SATAKUNNAN KAUPPAKAMARI

NUMERO 04 JOULUKUU 2025

KAUPPA KAMARI

TEEMA

Työelämä ja osaaminen

Monikulttuurisuus nousussa,

s. 18

VAHVUUTENA AIDOT KOHTAAMISET

Hyvä johtaja uskaltaa näyttää ihmisyytensä, sanoo Emilia Varjus Mehiläiseltä, s. 8

Porttiteorian kautta hallitusosaajaksi

– HHJ-koulutukset vaikuttivat minuun porttiteorian tavoin. Oppiminen koukutti ja halusin entistä väkevämpää tietoa, Tampereen Työväen Teatterin (TTT) toimitusjohtaja **Janne Auvinen** kuvaa Hyväksytty hallituksen jäsen HHJ -koulutuspolkuaan.

Draaman kaari eteni näin: HHJ-kurssi oli Auviselle alkusysäys, jota seurasi kurssilla opitun paketoiva HHJ-tutkinto. Sen jälkeen vuorossa oli HHJ-puheenjohtajakurssi, ja loistavaksi lopuksi hän osallistui syventävään HHJ Pro -ohjelmaan.

HHJ-koulutusten aikaan Janne Auvinen työskenteli toimitusjohtajana tapahtumatalo Verkatehtaassa Hämeenlinnassa. Hänen pestinsä osui osittain vaikeisiin koronavuosiin.

– Olin ollut vain neljä kuukautta toimitusjohtajana ja ehtinyt sulkea talon ja lomauttaa koko henkilökunnan. Jos se painettaisiin historiankirjoihin sellaisenaan ilman selitystä pandemiasta, ei hyvältä näyttäisi.

– HHJ-koulutukset tukivat selviytymistämme. Palasin koronavuosien kokemuksiin vielä HHJ Pro -tutkielmassani, kun pahin kriisi oli jo ohi. Käsittelin tapahtunutta ja pohdin, mitä vastaavissa tilanteissa tarvitaan ja mitä toimitusjohtajan pitää itse ymmärtää pyytää hallitukseltaan.

Auvisen mukaan hallitus on hieno työkalu operatiiviselle johdolle, kun vuorovaikutus toimii.

– Yksi HHJ:n tärkeimmistä opeista oli, että tämä on kaksisuuntaista peliä.

– Kriisejä tulee ja myrskyjä vesilasissa nousee. Tällä hetkellä meillä on kaikkien kulttuurilaitosten tapaan kovat säästöpaineet. Käyn jatkuvaa vuoropuhelua hallituksen kanssa apunamme erilaiset skenaariot ja vaihtoehtoiset suunnitelmat, sillä leikkurista huolimatta riman on oltava korkealla. Pahinta tässä ajassa olisi tarjota ihmisille puolihuolimattomasti tuotettua hömppää.

Kuva: Kari Sunnari/TTT

Toimitusjohtaja Janne Auvinen kuvaa suhdettaan TTT:n hallitukseen avoimeksi ja suoraksi. – Meillä puhutaan ja uskalletaan nostaa kissa pöydälle. Tarvittaessa vaikka koko eläintarha.

Lue koko haastattelu hhj.fi

HYVÄKSYTTY HALLITUKSEN JÄSEN HHJ 20 VUODESTA 2005

hhj.fi

Yrityskulttuuri johdon agendalla

Yrityskulttuuri syö strategian aamupalaksi. Vanha sanonta, jonka monet allekirjoittavat. Silti strategiatyö saattaa helpostikin ohittaa kulttuurityön liikkeenjohdon kalenterissa.

Strategiatyö on kriittisen tärkeää yritykselle. Sen avulla määritellään yrityksen kehityksen suunta ja viitoitetaan tie menestykseen. Ilman hyvin sanoitettua ja perusteltua strategiaa yrityksen toiminta voi olla hapuilevaa ja poukkoilevaa. Strategian kuitenkin toteuttaa henkilöstö, jonka toiminnan viitekehyksenä toimii yrityskulttuuri. Parhaimmillaan oikein muotoiltu ja tietoisesti johdettu yrityskulttuuri mahdollistaa sekä edesauttaa strategian toteuttamista. Pahimmillaan hajanainen ja johtamaton yrityskulttuuri voi estää hyvänkin strategian toteuttamisen.

Yrityskulttuuria voi määritellä monin eri tavoin. Oma suosikkini kuuluu näin: yrityskulttuuri on sitä, mitä tapahtuu, kun kukaan ei ole näkemässä. Se kuvastaa tapaa toimia ja tehdä asioita tietyllä, yritykselle ominaisella tavalla silloinkin, kun kukaan muu ei ole sitä todistamassa. Kun toimintamallit eri tilanteissa ovat näin syvälle juurtuneet, voidaan puhua yrityskulttuurista.

Yrityskulttuuria voi ja pitää tietoisesti kehittää ja johtaa. Pyörää ei tarvitse keksiä uudestaan, vaan aivan niin kuin strategiatyöhönkin, myös kulttuurin kehittämiseen kannattaa hakea virikkeitä oman yhtiön ulkopuoleltakin. Käytännön työ voi alkaa projektinomaisesti, mutta on tärkeää huomata, että kulttuurin kehittäminen on kestävyysmatka, ei pikajuoksu. Lisäksi on oleellista tunnistaa heti alussa, että tässäkään asiassa viisaus ei asu toimitusjohtajan huoneessa tai johtoryhmän palavereissa. Koska kyse on koko henkilöstön kulttuurin kehittämisestä, henkilöstön osallistaminen kulttuurimatkaan kaikilla tasoilla on ensiarvoisen tärkeää.

Omasta kokemuksestani voin sanoa, että strategiatyö on helppo mieltää tärkeäksi osaksi liikkeenjohtoa. Strategiatyötä tehdessään johtaja kokee tekevänsä yrityksen menestymisen kannalta kriittistä ja konkreettista työtä. Näin asia tietysti onkin, mutta jos jättää pohjatyön, eli yrityskulttuurin kehityksen tekemättä, strategiatyö voi osoittautua vähintään osittain turhaksi.

Kuva: **Veera Korhonen**

Jyrki Rantanen
toimitusjohtaja,
Luvata Pori Oy

Kulttuurin kehittäminen on kestävyysmatka, ei pikajuoksu.

SATAKUNNAN KAUPPAKAMARI

SATAKUNNANKAUPPAKAMARI.FI

PÄÄTOIMITTAJA
Minna Nore

JULKAISIJA
Satakunnan kauppakamari
Valtakatu 6, 28100 Pori
puh. 044 710 5364
satakunnankauppakamari.fi

TUOTTAJA
Heli Vainio, Kumppania Oy
kumppania.fi

TOIMITUSKUNTA
Juha Harttunen
Sampsa Jolma
Kari Karpale
Minna Nore
Leena Roskala

TOIMITUS
Salla Kytöharju
Leena Roskala
Kauppakamarin henkilökunta

TAITTO
Heidi Valtonen

KUVAT
Veera Korhonen
Jäsenyritysten pressikuvat
Satakunnan kauppakamari

PAINO
Plusprint
Peltotie 33, 28400 Ulvila
plusprint.fi

ILMOITUSMYYNTI
jarkko.huhtala@satakunnankauppakamari.fi

JAKELU
1 100 kpl, ISSN 0785-4579

OSOITTEENMUUTOKSET
sanna.leppanen@satakunnankauppakamari.fi

OSOITELÄHDE
Satakunnan kauppakamarin rekisteri

KANNEN KUVA
Veera Korhonen

Kauppakamari-lehti on Satakunnan asialla

Lehti tarjoaa ajankohtaista tietoa, asiantuntija-arvioita ja näkemyksiä taloudesta, yhteiskunnasta sekä yritystoiminnasta – niin paikallisesta, valtakunnallisesta kuin globaalistakin näkökulmasta.

Millaisia juttuja toivoisit löytyvän seuraavasta lehdestä?

Kerro meille verkossa!

SEURAAVASSA NUMEROSSA

Kauppakamari 1/2026 ilmestyy maaliskuussa.
Lehden teemana on vastuullisuus.

Tilaa lehti suoraan kotiin

Kauppakamari-lehti on mahdollista saada yrityksen osoitteen lisäksi omaan kotiosoitteeseen. Jos haluat lehden jatkossa suoraan kotiin, laita viestiä Sannalle: sanna.leppanen@satakunnankauppakamari.fi.

SATAKUNNAN KAUPPAKAMARI 04/2025

Lehden sisällöt verkossa:
satakunnankauppakamarimedia.fi

6 **Katsaus**
Aitous myy sosiaalisessa mediassa

8 **Johtamisfilosofia**
Työn ilo saa näkyä ja kuulua

10 **Satakunta**
Osaajat mahdollistavat hankkeet

14 **Henkilö**
Ministeri Mika Poutala

18 **Teema**
Monien mahdollisuuksien muutospolku

21 **Satakunta nousukiidossa**
Tavoitteena pysyvä ja virkeä lentokenttä

22 **Lukusuositus**
Kauppakamarin talouskatsaus

23 **Kolumni**
Etä- ja lähityö hyvinvoinnin ytimessä

Kuva: **Joni Vaitiniemi**

Kuva: **Aki Pohjanlehto**

24 **Lifestyle**
15 kuukautta irti arjesta

26 **Kalenteri**
Nosta osaaminen uudelle tasolle.

29 **Q & A asiantuntijalta**
Miksi työelämässä on tärkeää kiinnittää huomioita ravitsemukseen?

30 **#MeidänKauppakamari**
Kamarilaisten nuotiopiirissä syttyi uusia kipinöitä.

Kuva: **Susanna Äimälä**

Kenkäkauppias Susanna Äimälä kertoo yrityksensä somessa rehellisiä tarinoita arjesta.

Aitous myy sosiaalisessa mediassa

Kauppa elää somessa, ja sen sydän on ihminen. Kun yrittäjä näyttää persoonansa ja jakaa arkeaan, syntyy luottamus, jota ei voi ostaa mainoksilla.

Timo Ojala, K-Supermarket Lautturi: Nopeus ja heittäytyminen ratkaisevat

K-Supermarket Lautturin kauppias Timo Ojala näkee sosiaalisen median ennen kaikkea mahdollisuutena kohdata asiakkaat aidosti siellä, missä he muutenkin ovat.

— Sosiaalinen media on nykyään tärkeimpiä kanavia asiakkaiden tavoittamiseen. Se ei ole helppo, mutta se on tehokas, hän sanoo.

Ojalan kauppa on aktiivinen Facebookissa, Instagramissa ja TikTokissa. Kaupalla on somevastaava, mutta Ojala itse on tiiviisti mukana ideoimassa sisältöjä ja vastaamassa asiakkaiden viesteihin.

— Jos joku kysyy jotain, vastaan mielelläni heti. Nopeus kertoo, että olemme oikeasti läsnä.

Hänen mukaansa asiakkaiden luottamus syntyy edelleen teoista, mutta avoimuuden merkitys on kasvanut.

— Nykyään kannattaa näyttää myös se, mitä tapahtuu kulissien takana, ja joskus jopa ne hetket, kun jokin menee pieleen. Se tekee toiminnasta aidompaa.

Somessa Ojala luottaa rohkeuteen ja kokeilukulttuuriin.

— Trendit muuttuvat hetkessä. Jos jää miettimään liian pitkäksi aikaa, peli on jo ohi. Siksi tärkeintä on heittäytyä ja testata. »

Kuva: **K-Supermarket Lautturi**

» Susanna Äimälä, Kenkämaailma: Aito ääni kuuluu kauas

Kenkämaailman yrittäjä Susanna Äimälä näkee sosiaalisen median ennen kaikkea vuorovaikutuksen kanavana.

— Enää ei riitä, että julkaisee kuvan kengistä ja toivoo parasta. Some on jatkuvaa keskustelua, kysymyksiä ja tarinoita arjesta.

Äimälän mukaan aitous on tämän päivän kilpailuetu.

— Asiakkaat haluavat tietää, kuka kaupan takana on ja miksi juuri nämä tuotteet ovat valikoimassa.

Kenkämaailman sometileillä yhdistyvät kaupallisuus ja arki. Kenkien ohella esiin pääsevät tarinat asiakkaista ja yrittäjän omasta arjesta. Äimälä sanoo, että juuri se tekee somesta kiinnostavaa.

— Puhumme mukavista kengistä, lämpimistä jaloista ja hyvästä fiiliksestä, emme mallistoista ja lanseerauksista.

Hänen mukaansa asiakkaat arvostavat sitä, että kaupallinen viesti on kytköksissä elämään. Äimälä ei rakenna sisältöjä sen mukaan, mikä trendaa, vaan sen mukaan, mikä tuntuu rehelliseltä.

— Kun viestii aidosti, syntyy luottamus. Se on asia, jota ei voi ostaa mainoksilla.

Aitous, vuorovaikutus ja rohkeus korvaavat täydellisyyden.

Joni Vaitiniemi, Porin P&T Kone: Rehellinen arki toimii parhaiten somessa

P&T Koneen toimitusjohtaja Joni Vaitiniemi on tehnyt somesta luontevan osan yrityksensä arkea. Hänen mukaansa yrityksen viestinnässä tärkeintä on uskallus näyttää myös arki sellaisena kuin se on.

— Jos sisältöä miettii liikaa, siitä katoaa spontaanius. Ihmiset tunnistavat heti, onko tekeminen aitoa vai ei.

P&T Koneen videoissa näkyy koneita, tekemisen meininkiä ja työpäivien sattumuksia, kuten se, kun mönkijä lipesi lunta kolatessa valopylvääseen ja video keräsi satoja tuhansia katselukertoja.

— Epätäydellisyys tekee sisällöstä inhimillistä.

Kuva: **Porin P&T Kone**

Vaitiniemi korostaa, että some ei ole vain markkinointikanava, vaan tapa rakentaa yhteys asiakkaisiin. Kun ihmiset tuntevat tekijät, kynnys asioida madaltuu.

— Usein asiakas tulee liikkeeseen ja toteaa, että on nähnyt meidät somessa. Kasvot ovat jo valmiiksi tutut, ja keskustelu alkaa luonnostaan.

Hänen mukaansa sosiaalisen median vahvuus on juuri tässä: se tekee yrityksestä lähestyttävän ja luotettavan.

— Lopulta myynti perustuu luottamukseen. Kun ihminen uskoo tekijään, hän luottaa myös tuotteeseen.

Brändit puhuvat asiakkaiden kieltä

Alkuun sosiaalisessa mediassa saattoi riittää, että brändillä oli logo ja kampanja. Nyt sen on osattava puhua ihmisten kieltä. Sosiaalisen median myötä asiakkaat eivät enää pelkästään katso mainoksia, vaan keskustelevat yritysten kanssa.

Aitous, läsnäolo ja vuorovaikutus ovat uusia valuuttoja. Kun yrittäjä tai johtaja uskaltaa astua esiin omana itsenään, hän rakentaa brändiä tehokkaammin kuin yksikään mainos. Yrityksen ääni ei ole enää vain markkinointiosaston muotoilema, vaan työntekijöiden ja asiakkaiden yhteinen.

Asiakkaille puhuttava kieli on arkista, tunteikasta ja rehellistä. Kun viesti tuntuu aidolta, se saa vastakaikua. Siksi moni yritys on siirtänyt painopistettä pois täydellisyydestä, askel askeleelta kohti inhimillisyyttä.

Johtajilta tämä vaatii uudenlaista ajattelua. Somessa viestintää ei voi täysin ohjailla, vaan se on kaikkien yhteinen kenttä, jossa rehellisyys ja reagointikyky ratkaisevat. Yritys, joka puhuu asiakkaidensa kieltä, ei tarvitse tulkkia, vaan pelkästään rohkeutta olla oma itsensä.

Työn ilo saa näkyä ja kuulua

Mehiläisen yksikönjohtaja Emilia Varjus uskoo, että hyvä johtajuus syntyy aidosta vuorovaikutuksesta ja rohkeudesta olla oma itsensä. Kohtaamisen merkityksen hän on oppinut uransa alkutaipaleella kutsumusammatissaan sairaanhoitajana.

Motto:
Mikään ei muutu, jos mitään ei muuta.

Johtamisessa tärkeintä:
Koota ympärilleen oikeat ihmiset oikeisiin tehtäviin. Toimiva tiimi on kaiken lähtökohta.

Kuva: **Veera Korhonen**

Emilia Varjus

Emilia Varjuksen mukaan hyvän johtamisen tärkein lähtökohta on inhimillisyys.

— Johtaminen on ennen kaikkea kohtaamista ja kuuntelemista. Se, että on aidosti läsnä, on tärkeämpää kuin täydelliset suunnitelmat, hän sanoo.

Varjus työskentelee Mehiläisessä yksikönjohtajana vastaten Porin, Rauman ja Kankaanpään toimipisteistä. Hänellä on laaja kokonaisvastuu liiketoiminnasta ja toiminnan laadusta, mutta oman roolinsa ytimeksi hän nimeää ihmiset.

— Merkityksellisintä työssäni on mahdollistaa, että esihenkilöt ja koko henkilöstö voivat tehdä työnsä parhaalla mahdollisella tavalla. Motivoitunut ja osaava henkilöstö on kaiken lähtökohta.

Varjuksen tärkein johtamistyökalu on hänen oma persoonansa. Hän johtaa avoimesti, iloisesti ja lähellä ihmistä. Töitä tehdään tosissaan, mutta ei koskaan liian vakavina.

— Meillä työn ilo saa näkyä ja kuulua.

Yhteys on aina auki

Varjuksen tausta sairaanhoitajana näkyy hänen tavassaan johtaa. Hän kuvaa sitä kutsumusammatikseen, joka opetti kohtaamisen merkityksen. Nyt, yksityisen terveyden- »

Merkittävin askel uralla:
Kaikki askeleet, jotka olen ottanut pois tutusta ja turvallisesta. Nykyiseen positioon hakeminen ja valituksi tuleminen.

Koulutus:
Johtamisen ja yritysjohtamisen sekä liiketoiminnan erikoisammattitutkinto

Terveyden edistämisen ja johtamisen YAMK.

» huollon puolella, hän johtaa usean toimialan asiantuntijoita, hammashoidosta työterveyteen ja sairaalapalveluihin.

— Nautin siitä, että saan työskennellä huippuasiantuntijoiden kanssa ja tukea heitä tehtävissään. Ilman timanttista tiimiä tehtäväni olisi huomattavasti haastavampi.

Varjuksella on laaja kokonaisvastuu liiketoiminnasta, mutta oman roolinsa ytimeksi hän nimeää ihmiset.

Laajassa organisaatiossa johtaminen vaatii Varjuksen mukaan herkkyyttä ja jatkuvaa yhteyttä. Hän pitää yllä kulttuuria, jossa jokainen tietää yhteyden olevan aina auki ajasta ja paikasta riippumatta.

— Tiimini tietää, että minulle saa aina soittaa. Haluan, että kynnys yhteydenottoon on matala, on kyse sitten isosta tai pienestä asiasta.

Hän myös kannustaa esihenkilöitä ja tiimejä huolehtimaan omasta vapaa-ajastaan ja palautumisestaan. Esimerkissä on voimaa: Varjus on itsekin oppinut, että kiireisinä aikoina kannattaa pitää kiinni niistä asioista, jotka palauttavat. Crossfit, juoksu ja pyöräily pitävät pään kirkkaana ja energian korkealla.

Rohkea johtaja uskaltaa näyttää ihmisyytensä

Tulevaisuuden johtajuudessa Varjus näkee valmentavan johtamistavan korostuvan. Inhimillisyys ja tunneäly nousevat tärkeiksi tekijöiksi.

— Johtajankaan ei tarvitse olla kaikkitietävä. Rohkeus näyttää oma ihmisyytensä tekee työyhteisöstä aidomman ja vahvemman.

Johtajuudessa keskeneräisyyden tunne on väistämätön. Omassa työssään Varjus on löytänyt tasapainon. Kaikkialle ei voi ehtiä, eikä maailma tule koskaan valmiiksi. Kun ymmärtää oman rajallisuutensa, paine helpottuu.

— Tässä työssä kokee väistämättä riittämättömyyden hetkiä. Kaikkea ei voi kuitenkaan tehdä, eikä tarvitsekaan. Armollisuus itseä kohtaan on tärkeä taito.

ELINKAARI.

Talouden huippuosaajat lähelläsi

elinkaari.fi

Tilintarkastus, yritysjärjestelyt ja kasvupalvelut henkilökohtaisella otteella, Satakunnasta tietenkin!

Kysy lisää tai pyydä tarjous!

ELINA SALMIVALA
HT-tilintarkastaja, toimitusjohtaja
KTM, KLT, HHJ PJ, KRT
+358 40 544 7344, elina.salmivala@elinkaari.fi

E8
Pori–Vaasa 190 km
Karvia
Merikarvia
KANKAANPÄÄ
Siikainen
Jämi-
järvi
23
Pomarkku
TNT
PORI
Ulvila
11
Pori–Tampere 110 km
Nakkila
E8
Harjavalta
Kokemäki
2
Pori–Rauma 50 km
Pori–Turku 140 km
Huittinen
Pori–Helsinki
240 km

Osaajat mahdollistavat hankkeet

Satakunnassa on meneillään suurten teollisuushankkeiden aikakausi, jolloin puhutaan investoinneista ja hankekehityksestä. Suunnittelu- ja projektinjohto-osaaminen ovat ratkaisevassa roolissa.

Satakunnan teollinen perintö on vahva, mutta tulevaisuus ei nojaa historiaan. Energia-alan murros, teollisuuden vihreä siirtymä ja uudet investoinnit avaavat uusia mahdollisuuksia, mutta samalla kovan kilpailun osaajista.

– Satakunnassa on paljon potentiaalia, mutta hankkeet etenevät vain, jos osaaminen ja resurssit ovat kunnossa, sanoo **Timo Viljanen**, Comatecin strategisista asiakkuuksista vastaava johtaja.

Comatec on yksi Suomen merkittävimmistä teollisen suunnittelun ja projektinjohdon asiantuntijayrityksistä, jolla on vahva jalansija Porissa.

– Osaamisen saatavuus määrittää, mitä projekteja voidaan toteuttaa. Meillä on vahva tekemisen kulttuuri, mutta alueen vetovoima ratkaisee, jäävätkö osaajat tänne, Viljanen painottaa.

Satakunnan vahvuus on osaamisen laajuus, mutta koulutusta tarvitaan lisää.

Rohkeutta ja realismia

Myös **Hanna Matomäki**, Aker Solutions Finlandin toimitusjohtaja, näkee tilanteessa selkeitä piristymisen merkkejä.

– Satakunnassa on paljon potentiaalia ja hyviä uutisia. Esimerkiksi telakoiden vahva tilauskanta ja alueelliset investointihankkeet kertovat siitä, että teollisuusympäristö elää ja uudistuu, Matomäki sanoo.

Aker Solutions on kansainvälinen projektiyhtiö, jonka osaaminen ulottuu suunnittelusta toteutukseen. Ulvilasta käsin toteutetaan useita merkittäviä projekteja, yhä useammin myös uusiutuvan energian puolella.

– Taustamme on offshore-öljyn- ja kaasuntuotannon rakennushankkeissa, mutta sama projektiosaaminen soveltuu erinomaisesti myös uusiutuviin hankkeisiin, kuten merituulivoimaan, Matomäki kertoo. »

Teknologia ja markkinat voivat muuttua nopeasti, mutta osaaminen ja yhteistyö ovat pysyviä kilpailuvaltteja.

»

– Hyvä suunnittelu säästää rahaa, aikaa ja hermoja. Kun projektin alussa ymmärretään kokonaisuus, vältytään virheiltä, jotka maksavat myöhemmin moninkertaisesti, sanoo **Johan Saarni**, Swecon osastopäällikkö.

Swecolla on Satakunnassa vahva asema energia-, metalli- ja kemianteollisuuden hankkeissa, joissa korostuu yhteistyö tilaajan ja suunnittelijan välillä.

– Parhaat tulokset syntyvät silloin, kun kaikki osapuolet ovat aidosti samalla puolella pöytää, Saarni lisää.

Yhteistyö luo vetovoimaa

Kaikki kolme haastateltua nostavat esiin koulutuksen ja työelämän yhteistyön merkityksen.

– Suomessa koulutus on laadukasta, ja alanvaihto tai muuntokoulutus tarjoavat hyviä mahdollisuuksia, Matomäki sanoo. Hän kuitenkin korostaa, että koulutuspaikkojen tarjonta paikallisesti on kriittistä.

– Nuoret pitää saada jäämään alueelle. Koulutusta tulisi olla kaikilla asteilla myös Satakunnassa, mukaan lukien tiedekorkeakoulutus alkavina teknisinä opintoina. Ammattikorkeakoulu on mielestäni erinomainen, mutta ei vastaa kaikkeen nuorison tarpeeseen.

Viljasen mukaan vetovoima syntyy laajasta kokonaisuudesta:

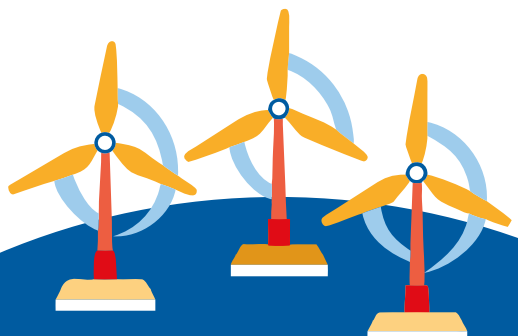
– Usein ratkaisevaa ei ole pelkkä työpaikka, vaan myös puolison työllistyminen, lasten koulut ja yleisesti elämän laatu. Yritysten ja kuntien on tehtävä yhteistyötä, jotta Satakunta näyttäytyy houkuttelevana kokonaisuutena.

Aker Solutionsilla osaamista löytyy myös kansainvälisesti.

– Meillä emoyhtiön työkieli on englanti, mikä mahdollistaa osaajien rekrytoinnin laajalta pohjalta. Kansainvälinen kokemus ja yhteistyökulttuuri on vahvuus myös paikallisissa projekteissa, Matomäki sanoo.

Satakunnassa tulevaisuuden menestys ei rakennu yksin investoinneista, vaan kyvystä tehdä asioita yhdessä. Yritysten, koulutuksen ja kuntien välinen yhteistyö on se pohja, jolle hankkeet lopulta nousevat.

– Teknologia ja markkinat voivat muuttua nopeasti, mutta osaaminen ja yhteistyö ovat pysyviä kilpailuvaltteja, Saarni tiivistää.



Hanna Matomäki

Toimitusjohtaja, Aker Solutions

Painottaa Satakunnan laaja-alaista projektiosaamista ja koulutuksen roolia alueen vetovoimassa.

Timo Viljanen

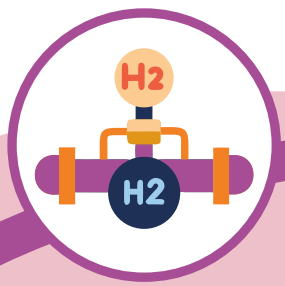
Director, Strategic Sales & Key Accounts, Comatec

Korostaa osaajien saatavuuden ja alueellisen yhteistyön merkitystä investointien toteutuksessa.

Johan Saarnl

Department Manager, Sweco

Näkee onnistuneen suunnittelun avainasemassa teollisten investointien läpiviennissä.



Tulevaisuuden toivo

Liikunta-, urheilu- ja nuorisoministeri Mika Poutalan (kd.) mukaan hänen keskeisin tavoitteensa on palauttaa nuoriin tulevaisuudenusko. Urakassa tarvitaan perheiden, koulujen ja urheiluseurojen lisäksi myös yritysten apua.

Teksti: **Timo Sormunen** Kuvat: **Lauri Heikkinen, valtioneuvoston kanslia**

Yksi kuluvan vuoden puheenaiheista on ollut alati paheneva nuorisotyöttömyys, joka on levinnyt kulovalkean tavoin myös akateemisen tutkinnon omaavien joukossa.

Palstatilaa on saanut myös ammattikoulutus, joka on jäänyt kauaksi taannoisessa uudistuksessa asetetuista tavoitteista. Lähiopetuksen määrä on pudonnut leikkausten myötä roimasti ja vastavalmistuneille on pitänyt työpaikoilla opettaa työhön liittyvien perustaitojen lisäksi myös työelämän perussääntöjä ja yleisiä käytöstapoja.

Kesäkuussa kaksivuotisen liikunta-, urheilu- ja nuorisoministerin pestinsä aloittanut Mika Poutala tunnustaa, että koulutus- ja työttömyysuutiset ovat olleet viime aikoina murheellista luettavaa.

”Toki on huolestuttavaa, jos ammattikoulusta ei enää saa niitä taitoja, joita työelämässä tarvitaan. Pitkässä juoksussa opiskelu on kuitenkin aina hyödyksi”, ministeri toteaa.

Hän ei silti sysää ammattikoulutuksen synkältä näyttävää saldoa pelkästään oppilaitosten kontolle. Kyse on pidemmän aikavälin haasteesta, jonka ratkaisemisessa nuoret tarvitsevat myös omien vanhempien ja lähipiirin tukea.

”Valitettavasti siihen ei ole kaikissa perheissä riittävästi valmiuksia”, Poutala tunnustaa.

Poutalan mukaan koulumaailmassa on saatu aikaan myös positiivisia muutoksia.

”Esimerkiksi kännykkäkiellot ja somen käyttörajoitukset näyttävät tuottavan jo nyt tulosta”, Poutala sanoo.

Alamäki alkoi koronapandemiasta

Viimeisimmän nuorisobarometrin mukaan suomalaisnuorten tulevaisuudenusko on ennätyksellisen matalalla.

Entistä useampi nuori tuntee masentuneisuutta ja kokee, että monet oman elämän peruselementit – kuten vakituinen työpaikka, oma asunto tai perheen perustaminen – ovat heidän ulottumattomissaan.

Näkymää ovat synkistäneet entisestään opinto- ja asumistuen leikkaukset sekä istuvan hallituksen säästölistat. »

» Poutala ei tätä kiistä. Samalla hän kuitenkin painottaa, että ilman valtiontalouden säästöjä nuorten tulevaisuus olisi vieläkin synkempi. Nuorilla on silti murheita riittämiin.

”Ensin oli koronapandemia, sitten tulivat Ukrainan ja Gazan sodat, talouskriisi sekä jatkuvasti etenevä ilmastonmuutos. Aikuinen pystyy jo elämänkokemuksellaan ajattelemaan, että elämä jatkuu kriiseistä huolimatta. Nuorille se on huomattavasti vaikeampaa”, Poutala toteaa.

Vaikka ministeri vierastaa jälkiviisastelua, löytyy yksi juurisyy nykytilanteeseen koronapandemian hoidosta. Sen suhteen päättäjillä olisi kuulemma peiliin katsomisen paikka, sillä nuorten tärkeimmät tarpeet jätettiin tuolloin terveysturvallisuuden nimissä huomioimatta.

”Koulujen sulkemisen ja etäopetuksen myötä sosiaaliset kontaktit kaveri-, koulu- ja harrastepiireihin katkesivat. Nyt voidaan varmasti jo tunnustaa, ettei Teamsista ja sosiaalisesta mediasta ollut niiden korvaajaksi”, Poutala toteaa.

Yrittäjätili valmisteluun

Poutala tiedostaa, että monet opiskelijat ovat nykyisin todella tiukoilla ja tähän herättiin myös syksyn budjettineuvotteluissa. Niissä nuoret säästyivät uusilta säästöpäätöksiltä.

”Tilanne paranee myös valmisteilla olevan opintotuen kokonaisuudistukseen myötä. Se mahdollistaa kokoaikaisen opiskelun ja samalla opinnotkin etenevät paremmin. Pientä helpotusta tuo myös vuoden vaihteessa voimaantuleva ateriatuen korotus”, Poutala listaa.

Samaan hengenvetoon hän toki tunnustaa, että työ- ja harjoittelupaikat ovat jatkossakin tiukassa, sillä nopeaa suhdannekäännettä ei ole näköpiirissä. Se taas jarruttaa yritysten rekrytointi-intoa.

Työministeri Matias Marttisen (kok.) hiljattain lanseeraama 1 500 euron työllistämisseteli helpottaa hieman koulutettujen tilannetta. Sen arvioidaan tuovan puolen vuoden pestin 3 000–4 000 nuorelle.

Nuoria kannattaisi pestata kesä- ja keikkatöihin, vaikka tarvetta olisikin juuri sillä hetkellä niukasti.

Poutala puolestaan paimentaa eteenpäin virolaismallista yrittäjätiliä. Siinä pieniä keikkatöitä voisi tehdä eräänlaisella kevytyrittäjämallilla, kiinteällä veroprosentilla, henkilötunnuksella ja tilinumerolla. Samalla käteen jäisi enemmän tuloja kuin kevytyrittäjien perinteisten laskutuspalvelujen kautta.

”Tämä malli helpottaisi töiden ja opiskelujen tasapainottamista sekä madaltaisi myös yritysten työllistämiskynnystä. Tarkoitus on selvittää myös kesätyöseteliä. Sen avulla esimerkiksi liikunta- ja urheiluseurat voisivat palkata lisää ohjaajia»

Mitalivauhdilla ministerin pestiin

Mika Poutalan (kd.) poliittinen ura on ollut vähintään yhtä vauhdikas kuin miehen pikaluistelukierrokset arvokisoissa.

Poutala voitti vuonna 2018 EM-hopeaa 500 metrillä ja joukkuesprintissä. Hän ehti urheilijauransa aikana myös neljät talviolympialaiset, joissa paras saavutus oli neljäs sija Pyeongchangissa 2018.

Poutala nousi Espoon kaupunginvaltuustoon ensi yrittämällä vuonna 2021 ja sama tahti jatkui eduskuntavaaleissa 2023. Samana vuonna Poutalasta tuli kristillisdemokraattien ensimmäinen varapuheenjohtaja. Kesäkuussa hän nousi sovitusti ministeriksi Sandra Bergqvistin (r.) tilalle.

Ministerin pestistä on hoidettavana enää vajaa puolikas, mutta Poutalan mukaan pöydällä on silti painavia asiakokonaisuuksia.

”Opintotuen kokonaisuudistus on ehdottomasti suurin valmistelussa oleva lainsäädäntöhanke, jonka aion viedä maaliin. Odotan malttamattomana myös asiantuntijaryhmän toimenpide-ehdotuksia, joilla vahvistetaan nuorten tulevaisuudenuskoa”, Poutala listaa.

Opetus- ja kulttuuriministeriön (OKM) asiantuntijaryhmä aloitti työnsä viime keväänä ja sen on määrä julkaista toimenpidesuositukset helmikuussa 2026.

”Pidän myös kiinni tavoitteestani tavata 50 000 nuorta ja kuulla heidän näkemyksiään.”

Mika Poutala

- **Kuka:** Liikunta-, urheilu- ja nuorisoministeri. Toiminut urheilija-uransa jälkeen mm. ammattipuhujana, koulutusyrittäjänä ja mentorina.
- **Koulutus:** Yo-merkonomi
- **Perhe:** Vaimo ja kolme lasta
- **Harrastukset:** Juoksu, työmatkapyöräily sekä puu- ja nahkatyöt

» kesätöihin. Samalla ehkäistäisiin myös nuorten syrjäytymistä, kun heille on tarjolla mielekästä tekemistä", Poutala sanoo.

Vastuuta myös yrityksille

Vastuupallo lähtee myös yritysten suuntaan. Nuoria kannattaisi pestata kesä- ja keikkatöihin sekä tet-harjoitteluun, vaikka tarvetta olisikin juuri sillä hetkellä niukasti.

"Jos kokoaikaisen työtekijän palkkaaminen tuntuu liian isolta riskiltä, niin voisiko sen sijaan miettiä osa-aikaista? Ja olisiko yrityksessä jokin määräaikainen projekti, jonka voisi hoitaa tätä kautta? Jotain tekemistä löytyy aina, kun vain vähän mietitään oman boksin ulkopuolelta", Poutala kannustaa.

Pitkäjänteisyyttä ja opastustakin tarvitaan, sillä työelämän taitoja oppii parhaiten vain tekemällä. Eikä ole pelkästään nuoren syy, jos kyseisiä taitoja ei ole ehtinyt täysi-ikäisyyden kynnyksellä vielä hankkia.

"Nuoret ovat fiksuja ja nopeita oppimaan, mutta heitä on myös arvostettava. Tätä kautta he oppivat itsekin arvostamaan omaa työtään ja myös työnantajaa."

Monien mahdollisuuksien muutospolku

Suomi pestaa kiihtyvään tahtiin ulkomaisia osaajia ja samalla työpaikat muuttuvat monimuotoisemmiksi. S-ryhmässä se on jatkuva opintopolku paitsi uusille tulokkaille myös työyhteisöille.

Teksti: **Timo Sormunen** Kuvat: **Meeri Utti**

Viime vuosien väestötilastot ovat nostaneet esiin faktan, jonka mukaan Suomi ei jatkossa pärjää ilman maahanmuuttajia ja heidän alati kasvavaa työpanostaan.

Tämä on havaittu myös S-ryhmässä, jonka henkilöstö koostuu jo yli 80 eri kansallisuudesta. S-ryhmään kuuluvat työnantajayritykset ja alueosuuskaupat ovatkin viime vuosina kehittäneet toimintamalleja maahanmuuttajien työllistämiseen. Kansainvälistä rekrytointia tehdään huolellisesti, kokeneiden kumppaneiden kanssa, ja perehdytykseen sekä työn ohjaukseen satsataan. Lisäksi mahdollisuuksien mukaan työtä suunnitellaan ja muokataan yksilölliset tarpeet huomioiden. Positiivinen ja oppimismyönteinen asenne ratkaisevat.

S-ryhmän suurimman alueosuuskaupan HOK-Elannon HR-koordinaattorin **Sini Kullaan** mukaan tässä yhteydessä on ollut hyvä linjata muun muassa kielivalintoja.

”Yrityksen virallinen kieli on edelleen suomi. Henkilöstön tukija kommunikaatiokielenä on kuitenkin englanti, jota suurin osa ymmärtää ja osaa”, Kullaa selvittää.

HOK-Elannon HR-asiantuntija **Jukka-Pekka Kantalan** mukaan matkan varrella on muuttunut moni muukin asia. Aiemmin hyviksi miellettyjä toimintatapoja ja käytäntöjä on pitänyt tutkailla entistä tarkemmin myös maahanmuuttajien näkökulmasta.

”Käytännössä tämä on uusille työntekijöille, esihenkilöille, työyhteisöille ja koko organisaatiolle jatkuva, mutta samalla antoisa oppimisprosessi”, Kantala toteaa.

Kieli on avain myös työyhteisöön

S-ryhmän rekrytoinneissa maahanmuuttajat ovat aina samalla viivalla kaikkien muiden hakijoiden kanssa. Pääosa ulkomaisista työntekijöistä on tullut Suomeen lähialueilta, ja sodan myötä etenkin Ukrainasta. Monilla kotimaa on kuitenkin Euroopan ulkopuolella.

Esimerkiksi HOK-Elannossa viikoittain järjestettävissä uusien työntekijöiden perehdytyksissä on käytössä materiaali, jossa suomen- ja englanninkielinen sisältö ovat rinnakkain.

”Lisäksi aloimme järjestää suomen kielen lähiopetusta, jossa keskitytään arkisissa työtehtävissä tarvittavaan suulliseen kielitaitoon. Oma työpaikka on useimmiten paras paikka oppia uutta kieltä. »

On ihan hyvä huomata, ettei meidän suomalaisten tapa tehdä asioita ole aina se ainoa oikea.

Kulinaaritaiteilija mielii uralla eteenpäin

Helsinkiläisen ravintola Casa Largon vuoromestari **Raymond Matola** on hyvä esimerkki Suomeen kotiutuneesta ulkomaisesta osaajasta.

Matola saapui Filippiineiltä seitsemän vuotta sitten. Sitä ennen hän oli suorittanut kotimaassaan hotelli-, ravintola- ja laitosjohtamisen tutkinnon, jonka pääaineena oli kulinaarinen taide.

Casa Largossa työkavereina on monia muitakin ulkomaalaistaustaisia työntekijöitä.

”Tämä on ehdottomasti paras tiimi, joka minulla on Suomessa ollut. Kukaan meistä ei ole täydellinen, mutta paikkaamme toistemme puutteita ja pelaamme hyvin yhteen”, Matola kertoo.

Samalla hän tunnustaa, että alkuajat Suomessa olivat vaikeita ja hän teki pitkään kahta työtä. Kulttuurieroista huolimatta Matola kokee, että on saanut välitettyä ajatuksiaan ja ideoitaan esihenkilöille ja työkavereille.

”Olen tyytyväinen nykyiseen työhöni, mutta minulla on edelleen myös opittavaa. Tavoitteena on päästä uralla eteenpäin.”

» Sitä kautta pääsee paremmin sisälle työyhteisöön ja yhteinen kieli helpottaa myös kotoutumista”, Kullaa muistuttaa.

Koulutuspanoksia laitetaan myös esihenkilöiden koulutukseen, sillä useimmiten he ovat uusien työntekijöiden tärkeimpiä tukihenkilöitä.

”Koulutukset ja valmennukset antavat työkaluja monikulttuurisen työyhteisön johtamiseen. Kaikessa lähtökohtana on henkilöstön oikeudenmukaisuus ja tasapuolinen kohtelu. Jokainen työtehtävä ja työntekijä on meille yhtä tärkeä”, Kullaa muistuttaa.

Osaajakisa kiristyy

S-ryhmälle vieraskielisen työvoiman työllistämisen kehittäminen on tärkeää ja viime vuosina siitä on tullut myös kilpailutekijä. Ulkomaalaistaustaisten asukkaiden osuus esimerkiksi pk-seudun väestöstä on noussut jo 20 prosenttiin, ja kasvaa lähivuosina edelleen.

”Meidän on pystyttävä palvelemaan tätä asiakaskuntaa entistä paremmin joko englanniksi tai heidän omalla äidinkielellään. Myös osaajakilpailu tulee kiristymään. Valmiiksi monikulttuurinen työyhteisö on vieraskieliselle hakijalle todennäköisesti kiinnostavampi ja helpompi vaihtoehto”, Kantala toteaa.

Mikään työyhteisö ei muutu monikulttuurisemmaksi ja viihtyisämmäksi pelkillä rekrytoinneilla ja kieltenopiskelulla. Sen lisäksi tarvitaan avointa keskustelua ja viestintää, yhteisten pelisääntöjen kirkastamista sekä huolellista perehdytystä, Kantala ja Kullaa painottavat.

Esihenkilöt ovat tässä kohtaa paljon vartijoina.

”Täkäläiset käytännöt ja työkulttuuri voivat olla ulkomailta tuleville täysin vieraita. Heidän voi olla vaikea esimerkiksi käsittää, miksi he eivät voi tehdä 12-tuntista työpäivää. Sekin saattaa kummastuttaa, että työnjohdon kanssa pystyy keskustelemaan täysin tasavertaisesti”, Kullaa listaa.

Onko jossain kohtaa vielä kaipuuta entiseen?

”Ei todellakaan, sillä monikulttuurisuus on tuonut työyhteisöihin paljon positiivista ja uutta ajattelua. On ihan hyvä huomata, ettei meidän suomalaisten tapa tehdä asioita ole aina se ainoa oikea”, hr-kaksikko painottaa.

Entä mikä on viesti niille yrityksille, jotka edelleen pohtivat ulkomaalaisen työvoiman rekrytointia?

”Rohkeasti vain liikkeelle, vaikka kaikki ei olisikaan valmista. Tärkeintä on varata aikaa sekä panostaa avoimeen viestintään, perehdytykseen ja esihenkilötyöhön”, Kantala ja Kullaa evästävät.

Kulttuurien kirjo kasvaa

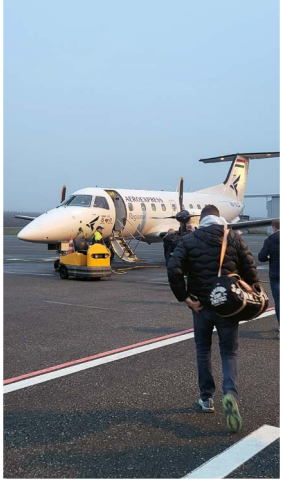
Tilastokeskuksen mukaan Suomessa oli vuoden 2024 lopussa runsaat 610 000 äidinkieleltään vieraskielistä asukasta. Määrä kasvoi edellisvuodesta liki 52 000:lla.

Koko väestöstä vieraskielisten osuus oli viime vuoden lopussa noin 11 prosenttia. Samaan aikaan äidinkielenään suomea, ruotsia tai saamea puhuvien määrä väheni lähes 20 000 henkilöllä.

Suurimmat vieraskielisten ryhmät olivat äidinkielenään venäjää puhuvat (noin 102 500), viroa puhuvat (lähes 50 000) ja arabiaa puhuvat (runsaat 43 500).

Suomen väkiluku kasvoi vuoden 2024 aikana yli 32 000 henkilöllä, mikä on toiseksi suurin lisäys 60 vuoden kuluessa. Yli kolmannes kasvusta selittyy Ukrainan kansalaisilla. Heistä runsaat 13 000 sai viime vuonna kotikunnan Suomesta.

Lähes puolet kaikista ulkomaalaistaustaisista henkilöistä asuu pääkaupunkiseudulla. Kunnittain tarkasteltuna heitä on eniten Vantaalla (29 %), Espoossa (25 %) ja Närpiössä (23 %).



Kuvat: **Leena Roskala**

Tavoitteena pysyvä ja virkeä lentokenttä

Lentokentän alue etsii uusia ajatuksia tulevaisuuteen. Alueen kehittäminen on verkostoyhteistyötä, jota vetää Timo Peltoniemi.

Timo Peltoniemi katsoo lentokentän aluetta helikopteriperspektiivistä. Lentokentät ovat harvoin kaupungin sydämessä, mutta Porissa kiitoradan kylkeen linkittyvät muun muassa matkakeskus, sairaala ja turvallisuuskeskus, mikä on aivan poikkeuksellista. Ilmailuopisto, lentokoneasentajakoulutus ja välittömässä läheisyydessä sijaitsevat SAMKin kampus tarjoavat koulutusprofiilin omaavalle kentälle hyviä aineksia. Huimana tavoitteena on kehittää aluetta uusiksi menestystarinoiksi kunnon loikalla.

Satakunta vastaa merkittävästä osasta Suomen viennistä, ja siksi se tarvitsee elinvoimaisen lentokentän. Täällä on vahva vastuu Suomen energian tuotannosta. Sataminemme sekä varuskuntinemme olemme tärkeä kokonaisturvallisuudelle. Lentokenttä on kiinteä osa monessa palapelissä. Sen tulevat kehityskulut vaikuttavat niin liike-elämään, matkailuun, turvallisuuteen kuin työpaikkoihinkin.

– Vaikutuspiirissä ovat vaikkapa jäänmurtajat, puolustusteollisuus, kansainväliset omistajat ja konsernit tai matkailukohteemme kuten Yyteri, Ahlströmin ruukkialue tai Vanha Rauma, Peltoniemi sanoo. Lentokenttä on mahdollistaja.

Kokonaiskehittämisessä haetaan nyt uusia konsepteja, joihin tavoitellaan lentojen vuorotiheyden ja destinaatioiden lisäksi enemmän elinvoimaa ja tulevaisuuden vaikutuksia. Keskiössä ovat saavutettavuus ja turvallisuus.

Valmiita vastauksia ei vielä ole. Nyt selvitetään piilossa olevia tarpeita, jotta päästään kehittämään uusia ajatuksia ja palvelemaan käyttäjiä paremmin.

– Kovalla työllä ja omistajuudella löydämme keinoja ja ratkaisuja lentokenttäalueen kehittämiseen. Nähdään mahdollisuuksia, autetaan kaveria ja mennään rohkeasti kohti uusia tarinoita.

Kerro tarpeistasi
timo.peltoniemi@pori.fi
050 418 7906

Tiesitkö?

Porin ja Helsingin välillä lentää reittiliikenne joka arkipäivä – parhaimmillaan kolme lentoa molempiin suuntiin.

- Lippu on muutettavissa ja peruttavissa kuluitta vielä tunti ennen lennon lähtöä.
- Käsimatkatavaroiden kanssa riittää, että olet Porin kentällä 15 minuuttia ennen lähtöaikaa.
- Helsinki–Vantaalla aikaa on varattava enemmän.
- Liittymälennot saa alennettuun hintaan koodilla **TRANSIT**.

Lisätietoa
www.karhu.aero

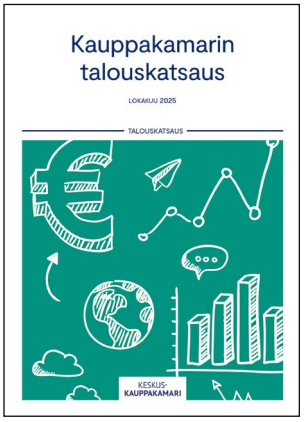
Kauppakamarin talouskatsaus

Kauppamarien talouskyselyssä yritysten arviot suhdannetilanteesta ottivat takapakkia verrattuna kevääseen. Heikkeneminen ei ole suuruudeltaan valtavaa, mutta se koskee laaja-alaisesti vastauksia niin liikevaihdon, tilauskantojen, viennin kuin henkilöstömäärienkin suhteen. Omalla toimialalla vallitsevia yleistunnelmia luonnehditaan pessimistisesti. Keskuskauppakamarin pääekonomistin **Jukka Appelqvistin** mukaan yrityksissä riittää silti edelleen uskoa kasvuun ja erityisesti siihen, että pidemmällä aikavälillä suhdanne on kirkastumassa.

Tilauskantojen osalta tilanne oli heikentynyt jonkin verran keväästä. Edellisvuotta paremmaksi tilauskantansa arvioi 26 prosenttia vastaajista ja huonommaksi 35 prosenttia. Odotukset tilauskantojen kehityksestä olivat yhä kohtalaisen myönteisiä, vaikka nekin notkahtivat suhteessa edelliseen kyselyyn.

Yritysten vastaukset eivät tue tulkintaa siitä, että tilauskirjat olisivat toistaiseksi täyttyneet toivotulla tavalla. Edelleen löytyy silti kohtalaisen vahvaa uskoa siihen, että laihat tilauskannat tulevat kyllä jatkossa elpymään.

Erityisen vahvasti uskotaan kotimaisen kysynnän piristymiseen: 46 prosenttia vastaajista ennakoi kotimaisen liikevaihtonsa kasvavan ensi vuonna, kun supistumista odotti vain 16 prosenttia. Myyntiodotukset ovat myönteisiä kaikilla toimialoilla, mutta vahvimmat lukemat löytyvät kaupasta.



LUE LISÄÄ:

kauppakamari.fi

Otamme varojesi hoidon henkilökohtaisesti

Varallisuus on elämäsi henkilökohtaisimpia asioita. Siksi se on sitä myös meille.

OP Privaten varainhoitajina palvelemme sinua Länsi-Suomessa, koko Satakunnan talousalueella.

Meille on tärkeää ymmärtää yksilöllinen tilanteesi, jotta voimme rakentaa juuri sinulle sopivat ratkaisut varallisuutesi hoitoon.

op.fi/lansi-suomi/varainhoito

OP Länsi-Suomi

Varainhoidon tarjoaa OP Länsi-Suomi Private tai OP Varainhoito Oy.

Etä- ja lähityö hyvinvoinnin ytimessä

Työelämä muuttui pysyvästi, kun etätyöstä tuli arkea. Monelle se toi joustoa ja tasapainoa, toisille yksinäisyyttä ja rajan hämärtymistä työn sekä vapaa-ajan välillä. Etätyö ei ole enää poikkeus, vaan uusi normaali, mutta sen vaikutuksista työhyvinvointiin ei olla yksimielisiä.

Kolikolla on kaksi puolta

Satakunnan kauppakamarin, Porin Nuorkauppakamarin ja Kankaanpään Nuorkauppakamarin Junior Advisor Boardin teettämässä etätyökyselyssä vastaajat kuvasivat etätyötä monin eri tavoin. Valiokuntien jäsenet painottivat tehokkuutta ja keskittymisen rauhaa, sillä etäpäivä säästää aikaa ja vähentää turhaa siirtymistä.

Nuorkauppakamarilaiset korostivat puolestaan joustoa ja arjen hallintaa: ”Etätyö mahdollistaa paremman jouston molempiin suuntiin – töihin ja arkeen.” Toisaalta moni huomautti, että ”kahvipöytäkeskustelut ja suunnittelemattomat kohtaamiset jäävät pois”, ja että tiedon jakaminen kärsii, jos vuorovaikutus siirtyy kokonaan ruudulle. Yksi vastaaja tiivisti: ”Kasvokkain kohtaamiset ja käytäväkeskustelut ovat arvokkaita ja tärkeitä tuloksen tekemisen välineitä.”

Kun rajat, yhteys ja luottamus ovat kunnossa, etäpäivä voi olla palauttava.

Yhteishenki syntyy kohtaamisissa

Flow-tilaan pääseminen jakoi kokemuksia. Useat vastaajat kokivat, että etänä keskeytyksiä on vähemmän ja keskittyminen helpompaa. Toisille taas luovuus syntyy vain yhdessä: ”Jos pitää ideoida, menen mieluummin toimistolle muiden kanssa.” Etä- ja lähityön tasapaino näyttääkin olevan työhyvinvoinnin ytimessä – ei joko–tai, vaan sekä–että.

Vaikka etätyö tuo vapautta, moni muistutti yhteisten lähipäivien merkityksestä. ”Lähipäivät tulee hyödyntää oikealla tavalla – ei niin, että tullaan toimistolle istumaan luurit päässä.” Kasvokkain vietetty aika rakentaa luottamusta ja yhteishenkeä, joita Teams ei yksin pysty ylläpitämään. Parhaimmillaan etä- ja lähityö täydentävät toisiaan: etänä keskitytään, yhdessä kohdataan.

Pelisäännöt tukevat jaksamista

Työhyvinvointi etätyössä ei synny itsestään, vaan yhteisestä päätöksestä pitää siitä huolta. Yhteiset pelisäännöt eivät tarkoita tiukkaa ohjeistusta, vaan selkeyttä ja rytmiä, joka tukee jaksamista. Kun rajat, yhteys ja luottamus ovat kunnossa, etäpäivä voi olla palauttava, ei kuormittava.

Etätyö on tullut jäädäkseen, mutta hyvinvointi vaatii edelleen pysähtymistä, keskustelua ja yhdessä sovittuja tapoja tehdä työtä.

Kuva: Teija Järvenpää

Ilona Lehtonen
Porin Nuorkauppakamari, JAB
Terveyden edistämisen asiantuntija

Junior Advisory Board (JAB) on Satakunnan kauppakamarin, Porin Nuorkauppakamarin ja Kankaanpään Nuorkauppakamarin yhteistyömalli, jossa alle 40-vuotiaat eri alojen asiantuntija- ja johtotehtävissä toimivat nuorkauppakamarilaiset tuovat nuorten äänen kuuluviin kauppakamarin toiminnassa.

Kuva: **Aki Pohjanlehto**

15 kuukautta irti arjesta

Lanka ja Muovi Oy:n toimitusjohtaja Aki Pohjanlehto toteutti unelmansa ja lähti 15 kuukauden reppureissulle ympäri maailmaa. Matka opetti, että johtajakin voi olla poissa ja yritys silti kukoistaa.

Kun Aki Pohjanlehto pakkasi reppunsa helmikuussa 2024, takana oli kuukausien valmistelu. Edessä oli 15 kuukauden maailmanympärysmatka vaimon kanssa, unelma, joka oli elänyt ajatuksissa jo vuosia.

– Olimme nähneet matkoillamme paljon reissaajia, joilla ei ollut paluulippua. Aloimme vitsailla, että olemme väärällä puolella pöytää, Pohjanlehto kertoo.

Kun maailma alkoi avautua koronavuosien jälkeen, pari päätti toteuttaa haaveensa. Johtajana irtautuminen yrityksestä yli vuodeksi vaati kuitenkin rohkeutta.

– Sitä helposti kuvittelee olevansa korvaamaton. Kun antaa ihmisille vastuuta ja luottamusta, he kasvavat sen mukana.

Luottamus on vahvin johtamisen muoto

Lanka ja Muovi Oy on kolmannen polven perheyritys, joka täytti tänä vuonna 70 vuotta. Pohjanlehto on johtanut yritystä vuodesta 2013 ja näkee pitkän historian tuoneen vakautta myös haastavina aikoina.

– Meillä on hyvä tasapaino perinteiden ja uudistumisen välillä. Digitalisaatio ja verkkokauppa ovat tuoneet uusia mahdollisuuksia, ja Amazonin kautta myymme nyt tuotteita Eurooppaan.

Matkan ajaksi hänen tehtäviinsä oli nimetty sijainen, jonka kanssa yhteyttä pidettiin Teamsin välityksellä muutaman viikon välein.

– Tämä reissu osoitti, että kun tiimi on sitoutunut ja osaava, johtaja ei ole sen tärkein osa. Se on todellinen vahvuus.

Etäisyyden myötä löytyi perspektiivi

Matka kulki Japanin lasketteluринteiltä Tyynenmeren paratiisisaarille, Keski-Aasian vuoristoihin ja lopulta seitsemäksi kuukaudeksi Afrikan mantereelle.

– Siellä huomasi, miten pienistä asioista me Euroopassa välillä murehdimme. Suhteellisuudentaju kasvoi, Pohjanlehto pohtii.

15 kuukauden tauko työarjesta lisäsi myös käsitystä hyvinvoinnin ja palautumisen tärkeydestä.

– Urheilu, luonto ja terveelliset elämäntavat ovat aina olleet minulle tärkeitä. Reissu vahvisti, että niistä kannattaa pitää kiinni kiireenkin keskellä.

Paluu arkeen vaati hetken totuttelua, mutta yritys oli mennyt siihen suuntaan kuin pitikin, ja johtajaa odotti entistä vahvempi tiimi.

– Johtajan tehtävä on mahdollistaa muiden onnistuminen. Kun organisaatio toimii ilman sinua, olet itse onnistunut.

Maailmalla mieli avartuu

Kun Aki Pohjanlehto lähti yli vuodeksi maailmalle, mukaan tarttui paljon enemmän kuin uusia maisemia. Matka opetti, että useimmat esteet ovat ihmisen omassa päässä ja että rohkeus aloittaa vie yllättävän pitkälle.

Kuva: **Aki Pohjanlehto**

Luottamus kantaa

Yrityksen todellinen vahvuus mitataan siinä, miten se toimii, kun johtaja ei ole paikalla. Kun vastuu ja osaaminen on jaettu oikein, arki rullaa, vaikka johtaja olisi toisella puolella maapalloa. Todellinen luottamus näkyy siinä, ettei kaikkea tarvitse kontrolloida.

Kuva: **Aki Pohjanlehto**

Etäisyys selkeyttää

Suhteellisuudentaju kasvaa, kun katsoo maailmaa kauempaa. Kun näkee, miten eri tavoin ihmiset elävät ja ajattelevat, pienetkin arjen murheet asettuvat uusiin mittasuhteisiin. Etäisyys tuo kykyä nähdä olennainen myös työelämässä.

Kuva: **Aki Pohjanlehto**

Muutos mahdollistaa

Mikään unelma ei toteudu itsestään, mutta kaikki on mahdollista. Jokainen iso muutos alkaa pienestä liikkeestä. Se, mikä ensin tuntuu riskiltä, voikin osoittautua elämän parhaaksi investoinniksi, olipa kyse työstä, yrityksestä tai unelmasta, jota on siirtänyt tulevaisuuteen.

Kuva: **Aki Pohjanlehto**

”Joskus suurin kasvu tapahtuu ihmisissä silloin, kun uskaltaa luottaa siihen, että kaikki sujuu ilman minuakin.”

Koulutustärpit

- **Kriisistä kriisiin – miten pärjätä ja kasvaa vaikeina aikoina**
  10.12.2025
- **Ennakkoperintä 2026**
  11.12.2025
- **Kansainvälisen arvonlisäverotuksen ajankohtaispäivä**
  11.12.2025
- **EU:n pakotteet, niiden kiertämisyritysten tunnistaminen ja kaksikäyttötuotteiden valvonta**
  11.12.2025
- **Verouudistukset 2026**
  18.12.2025
- **Yritysvastuulainsäädännön muutokset ja vaikutukset pk-yrityksiin**
  21.1.2026
- **Palkka-avoimuus ja tasa-arvolain vaatimukset sekä raportointi tulorekisteriin**
  27.1.2026
- **Muista nämä rekrytoinnissa – ajankohtaiset lakimuutokset ja muut tärkeät kuviot**
  5.2.2026
- **EU:n vapaakauppasopimukset ja tuotteen alkuperän määräytyminen**
  5.2.2026
- **VSME – Kestävyystietojen raportointi**
  12.2.2026
- **ViDA – Arvonlisäverotuksen digiloikka**
  26.2.2026

”Pidä itsesi ajan tasalla – opi uutta ja vahvista osaamistasi!”

Katso kaikki koulutukset ja tapahtumat
satakunnankauppakamari.fi > Tapahtumat

HHJ
HYVÄKSYTTY HALLITUKSEN JÄSEN®

HALLITUS PARTNERIT

SATAKUNNAN KAUPPAKAMARI

Hyvin toimiva hallitus pelaa yhteistä tavoitetta kohti!

Hyväksytty hallituksen jäsen (HHJ)-kurssi soveltuu hallitustyöskentelyn aktivoimiseen ja kehittämiseen. Se sopii hallitustyötä jo tekeville sekä sitä harkitseville. Kurssi auttaa myös yrittäjiä sekä yritysjohtajia hyödyntämään hallitustyöskentelyä entistä paremmin. Kurssilla käsitellään hallituksen kokoonpano, rooli, vastuut, riskienhallinta ja työmuodot (raportointi, strategiatyö, palkitsemisjärjestelmät jne.) erityisesti pk-yrityksen näkökulmasta ja vahvasti käytäntöön soveltaen yritysesimerkkien kautta.

Tulossa myös:

Seuraava kurssi:

HYVÄKSYTTY HALLITUKSEN JÄSEN (HHJ) - kurssi, kevät 2026

ti 3.3. I ke 11.3. I ke 18.3. I ke 25.3. (ryhmätyö) I ti 31.3.2026
Satakunnan kauppakamarin tapahtuma-aula, Valtakatu 6, Pori

HHJ 20 – HYVÄKSYTTY HALLITUKSEN JÄSEN – VUODESTA 2005

satakunnankauppakamari.fi > Tapahtumat
Ilmoittautuminen kaikkiin vuoden 2026 kursseihin on jo auki!

hhj.fi

HHJ
HYVÄKSYTTY HALLITUKSEN JÄSEN®

Keväällä 2026:

HHJ Puheenjohtajakurssi

ke 20.5.2026 I to 21.5.2026
Rauma

Pk-yrityksen hallituksen puheenjohtajakurssilla käsitellään hallituksen johtamista ja ryhmädynamiikkaa. Puheenjohtajan tulisi toimia vastaavasti kuten orkesterinjohtaja tai luotsi. Hänellä tulee olla kyky kehittää hallitusosaamista, niin omaansa kuin hallituksen jäsenten. Kurssilla luodaan pohja pk-yritysten hallituksen puheenjohtajan käytännön työlle.

satakunnankauppakamari.fi > Tapahtumat
Ilmoittautuminen on auki!

SATAKUNNAN KAUPPAKAMARIN SÄÄNTÖMÄÄRÄINEN SYYSKOKOUS

& Kasvun ReStart - Satakunnan eväät nousukauteen

ke 10.12.2025, klo 8:30-11:00

Suomen talous tarvitsee mäkilähdön. Satakunnassa haluamme varmistaa, että yrityksemme kehittyvät kärkijoukoissa ja kiritämme muutakin maata kasvamaan.

Elinkeinoelämän keskusliitto ja Satakunnan kauppakamari kutsuvat alueen yritysedustajat, vaikuttajat ja elinvoiman rakentajat koolle hakemaan entistä vahvempia talouskasvun avaimia.

satakunnankauppakamari.fi > Tapahtumat

KAUPPAKAMARIN VEROPÄIVÄ, VERKKOKOULUTUS

ke 10.12.2025,
klo 9:00-16:00

Kauppakamarin veropäivä on vuosittainen taloushallinnon ammattilaisten ja yrittäjien ajankohtaistapahtuma, joka tarjoaa keskeiset lakimuutokset ja -uudistukset sekä muut ajankohtaiset tilinpäätös- ja veroasiat tiiviinä, käytännönläheisenä pakettina.

satakunnankauppakamari.fi > Tapahtumat

Varmista näkyvyys

Vuoden parhaat ilmoitus- ja yhteistyöpaikat varataan nyt.

Mitä kerrottavaa teillä on kauppakamarin verkostolle?

Jarkko avaa mahdollisuuksia mielellään:
jarkko.huhtala@satakunnankauppakamari.fi.

Asiantuntijat apunasi – kysy neuvoa veloituksetta

Olethan huomannut, että voit jäsenenä hyödyntää Satakunnan kauppakamarin mahdollistamaa neuvontapalvelua?

Asiantuntijat ja lakimiehet vastaavat kysymyksiisi liittyen mm. verotus-, talous-, työsuhde-, yhtiöoikeus- ja kansainvälisiin asioihin. Vuositasolla vastataan jopa yli 8000 kysymykseen. Palvelun tuottaa Helsingin seudun kauppakamari.

Lisätietoja:
satakunnankauppakamari.fi > Palvelut > Neuvonta ja tieto

KPMG

Luodaan kestävää menestystä yhdessä

KPMG Oy Ab
Gallen-Kallelankatu 8, Pori
P: 020 760 3000
E: pori@kpmg.fi

Tilintarkastus
Vero- ja lakipalvelut
Liikkeenjohdon konsultointi
Yritys- ja rakennejärjestelyt

Q & A asiantuntijalta

KYSYMYS: Miksi työelämässä on tärkeää kiinnittää huomioita ravitsemukseen?

VASTAUS: Ravitsemus vaikuttaa työntekijän työkykyyn ja hyvinvointiin sekä pitkällä aikavälillä että päivittäin. Terveyttä edistävällä ruokavaliolla voidaan ennaltaehkäistä ja hoitaa sairauksia, ja vahvistaa työikäisten terveyttä ja toimintakykyä. Monipuolinen ravinto tukee aivojen terveyttä, kognitiota ja mielen hyvinvointia. Työpäivän aikana ravitsemus on kuin moottorin polttoaine: sen laatu ja määrä ratkaisevat, kulkeeko kone tasaisesti vai nykien.

Kansalliset ravitsemussuositukset antavat mallin tutkittuun tietoon perustuvasta terveyttä ja työkykyä edistävästä ruokavaliosta. Se sisältää runsaasti ja monipuolisesti täysjyväviljavalmisteita, kasviksia, marjoja ja hedelmiä sekä palkokasveja ja kalaa, pehmeitä rasvoja sekä kohtuullisesti rasvattomia tai vähärasvaisia maitovalmisteita. Riittävä juominen tukee jaksamista ja keskittymistä, sillä pienikin nestehukka voi aiheuttaa työpäivän aikaista ”aivosumua”.

Säännöllinen ateriarytmi pitää yllä vireystilaa, auttaa kehoa säätelemään nälkää ja kylläisyyttä sekä vähentää napostelua. Kun syö 3–5 tunnin välein ja hyödyntää lautasmallia aterian koostamisessa, annoskoot pysyvät sopivina ja vireystila hyvänä läpi työpäivän. Se tarkoittaa noin 4–6 ateriaa päivässä: aamiainen, lounas, päivällinen, iltapala sekä 1–2 välipalaa.

Myös työyhteisön ja työnantajien näkökulmasta ravitsemukseen panostaminen on kannattavaa. Työpaikkaruokailun laatu, ruokataukojen mahdollistaminen ja hyvät ruokailutilat ovat keinoja tukea henkilöstön työkykyä sekä hyvinvointia. Ruokatauko ei ole pelkkä tankkaus, vaan hetki palautua ja vahvistaa työyhteisön sosiaalisuutta.

Lisää aiheesta: **ravi.samk.fi**

Susanna Kunvik
erikoistutkija,
elintarviketieteiden tohtori, Satakunnan ammattikorkeakoulu

Kuva: **Lotta-Emilia Hakkarainen**

#MeidänKauppakamari

Kauppakamarin hallituksen ja valiokuntien puheenjohtajien kokoontumisessa syttyi uusia kipinöitä ja rohkeita näkemyksiä Satakunnan tulevaisuudesta.

Tätä porukkaa ei pieni sade haitannut. Satakunnan kauppakamarin hallitus ja valiokuntien puheenjohtajistot viettivät ValiokuntaCamp-iltapäivän jakaen ajatuksia johtajalta johtajalle ja samalla miettien muutosvoimia, joiden kautta Satakunnan tulevaisuus rakentuu.

Puheenjohtaja Pekka Saariluoma sytytti tulen. Illalla Pekka kiteytti, että päivästä jäi mieleen kommentti ”Porissa ja Satakunnassa on nyt momentum. Bensaa liekkeihin!” Sitä ei tosin tarvittu tässä hommassa.

Tuli on hypnotisoiva elementti, minkä ääressä voi vaihtaa ajatuksia. Joissakin kohtaamisissa syntyy vihje tulevasta. Tällä kertaa todettiin, että satakuntalaisille on tärkeää kyky voittaa. Nyt ei pidä säästellä, vaan mennä, ratkaista ja menestyä.

Pieni seikkailu on aina paikallaan. Henri Kiuru vetää Kokemäki-Huittisten paikallisvaliokuntaa ja heittäytyi mukaan pohdintoihin piinkovalla osaamisella ja kyseenalaisti loistavasti juuri oikeita juttuja.

Satakuntalaisten kansanedustajien puheenjohtaja Mari Kaunistola pyysi Satakunnan ja Rauman kauppakamareilta yhteistilaisuutta Keskuskauppakamarissa, mikä osoittautui tosi hyväksi ajatukseksi. Lokakuisessa tapaamisessa vaihdoimme ajatuksia yhdessä Keskuskauppakamarin toimitusjohtaja Juho Romakkaniemen, kansanedustajien ryhmän ja meidän puheenjohtajien ja toimitusjohtajien kesken. Iloitsimme muun muassa työllisyyden kääntymisestä kasvuun yksityisellä sektorilla.

Aina pitää asioita tehdä ensimmäisen kerran. Niin tapahtui, kun kauppakamarilla järjestettiin ihka ensimmäisen kerran kirjan julkistamistilaisuus. JP Jakosen uusin teos *Kestävä henkinen kehitys* antaa ajattelun työkaluja henkiseen huoltovarmuuteen. Omistuskirjoituksia jonotettiin, kuten kunnon julkkareissa. Vahva suositus!

SATAKUNNAN KAUPPAKAMARI

Valtakatu 6, 28100 Pori
SATAKUNNANKAUPPAKAMARI.FI

TOIMITUSJOHTAJA
Minna Nore
Vaikuttaminen, verkostot ja yhteistyö
Puh. 044 710 5364
minna.nore@satakunnankauppakamari.fi

YHTEYSKOORDINAATTORI
Jarkko Huhtala
Valiokunnat, kauppakamarimedia ja jäsenasiat
Puh. 044 967 0993
jarkko.huhtala@satakunnankauppakamari.fi

PALVELUKOORDINAATTORI
Sanna Leppänen
Tapahtumat, HHJ, Hallituspartneriyhteys, viestintä ja vientiasiakirjat
Puh. 044 348 2029
sanna.leppanen@satakunnankauppakamari.fi

OSAAMISKOORDINAATTORI
Laura Koivisto
Satakunta Business Campus (SBC) ja oppilaitosyhteistyö
Puh. 050 558 6780
laura.koivisto@satakunnankauppakamari.fi

Liity jäseneksi

Voit liittyä Satakunnan kauppakamarin jäsenverkostoon verkkosivuillamme **SATAKUNNANKAUPPAKAMARI.FI** kohdassa **JÄSENYYS**.

Otamme yhteyttä heti, kun viestisi on saapunut.

Tekijöille ja suunnannäyttäjille

Kauppakamarissa kuulut verkostoon, jossa vuorovaikutat luontevasti kollegoidesi kanssa, solmit kiinnostavia kontakteja ja vaikutat elinkeinoelämän toimintaedellytyksiin yhdessä muiden yritysjohtajien kanssa. Olet mukana joukossa, joka uskoo tulevaisuuteen, ajattelee isosti ja kehittää jatkuvasti osaamistaan.

satakunnankauppakamari.fi

SATAKUNNAN
KAUPPAKAMARI