



# T&K-henkilöstön rekrytointi yrityksen näkökulmasta

tutkimus- ja kehitysjohtaja Juha Kytölä, Wärtsilä Oy

Talousneuvosto 3.4.2024



# 1. Lähtökohdat kuntoon

- ▶ Peruskoulun tavoitetaso korkeammalle.
- ▶ Opetussuunnitelman vaatimustaso ei saisi olla maksimi vaan taitavien ja ahkerien tulee saada haasteita ja mahdollisuuksia. Ennen tasokurssit/tasoryhmät auttoivat tähän, nykyisin vain tukiopetusta tarjolla heikommille.
- ▶ Tasapäistäminen syö motivaation



## 2. Yliopisto-opetus

- ▶ Ei ole eduksi, että opinnot jäävät niin monilla kesken.
- ▶ Ammattikorkeakoulut saavat rahoituksensa sisäänotosta (ei motivoi koulua valmistumiseen), Yliopistot valmistuneista.
- ▶ Molemmilla keskeytyksiä, motivointia tarvitaan

### 3. Tutkimus ja tohtorikoulutus

- Akateeminen sykli on pitkä joten panostuskohteet valittava siten, että uusi tieto tulee hyödyksi nopeasti.
- Ei pidä priorisoida yliopistojen kilpailukykyä vaan yrityksissä käyttöön otettavan tiedon kilpailukykyä. Yliopistoja pitäisi mitata tällä menestyksellä, ei sillä ovatko ne yksittäisiä huippusaarekkeita ilman kosketusta yhteiskuntaan
- Esimerkki: 1000 tohtorin ohjelma rakennettiin Akatemian teemoihin, ei yritysten teemoihin. Suosittiin vain akateemisia yliopistoja ja pitkän aikavälin teemoja, hyöty lyhyellä ajalla jää vaatimattomaksi



## 4. Jatkokoulutus

- Yrityksiltä puuttuvat kannustimet henkilöstön kouluttamiseen. Sekä syvemmän tiedon rakentamisessa sekä poikkitieteellisen osaamisen kasvattamisessa



## 5. Rekrytointi ulkomailta

- ▶ Suomen kilpailukyvyn tukijalka ovat huippuosaajat.
- ▶ Osa näistä osaajista on ulkomailla joten kaikki ulkomaisen rekrytoinnin helpottamiseksi tehty työ on eduksi.
- ▶ Ei pidä pettyä jos osaajat eivät jää pysyvästi Suomeen, riittää jos tukivat kilpailukykyämme muutaman vuoden ajan.