12 ja muualta maailmasta 5 prosenttia. Suomen osuus liikevaihdosta oli 8 prosenttia.

Henkilöstökoulutukseen panostetaan. Viime vuonna Metso koulutti työntekijöitään noin kolme päivää per henkilö. Tarjottava koulutus on hyvin monen-
tasoista alkaen lattiatason perehdytykset päättyen strategiseen johtamiseen.

Konserni käyttää ulkopuolisina kouluttajina paljon myös kansainvälisiä koulutuslaitoksia. Jos työntekijä hakeutuu koulutukseen talon ulkopuolelle, mutta koulutus tukee hänen nykyistä tai tulevaa työtään talon sisällä, konserni on osallistunut koulutukseen joko rahallisen tuen tai myönnetyn vapaan muodossa.

- Meillä on käytössä koulutusformaatti, joka tunnetaan nimellä Metso-Akatemia. Aikaisemmin se oli tarkoitettu tohtoritason jatko-opiskelijoille, mutta nyt siihen on sisällytetty kaikki koulutus, joka ei ole firman omaa koulutusta ja tapahtuu firman ulkopuolella.

Markku Tasala



Taina Sopenlehto on koulutukseltaan tekniikan tohtori, joka on myös opettanut iltaisin tietotekniikkaa ammattikorkeakoulussa pääkaupunkiseudulla. Hän oli yllättynyt oppilaitoksessa tarjottavan opetuksen teoreettisuudesta. – Näiden insinöörien käytännön osaaminen on ollut aika heikolla tasolla, kun he ovat tulleet meille.

