

# KARHU JA TÄHTI

1/2023

KARHULAN  
TEOLLISUUSPUISTON  
TIEDOTUSLEHTI

ONKO MEILLÄ KYMMENEN  
VUODEN PÄÄSTÄ

10 000

UUTTA VERONMAKSAJAA?

TEOLLISUUSPUISTOLAISET JUHLIVAT  
KESKI-ikäistä LUONTOPOLKUAAN

ME TARVITSEMME  
KARNEVALISMIA

KARHULAN TEOLLISUUSPUISTO-  
YHDISTYS JA CURSOR KEHITTÄVÄT

YRITYSTEN  
ALUEELLISTA  
YHTEISTYÖTÄ





# KARHULAN TEOLLISUUSPUISTO

## KARHU JA TÄHTI 1/2023

- 2 ONKO MEILLÄ KYMMENEN VUODEN  
PÄÄSTÄ 10 000 UUTTA  
VERONMAKSAJAA?
- 6 KARHULAN TEOLLISUUSPUISTOYHDISTYS  
JA CURSOR KEHITTÄVÄT YRITYSTEN  
ALUEELLISTA YHTEISTYÖTÄ
- 7 KAIKKI KEINOT OVAT TARPEEN
- 8 TYÖVOIMAA ETSIVÄN ON TIEDETTÄVÄ  
MITÄ TYÖMARKKINOILLA  
TAPAHTUU
- 10 ME TARVITSEMME KARNEVALISMIA

KUSTANTAJA:  
KARHULAN TEOLLISUUSPUISTOYHDISTYS RY

PÄÄTOIMITTAJA:  
HANNU OKSANEN,  
HANNU.OKSANEN@KARHULANTEOLLISUUSPUISTO.FI

KANNEN KUVA:  
JUKKA KOSKINEN

GRAAFINEN SUUNNITTELU JA TAITTO:  
MARJUT ORENIUS

ONKO SINULLA JUTTUIDEA? KERRO SE MEILLE.  
HANNU.OKSANEN@KARHULANTEOLLISUUSPUISTO.FI

WWW.KARHULANTEOLLISUUSPUISTO.FI



## ONKO MEILLÄ KYMMENEN VUODEN PÄÄSTÄ

# 10 000

## UUTTA VERONMAKSAJAA?

**J**uuri nyt näyttää siltä, että Kotkan–Haminan seudulle syntyy vuoteen 2035 mennessä jopa tuhansia uusia työpaikkoja. Työntekijätarpeeksi on tässä yhteydessä heitetty niinkin kova luku kuin 10 000. Jos näin käy, niin aika hyvin käy myös koko seudulle.

Tuon ennusteen taustalla on tietysti se varmistuva tieto ja käynnissä oleva valmistelutyö, joka liittyy näille main asettuvaan akkuteollisuuteen. Akkuklusterin toteutuminen työpaikkaennusteineen olisi mahtava lohtu ja lääke mm. Sunilan tehtaan mahdollisesta hiljenemisestä aiheutuvaan suruun ja tuskaan.

Lantilla on tietysti myös toinen puoli. Ammattitaitoisten ja koulutettujen työntekijöiden löytäminen avoimiin työpaikkoihin ei ole ollut täällä sen helpompaa kuin muissakaan suomalaisissa maaseutukaupungeissa. Entä sitten kun niitä avoimia paikkoja on tuhansia, vai olisiko

niin, että suuri kysyntä lisää myös tarjontaa. Se on kuitenkin varmaa, että ihan itsestään se väki ei tänne tule. Tarvitaan vahvaa rekrytointia ja alueellista markkinointia.

### ”NÄEMME TÄMÄN ENNEN KAIKKEA POSITIIVISENA ONGELMANA”

Myös akkuteollisuuden mahdolliset ympäristöongelmat ja aiheeseen liittyvä epätietoisuus ovat asioita, joista on syytä odottaa positiivisia uutisia. Karhu ja Tähti kysyi sekä rekrytointiyrityksiltä että Kotkan seudun muilta toimijoilta ja teollisuudelta, miten tuohon positiiviseen tulevaisuuden ennusteeseen pitäisi suhtautua. Rekrytointiyritysten näkemykset ovat erillisinä juttuina.

**Harri Eela**, Senior Advisor, Cursor Oy:stä on vahvasti mukana akkuklusterin luomisessa. Hän toteaa, että ennen kuin mietimme, miten saamme Kymenlaaksoon 10 000 uutta työntekijää, on kyettävä vastaamaan, miten saamme Kymenlaaksoon 10 000 uutta työpaikkaa?

- Kysymys työntekijöistä on luonnollisesti iso ja tärkeä, eikä minulla ole tähän lopullista vastausta. Näemme asian ennen kaikkea positiivisena ongelmana, jonka (työpaikat ja työntekijät) realisoitumiseen varustaudumme – aivan kuten esim. Uudessakaupungissa tai vaikkapa Skellefteässä – usealla eri toimenpiteellä.

Harri Eelakin painottaa, että emme ole tämän haasteen kanssa yksin. - Samalaisessa tilanteessa ovat pelkästään akkuklusterin tiimoilla esim. Kokkola ja Vaasa.

## RYHMÄT, JOIHIN REKRYTOINTI KOHDISTETAAN:

### TYÖPAIKAN VAIHTAJAT

VASTA VALMISTUNEET AMMATTILAISET,  
OPPILAITOKSILTA ODOTETAAN VALPPAUTTA

### UUDELLEEN KOULUTETUT TYÖNTEKIJÄT

TYÖMATKALAISET LAAJEMMALTA ALUEELTA,  
TYÖSSÄKÄYNTIALUE VOISI OLLA NOIN 100 KM SÄTEELLÄ,

### MUUTTAJAT SUOMESTA JA ULKOMAILTA, USEITA TOIMIOITA, ESIM. WORK OF FINLAND

TOIMIJAT TUOVAT TEHTÄISIIN OMAN ILMOITUKSENSA  
MUKAISESTI NOIN 1/3 OSAN TYÖNTEKIJÖISTÄ,  
MUTTA HEKIN TARVITSEVAT PALVELUITA YMS.

Rekry-yrityksillä tulee olemaan tässä iso rooli, samoin tietysti myös kunnilla ja kaupungeilla.

Eela viittaa siihen, että uudet työntekijät ja asukkaat asettavat yhteiskunnalle suuria vaatimuksia; tarvitaan asuntoja, sosiaalisia ja vapaa-aikaan liittyviä (esim. urheilu ja viihde) palveluja, julkista liikennettä on kehitettävä ja koulujen on laajennettava toimenkuvaansa ja kielitarjontaa jne.

Ohessa Cursorin, oppilaitosten ja viranomaisten listaus rekrytointiin liittyvistä asioista. Oletuksena on, että rekrytointijakso on 2025–2035, eli rekrytointiprosessi tapahtuisi noin kymmenen vuoden aikana.

Harri Eela kertoo, että Cursor päivittää parhaillaan akkuklusterin tiekarttaa, johon kuuluu mm. teollisuuspuistokonsepti. Pöydällä ovat myös työvoima-asiat.

Coor Service Management Oy:n palvelupäällikkö **Tiina Ström-Vakolan** mielestä Etelä-Kymenlaaksossa olisi nyt tärkeää eri tahojen voimien yhdistäminen, mitä mm. Teollisuuspuistoyhdistys on jo ansiokkaasti tehnytkin. Oppilaitosyhteistyö paikallisesti ja sitä kautta valmiudet työllistää

- Konkreettisesti yhteisiä tapahtumia, näkyvyyttä, yritysvierailuja, oppilaitosvierailuja ja niin edelleen.

Ström-Vakolan mukaan Coorilla on tehdään paljon työtä rekryn eteen. Tehty työ näkyy tänä vuonna ennätysmäärässä kesätyöhakemuksia.

- Avainasioita meillä ovat olleet mm. se, että on nimetty rekrytointikoordinaattori, on analysoitu dataa ja mietitty sopivimmat työnhakuportaalit.

**Pekka Helynranta**, Ahlstrom Glassfibre Oy:n toimitusjohtaja sanoo, että uusien työpaikkojen luominen Kotkan seudulle on tärkeä asia mutta miten se tehdään, ei olekaan ihan yksinkertainen juttu. Jos olisi, niin sehän olisi jo tehty.

- Juuri nyt on lähdeittävä siitä, että akkutehdas -projektit täytyy saada maaliin. Jos niistä tulee tuhansia teollisuustyöpaikkoja, niin niiden ympärille nivoutuu jo moninkertainen määrä palveluita, suoraan tehtaiden palveluun mutta alueelle muutenkin.

Kotkan kaupungin kehitysjohtajan **Toni Vanhala** sanoo, että haaste on suurempi kuin akkuteollisuuden potentiaaliset 10 000 uutta työpaikkaa.

- Akkuteollisuuden lisäksi on huomioitava olemassa olevan teollisuuden ja muiden toimialojen työvoimapula sekä tulevien vuosien poistuma työmarkkinoilta. Helppoa ja yksinkertaista ratkaisua ei ole, joten on edettävä kaikkia käytettävissä olevia polkuja pitkin: Nuorten koulutus ja muuntokoulutus, työttömän työvoiman potentiaalin läpikäynti, kotimainen ja kansainvälinen rekrytointi.

Vanhala myöntää, että näihin kaikkiin liittyy myös omat haasteensa. Työvoimapula on todellisuutta koko Suomessa.

- Kansainvälinen rekrytointi korostuu ja sen osalta on paljon kotiläksyjä tehtävänä, jotta Suomi ylipäänsä ja Etelä-Kymenlaakso erityisesti olisi houkutteleva kohde tulla ja kotoutua. Tervetulokulttuuria tarvitaan.



Ahlstrom Glassfibre Oy:n toimitusjohtaja Pekka Helynrantakin pohtii alueen imagoa ja sen parantamista. Miten saadaan ihmiset muuttamaan tänne alueelle? Ettei käy niin, että työpaikkoja löytyy, mutta

työntekijät ajelevat kauem-paa tänne. Paluumuuttajat ovat tietenkin yksi osa, heillä on usein positiivisia muistoja kulmakunnasta, kun kerran haluavat palata.

- Mutta entä ne muut? Yksi tärkeä asia on ympä-

ristö ja luonto ja esimerkiksi nuo akkutehtaat. Meidän tulisi näyttää ulkopuolelle, että vaikka haluammekin uusia työpaikkoja ja kasvua tänne, niin täällä pidetään huolta myös luonnosta.

Helynranta kertoo, että on keskustellut paljon nuorten kanssa ja että ympäristöasiat ovat nousseet keskusteluissa voimakkaasti esille.

- Esimerkiksi akkutehtaiden vesien lasku suoraan mereen on aika surkuhupaisa stoori keskusteltaessa nuorten kanssa.

Helynranta muistuttaa, että BASF tekee nyt muutoksia Kokemäenjoen varrella, myös Skellefteässä vedet puhdistetaan.

- Ei ole enää nykypäivää, että täällä tehtaiden vedet lasketaan surutta mereen. Voi olla tieteellisesti totta, ettei siitä ole merelle suurta haittaa mutta mielikuvissa peli on jo menetetty, ja nämä mielikuvat ohjaavat aivan eri tavalla meidän nuorisoa kuin meitä vanhoja ukkoja, heittää Pekka Helynranta.

Xamk:n tutkimusryhmäpäällikkö **Heidi Sjögren** esittää yhtenä ratkaisuna työvoimakymykseen Ekamin ja TE- toimiston tiivistä yhteistyötä sekä siihen liittyvää muunto ja täsmäkoulutusta.

- Eli ihmisille tarjotaan koulutusta, joka valmistaa tiettyihin tehtäviin akkuklusterissa ja sen käymällä olisi sitten käytettävissä myös yritysten rekryissä.

Sjögren tarjoaisi saman koulutuksen myös ulkomaisille työntekijöille esimerkiksi englanti-suomi yhdistelmällä

- Ulkomaalaisten koulutus voisi kestää pidempääkin, jotta kielitaitokin

ehtii kasvaa. Onhan maassa esim. runsaasti ukrainalaisia. Eiköhän siitäkin joukosta löytyisi myös halukkaita tällaiseen.

Heidi Sjögren muistuttaa, että eteläisestä Baltiasta käy paljon työntekijöitä Suomessa töissä. Kannattaisi tutkia, kuinka siinä on toimittu?

Toimitusjohtaja Pekka Helynranta painottaa lopuksi, että Etelä-Kymenlaaksossa pitäisi kiinnittää vielä paljon tehtyä enemmän huomiota siihen, että kulmakuntaa voidaan esitellä nykyaikaisena, eteenpäin katsovana ja pyrkivänä.

- Toinen minun iänikuisuusaihe on se, miten tänne saataisiin elämää töiden ulkopuolella? Nyt esimerkiksi Kotka nähdään kauniina kesäkaupunkina, jossa on kiva käydä, mutta kun ihmiset pitäisi saada asumaan täällä ympäri vuoden. Ehkä sitten, kun saadaan noita tuhansia uusia työpaikkoja, niin palvelupuolikin pääsee kehittymään, arvio Pekka Helynranta, joka on myös Karhulan Teollisuuspuistoyhdistyksen puheenjohtaja.

**TYÖVOIMAPULA ON  
TODELLISUUTTA KOKO  
SUOMESSA.**

**YKSI TÄRKEÄ  
ASIA ON  
YMPÄRISTÖ  
JA LUONTO**

**MITEN TÄNNE  
SAATAISIIN  
ELÄMÄÄ TÖIDEN  
ULKOPUOLELLE?**





## KARHULAN TEOLLISUUSPUISTOYHDISTYS JA CURSOR KEHITTÄVÄT YRITYSTEN ALUEELLISTA YHTEISTYÖTÄ

**K**arhulan Teollisuuspuistoyhdistys osallistuu Cursor Oy:n teollisuuspuistokonseptin tutkimus- ja kehitysprojehtiin, joka on osa Cursorin PCU- hanketta (Power Coast United / Kaakkois-Suomen akkuklusteri). Teollisuuspuistokonseptin kehitystyön toteuttaa Sitowise Oy.

Karhulan Teollisuuspuiston osuudessa on tarkoitus hahmottaa teollisuuspuiston nykytilanne haasteineen ja mahdollisuuksineen sekä määrittää puistolle yritysten yhteistoimintaa parhaiten palveleva operointimalli sekä toimintatavat, kertoo **Harri Eela** Cursor Oy:stä - Teollisuuspuistossa hanke toteutetaan yrityksissä tehtävillä haastattelulla. Alueen keskeiset yritykset ja sidosryhmät otetaan mukaan Teollisuuspuiston toimintasuunnitelman ja tulevaisuuden suunniteluun tulokset vastaisivat yritysten ja muiden alueen toimijoiden näkemyksiä. Työ valmistuu 16. syyskuuta 2023 mennessä.

Harri Eelan mukaan kehityspojektissa syntyneitä tuloksia toimintatapoja ja operointimallia voidaan hyödyntää laajemmin Kotka-Hamina alueen muissa teollisuuspuistoissa sekä erityisesti akku- ja energiatoimialoilla että laajemmin vihreän siirtymän teollisuudessa.

Teollisuuspuistokonseptin kehitysprojektin tavoitteena on pyrkiä tunnistamaan Teollisuuspuiston ja laajemmin seudun nykyisten ja potentiaalisten toimijoiden välisiä synergioita ja kehittämismah-

dollisuuksia. Pyrkimyksenä on myös Karhulan Teollisuuspuiston palvelujen ja liiketoiminnan kehittäminen.

Eela muistuttaa, että Kotkan–Haminan seudulle on nopeasti kasvavan akkuteollisuuden myötä tulossa suuria komplekseja, mm. Kotkan Keltakalliolle tuhansia uusia työpaikkoja. Tähän valmistautuminen vaatii suurta panostusta ja erilaisten yhteistyömallien kehittämistä.

**KOTKAN-HAMINAN SEUDULLE ON NOPEASTI KASVAVAN AKKUTEOLLISUUDEN MYÖTÄ TULOSSA SUURIA KOMPLEKSEJA, MM. KOTKAN KELTAKALLIOLLE TUHANSIA UUSIA TYÖPAIKKOJA.**

- Keltakallio on valikointunut akkuteollisuuden paikaksi, koska siellä on riittävästi tilaa uusille tuotantolaitoksille. Uusi teollisuus tarvitsee puolestaan infrastruktuuria ja palveluita, joita lähiseudulla on jo runsaasti olemassa mm. Karhulan Teollisuuspuistossa. Teollisuuspuisto on myös sijainniltaan keskeinen Keltakallion teollisuuskompleksin ja sataman välissä muistuttaa Harri Eela.

HANNU OKSANEN / KUVA: JUKKA KOSKINEN

# KAIKKI KEINOT OVAT TARPEEN

**R**ekryhaaste on jättimäinen Kaakkois-Suomen vinkkelistä ja vain yhtä tai kahta keinoa tekijöiden löytymiseksi ei ole. Kaikki mahdolliset keinot vastata haasteeseen on otettava käyttöön. Haastetta tietenkin lisää se, että kun työntekijätarpeet konkretisoituu, on asialla jo siinä kohtaa kiire.

Jonkinlaista referenssiä rekrytointiin voisi ehkä katsoa Uudenkaupungin suunnalta, sinne on rekrytoitu tarvittaessa suuria määriä työntekijöitä autotehtaan tarpeiden mukaan. Uudessakaupungissa haasteisiin on myös jollain tapaa onnistuttu vastaamaan, tosin tilanteet tuntuvat siellä vaihtelevan melkoisesti. Jossain vaiheessa tarvitaan paljon tekijöitä ja toisinaan sitten joudutaan lomauttamaan. Merkitystä on siis sillä, onko työpaikat kuinka vakaita ja kyllähän se palkkatasokin vaikuttaa työpaikan houkuttelevuuteen muiden asioiden muassa.

Kaakon alueen omat saatavilla olevat työntekijät tietysti tulisi kartoittaa ihan alkuun ja koulutus ja/tai kokemus tarjolla oleviin työtehtäviinkin tulisi osua maaliin. Käsittääkseni alueen ammattikoulutus onkin jo reagoinut tähän haasteeseen.

A ja O onkin tässä nyt se, että kaikki suinkin kynnelle kykenevä, vapaana ja saatavilla oleva työvoima täältä kaakosta saataisiin kiinnostumaan ja hakemaan oppia mahdollisiin tuleviin työpaikkoihin. Työvoimapalvelujen järjestämisvastuun siirtyessä kunnille on tässä kohtaa näytön paikka ja samalla mahdollisuus uudistaa palvelut haasteen vaatimuksiin.

## AMMATTIKOULUTUS ON JO REAGINUT TÄHÄN HAASTEeseen

Tämä vaatii siis yhteistyötä kuntien ja alueen oppilaitosten välillä sekä tietysti muiden alueellisten toimijoiden kesken – mukaan lukien työllistämistoimia tarjoavat yhdistykset ja yhteisöt sekä yrityspohjalta toimivat henkilöstöpalvelualan yritykset.

Kaakon alueen omat tekijät eivät tietenkään riitä ja työvoimaa tulisi houkutella myös muualta Suomesta. Suomen rajojen ulkopuolelta tulevaa työvoimapotentialiaa ei tässä kohtaa voi sitäkään sivuuttaa. Jos aiomme saada muualta tulevaa työvoimaa paikkakunnalle, niin se ympäristö, mihin tekijöitä tulee, on oltava kunnossa – ei pelkästään työpaikka.

## PUOLISOLLE TULISI MYÖS OLLA TYÖTÄ

Pitää ottaa huomioon, mitä työntekijä tarvitsee työajan ulkopuolella, jotta on edes mahdollista ottaa työpaikka vastaan. Pitää olla asuntoja, joihin on helppoa ja nopeaa muuttaa, kun työ alkaa. Asunnon ja työpaikan välinen kulkeminen tulee olla vaivatonta. Erilaiset työntekijät tarvitsevat erilaisia palveluja. Lapsiperheille pitää olla päivähoito- sekä kouluun liittyvät asiat kunnossa. Akkuklusteriin työ-

hön tulevan puolisolille tulisi myös olla työtä tai tekemistä tarjolla, jos klusteri ei työllistä perheen kaikkia työikäisiä. Nämä asiat nyt ainakin alkuun tulisi olla kunnossa. Sen jälkeen alueen muu viihtyvyys ja harrastusmahdollisuudet kiinnostavat ulkopaiikkakunnalta työn perässä muuttavaa - työhän on siis elämistä varten. Kaikki työvoima ei varmaankaan pysty nopeasti paikkakunnalle muuttamaan. Silloin tulee olla ratkaisuja liikkumiseen muualta tänne ja tilapäistä asumista varten. Ulkomailta Suomeen ja tänne Kaakkois-Suomeen työhön tuleville pitää sitten vielä tämän lisäksi olla kotouttamispalvelut kunnossa.



LAURI EEROLA, ASIAKKUUSJOHTAJA,  
OPTIMAX HENKILÖSTÖRATKAISUT OY

Mieluusti yllä mainitut palvelut tulisi olla sopivan matkan päässä itse siitä työpaikasta. Siksi esimerkiksi Kotkassa pitää muistaa panostaa myös Karhulan alueen palveluiden pysymiseen ja parantamiseen.

Ulkomailta Suomeen tulevan työvoiman tarve voi olla jopa niin suuri, että yksin täällä kaakossa ei asiaa saada hoidettua. Siihen tarvitaan apua myös lainsäädännön kautta. Suomen tulisi edistää ulkomaisen työvoiman saatavuutta.

Haaste siihen, miten saamme täytettyä jopa 10000 avointa työpaikkaa, on siis valtavan laaja ja siihen vaikuttaa moni asia. Haaste ei liene kuitenkaan mahdoton. Jos ajatellaan, kuinka paljon työpaikkoja paperiteollisuuden väheneminen on Kymenlaaksosta vienyt. Nythän meillä on mahdollisuus toimia niin, että nämä työpaikat palautuvat korkojen kera.

Tarvitaan yhteistyötä ja yhteen hiileen puhaltamista eri toimijoiden välillä. Rekrytoinnissa suuri apu on hyvien yhteistyökumppanien valinta etsimään potentiaalista työvoimaa. Ei voi vain jäädä odottamaan löytyisikö tekijöitä, vaan tekijöitä on etsittävä – silloin niitä löytyy. Onneksi täältä kaakosta löytyy monia paikallisia suurempia tai pienempiä toimijoita, joiden apu on varmasti tarpeen, jotta rekrytointihaasteisiin voidaan vastata.

LAURI EEROLA



# TYÖVOIMAA ETSIVÄN ON TIEDETTÄVÄ MITÄ TYÖMARKKINOILLA TAPAHTUU

REKRYTOINTIYHTIÖ ADECCON KOTKAN TIIMI on jo vuosia auttanut yhdistämään eri toimialojen ammattilaisia ja asiakasyritysten mielenkiintoihin tehtäviin Etelä-Kymenlaaksossa. Karhulan Teollisuuspuistossa toimiva Adecco on osa maailman johtavaa henkilöstöratkaisuja tarjoavaa Adecco Groupia.

Tulevaisuus näyttäytyy loistavana Etelä-Kymenlaakson alueella. Alueelle suunnitella oleva akkuklusteri tarjoaa valtavan potentiaalin alueen taloudelliselle kehitykselle ja työmahdollisuuksia kehittyvän teknologian parissa. Akkuklusterin luomista uramahdollisuuksista muodostuu väylä uusien työnhakijoiden houkutteluun. Meillä on tilaisuus markkinoida Etelä-Kymenlaaksoa kehittyvänä ja kiinnostavana alueena, joka tarjoaa työtä hakeville mielekkäitä urapolkuja.

Jotta saamme alueellemme lisää työvoimaa, on meidän tartuttava toimeen. Jo nyt Etelä-Kymenlaaksossa on pulaa esimerkiksi ammat-



MARTTI HANNOLA,  
MYyntipÄÄLLIKÖ, ADECCO OY

## TYÖNTEKIJÄT ARVOSTAVAT TÄNÄ PÄIVÄNÄ TYÖELÄMÄN JOUSTOA JA MERKITYKSELLISYYTTÄ

### MITEN SIIS SAAMME ETELÄ-KYMENLAAKSOON 10 000 UUTTA TYÖNTEKIJÄÄ?

Ensinnäkin sopivien osajien houkuttelussa painottuu onnistunut rekrytointiprosessi, jossa avainasemassa ovat ennen kaikkea selkeä viestintä työpaikkailmoituksissa, monikanavaisuus sekä hakijalähtöisyys. Työnantajayrityksen kannalta on oleellista näkyä juuri siellä, missä potentiaaliset hakijat ovat. Jopa yli 92% Suomen työikäisestä väestöstä käyttää sosiaalista mediaa säännöllisesti, joten sosiaalisen median kanavat ovat erinomainen alusta potentiaalisten työntekijöiden tavoitteluun.

REKRYTOINNIN ONNISTUMISEN YHTEYDESSÄ on nostettava esiin myös suorahaun merkitys. Suorahaun avulla tavoitetaan tehokkaasti niin

tointi on ollut myös paljon otsikoissa, ja tätäkin mahdollisuutta on hyvä miettiä riittävän työvoiman takaamisessa.

TYÖNANTAJAORGANISAATIOIDEN TULEE PYSYÄ HEREILLÄ alati muuttuvilla työmarkkinoilla. Työnantajien pitää niin sopeutua kuin reagoida käynnissä oleviin muutoksiin, jos he haluavat sekä houkuttaa uusia työntekijöitä että sitouttaa nykyiset osaajat yritykseen. Viime aikoina on puhuttu paljon työnantajamielikuvan merkityksestä. Yrityksen kiinnostavuus vaikuttaa siihen, mihin yritykseen työnhakijat hakeutuvat. Työntekijät arvostavat tänä päivänä työelämän joustoa ja merkityksellisyyttä, ja lisäksi ihmissuhteet sekä omien arvojen kohtaaminen työnantajan arvojen kanssa ovat tärkeämpiä kuin koskaan. Olemalla edelläkävijä ja selvittämällä, miten pysyä houkuttelevana työpaikkana myös tulevaisuudessa, työnantaja pärjää kilpailussa parhaista osajista. Tämä on tärkeää, koska kilpailu osajista on tiukka.

Etelä-Kymenlaakson elinvoimaisuuden takaamiseksi nyt ja tulevaisuudessa on pysyttävä kärryillä siinä, mitä työmarkkinoilla tapahtuu ja mitä työntekijät haluavat työelämältä. Adeccon Kotkan tiimille on sydämen asia luoda ja kehittää kansainvälistä ja paikallista yhteistyötä asiakkaidemme kanssa. Meillä on vuosien näkemys siitä, kuinka kilpailuetua ja menestystä rakennetaan monipuolisten HR-ratkaisujen avulla Etelä-Kymenlaaksossa, jotta asiakasyrityksemme voivat suunnata resurssinsa varsinaiseen ydinosaamiseensa.

paikallisia kuin alueelle muuttavia henkilöitä, joilla ei ole aktiivinen työnhaku käynnissä. Adeccon suorahakutiimin toiminnassa korostuvat henkilökoh-  
taisuus ja ehdoton luottamuksellisuus – me edustamme asiakasyritystämme suorahaussa ja haluamme luoda sekä asiakasyrityksellemme että suorahaetulle henkilölle onnistuneen kokemuksen.

Myös oppilaitosyhteistyö on tärkeässä roolissa työvoiman tavoittelussa ja siinä, että uusille työntekijöille saadaan opetettua yrityksissä tarvittavat tärkeät taidot. Ulkomaisen työvoiman rekry-

SOSIAALISEN MEDIAN  
KANAVAT OVAT ERINOMAINEN  
ALUSTA POTENTIAALISTEN  
TYÖNTEKIJÖIDEN  
TAVOITTELUUN

MARTTI HANNOLA / KUVA: JUKKA KOSKINEN





# ME TARVITSEMME KARNEVALISMIA

TEOLLISUUSPUISTOLAISET  
JUHLIVAT KESKI-IKÄISTÄ  
LUONTOPOLKUAAN

**L**uontopolku-tapahtuma taitaa olla Karhulan Teollisuuspuiston kestävin perinne. Toukokuussa teollisuuspuistolaiset juhlivat tapahtuman 50-vuotisuutta ”Seventies”-teemalla. Luontopolun juuret johtavat kuitenkin jo 1960-luvulle, jolloin silloisilla Ahlströmin tehtailla järjestettiin kuntokilpailuja. Tapahtuman äidiksi on tunnustautunut Ahlströmin sosiaalitoimistossa työskennellyt **Arja Tainio**. Luontopolku nimi otettiin käyttöön 1970-luvun lopulla ja sillä on menty. Tapahtuman sisältö muuttui siinä vaiheessa vähemmän urheilulliseksi, joskin monenkirjavaksi naamioitunut väki vaelsi reippaasti useampana vuonna Teollisuuspuistosta Leikariin, joka tunnettiin noihin aikoihin Kymen motellina. Siellä sitten hipattiin. Parhaiten pukeutunut joukkue, kuten myös suunnistuskisan parhaat ovat saaneet palkintonsa Luontopolun alusta alkaen.

## PELLEN KAA BILEISSÄ

Tänä juhluvuonna parhaasta pukeutumisesta ja koko illan mittaisesta showsta palkittiin TonniKeijut (jotain Sulzerin tyyppejä ja yksi ihmehiihtäjä). Suunnistuksen kovimmat tulokset veti Sulo Vilenin siskontytöt (nämä likat ovat vissiin töissä... Andritzilla).

Juhlapolun kunniaksi Sammontalon loppubileissä oli peräti kaksi bändiä, ”Seventies”-teemaa edusti Pelle Miljoona Trio ja niinpä kuulummekin Pellen suurimmat hitit noilta ajoilta. Tanssilattia oli kuuma ja sellaisena se myös pysyi. Tunnelman sai suorastaan hehkumaan Luontopolun houseband, Ihmeneluset, vai liekö ollut kolmoset. Parketilla oli tungosta loppuun saakka, kuten tapana on ollut. Seitsemänkymmentäluvun henkeä vahvisti myös Teollisuuspuiston ikioman

superkeitraajan BBQ Importin loihtima runsas menu. Ja koko homman meni tietysti Karhulan Teollisuuspuistoyhdistyksen piikkiin. Tänä vuonna Luontopolku pääsi juhlan kunniaksi oikein lehteenkin, vieläpä etusivun kautta ja peräti kokonaisuksi omalle aukeamalle. Kymen Sanomat taitaa olla meidän kaveri, on siellä oltu ennenkin.

## ESTOTONTA ILONPITO

Kun tapahtumalla on pitkä historia, on siitä syntynyt monenlaisia legendoja ja juttuja mutta ihan siistiä meno lienee ollut alusta alkaen, eikä näissä kisoissa ole rymytty viime vuosinakaan. Sen sijaan estoton ilonpito ja kanssajuhlajoiden seurasta nauttiminen täysillä keskellä kireistä arkea toistuu Luontopolulla vuodesta toiseen. Se on hyvä todiste

siitä, että me tarvitsemme karnevalismia ja hassuttelua, tapahtuipa maailmassa mitä tahansa.

Luontopolku ei ole vain yhden illan show, sillä eri yritysten henkilöstöä edustava työryhmä aloittaa valmistelut jo kuukausia ennen hetkeä hoo ja työpaikoillakin aihe on esillä ympäri vuoden. Tulevaan valmistaudutaan huolella, kootaan joukkueita, hankitaan pukuja ja muuta tilpehööriä ja sitten sinä yhtenä toukokuun torstaina nautitaan täysillä panostuksesta. Mutta ei tässä vielä kaikki, Luontopolku pysyy esillä kahvipöydissä ja kuuleman mukaan muuallakin. Yrityksistä on kerrottu, että Luontopolkutoiminta ennen ja jälkeen tapahtuman vaikuttaa positiivisesti myös työilmapiiriin ja yhteishenkeen, se lienee tyhyilyn tavoitekin.

HANNU OKSANEN / KUVAT: Luontopolku Photobooth 2023



## C U R S O R

# Yrittäjä- GAALA

## Tervetuloa juhlistamaan yrittäjyyttä & yhteistyötä!

# 5.9.2023

**Cursor ylpeänä esittää - Yrittäjägaala 2023.**  
Ensimmäinen Cursor Yrittäjägaala järjestetään elokuussa avautuvalla **Satama Areenalla** tiistaina **5. syyskuuta 2023**.

**Gaalassa palkitaan** Loviisan, Pyhtään, Kotkan, Haminan, Virolahden ja Miehikkälän kuntien ansioituneet yrittäjät sekä yritykset.

Luvassa **gaalaillallinen**, unohtumattomia **elämyksiä & kohtaamisia** paikallisin vivahtein. Illan juontaa Kimmo Ohtonen. **After Party** -tunnelmaa nostattaa bilebändi Hero.

**OSTA GAALAN  
ILLALLISKORTTI  
40 € · lippu.fi**

**LISÄTIETOJA**  
**cursor.fi/yrittajagaala**

**SATAMA AREENA**  
Tornatorintie 102,  
Kotkan Kantasatama

**PUKUKOODI**  
Tumma puku tai juhlavasti  
tyylisi mukaan. Tärkein  
asuste on juhlamieli!

**OHJELMA**  
**Ovet avautuvat klo 17.**  
Illallinen alkaen noin klo 18.  
Ohjelmaa illallisen jälkeen.  
After Party klo 23 saakka.

**YHTEISTYÖSSÄ**  
seudun yrittäjähdistysten  
ja kuntien kanssa.