

LogiCityssä varaudutaan työntekijä- pulaan ja hetkellisiin työvoimatarpeisiin uudella konseptilla

Pula osaavasta ja sitoutuneesta logistisen alan työvoimasta on muodostunut ongelmaksi monelle yritykselle. Esimerkiksi rahdin purkuun, lajitteluun ja lastaukseen liittyvät toimet ovat tyyppiesimerkkejä tehtävistä, joissa väki tapaa vaihtua tiuhaan. Näihin toimenkuviin liittyy kuitenkin paljon osaamista ja ns. hiljaista tietoa, jonka puute näkyy virheinä tai toimitusprosessien hidastumisena. Pilot Turun johdolla onkin aloitettu kehitysprojekti, joka tähtää työvoimapoolien synnyttämiseen LogiCity-alueelle. Henkilöstötaloista mukaan ovat sitoutuneet Barona ja Varamiespalvelu.

Propertia Oy:n tutkimukseen pohjautuen Turun lentoaseman ympäristöön rakentuva LogiCity-alue tulee työllistämään kaikkiaan yli 5.000 henkilöä. Pilot Turussa on lähdetty ajoissa liikkeelle kehittämään toimintamalleja, joilla varmistetaan osaavan työvoiman tarjonta alueelle sijoittuville yrityksille.

Ns. työvoimapooliprojektissa ajatuksena on kerätä LogiCitystä yhteen 2–4 yrityksen ryppäitä, jotka muodostavat omat poolinsa. Kuhunkin pooliin kuuluvilla yrityksillä olisi hetkellistä työvoiman tarvetta toisiinsa nähden peräkkäisinä aikoina. Poolia palvelisi sitten työnjohtajan organisoima ryhmä yrityksestä toiseen liikkuvia ammattihenkilöitä. Tämä ydinryhmä olisi vakituisessa työsuhteessa henkilöstöpalveluita tarjoavaan yritykseen. Näin vaihtuvuus olisi pienempää ja osaaminen pääsisi kumuloitumaan.

Neuvotteluissa läpikäytyjen periaatteiden mukaan työvoimahallinto ja henkilöstöpalveluyritykset organisoivat ydinryhmän ennakokoulutuksen. Varsinaisten työtehtävien edellyttämä perehdytys tapahtuu asiakasyrityksissä. Projektin muita tavoitteita ovat mm., että työveloite perustuu tehtyyn suoritteeseen, ei aikaan, ja että tarvittaessa ainakin osa työvälineistä siirtyy ydinryhmän mukana.

Pooliin kuuluvilla yrityksille uusi toimintamalli tuo hyötyjä osaavamman ja pysyvämmän työvoiman myötä: pikkuhiljaa toiminta kehittyy vähemmän virheelliseksi ja kokonaisuutta ajatellen tehokkaammaksi. Esimerkiksi työnjohtajan rooli on merkittävä, kun käytännön toimintaa organisoidaan sujuvammaksi. Ydinryhmään kuuluville työntekijöille uusi konsepti tarjoaa vakituista työtä sekä vaihtelevia työtehtäviä ja -ympäristöjä. •

→ Kommentti

Toimitusjohtaja Jukka Antila,
Varamiespalvelu-Yhtiöt

– Mielenkiintoinen projekti ja uudellinen avaus, jossa Varamiespalvelu haluaa olla mukana alusta asti. Tarvittaessa tulemme mukaan jo sijoitautumisneuvotteluvaiheessa. Näin kykenemme vastaamaan asiakasyritysten tarpeisiin mahdollisimman tehokkaasti. Esimerkiksi koulutuksen suunnittelussa voidaan näin välttää päällekkäisyyksiä.



– Varamiespalvelu haluaa olla asiakkaalleen täyden palvelun henkilöstöhallintatalo, josta saa niin rekrytoinnit, vakituiset ja määräaikaiset työntekijät kuin myös ulkoistamis- ja in-house-palvelut.



→ Kommentti

Toimitusjohtaja Markus Oksa, Barona

– Baronan toiminta perustuu toimialakohtaiseen erikoistumiseen, ja logistiikka sattuu olemaan toimialoistamme suurin. Me tunnemme alan yritysten liiketoiminnan ja tiedämme, mitä vaaditaan alan työntekijöiltä. Haluamme ehdottomasti olla mukana kehittämässä uusia toimintamalleja, jotka luovat asiakaillemme lisäarvoa.

– Viime vuosien aikana toimintamme on painottunut erilaisiin ulkoistamispalveluihin. Monesti niihin liittyy edellä kuvattua kaltaisen suoritepohjainen hinnoittelu. Itse asiassa meillä on kokemusta vastaavista järjestelyistä mm. yritysten back office -tehtävissä.

