

Nyt on aika! Eteläpohjalainen pk-yrittäjä, tartu osaamiseen ja Co-Work-yhteistyöhön

19.12.2025

Etelä-Pohjanmaan elinvoima ja yrityskenttä ovat murroksessa, jossa menestys ei enää synny pelkästä tekemisestä, vaan kyvystä johtaa ja kehittää koko työyhteisön osaamista ja merkityksellisyyttä. Työ ei ole vain suorittamista – se rakentuu monista tekijöistä: osaamisesta, yhteisöllisyydestä, työpaikan ilmapiiristä ja siitä, miten työnantaja osaa ohjata ja vahvistaa näitä kaikkia. Menestyvä yritys panostaa sekä osaamisen kehittämiseen että työpaikan sosiaaliseen merkitykseen. Co-Work Työelämäkumppanitoiminta tarjoaa pk-yrityksille ja organisaatioille konkreettista kilpailuetua eli osaamisen päivittämistä – ja juuri nyt on oikea hetki lähteä mukaan.

Väestörakenne ja työvoiman saatavuus – miksi tämä on niin ajankohtaista?

Etelä-Pohjanmaan väestökehitys on käännekohdassa (Etelä-Pohjanmaan liitto, i.a.). Maakunnan väkiluku on laskenut viime vuosina, ja ennusteet osoittavat, että väestön ikääntyminen kiihtyy: vuonna 2040 lähes joka kolmas eteläpohjalainen on yli 65-vuotias. Samaan aikaan lasten ja työikäisten määrä vähenee nopeasti. Maakunnan painopiste siirtyy yhä vahvemmin Seinäjoelle ja sen lähikuntiin, ja reuna-alueiden väestö supistuu rajusti. Työmarkkinoilla tämä näkyy siten, että työvoiman poistuma ylittää nuorten tulon työmarkkinoille, ja nuorisoikäluokkien poismuutto on merkittävä ongelma. Työvoiman määrä on vähentynyt 5,5 % viimeisen kymmenen vuoden aikana, ja erityisesti korkeakoulutettujen osuus on maakunnassa poikkeuksellisen

matala. Vallitseva osaajapula on pian rivi täynnä tyhjiä työkenkiä.

Osaajapula kasvun esteenä sävyttää kamppailua yrityksen olemassaolosta

Tulevaisuuteen kohdistunut puhe on eittämättä haastavaa hahmottaa nyt, jos työvoiman saatavuusongelma tässä hetkessä ei kohdistu omaan toimintaan. Tämä on kuitenkin vain ja ainoastaan tilapäistä (Etelä-Pohjanmaan ELY-keskus [uusi nimi Etelä-Pohjanmaan Elinvoimakeskus] 14.11.2025). Vaikka suhdannetaantuma on hetkellisesti helpottanut osaajapulaa, yritysten viesti on selvä: osaavan työvoiman saatavuus rajoittaa kasvua ja kehitystä. Etelä-Pohjanmaan teknologiateollisuudessa, joka vastaa lähes puolta maakunnan viennistä, osaajatarve on jatkuva erityisesti kone- ja metallialalla, mutta myös suunnittelussa, automaatiossa ja digiosaamisessa. Lisäksi sosiaali- ja terveysalalla sekä kaupan alalla tekijäpula on arkea. Seuraavan käännettävän sivun takana on tilanne, jossa eteläpohjalaiset yritykset kilpailevat työntekijöistä, osaajista sekä kansallisesti että kansainvälisesti, ja siinä samassa myös omasta olemassaolostaan. Ilman ripeitä ennakoivia toimia yritykset ajautuvat vaikeuksiin nousukauden koittaessa – vain ne, jotka panostavat osaamiseen ja kansainvälisiä työntekijöitä houkuttelevaksi nyt, pärjäävät tulevaisuudessa.

Miksi tulevaisuuspuhe ja osaamisen kehittäminen kannattaa ottaa tosissaan juuri nyt?

Moni yrittäjä saattaa ajatella, että puhe työvoimapulasta ja osaamisen kehittämisestä on etäinen tai jopa vieras aihe. Mutta kyse on yrityksen eloonjäämisestä ja kasvusta. Kirsilä (2025) linjaa tätä kolmen kokonaisuuden ennusteessa korostaen, että väestönmuutos, työvoiman saatavuus ja maahanmuutto kietoutuvat yhteen: vain ne yritykset, jotka osaavat ennakoida ja kehittää osaamistaan, pysyvät siis kilpailussa mukana. Tänään on aika rakentaa ja turvata huomista, valmistautua – ei odottaa, että osaajapula iskee täydellä voimalla. Huomista ei myöskään turvata eilisen osaamisella. Oman osaamisen kehittäminen, kansainvälisten osaajien houkuttelu ja monimuotoisen työyhteisön rakentaminen ovat investointeja, jotka maksavat itsensä takaisin moninkertaisesti. Tähän on tarjolla ajan hermolla olevaa ja käytännönläheistä koulutusta.

Miten ja miksi tulevaisuuteen voi valmistautua?

Olemassa oleva väestörakenne Etelä-Pohjanmaalla osoittaa harvinaisen selvästi, että työikäinen väestö vanhenee, nuoret muuttavat pois ja syntyvyys ei riitä paikkaamaan poistumaa. Tämä tarkoittaa, että osaavan

työvoiman määrä vähenee nopeasti – ja jos yritys ei tunnista tätä muutosta ajoissa, jää se kilpailussa jo lähtöviivalle. Yrityksen toiminnan, kasvun ja jatkuvuuden edellytys on, että työlle löytyy tekijöitä. Maakunnassa koulutetaan osaajia, ja meidän on kyettävä pitämään mukana kaikki, jotka haluavat ja osaavat tehdä töitä ja ovat valmiita tulemaan tai jäämään tänne työn, perheen ja elämän perässä. Yrityksen tehtäväksi jää vahvistaa omaa osaamistaan kolmella keskeisellä osa-alueella:

1. Houkuttelevan työnantajakuvan rakentaminen Yrityksen on osattava kertoa ja todentaa, miksi juuri siellä kannattaa työskennellä. Miten yritys näyttää työntekijöilleen houkuttelevalta paikalta työskennellä? On merkityksellistä, erotutko työnantajana osallistavana, innovatiivisena ja onnistumisen mahdollistavana työpaikkana, jossa työntekijä kokee olevansa osa jotakin suurempaa vai kertooko puskaradio, että teillä on suuri vaihtuvuus, koska työpaikka ei sitouta. 2. Työntekijöiden sitouttaminen ja merkityksellisyyden kokemusNuorisobarometrin 2019 (Haikkola ja Myllyniemi, 2020) mukaan työn imua lisää sen koettu merkitys, eikä sen voima ole vähentynyt. Työ ilman merkitystä — oli se sitten liukuhihnatyötä tai rutiininomaista tehtävää — ei houkuttele samalla tavalla kuin työ, jossa sen, työyhteisön ja toiminnan merkitys koetaan aidosti. Työelämän koettu merkitys onkin aivan keskeinen tekijä työntekijöiden motivaatiossa ja sitoutumisessa. Työntekijät etsivät paikkaa, jossa heidän panoksellaan on merkitystä ja jossa he voivat kasvaa. Työelämän merkityksellisyys on nyt tärkeämpää kuin koskaan, ja siihen työnantaja pystyy vaikuttaa syvästi. 3. Monimuotoisuuden ja osaamisen johtaminen Työyhteisön osaamisen ja kehityksen kannalta on ratkaisevaa osata ottaa mukaan erilaisia ihmisiä. Esimerkiksi tuotannon työ voidaan kokea merkitykselliseksi työyhteisön sosiaalisten ja osallistavien käytäntöjen kautta. Tamsin Oy:llä HR on tätä muotoillut siten, että jokaisella työntekijällä on olemassa tunnustettu asema ja mahdollisuus vaikuttaa ja osallistua työn ja työyhteisön kehittämiseen. Siellä yrityksen strategiassa erilaisuus nähdään voimavarana ja tulosta parantavana tekijänä. Jos taas yritys tunnetaan yksipuolisesta henkilöstörakenteesta, sulkeutuneesta ilmapiiristä, heikosta yhteistyökyvystä tai kehnoista vaikuttamismahdollisuuksista, se heijastuu nopeasti työnhakijoiden mielikuviin. Monimuotoinen johtaminen ja osallistava työyhteisö ovat nykyaikaisen yrityksen avainkilpailutekijöitä.

Tunnustuksia erinomaisille esimerkeille: nykyaikaiset eteläpohjalaiset yritykset

Esimerkit Etelä-Pohjanmaalta osoittavat, että tämä toimii käytännössä. Vuoden 2025 esimerkilliseksi yrittäjäksi palkittu Matti Tamsi (Etelä-Pohjanmaan kauppakamari, 2025) sekä vuonna 2024 (Etelä-Pohjanmaan kauppakamari, 2024) tunnustusta saaneet Kerabit Kattoelementit Oy ja PowerPark ovat osoittaneet, että houkutteleva ja osallistava toimintakulttuuri vahvistaa sekä työntekijöiden sitoutumista että yrityksen mainetta maakunnassa ja on erittäin houkutteleva asenne saada mukaan parhaat tekijät muita ennen. Heidän kokemuksensa osoittavat, että avoimuus, rohkeus ja monimuotoisuuden arvostaminen tuovat menestystä ja hyvää mainetta sekä työnhakijoiden että muiden yritysten silmissä. Jos olet joskus kuullut Kerabitin Mikko Haapojan kertomuksen siitä, miten ennakkoasenteita jännittävässä työyhteisössä lopulta kaikki *hymyilivätkin enemmän*, saatat haluta jo sen perusteella harkita kansainvälisen työntekijän

palkkaamista. Haapoja jatkaa (Kerabit, i.a.), että: ”Henkilöstömme on suhtautunut erittäin positiivisesti maahanmuuttotaustaisiin työkavereihin ja heitä kohdellaan yrityksessämme tasa-arvoisesti suomalaisten työntekijöiden kanssa.”

Tutkimuksin todennettu kielenoppisen näkökulma

Edellä esitetty korostaa, että työnantajan osaamisen ja rohkeuden tulee ulottua koko työyhteisöön ja sen sosiaalisiin käytäntöihin. Tutkimus tukee tätä: kun vierasta kieltä puhuva työntekijä kokee kuuluvansa yhteisöön, hänen suomen kielen oppimisensa kehittyy huomattavasti nopeammin (Intke-Hernandez, 2021; Komppa ym. 2023), mikä parantaa myös hyvinvointia ja työn toteuttamista (Rajamäki, 2021). Tamsin Oy:n henkilöstöjohtaja Maarit Tamsi osoittaa positiivisesti, miten työnantajapuoli voi nähdä monimuotoisuudessa strategisen vahvuuden ja näyttää käytännössä, miten työpaikka voi työntekijöistä tuntua merkitykselliseltä: heillä panostetaan siihen, että ”kaikki kokevat olevansa työyhteisön tasavertaisia jäseniä” (Trogen, 2025). Tutkimus ja nämä käytännön esimerkit osoittavat konkreettiseksi esteeksi kuvaillun ”suomea pitää osata hyvin ennen meille töihin pääsemistä” -argumentin olevan täysin vanhanaikainen. Tämän kumoaa myös kielimallien ja älyteknologian käyttömahdollisuuksien mukanaan tuomat edut: ohjeet, perehdytysmateriaalin, työturvallisuusmateriaalin ja lainsäädännön voi kääntää ja tarkistaa useaan eri otteeseen niiden avulla. Tällä voi luoda perusteita työhön perehdyttämiselle ja perehtymiselle. Näiden älymallien käytöstä sekä Kerabitilla että Tamsin Oy:llä on hyviä kokemuksia. On tarvittu sekä avointa asennetta että oman osaamisen kehittämistä ja uskoa siihen, että asia onnistuu. Tulevaisuuteen valmistautuminen vaatii yrityksiltä rohkeutta kehittää omaa osaamistaan, rakentaa merkityksellisiä työpaikkoja ja hyödyntää monimuotoisuutta voimavarana. Näin varmistetaan, että Etelä-Pohjanmaan työvoima ei vain pysy mukana, vaan että yritykset myös menestyvät muuttuvassa työelämässä. Jos jokin näistä edellä mainituista asioista tuntuu vieraalta, tule vahvistamaan osaamistasi ja ryhdy samalla eteläpohjalaisten yritysten edelläkävijäksi.

Kotimaan nuoret työelämän kentillä moninaisuusjohtamisen ytimessä

Miksi sitten eteläpohjalaiset nuoretkin tarvitsevat monimuotoisuutta ymmärtävän työpaikan? Esimerkiksi Nuorisobarometri 2024 (Happonen & Kiilakoski, 2025, s. 32–33) osoittaa selvästi, että työnantajien on varauduttava uudenlaisiin työntekijöihin: nuoriin, jotka tuovat työelämään mukanaan aiempaa enemmän mielenterveyden haasteita ja epävarmuutta omasta jaksamisestaan. Yhteiskunta on erilainen, ja se on fakta, jonka huomiotta jättäminen sulkee myös omia ovia, sillä nykypäivän johtamiselta vaaditaan joka tapauksessa moninaisuusjohtamisen taitoja. Nuoret eivät ole erilaisia, mutta maailma, jossa elämme, on erilainen tarjoten sekä myönteisiä että haastavia puolia. Tämän vuoksi monimuotoisuusosaaminen, psykologinen turvallisuus, inklusiivinen johtaminen ja hyvinvoinnin tukeminen eivät ole enää vain “kiva lisä”, vaan modernin johtamisen perusedellytyksiä. Kansainvälistyvien työntekijöiden rinnalla juuri tämän maailman nuoret muodostavat työkengät täyttävän työvoiman – ja kun työmarkkinat supistuvat, jokaisen osaajan merkitys

kasvaa. Nuoret odottavat työelämältä enemmän: heillä on vahvempia odotuksia työn merkityksellisyydestä, oikeudenmukaisuudesta ja hyvästä johtamisesta, mutta myös enemmän epävarmuutta ja kuormitustekijöitä kuin aiemmilla sukupolvilla. Siksi työpaikoilla tarvitaan monimuotoisuusosaamista, joka ulottuu kulttuurisen moninaisuuden lisäksi myös erilaisten kokemusten, voimavarojen ja kuormitustekijöiden tunnistamiseen. Turvallisen, selkeän ja psykologisesti vakaan työyhteisön rakentaminen on nykyaikaisen johtamisen ytimessä. Organisaatiot, jotka eivät vastaa työvoiman tarpeisiin, menettävät kilpailuetunsa nopeasti. Tämä on kuin kaksisuuntaista vuoropuhelua: kun työnantaja tunnistaa ja vastaa työntekijänsä tarpeisiin, antaa työntekijäkin tehokkaamman panostuksensa, mikä lisää koko toiminnan elinvoimaa. Ilman inklusiivista johtamista, osaavia esihenkilöitä ja toimivia tukirakenteita seurauksena on kasvava vaihtuvuus, rekrytointivaikeudet ja heikentyvä työnantajamielikuva. Nuoret valitsevat työpaikkansa arvojen, merkityksellisyyden ja hyvinvoinnin perusteella – siksi yritysten on panostettava juuri näihin asioihin. Monimuotoisuutta tukeva ja psykologisesti turvallinen työpaikka on tulevaisuuden työvoiman houkuttelun ja sitouttamisen edellytys. Monimuotoisuusosaaminen auttaa kaikkia, kuten nuoria, osatyökykyisiä, eri-ikäisiä ja kansainvälisiä työntekijöitä.

Co-Work – käytännön ratkaisuja yrityksille

Co-Work Työelämäkumppanitoiminta tarjoaa yrityksille konkreettisen, maksuttoman ja matalan kynnyksen tavan kehittää osaamista ja rakentaa työyhteisön monimuotoisen johtamisen osaamista, luodaan yksilöllisiä ratkaisuja yhdessä. Mukaan lähtemällä yritys saa:

- Johtotason koulutuksen alkaen maaliskuussa 2026 ja / tai
- Co-Work Työelämäkumppani -koulutuksen ja / tai -resurssin auttamaan arjen alun kieli- ja kulttuurikysymyksissä, perehdytyksessä ja arjen haasteissa
- Co-Work Työelämäkumppaniverkoston ja näkyvyyden: yritys pääsee osaksi maakunnallista yhteistyöverkostoa ja saa näkyvyyttä ja tietysti vahvistaa omaa asemaansa haluttuna työpaikkana.
- Mahdollisuuden kehittää omaa ja henkilöstön osaamista – ja varmistaa, että yritys on mukana tulevaisuuden voittajien joukossa.



Kuva 1. Luodaan ratkaisut yhdessä

Yksilön osaamisen vahvistaminen – kilpailuvaltti erottua muista

Co-Work ei ole vain yrityksen etu – se on myös mahdollisuus yksittäiselle henkilölle tai työntekijälle ja HR-osaajalle kehittää omaa osaamistaan. Monikulttuurinen työyhteisö, kansainväliset verkostot ja uudenlainen yhteistyö avaavat ovia kasvuun ja innovaatioihin. Työpaikan oma henkilöstö saa maksuttomasti kouluttautua Co-Work Työelämäkumppani -osaajaksi, josta saa tunnustetun Osaamismerkin.
Tämä Osaamismerkki todentaa yksittäisen koulutetun ihmisen osaamisen kansainvälisessä työyhteisössä, ja toimii siten valttina omilla työmarkkinoilla. Koulutamme siis sekä yrityksen johtotasoa että työntekijöitä kahdessa eri koulutuskokonaisuudessa. Miksi juuri nyt?

- Väestörakenne muuttuu nopeasti – työvoiman saatavuus ratkaisee yrityksen tulevaisuuden.
- Osaajapula ei ole ohimenevä ilmiö – vain ne yritykset, jotka panostavat osaamiseen nyt, pärjäävät jatkossa.
- Kansainvälisyys ja monimuotoisuus ovat kilpailuetuja – yritykset, jotka osaavat hyödyntää kansainvälisiä osaajia ja työelämän merkityksellisyyttä peräänkuuluttavia nuoria, menestyvät.
- Co-Work tarjoaa konkreettisen, maksuttoman ja käytännönläheisen ratkaisun – nyt on oikea hetki tarttua tilaisuuteen.

Tule mukaan – näin pääset alkuun

- Ota yhteyttä SEAMKin Co-Work-tiimiin ja kysy lisää.
- Lue lisää: https://projektit.app-staging.seamk.hion.dev/yrittajyys-ja-kasvu/co-work/
- Liity mukaan: saat maksutonta koulutusta ja pääset mukaan verkostoon – varmista yrityksesi tulevaisuus.

Tuu mukahan! Eteläpohjalainen työnantaja, yrittäjä, yritys, HR, nyt on aika tarttua osaamiseen ja rakentaa tulevaisuutta. Co-Work-hanke tarjoaa avaimet menestykseen – yhdessä, rohkeasti ja ammattimaisesti. Vain ne pärjäävät, jotka osaavat ja jotka hankkivat osaamisensa nyt. Toimintatiimimme toivottaa juuri sinut ja organisaatiosi vahvistamaan osaamista sekä tekemään yrityksellesi kilpailuetua.



Kuva 2. Co-Work-tiimi palveluksessanne

Maiju Kinossalo
asiantuntija
SEAMK Kansainvälisen opetuksen palvelut

Jiri Kirsilä
Asiantuntija, TKI
Yrittäjyys ja kasvu
SEAMK**Helena Myllymäki**
lehtori
SEAMK Kielet ja viestintä

Kirjoittajat (Maiju Kinossalo, Jiri Kirsilä ja Helena Myllymäki) toimivat SEAMKissa asiantuntijoina Co-

Work Työelämäkumppani – kansainvälisen yhteistyön ekosysteemi -toteutuksessa.

Lue lisää: Co-Work Työelämäkumppani – kansainvälisen yhteistyön ekosysteemi https://projektit.app-staging.seamk.hion.dev/yrittajyys-ja-kasvu/co-work/ Euroopan unionin osarahoittama (ESR+).

LÄHTEET

Etelä-Pohjanmaan ELY-keskus. (14.11.2025). Osaajapula helpottanut Etelä-Pohjanmaalla. STT Info. https://www.sttinfo.fi/tiedote/71581814/osaajapula-helpottanut-etela-pohjanmaalla?lang=fi Etelä-Pohjanmaan kauppakamari. (15.1.2025). Matti Tamsi Oy valittiin vuoden esimerkilliseksi eteläpohjalaiseksi työnantajaksi. https://etela-pohjanmaankauppakamari.fi/uutinen/matti-tamsi-oy-valittiin-vuoden-esimerkilliseksi-etelapohjalaiseksi-tyonantajaksi/ Etelä-Pohjanmaan kauppakamari. (17.1.2024). Vuoden esimerkilliset eteläpohjalaiset työnantajat ovat Kerabit Kattoelementit ja PowerPark. https://etela-pohjanmaankauppakamari.fi/uutinen/vuoden-esimerkilliset-etelapohjalaiset-tyonantajat-ovat-kerabit-kattoelementit-ja-powerpark/ Etelä-Pohjanmaan liitto. (i.a.). Työmarkkinat ja elinkeinoelämä. https://epliitto.fi/tilastot/tilannekuva-ja-tilastot/tyomarkkinat/ Etelä-Pohjanmaan liitto. (i.a.). Väestöennusteet ja tilastot. https://epliitto.fi/tilastot/tilannekuva-ja-tilastot/vaesto/vaestoennusteet/yhteenveto/ Haikkola, L., & Myllyniemi, S. (toim.). (2020). Hyvää työtä! Nuorisobarometri 2019. Valtion nuorisoneuvosto, Opetus- ja kulttuuriministeriö & Nuorisotutkimusseura. https://doi.org/10.57049/nts.1646 Happonen, K. & Kiilakoski, T. (toim.). (2025). Nuoruuden kolme vuosikymmentä: Nuorisobarometri 2024. Valtion nuorisoneuvosto, Opetus- ja kulttuuriministeriö & Nuorisotutkimusseura. https://doi.org/10.57049/nts.1639 Intke-Hernandez, M. (2021). Kielenoppija tarvitsee tuekseen kielitietoisuutta ja yhteisiä tekoja. Kieli, koulutus ja yhteiskunta, 12(6). https://www.kieliverkosto.fi/fi/journals/kieli-koulutus-ja-yhteiskunta-joulukuu-2021/kielenoppija-tarvitsee-tuekseen-kielitietoisuutta-ja-yhteisia-tekoja Kerabit. (i.a.). Kerabit Kattoelementit sai tunnustusta esimerkillisenä eteläpohjalaisena työnantajana. https://www.kerabit.fi/tiedotteet/kerabit-kattoelementit-sai-tunnustusta-esimerkillisena-etelapohjalaisena-tyonantajana/ Kirsilä, J. (2025). Kolmen kokonaisuuden ennuste – Mihin toimenpiteisiin olisi hyvä ryhtyä nyt? SEAMKin verkkolehti. https://lehti.app-staging.seamk.hion.dev/verkkolehti/kolmen-kokonaisuuden-ennuste-mihin-toimenpiteisiin-olisi-hyva-ryhtya-nyt/ Korpela, E., Komppa, J., & Eronen, K. (2024). Yhteisöllisen kielenoppimisen mahdollisuudet erikoissairaanhoidon yksikössä. Työelämän tutkimus, 22(1), 22–41. https://doi.org/10.37455/tt.142658 Rajamäki, S. (2021). Työyhteisöön liittymisen ja kuulumisen rakentuminen vuorovaikutuksessa. (Väitöskirja, Jyväskylän yliopisto). https://jyx.jyu.fi/handle/123456789/78543 Trogen, A. (1.7.2025) Työyhteisöt rakentamassa kuulumisen kokemusta maahanmuuttajille. Saatavilla: https://blogs.helsinki.fi/hy-ruralia/2025/07/01/tyoyhteisot-rakentamassa-kuulumisen-kokemusta-maahanmuuttajille/