

EM Group Oy:n toimitusjohtaja Marjo Raitavuo:

”Yritysten ja oppilaitosten strategista yhteistyötä lisättävä”

EM Group Oy:n toimitusjohtajan Marjo Raitavuon mielestä ammattiosaajien saatavuuden varmistaminen edellyttää ammatillisen koulutuksen tehostamista sekä strategisempaa yritysten ja oppilaitosten välistä yhteistyötä.

Raitavuon mielestä koulutusjärjestelmää olisi kehitettävä muun muassa kohdistamalla aloituspaikkoja aloille ja alueille, joissa rekryointitarve on suurin. Yritysten ja oppilaitosten välistä yhteistyötä olisi tiivistettävä. Samoin opettajien saatavuus ja työelämäntuntemus olisi varmistettava.

- Opettajien merkitys ammattioppilaitoksen kehittämisessä on erittäin suuri, koska heidän ammattitaitonsa ja halunsa kehittää omaa osaamistaan välittyy myös opiskelijoille.

Raitavuo peräänkuuluttaa rohkeutta kokeilla rakenteellista ja perinteiset organisaatorajat ylittävää yhteistyötä. Tuotannollisen yrityksen johdossa hän on nähnyt, kuinka nopealla syklillä koneet ja laitteet vanhentuvat.

- Ammatilliselta oppilaitokselta ei voi edellyttää, että se kykenee samassa tahdissa modernisoimaan opetuksen käytettäviä koneita, koska se on todella kustannusintensiivistä puuhaa.

- Mutta tuottaakseen huippuluokan osaamista oppilaitoksen on kyettävä reagoimaan työelämässä tapahtuviin muutoksiin. Olen joskus esittänyt ratkaisuksi school-in-factory - tai factory-in-

school -ajattelua, jossa oppilaitokset ja yritykset hankkivat laitteet yhdessä ja erilaisten koulutusratkaisujen avulla niitä käytetään sekä opetukseen että tuotantoon.

Raitavuo on ollut mielissään havaitessaan, että Hämeenlinnan seudulla on hieman tämänkaltaista toimintaa jo kehitetty. Toinen Raitavuota miellyttänyt käytännön esimerkki tällaisesta radikaalista yhteistyöstä löytyy lähempää, Itä-Uusimaalle rakennetusta työpoolista.

- Kaksi yritystä voi ratkaista kausivaihteluiden aiheuttamat heilahtelut työvoimantarpeessaan niin, että työntekijät siirtyvät aina sesongin aikaan toisen yrityksen palvelukseen.

Työperäinen maahanmuutto ei ratkaise työvoimavajetta

EM Group Oy on suomalainen perheyritys, joka omistaa ja kehittää kansainvälistä teollisuus- ja kiinteistöliiketoimintaa. Se tarjoaa tytäryhtiöilleen, joista suurin on Ensto Oy, rahoitus-, sijoitus-, kiinteistö- ja taloushallinto- ja lakiasianpalveluita. EM Groupilla on toimintaa 18 maassa, sillä on henkilöstöä yhteensä 1 750 ja sen liikevaihto on 270 miljoonaa euroa.

Marjo Raitavuo, omaa sukuaan Miettinen, teki nuorena uhmakkaan päätöksen olla menemättä siihen ”meidän yritykseen”. Hän halusi valita alan, joka olisi mahdollisimman kaukana yrittämisestä, ja opiskeli luokanopet-

• Ammatilliseen koulutukseen olisi kehitettävä joustavampia ja työelämälähtöisempiä ammatti-kohtaisia tutkintoja, joita voi suorittaa moduuleina, työharjoittelua painottaen sekä opiskelua ja työtä yhdistäen, EM Group Oy:n toimitusjohtaja Marjo Raitavuo toteaa.





tajaksi. Mutta iän myötä veri alkoi vetämään liike-elämän puoleen. Pian Raitavuo löysi itsensä ”meidän yrityksen” palveluksesta.

- Enkä ole yhtään katunut. On hienoa, että on saanut tehdä erilaisia töitä. Siinä, johtaako lapsia vai johtaako aikuisia, ei lopulta ole mitään eroa. Paitsi että lapset ovat rehellisempiä, Raitavuo nauraa.

- Lapset antavat palautteen hyvästä tai huonosta johtamisesta samantien, mitä aikuiset eivät aina tee.

Raitavuon opetustaustasta johtuen hänen sydäntään lähellä ovat koulutukseen ja osaamiseen liittyvät asiat. Hänen asiantuntemukselleen on löytynyt elinkeinoelämässä myös käyttöä. Raitavuo toimii puheenjohtajana Teknologiateollisuuden koulutus- ja työvoimatyöryhmässä sekä kuuluu jäsenenä EK:n kou-

lutusjaostoon. Hän istuu myös molempien järjestöjen hallituksessa.

Ammattiosaajien saatavuus on huolestuttavasti heikentynyt. Tilannetta ei helpota lähivuosien aikana tapahtuva suurten ikäluokkien eläköityminen, jolle ei massiivisuudessaan löydy vertaista muualta Euroopasta. Raitavuo ei usko työperäisen maahanmuuton lisäämisen yksistään ratkaisevan tätä ongelmaa.

- Pari sataa maahanmuuttajaa vuodessa ei riitä korvaamaan vajetta. Kaikki mahdolliset keinot on kuitenkin käytettävä hyväksi.

- Onko meillä esimerkiksi varaa kouluttaa yliopistossa näin massiivista määrää opiskelijoita tulevaisuudessa, jos heidän on valmistuttuaan kuitenkin hauduttava ammatilliseen työhön?

Nuoret ikäluokat ovat pienenemässä jyrkästi

Raitavuo on pannut tyytyväisenä merkille, että syksyllä 2006 oli ammatilliseen koulutukseen hakijoita enemmän kuin oli aloituspaikkoja – ensimmäistä kertaa moneen vuoteen. Viime syksynä sama ilmiö toistui. Suotuisasta kehityksestä huolimatta lähes viidesosa nuorista ikäluokista jää peruskoulun ja lukion jälkeen vaille ammatillista koulutusta ja tutkintoa.

- Se kymmenkunta prosenttia ikäluokasta, joka ei peruskoulun jälkeen si joitu minnekään, on käyttämätön voimavara ja edustaa määrältään suurempaa joukkoa kuin maahanmuuttajat. Heidän aktivoimisekseen ei ole vielä tehty paljoakaan.

- Tälle opiskeluun kyllästyneelle joukolle voisi oppisopimuksen tarjoama konkreettinen tekeminen ja ansiotyöhön pääsy merkitä juuri oikeasuuntaista muutosta.

Erityisesti maakunnissa tulisi pyrkiä vaikuttamaan nuoriin voimakkaasti juuri nyt. Tilastokeskuksen vuosille 2004–2040 ulottuvasta ikäennusteesta on havaittavissa, että 16–21-vuotiaiden keskimääräinen ikäluokka tulee pienenemään lähiaikoina jyrkästi.

- Ikäluokka pienenee vuoteen 2020 mennessä esimerkiksi Kainuussa 31 prosenttia. Kyllä tällaiset luvut panevat teollisuusyrityksen pohtimaan, onko Kainuuseen mielekäästä investoida, koska tekijät yksinkertaisesti loppuvat.

Luottamusmiehen asemaa ei työelämässä arvosteta

Marjo Raitavuo valmistelee väitöskirjaa sikäli yllättävästä aiheesta, kun ajattelee hänen asemaansa kansainvälisen yhtiön toimitusjohtajana ja omistajana. Tutkimuksen työnimi on nimittäin ”Luottamusmiesten osaaminen kansainvälisissä suomalaisissa yrityksissä”. Raitavuo pitää luottamusmiehiä tärkeänä voimavarana yrityksille.

- Luottamusmiehen tärkeä asema on seistä yrityksen sosiaalisen pääoman solmukohdassa. Hän kykenee siltä paikalta verkostoitumaan organisaation sisällä, mutta sieltä hän rakentaa verkkoja myös organisaation ulkopuolelle, ammattiliittoihin ja muihin sidosryhmiin päin.

- Luottamusmies hioutuu kuin jyvää myllynkivien välissä. Hänen on kyettävä hankkimaan sekä johdon että työntekijöiden luottamus. Tässä puristuksessa he tarvitsevat osaamista, jonka ominaislaatua haluan tutkimuksessani selvittää.

Raitavuon mielestä ammattiliittojen pitäisi paneutua huolellisemmin luottamusmiesten valintaprosesseihin ja nostaa luottamusmiehen aseman arvostusta työpaikoilla. Hän moittii myös työnantajia siitä, etteivät ne paremmin hyödynnä luottamusmiehen aseman tarjoamia mahdollisuuksia.

- On kaikkien kannalta turhauttavaa pitää yhteyttä luottamusmieheen vain konfliktien kautta. Meidän pitäisi tähdätä sellaiseen toimintatapaan, jonka avulla nämä konfliktit vältetään, Raitavuo painottaa.

Markku Tasala