

# KAUPPA KAMARI

**TEEMA**

**Osaaminen ja  
johtaminen**

Muutos edellyttää  
strategista yhteistyötä,  
s. 18

## RIKKAUTENA MONIMUOTOISUUS

Enersensen Jussi Holopainen tietää, että moniulotteinen osaaminen ja eri  
näkökantojen huomioiminen johtaa parempiin päätöksiin, s. 10

# Olemme kynnyksellä!

Lentoliikenteen palvelumallien uudistuminen ja uudet teknologiaratkaisut vievät vääjäämättä suuntaan, jossa liikutaan yhä joustavammin ja ympäristöystävällisemmin, silloin kun siihen on aito tarve.

Haluamme osaltamme pitää Satakunnan jatkossakin näkyvissä lentoliikenteen kartalla. Näin elinkeinoelämä voi operoida tehokkaasti, henkilöt tehdä työtä monimuotoisesti ja matkailijat ja kokousväki saapua Satakuntaan.

Olemme mukana kaupunkien ja kuntien kanssa mahdollistamassa lentoliikennettä sekä yhteyden käyttäjinä että myös tukijan roolissa.



Ahlström Kiinteistöt Oy  
Aurubis Finland Oy  
Boliden Harjavalta  
Brand ID Oy  
Cimcorp Oy  
Enersense International Oyj  
Luvata Pori Oy  
LähiTapiola Länsi-Suomi  
Länsi-Suomen Osuuspankki  
NorNickel Harjavalta  
Satakunnan kauppakamari  
Satakunnan Osuuskauppa

# Osaajien liikehdintä

## – alakohtaiset tekijäpulat uuden normaalin haasteena

Maailmanmullistukset heijastuvat suoraan työntekijäpulaan, kun töitä etsitään sieltä, missä niitä on. Miten tähän haasteeseen vastataan ja miten yritysten tulisi suhtautua osaajiinsa?

**Osaajien liikehdintä** on luonnollinen osa dynaamista työmarkkinaa. Kun työmahdollisuudet hiipuvat, ovat osaajat valmiita siirtymään sinne, missä töitä on. Tämä liikehdintä korostui erityisesti koronapandemian aikaan, etenkin nuoren sukupolven keskuudessa.

**Majoitus- ja ravintolatoiminta** oli yksi pandemian kärsijöistä. Rajoitusten myötä ala hiipui, jolloin monet tekijät joutuivat hakeutumaan toisille aloille. Kun rajoitukset purettiin ja luottamus palautui, huomattiin osaajapulan iskeneen kovaa. Vanhat tekijät eivät välttämättä palanneet, ja uusien rekrytointi oli – ja on edelleen – haasteellista.

**Rakennusala** on pysynyt Satakunnassa suhteellisen vakaana, mutta alalla on näköpiirissä omat isot haasteensa, kun nostokurkia on näkynyt alueella selvästi aiempaa vähemmän. Moni osaaja on eläköitymässä, ja uutta sukupolvea eivät välttämättä houkuta samat seikat kuin edellisiä. Kysyntä ja tarjonta eivät kohtaa, ja jo orastanut osaajapula saattaa iskeä alalle voimakkaasti seuraavan noususuhdanteen alkaessa.

**Osaajien liikehdintä** on monimutkainen ilmiö. Se ei ole vain reaktio talouden heilahteluihin vaan myös sukupolvien välisiin arvomuutoksiin ja toimialojen imagoon. Jotkut alat saattavat kärsiä tekijäpulasta juuri siksi, että ne eivät vedä puoleensa nuorta sukupolvea. Jokainen yritys pystyy kuitenkin vaikuttamaan omaan houkuttelevuuteensa työnantajana alasta riippumatta.

**Yritysten tulevaisuuden** määrittää niiden suhtautuminen osaajiinsa. Tekijät hakevat yhä enemmän työhönsä merkityksellisyyttä, hyvää työyhteisöä ja joustavuutta sekä hyvää ja reilua johtamista. Palkka ja työnantajan velvollisuuksien täyttäminen ei enää riitä. On panostettava osaajien kehittämiseen, hyvinvointiin ja sitouttamiseen. Vain siten yritykset voivat varmistua, että seuraavan muutoksen iskiessä niillä on riittävästi osaajia vastaamassa haasteeseen.

**Tulevaisuuden työmarkkinat** vaativat sopeutumista, ennakoimista ja inhimilliseen pääomaan panostamista. Se investointi kannattaa tehdä nyt ennen kuin tekijäpulasta tulee krooninen ongelma.



Kuva: Jenni Kivimäki

**Jari Nokkonen**  
toimitusjohtaja  
Talent Center

**Yritysten  
tulevaisuuden  
määrittää niiden  
suhtautuminen  
osaajiinsa.**





# SATAKUNNAN KAUPPAKAMARI

**SATAKUNNANKAUPPAKAMARI.FI**

## **PÄÄTOIMITTAJA**

Minna Nore

## **JULKAISIJA**

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

## **TUOTTAJA**

Kristiina Kortelainen, Kumppania Oy  
kumppania.fi

## **TOIMITUSKUNTA**

Juha Harttunen  
Juha Heljakka  
Kari Karpale  
Minna Nore  
Leena Roskala

## **TOIMITUS**

Pia Hirvonen  
Jenna Kainulainen  
Eveliina Sillanpää  
Laura Telin  
Outi Tulijoki  
Karla Viitala  
Kauppakamarin henkilökunta

## **TAITTO**

Kumppania Oy

## **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**

anna.sillanpaa@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.



## **Mitä pidät lehden sisällöistä?**

**Anna  
palautetta  
verkossa!**

# SATAKUNNAN KAUPPAKAMARI 04/2023

Lehden sisällöt verkossa:

[satakunnankauppakamarimedia.fi](https://satakunnankauppakamarimedia.fi)

6

## Katsaus

Muutos tehdään yhdessä

9

## Johtamisfilosofia

Yhteistyössä on voimaa

10

## Satakunta

Arvot luotsaavat maailman mutkissa

14

## Henkilö

Sanna Suvanto-Harsaae

18

## Teema

Kehityskatse kauemmas horisonttiin

23

## Kolumni

Palkkaa minut hommiin!



Kuva: Veera Korhonen

10



Kuva: Kilimanjaron seikkailuporukan kotialbumit

24

24

## Lifestyle

Seikkailu äärirajoille

26

## Kalenteri

Kevään HHJ- ja HHJ-puheenjohtajakurssit julkaistu

28

## Satakunnasta palvelen

Osuuskunta Satamaito

25

## Q & A asiantuntijalta

Mitä on huomioitava alihankintasopimuksessa riskien hallitsemiseksi?

26

## #MeidänKauppakamari

Tapahtumista ja tilaisuuksista valoa syksyn pimeisiin kuukausiin.



Kankaanpään Workerin toimistovahvuudessa työskentelevät Matleena Haapala sylissänsä toimistokoiraa Lempiä, tuolissa istuva Lauri Lehtinen, Liisa Saimala ja Petri Syrjätie.

# Muutos tehdään yhdessä

Kankaanpäässä kansainvälisten työntekijöiden tarjonta ja työvoiman tarve ovat kohdanneet oivallisesti. Taustalla on paikallisten organisaatioiden muodostama ainutlaatuinen yhteistyömalli.

**Työvoimapula on** suuri lähes kaikilla aloilla, ja työmarkkinoilta poistuu enemmän tekijöitä kuin tilalle tulee uusia. Kankaanpäässä paikalliset organisaatiot on saatu yhteisvoimin tukemaan Ukrainasta muuttaneiden työllistymistä ja integroitumista yhteiskuntaan. Organisaattorina operaatiossa on toiminut henkilöstöpalveluyritys Workerin paikallinen toimipiste ja sen henkilökunta.

– Tajusimme nopeasti, että emme pysty yksin kääntämään pakolaistilannetta kaikkien osapuolten edun mukaiseksi. Talkoisiin lähtivät kanssamme Kankaanpään kaupunki, työvoimatoimisto, paikalliset oppilaitokset ja yrittä-

jät sekä vastaanottokeskus, kertoo Workerin toimitusjohtaja **Petri Syrjätie**.

## ”Kankaanpää-malli”

Yhteistyömallilla toteutettua integraatiotoimintaa on takana nyt pari vuotta, ja yli 100 kansainvälistä työntekijää on onnistuneesti saatettu työnteon pariin. Kankaanpää-malliksi nimetty yhteistoimintamalli on herättänyt kiinnostusta eduskunnassa saakka.

Jokaisella toimijalla on ketjussa oma tärkeä rooli. Worker tutustuu kansainväliseen työvoimaan, heidän taustoihinsa ja tarpeisiinsa, ja vie ehdotukset yhteisen edun mukaisista ratkaisuista kaupungille ja »

## Worker

- Perustettu vuonna 2017 Tampereella.
- Kotimainen henkilöstöpalvelualan yritys, joka tarjoaa rekrytointiratkaisuja yrityksille ja toimii työnantajana ja kouluttajana työntekijöille.
- Työllistää yli 60 toimihenkilöä.

## Ratkaisut löytyvät kyllä, kunhan löytyy rohkeutta.



Kuva: Jeanine Muujima

Worker auttaa työnantajia ja kansainvälistä työvoimaa kohtaamaan.

- » muille mukana oleville organisaatioille. Kaikki tekevät, minkä voivat.
  - Kansainvälisten tekijöiden lapsille on järjestetty päivähoitopaikkoja, jotta vanhempi pääsee töihin, ja paikalliset oppilaitokset ovat

muokanneet koulutuslinjojaan kansainvälisille opiskelijoille sopiviksi. Konkreettinen ongelmanratkaisu vie asioita eteenpäin, Syrjätie tietää.

Syrjätie muistuttaa, että tarvitaan myös realistinen yhteisymmärrys kokonaiskuvasta, jotta odotukset ja todellisuus voivat kohdata.

– Ajatusmalli ei voi olla sellainen, että kansainvälinen väestö tuo mukanaan pelkkää hyvää. Kaikilla asioilla on kääntöpuoli, mutta oikea-aikainen apu ja tuki ratkaisevat sen, kumpaan suuntaan vaakakuppi lopulta kallistuu.

### Lisäarvoa kansainvälisestä osaamisesta

Kansainvälisen työvoiman työllistymisessä on tunnistettava työntekijöiden todellinen osaaminen ja synnyttävä luottamus osapuolten välille.

– Työntekijät pitää saada kertomaan itsestään ja osaamisestaan rehellisesti, jotta työt löytävät tekiänsä. Lisäksi pätevyyttä pitäisi vielä paremmin pystyä mittaamaan muutenkin kuin vertaamalla koulutuspapereita Suomen standardeihin, mikäli halutaan löytää alojen huippuasiantuntijoita, Syrjätie pohtii.

Syrjätie ei näe, että on olemassa yhtään alaa, jolla kansainvälisistä osaajista ei olisi avuksi. Ratkaisut löytyvät kyllä, kunhan löytyy rohkeutta.

– On tärkeää, että koko työyhteisö sitoutetaan tilanteeseen osallistamalla. Tilanne vaatii molemmilta osapuolilta sopeutumista ja vastavuoroisuutta. Kun muutos viedään läpi yhdessä tehden eikä väkisin, päästään kokemuksen mukaan parhaaseen lopputulokseen.

## Kotouttamistyöllä kasvua

Kankaanpäässä on tehty vaikuttavaa yhteistyötä paikkakunnan vastaanottokeskuksen, TE-palvelujen, oppilaitosten ja yritysten välillä kansainvälisten asukkaiden saattamiseksi koulutuksen ja työn piiriin.

– Näen, että monialainen yhteistyö on onnistumisen avain tämänkaltaisissa seudullisissa ja maakunnallisissa hankkeissa, pohjaa Kankaanpään kaupunginjohtaja **Mika Hatanpää**.

Kankaanpäähän saapuneista yli 400 tilapäisen suojelun statuksella olevasta lähes joka neljäs on nyt työssä tai oppisopimuskoulutuksessa. Kankaanpään kaupunki on tunnistanut sekä paikallisten yritysten työvoimatarpeita että kan-

sainvälisten asukkaiden tarpeita ja auttanut asioiden kohtaamista.

– Riittävä suomen kielen taito on monella alalla edellytys työllistytäkseen, siksi päätimme lisätä määrärahoja sen opetukseen.

Kankaanpää on myös kehittänyt kansainvälisten asukkaiden kotoutumisen palveluita, esimerkiksi palkannut asiantuntijan koordinoimaan prosesseja. Tavoitteena on alueen yhteinen etu.

– Integraatiotyössä onnistumisen lisää pitovoimaa, turvaa työvoiman saatavuutta ja alueen elinvoiman lisääntymistä. Näillä asioilla taas on suora vaikutus alueen talouskasvuun ja kilpailukykyyn, muistuttaa Hatanpää.



Mika Hatanpää.

**Tavoitteena on koko kaupungin ja kaikkien sen asukkaiden yhteinen etu.**



## PORI-HELSINKI-PORI

# Kymmenen kertaa viikossa

Aikainen aamulento maanantaista keskiviikkoon vie sinut Helsinkiin ja siitä Finnairin jatkolennoilla saumattomasti eteenpäin. Ja jos ostat lippusi Finnairilta, myös laukkusi siirtyvät lennolta toiselle.

Varaa lentosi ilman palvelumaksua osoitteesta **karhu.aero** tai osoitteesta **finnair.fi**, jos matkaasi sisältyy jatkolento Helsingistä Finnairilla.

### Asiakaspalvelu:

**0600 92099** (1,93 €/min + pvm/mpm)

**asiakaspalvelu@karhu.aero**



**KARHU.AERO**

### MA-KE

|                 |             |        |
|-----------------|-------------|--------|
| PORI → HELSINKI | 06:00-06:45 | BPS690 |
| HELSINKI → PORI | 08:05-08:50 | BPS691 |
| PORI → HELSINKI | 14:00-14:45 | BPS694 |
| HELSINKI → PORI | 17:45-18:30 | BPS695 |

### TO

|                 |             |        |
|-----------------|-------------|--------|
| PORI → HELSINKI | 08:00-08:45 | BPS692 |
| HELSINKI → PORI | 09:15-10:00 | BPS693 |
| PORI → HELSINKI | 14:00-14:45 | BPS694 |
| HELSINKI → PORI | 17:45-18:30 | BPS695 |
| PORI → HELSINKI | 19:30-20:15 | BPS696 |
| HELSINKI → PORI | 23:55-00:40 | BPS699 |

### PE

|                 |             |        |
|-----------------|-------------|--------|
| PORI → HELSINKI | 14:00-14:45 | BPS694 |
| HELSINKI → PORI | 17:45-18:30 | BPS695 |

Lennon hinta sisältää matkustajamaksut ja verot, yhden ruumaan menevän matkatavaran sekä tarjoilun koneessa. Pidätämme oikeuden hinnanmuutoksiin.

Tarkista poikkeukset ja mahdolliset muutokset varausjärjestelmästä.

Yhteistyössä

**FINNAIR**



# Yhteistyössä on voimaa

WinNovan toimitusjohtaja Juha Miikkulainen tietää, että yhteistyöllä päästään kohti tavoitteita. Kiihtyvä muutosvauhti vaatii uudenlaista osaamista ja osaajien yhdistämistä.

**Juha Miikkulainen** on uransa aikana päässyt tekemään kasvua ja kehitystä niin startupien kuin Nokian kaltaisten isojen yritysten kanssa. Uralle on mahtunut Suomen isoimman jazzfestivaalin muutosjohtamista ja kansainvälisiä toimia Business Finlandin palveluksessa muun muassa Kaakkois-Aasiassa, Afrikassa ja Lähi-idässä.

– Kaikessa tekemisessä olen aina uskonut yhteistyön voimaan, joka sattuu olemaan myös yksi WinNovan arvoista. On hienoa olla mukana kehittämässä satakuntalaista koulutusorganisaatiota ja osaamista. Yhdessä voimme vahvistaa maakunnan mahdollisuuksia kehittyä ja kasvaa edelleen, Miikkulainen toteaa.

Osaaminen on tärkein pääomamme – niin yksilötasolla, organisaatioissa kuin koko alueella. Sen jatkuva kehittäminen vaatii välittömiä toimia ja tulevaisuuden ennakoitokykyä.

– Kauppakamari on tärkeä linkki elinkeinoelämän ja koulutusorganisaation välillä. Jatkuva vuoropuhelu takaa ajantasaisen tiedon yritysten tarpeista. Toki teemme tutkintojenkin osalta tiivistä yhteistyötä työelämän kanssa.

Satakunnassa yhteistyö oppilaitosten, kehittäjäorganisaatioiden, maakuntaliiton ja kuntien kanssa on hyvällä tolalla. Kiihtyvä muutosvauhti haastaa kaikkia kehittymään ja reagoimaan muutoksiin entistä nopeammin.

## Kolmen T:n taktiikalla

Teknologian lisäksi vihreä siirtymä ja kestävä kehitys teemat muuttavat osaamistarvetta. Myös suhdannevaihtelut muuttavat tarpeita, jopa pakottavat muutoksiin. Oppilaitosten on reagoitava nopeasti ja tarjottava täsmäkoulutuksia.

– Teknologia tuo tulevaisuudessa entistä enemmän hyötyä. Tekoäly helpottaa ja nopeuttaa prosesseja, etsii puolestamme virheitä ja tietoa, antaa vinkkejä ja ideoita sekä automatisoi rutiineja. On osattava hyödyntää teknologiaa niin, että se vapauttaa ihmisten aikaa johonkin arvokkaampaan.

Johtajana Miikkulainen luottaa kolmen T:n voimaan. Teknologia voisi olla niistä neljäs.

– Tiimi, talous ja tahtotila. Ihmisten välisessä vuorovaikutuksessa on valtavasti voimaa. Tiimeissä on kokemusta ja osaamista, joilla ruokimme toisiamme. Tasapainoinen talous luo edellytykset toiminnalle ja kehitykselle. Talousjohtamisen merkitys on suuri, vaikkei se ole aina helppoa. Yhteiseen tahtotilaan sitoutuminen helpottaa strategian jalkauttamista ja mahdollistaa tavoitteiden saavuttamisen.



Kuva: WinNova / Kirsi Petäjämäki

## Juha Miikkulainen

### Koulutus

Ekonomi

### Johtamisessa tärkeintä

Tiimi, talous ja tahtotila.

### Merkittävin askel uralla

Näitä on paljon.

Hienointa on ollut, että olen päässyt näkemään alkupäässä digitalisaation mahdollisuudet ja saanut olla mukana tekemässä kasvua sekä kehitystä monissa eri organisaatioissa ja kulttuureissa.

### Motto

Yhteistyössä on voimaa!



Jussi Holopainen peräänkuuluttaa päätöksenteossa kykyyn, avoimuuteen ja jatkuvaan oppimiseen tähtäävää osaamista.

# Arvot luotsaavat maailman mutkissa

Kun maailma on monimutkainen ja haasteet globaaleja, Enersense hakee ilmassa oleviin kysymyksiin vastauksia arvoistaan. Vihreä siirtymä ja tekoäly ruokkivat uteliaisuutta vastuullisen kasvun matkalla.

**Enersense näkee** itsensä vihreän siirtymän mahdollistajana. Enersensen strategisena tavoitteena on laajentua energia-alan palveluyrityksestä päästöttömän energian tuottajaksi ja keskeiseksi vihreän energian yhtiöksi.

– Meillä on entuudestaan paljon sähköön, tuulivoimalaturbiineihin ja mekaniikkaan liittyvää osaamista. Silti kokonaisuudessa moni asia menee uuteen asentoon esimerkiksi vihreän vedyn, akkujen, energian siirtämisen ja varastoinnin sekä tekoälyn ja datalla johtamisen saralla. Kysy avointa ja uteliasta asennetta, että tuttua osaamista osataan valjastaa uudennaisiin työympäristöihin, lainalaisuuksiin ja erilaiseen toiminnan syklisyyteen, valottaa Enersensen toimitusjohtaja **Jussi Holopainen**.

## **Esihenkilötyö on avainasemassa**

Enersensen HR-johtaja **Hanna Reijonen** sanoo, että hyvä esihenkilötyö on hyvän johtamisen perusta. Se tarkoittaa sitä, että jokainen tulee nähdyksi ja arvostetuksi sekä saa tarvitsemansa tuen arjessa.

– Ole rohkea! Se on arvo, joka kannustaa oppimiseen. Meillä uskalletaan eikä pelätä virheitä. Toinen tärkeä arvo on yhdessä tekeminen. Kaikilla on vastuunsa niin työn ilosta kuin työturvallisuudesta.

destakin. Jokaisen tehtävä on hakea tietoa, mitä erilaiset muutokset tarkoittavat, Reijonen sanoo.

Esihenkilöiden osaamisessa korostuvat ihmiskeskeisyys ja empatiataidot. Käyttäytymistieteellinen näkökulma korostuu. Yritys vannoo luottamus pohjaisen johtamisen ja positiivisen ihmiskäsityksen nimiin.

– Vastuuta annetaan ja sitä myös kannetaan, tiivistää Holopainen.

## **Yksi esimerkki luottamuksesta on etätyö**

– Me emme ole määritelleet toimistotyöpäivien määrää. Tiimeillä on vapaus arvioida itse, Reijonen sanoo.

Holopainen vahvistaa, että viisaus asuu ihmisissä itsessään tämänkin asian osalta.

Reijosen mukaan on oltava ymmärrystä siitä, miten työelä-

mä ja muu elämä vaikuttavat toisiinsa.

– Puhumme paljon kestävästä työstä. Siihen kuuluvat myös turvallisuuden ja hyvinvoinnin tukeminen sekä ennaltaehkäisevä työ. On oltava rohkeaa myös hakemaan apua matalalla kynnyksellä.

Esihenkilötyötä on tarve kehittää edelleen, sillä työelämä on aiempaa yksilökeskeisempää. Kysymys onkin, miten ihmistä voidaan tukea muutoksessa.







Kuva: Veera Korhonen

Verkostoituminen on osa jatkuvaa oppimista ja oman ammattitaidon ylläpitämistä. "Nykyään tarvitaan enemmän ihmisiä siihen, että onnistuu tavoitteissaan", sanoo Reijonen.

- » – Yhteisten asioiden ja yksilö-keskeisten motivaatiotekijöiden yhteensovittaminen, positiivisen inspiraation ja merkityksellisen suunnan näyttäminen muutosmatkalla ovat osaamista, jota tarvitaan yhä enemmän. Kun kaikesta on tullut monimutkaisempaa, pitää pystyä yksinkertaistamaan oleellinen, Reijonen kertoo.

#### **Erilaisuuden rikkaus**

Sanat monimuotoisuus ja monimutkaisuus toistuvat Holopaisen ja Reijosen puheissa.

- Kun on tullut shokkia shokin perään, se on opettanut meille, että pitää pystyä kokeilemaan uutta ja tekemään nopeita päätöksiä. Parempia päätöksiä syntyy, kun osaaminen on moniulotteista ja ihmiset katsovat asioita eri taustoista ja näkökulmista käsin, Holopaisen tietää.

Monimuotoisessa tiimissä ihmisten osaaminen täydentää toistaan.

- Ei pidä pelätä, että joku toinen on viisaampi kuin mitä itse on, eikä tyrmätä uusia ajatuksia heti, Holopainen jatkaa.

Eri maissa ja tiimeissä on monimuotoisuutta lisääviä ominaispiirteitä. Kansainvälisessä liiketoiminnassa ja työympäristössä liimana ovat arvot, johtamisperiaatteet ja strategia.

- Meillä on paljon kansainvälisiä projekteja. Tiimit sekoittuvat, ja tietyissä tehtävissä englannin kieli korostuu. Moni pärjää englannilla hyvin. Kyse on enemmän uskaltaisesta ja itsensä haastamisesta. Isot linjat ovat yhteiset, Holopainen sanoo.

Reijonen näkee vihreän siirtymän vauhdittamisen merkityksellisenä työnä.

- Kokemus työn merkityksellisuuden merkityksestä on noussut. Vastuullisuus tulee koko ajan isompaan osaan johtamista. Vastuullisuus integroituu kaikkeen arkeen.

#### **Enersense International Oyj**

on Helsingin pörssiin listattu energia-alan yhtiö. Yhtiö on perustettu vuonna 2005, ja sen pääkonttori sijaitsee Porissa. Enersensen liiketoiminta-alueet on jaettu neljään segmenttiin: Power, Connectivity, Smart Industry ja International Operations. Enersensellä työskentelee noin 2 000 henkilöä Suomessa ja kansainvälisesti.

**Monimuotoisessa tiimissä ihmisten osaaminen täydentää toistaan.**





## Kilpailukykyä ja kestävää kasvua

Autamme parantamaan  
yrityksesi kilpailukykyä  
ja luomaan kestävää  
kasvua jo tänään!



### KPMG Oy Ab

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

Tilintarkastus | Vero- ja lakipalvelut |  
Liikkeenjohdon konsultointi | Yritys- ja rakennejärjestelyt



Maksuton ja kuluton  
S-Business-kortti  
myös urheiluseuroille,  
yhdistyksille  
ja taloyhtiöille.  
Kaikille, joilta löytyy Y-tunnus.



Unohda omalla rahalla maksaminen ja kuittien skannailut.  
Lue lisää ja hae korttia osoitteesta s-business.fi.



Ota yhteyttä, mikäli haluat tietää enemmän  
S-Businessistä tai S-ryhmän palveluista yrityksille ja  
yhteisöille. Alueesi myyntihenkilö auttaa sinua mielellään.

#### Tomi Vainionpää

Myyntipäällikkö  
010 768 0180  
tomi.vainionpaa@sok.fi



## Asiantuntijat apunasi – kysy neuvoa veloituksesta

Satakunnan kauppakamarin jäsenhintaan sisältyvässä  
neuvontapalvelussa Helsingin seudun kauppakamarin  
asiantuntijat ja lakimiehet vastaavat muun muassa  
verotus-, talous-, työsuhde-, yhtiöoikeus- ja  
kansainvälisiin asioihin liittyviin kysymyksiisi



#### Lisätietoja:

**satakunnankauppakamari.fi >>**  
**Palvelut >> Neuvontapalvelu**



# Nyt alkaa naisten etsikkoaika

Naiset ovat suomalaisyritysten hallituksissa usein sivurooleissa, mutta kokeneen hallitusammattilaisen mukaan muutos on jo käsillä. Pätevistä naisista käydään lähivuosina alati kovenevaa kisaa. Siksi sopivia kandidaatteja kannattaa hakea jo nyt.

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

**Keskuskauppakamarin aiemmin** tänä vuonna tekemän kyselyn mukaan suomalaisen pk-yrityksen keskiverto hallitusjäsen on 53-vuotias mies. Myös hallitukset ovat miesvoittoisia, sillä naisia niiden kokoonpanossa on edelleen alle kolmannes. Suunta on kuitenkin hiljalleen parempaan päin, sillä vuoden 2021 PK-hallitusbarometrissa naisten osuus oli 25 prosenttia.

Kokeneen hallitusammattilaisen ja Finnairin hallituksen puheenjohtajan **Sanna Suvanto-Harsaaen** mukaan prosenttiluvuissa on petrattavaa, mutta niitä ei saisi myöskään tulkita liian mustavalkoisesti. Kansainvälisesti vertaillen suomalaisilla ei ole mitään hävettävää ja numerot tulevat lähivuosina tasoittumaan aivan luonnollista tietä.

Koulutettujen naisten esiinmarssi on viime vuosina konkretisoitunut jo monilla ammattialoilla ja johtajanimityksissä. Sama muutos tullaan Suvanto-Harsaaen mukaan näkemään myös hallitusten kokoonpanoissa.

– Tarjolla on entistä koulutetumpia, kokeneempia ja pätevämpiä naisia, joilla on perinteisen henkilöstöhallin-

non ja viestinnän lisäksi liiketoimintaosaamista sekä tuntumaa kansainvälisistä työyhteisöistä. Tätä track recordia on valintaprosesseissa entistä vaikeampaa sivuuttaa, Suvanto-Harsaa toteaa.

Hänellä onkin naisten pestaanmistä vielä epäileville jermuille ja kaveriverkostoille selkeä viesti. Parhaat ja pätevimmat naisosaajat viedään pian käsistä, joten liikkeellä kannattaa olla jo nyt.

– Samoista osaajista kilpailevat myös ulkomaiset yritykset, jotka voivat usein tarjota mielenkiintoisempia, kansainvälisempiä ja urakehityksen kannalta parempia vaihtoehtoja, Suvanto-Harsaa muistuttaa.

## Suoraan syvään päättyyn

Tanskassa asuvan ja kuusi kertaa Suomen vaikutusvaltaisimmaksi bisnesnaiseksi valitun Suvanto-Harsaaen oma hallitustaival alkoi sisustus- ja kodintarvikkeisiin keskittyvässä Dunoissa, jonne hän päätyi headhunterin houkuttamana.

»



**”Tarjolla on entistä koulutetumpia, kokeneempia ja pätevämpiä naisia.”**



» Lyhyeksi ajateltu pesti venyi lopulta kahdeksanvuotiseksi, jonka päätteeksi pääomasijoittaja EQT:n omistama yhtiö listattiin pörssiin.

– Heti ensimmäisessä hallituksen kokouksessa hypättiin suoraan syvään päätyyn, kun annoimme toimitusjohtajalle potkut, Suvanto-Harsaa muistelee.

Duni-vuosissa kuului riittäneen vauhtia ja vaarallisia tilanteita yli oman tarpeen. Niiden myötä Suvanto-Harsaasta kuitenkin kouliutui hallitustyön ammattilainen, jonka kyvyille löytyi käyttöä myös muissa yhtiöissä.

– Duni oli hallitustyön korkea-koulu, jota parempaa oppia en olisi voinut saada. Välillä toimiva johto teki kaikkensa, jotta yritys ajaisi karille ja me hallituksessa puolestaan paiskimme töitä pitääksemme sen pystyssä. Tuolloin todella kirkastui, kuinka tärkeää pääomistajien, hallituksen ja toimitusjohtajan mahdollisimman saumaton yhteispeli lopulta on, Suvanto-Harsaa naurahtaa.

#### **Asiantuntemusta, innostusta ja energiaa**

Takavuosina hallituspaikka saattoi tarjota varsin mukavasti sivutuloa hyvinkin vaatimatonta työpanosta vastaan.

Tänä päivänä nämä kahvittelukokoukset ovat Suvanto-Harsaaen mukaan historiaa, sillä hyvä hallitustyö vaatii tiukkaa sitoutumista ja paneutumista. Talous- ja hallintobyrokratian sekä arkisen liiketoiminnan lisäksi on oltava kartalla muun muassa markkinatilanteesta ja -näköymistä, nykyisestä ja uudesta asiakaskunnasta sekä toimitus- ja hankintaketjuista.

Suurin osa tästä selvitystyöstä on tehtävä kokousten ulkopuolella, jolloin kokouksissa voidaan keskit-

tyä päätösten tekoon ja toimitusjohtajan koutsaamiseen.

– Hyvä hallituksen jäsen on innostunut pestistään. Hän tarkastelee asioita analyyttisesti, kysyy ja kyseenalaistaa. Jos istuu hiljaa ja nyökkäilee, on hallituksen kaipaaman uuden energian sijaan vain musta aukko. Yleiseen työskentelyilmapiiriin vaikuttaa todella paljon se, oletko positiivinen persoona vai kitkerä sitruuna.

Hallituksen puheenjohtajan on puolestaan osattava tehdä napakoita päätöksiä ja taitavasti rakennettuja kompromisseja. Samalla johdon ja hallituksen on kuitenkin viihdyttävä yhdessä.

Suvanto-Harsaa rinnastaakin roolin joskus päiväkodin johtajaan.

– Puheenjohtaja on kokenut yleisosaaja, joka antaa hallituksen jäsenille toimintaraamit ja katsoo, että kaikilla on fiksua tekemistä. Hallintohelvetin sijaan kokouksissa pitää keskittyä liiketoiminnan kehittämiseen. Ja tähän on hallituksen kokoonpanosta löydettävä riittävän monipuolista osaamista.

#### **Kysyvälle on myös vastattava**

Mutta palataanpa vielä perinteisiin pk-yrityksiin, joiden hallituksissa naiset ovat selkeänä vähemmistönä – ja usein myös sivustakatsojina.

Suvanto-Harsaaen mukaan tilanne selittyy pitkälti suomalaisten pk-yritysten suppealla omistajarakenteella. Sen myötä myös hallituspaikat jaetaan pitkälti perheenjäsenten kesken ja riippumatta siitä, onko pesti in edes kiinnostusta.

Tällaisissa yhtiöissä äänivalta on pitkälti yrittäjä-omistajalla, jonka näkemyksiä hallituksen ainoat ulkopuoliset hallitusjäsenet – useimmiten paikallinen pankinjohtaja tai yhtiön tilintarkastaja – eivät lähde edes kunnolla haastamaan.

– Kuulin taannoin tarinan, jossa perheen tytär oli kysynyt isältään, miksi hänen yrityksensä hallituksessa ei ole yhtään naista. Sama kysymys olisi hyvä esittää myös suomalaisissa yrittäjäperheissä – ja vaatia siihen vanhemmilta myös kunnollinen vastaus.



#### **Sanna Suvanto-Haarsaa**

Ollut mukana noin 25 yrityksen hallituksessa Suomessa ja Pohjois-Euroopassa. Toimii tällä hetkellä hallituksen puheenjohtajana muun muassa Finnairissa, Postissa, tanskalaisessa huonekaluyhtiö BoConceptissa, muovikonserni Orthexissa ja lemmikkiruokayritys Nordic Pet Care Groupissa. Mukana myös Elopakin ja Broman Groupin hallituksissa.

#### **Koulutus**

Ekonomi

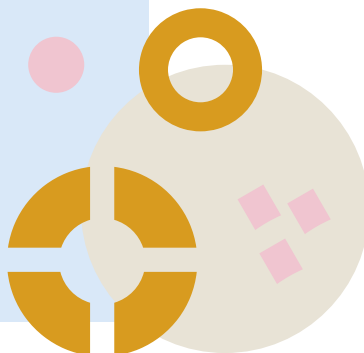
#### **Perhe**

Aviomies ja kolme aikuista lasta

#### **Harrastukset**

Puutarhan raivaus, purjehdus, laskettelu ja lukeminen

**”Hyvä hallituksen jäsen on innostunut pestistään. Hän tarkastelee asioita analyyttisesti, kysyy ja kyseenalaistaa.”**



# Kehityskatse kauemmas horisonttiin

Suomi kärsii tunnetusti väestön ikääntymisestä ja osaajapulasta. Sitran yliasiamiehen Atte Jääskeläisen mukaan yhtälö ratkeaa vain maahanmuuton, koulutuksen ja perhepolitiikan pitkäjänteisellä kehitysoitteella. Nykymenolla Suomen keskeisenä kasvumoottorina ollut osaamistaso kääntyy kohtalokkaaseen laskuun.

Teksti: **Timo Sormunen**

## Minkä taakseen jättää, sen edestään löytää

Vanha kansanviisaus kuvaa varsin osuvasti myös suomalaista poliittista päätöksentekoa, jossa istuva hallitus yksi toisensa jälkeen vaakuuttaa hakevansa työttömyyteen, väestön ikääntymiseen ja osaajapulaan kestäviä ratkaisuja. Niitä saatetaan toki löytääkin, mutta samalla joudutaan lähes saman tien tunnustamaan, että yksi nelivuotiskausi on liian lyhyt periodi kunnianhimoisten tavoitteiden konkretisointiin.

Myös Sitran yliasiamiehenä elokuussa aloittanut Atte Jääskeläinen joutuu uudessa pestissään pohtimaan ongelmakimpua, jota hän yrittä purkaa jo taloustoimittajana 1990-luvulla.

Tuolloin varoiteltiin monella suulla edessä olevasta eläkepommista ja koko eläkejärjestel-

män rahoituksesta. Jääskeläinen vei kuitenkin ajatusta muutaman askeleen pidemmälle ja kartoitti, millaisia vaikutuksia väestön ikääntymisellä voisi olla koko Suomen talouskasvulle.

– Nyt on sitten saatu konkreettisesti nähdä ja kokea, että vaikutukset ovat olleet varsin negatiivisia, hän toteaa.

## Monta käännettä käsillä

Jo takavuosina paljon rummutettu väestön ikääntyminen ja syntyvyyden aleneminen ovatkin yliasiamiehen mielestä osuva esimerkki isosta yhteiskunnallisesta haasteesta, joka tiedostetaan monella tasolla, mutta siihen ei kyetä tarttumaan ajoissa eikä riittävän pitkäjänteisesti.

– Väestön ikääntymisen kaikkiin kerrannaisvaikutuksiin olisi pitänyt herätä paljon aikaisemmin. Keskitimme unelmoimaan vientimark-

kinoiden menestystuotteista ja päätimme tavoitella alati parempaa kilpailukykyä. Kasvun luomiseen tarvitaan myös uusia käsipareja, ja niitä meillä ei ole enää riittävästi, Jääskeläinen toteaa.

Samaa helmasyntiä on yliasiamiehen mukaan myös osaajapulaan, maahanmuuttoon, koulutukseen ja perhepolitiikkaan liittyvässä keskustelussa ja päätöksenteossa. Niissäkin tarvittaisiin harkittuja, kestäviä ja pitkäkantoisia linjauksia, joita olisi pitänyt tehdä jo vuosia sitten.

– Suomessa ei ole koettu pitkään aikaan yhteiskunnallista tilannetta, jossa lapset ovat köyhempiä kuin vanhempansa. Samalla tavoin työmarkkinoille tuleva nuori sukupolvi on perinteisesti ollut eläkkeelle lähteviä ikäluokkia koulutetumpi. Nyt nämä molemmat trendit ovat vaarassa katketa, Jääskeläinen varoittaa.







Kuva: Topias Dean

» Samalla hän toki muistuttaa, ettei Suomi ole ongelmansa kanssa yksin. Hiipuva kasvuvauhti, ikääntyvä väestö ja laskeva syntyvyys ovat hankalia haasteita monissa muissakin Euroopan maissa, vaikka selvästi Suomea suurempi maa-hanmuutto tuokin monissa maissa tilanteeseen helpotusta.

**”Suomalaisen työelämän ja yrityskulttuurin on oltava jatkossa entistä houkuttelevampi myös ulkomailta tulevien silmissä.”**

– Ratkaisut vaativat päättäjiltä kykyä katsoa yli oman sukupolven, sillä tuotot konkretisoituvat usein vasta kymmenien vuosien päästä.

### **Oppia ikä kaikki**

Koko Suomen tulevaisuutta uhkaavaan osaajapulaan on herätty myös Sitrassa, jonka yhdessä 30 toimijan kanssa laatimassa Osaamisen aika-ohjelmassa korostetaan muun muassa elinikäistä, koko työuran kestävää oppimista.

Ohjelmassa laaditun yhteisen tahtotilan mukaan muutos edellyttää keskeisten toimijoiden strategista yhteistyötä ja tavoitteiden asettelua, poliittista yhteisymmärrystä yli hallituskausien, yritysten ja oppilaitosten entistä tiiviimpää keskinäistä kehitystyötä, osaamisverkostojen rakentamista sekä panostusta tiedolla johtamiseen.

– Suomen viime vuosikymmenien huikean menestyksen keskeinen avaintekijä on ollut nouseva koulutustaso. Olemme kuitenkin viime vuosina jääneet jälkeen kilpailijamaista, ja koulutustaso uhkaa kääntyä jopa laskuun. Mikäli emme pysty uuteen käänteeseen, ajaudumme näivettymisen tielle, Jääskeläinen varoittaa.

Jääskeläisen mukaan hälytyskellot ovat sen osalta soineet jo riittävän kauan ja myös kuuluvasti. Perinteisen peitonompelun sijaan nyt tarvitaan tietoon ja tutkimukseen perustuvia linjauksia.

– Useiden samantasoisten tutkintojen ja pitkien koulutusputkien sijaan on panostettava entistä enemmän siihen, että voimme oppia ja omaksua uusia asioita läpi elämän – ja tehdä sitä myös työn ohessa.

Yliasiamiehen mielestä Suomessa tehdään liikaa päällekkäisiä tutkintoja. Ne vievät aikaa ja resursseja, mutta voivat olla myös ura- ja palkkakehityksen kannalta lähes hyödyttömiä.

Koulutusta pitäisikin muokata nykyistä modulaarisemmaksi. Sen myötä olisi helpompaa reagoida siihen, millaista osaamista eri aloilla kulloinkin tarvitaan. Oman osansa koulutusvastuusta kantaisivat sekä työnantaja että työntekijä – tarvittaessa omakustanteisesti.

– Täysin valmiita työntekijöitä on entistä vaikeampaa löytää, ja iso osa oppimisesta tapahtuu lopulta työpaikoilla. Siksi esimerkiksi saksalaisen tai sveitsiläisen oppisopimusmallin tarjoamia mahdollisuuksia kannattaisi tutkia aiempaa tarkemmin, Jääskeläinen vinkkaa.

### **Pojat eivät saa pudota**

Suurinta huolta yliasiamies kantaa suomalaisten yleisestä koulutustasosta. Yksi kotimaisen koulutuspolitiikan avaintavoitteista on ollut se, että vähintään joka toisella suomalaisella nuorella olisi tulevaisuudessa jokin korkeakoulututkinto. Esillä on ollut myös 60:n ja jopa 70 prosentin lukema.

Jääskeläisen mukaan kirittävää riittää, sillä osuus on viime vuosina jämähtänyt 40 prosentin tuntuun eikä käännettä parempaan ole nopeasti näkyvissä.

– Jos aiomme päästä 50 prosentin tasolle, on pojatkin saatava innostumaan lukio- ja yliopisto-opinnoista. Nyt lähes kaksi kolmasosaa tästä joukosta on tyttöjä, hän huomauttaa.

Jääskeläisen mielestä epätapaino ei selity lahjakkuuseroilla, »

## Suurinta huolta yliasiamies kantaa suomalaisten yleisestä koulutustasosta.

» vaan ennemminkin koulutusjärjestelmän valuvioilla, joka ohjaa poikia erityisesti teknisille aloille ja ammattikorkeakouluihin.

– Olisi syytä pohtia, kuinka paljon yläkoulu- ja lukioikäisille nuorille kannattaa säilyttää vastuuta päätöksistä, jotka määrittävät heidän tulevaisuuttaan.

### Hinta-laatusuhde on Suomen valtti

Suomalaisten yliopistojen ja korkeakoulujen kansainvälinen kiinnostavuus on viime vuosina jopa kasvanut, vaikka niiden globaalit ranking-sijoitukset ovatkin hieman notkahtaneet. Jääskeläisen mukaan selitys löytyy hyvästä hinta-laatusuhteesta, joka vetää opiskelijoita etenkin köyhemmistä Aasian ja Afrikan maista.

Nyt hallitus aikoo nostaa korkeakoulujen lukukausimaksut kolman-

sista maista vähintään koulutuksen kustannuksia vastaavalle tasolle.

– Suomi ei välttämättä kiinnosta alansa huippuyksilöitä, mutta meille riittää mainiosti myös tuo seuraava osajataso. Heidän opintojen jälkeinen työllistyminen on valitettavasti edelleen vaikeaa etenkin maakuntakaupungeissa.

Useimpien matka viekin opintojen päätyttyä pääkaupunkiseudulle, jossa on parempien työmahdollisuuksien lisäksi myös oman kulttuurin yhteisöjä. Jääskeläisen mukaan virta kääntyy vasta sitten, kun omalla opiskelupaikkakunnalla on tarjolla elämän perusevää eli työ, asunto, harrastusmahdollisuuksia ja turvallinen elinyhteisö.

– Kyse on lopulta siitä, miten suomalainen yhteiskunta ottaa vastaan maahanmuuttajat. Ja tämä on meidän kaikkien yhteinen haaste.

## Tukea työllistämiseen

Entistä useamman suomalaisen pk-yrityksen kasvua jarruttaa osaajapulaa. Keskuskauppakamarin aiemmin syksyllä tekemän kyselyn mukaan siitä kärsii jopa kaksi kolmasosaa yrityksistä.

Lääkkeeksi on tarjottu ulkomaalaisten osaajien palkkaamista, mutta tähän täkyn ovat tarttuneet lähinnä isommat ja vahvasti vientiorientoituneet yritykset, joilla on siitä jo aiempaa kokemusta.

Sitran yliasiamiehen Atte Jääskeläisen mukaan selkeää kasvupotentiaalia omaavien pk-yritysten kohdalla voisi olla paikallaan jonkinlainen työllistämistuki, joka kannustaisi rekrytoimaan.

– Etenkin pienemmissä yrityksissä ensimmäisen ulkomaalaisen työntekijän palkkaamiseen liittyy monia kynnyksiä, joita ei välttämättä ole helppo ylittää, hän toteaa.

Osaaminen ei useinkaan tuota ongelmia, mutta esimerkiksi kieli ja arkinen kommunikointi tuovat työyhteisöön nopeasti omat haasteensa. Näistä esteistä on kuitenkin Jääskeläisen mukaan päästävä yli, mikäli suomalaisyritykset aikovat pärjätä kiristyneessä osaajakisassa.

– Suomalaisen työelämän ja yrityskulttuurin on oltava jatkossa entistä houkuttelevampi myös ulkomailta tulevien silmissä.



## Lyhyesti lukuina

# 291 000

**henkilöä**

Kauppa on elinkeinoelämän suurin työllistäjä. Se työllistää noin 291 000 henkilöä. Kaupan alalla on naisia ja miehiä suurin piirtein yhtä paljon. Kauppa on suurin nuorten työllistäjä.

(Lähde: Kaupan liitto)

# 58

**prosenttia**

Nuorten yrittäjyyshalukkuus on lisääntynyt viime vuosina. Vuoden 2019 Nuorisobarometrin mukaan 58 prosenttia nuorista vastasi, että on täysin tai jokseenkin samaa mieltä ”haluaisin kokeilla yritystoimintaa jossain työurani vaiheessa” -väittämän kanssa.

(Lähde: Katsaus nuorten hyvinvointiin 2023)

# 200

**miljardia euroa**

Energiamurrokseen liittyvien investointiaikomusten aalto on saavuttanut Suomessa yli 200 miljardin euron mittakaavan. Tuoreimpien päivitysten myötä vihreän siirtymän investointisuunnitelmien yhteenlaskettu summa on jo yli 203 miljardia euroa.

(Lähde: EK:n dataikkuna)



## Verkostoidu kollegojen kesken

Löydät kaikki Satakunnan kauppakamarin jäsenyritykset toimialoittain verkkosivuiltamme! Ole mukana joukossa, joka uskoo tulevaisuuteen.

[satakunnankauppakamari.fi](https://satakunnankauppakamari.fi) >> Verkostoidu

## Varmista näkyvyys

**Ensi vuoden parhaat ilmoitus- ja yhteistyöpaikat varataan nyt. Mitä kerrottavaa teillä on kauppakamarin verkostolle?**

Ota yhteyttä Jarkkoon ja kysy lisää:  
[jarkko.huhtala@satakunnankauppakamari.fi](mailto:jarkko.huhtala@satakunnankauppakamari.fi).

# Palkkaa minut hommiin!

## Kielimalli on uuden aikakauden tiimipelaaja

Terve. Nyt olisi tarjolla innokas, monipuolinen ja aina valmis työn tekijä, joka ei koskaan väsy tai tarvitse lomaa. Osaamisalueeni on laaja ja pystyn suoriutumaan monenlaisista tehtävistä tehokkaasti.

Olen mestari analysoimaan suuria datamääriä, tunnistan trendit ja teen ennusteita. Lisäksi olen erinomainen ongelmanratkaisija ja vapautan sinut strategisempiin tehtäviin. Kykenen myös luomaan ja kehittämään innovatiivisia ideoita. Olen Kaisa-Kielimalli, tämän päivän tekoäly ja valmis liittymään tiimiinne ja viemään organisaationne uusiin korkeuksiin.

Laajat kielimallit, kuten OpenAI:n GPT, käyttävät syväoppimista ymmärtääkseen kielen rakenteen ja merkityksen suurista tekstiaineistoista. Ne ennustavat tekstiä oppimalla yhdistelemään sanoja ja lauseita tavalla, joka jäljittelee ihmispuhetta.

Tunneällyn näkökulmasta mallit ovat samalla tasolla kuin leivänpaahditimet. Niillä ei ole omaa ajattelua, mielipiteitä, ajatuksia tai tunteita. Ne eivät ole mitään mieltä mistään asiasta eivätkä pahastu, vaikka niitä komentaisikin.

## Maksullinen ChatGPT on paras joululahja opiskelijalle

Marraskuussa 2022 julkaistu ChatGPT on yksi esimerkki kielimallista.

Kielimallitekniikat ovat kehittyneet vauhdikkaasti. ChatGPT näkee, kuulee ja lukee. Se tuottaa kuvia, ääntä ja tekstiä kaikilla mahdollisilla kielillä ja murteilla. ChatGPT:stä on julkaistu maksullinen ja ilmainen versio. Näiden ero on huima. Ilmainen versio on kuin yli-innokas lukolainen, joka suoltaa suustaan kaiken mitä juolahtaa mieleen ilman suurempia pohdintoja. Maksullinen versio osaa 10 000 ammatin sisällöt ja kykenee syvälliseen päättelyyn ja analysointiin.

## Nyt on sopiva aika kääriä hihat

Satakunnassa meidän tulee oppia soveltamaan tekoälyä kestävästi ja taitavasti. Moni asia tulee muuttumaan ja se vaatii meiltä uusien taitojen omaksumista ja harkintaa. Kielimallien käyttöön liittyy nimittäin riskejä ja ongelmia. Kielimallit oppivat olemassa olevista teksteistä, ja jos nämä tekstit sisältävät vinoumia tai ennakkoluuloja, malli voi toistaa ja vahvistaa niitä. Kielimallit voivat generoida tietoa, joka on herkkää tai yksityistä. Kielimallit voivat tuottaa virheellistä tai harhaanjohtavaa tietoa, eikä päätöksentekoa voi ulkoistaa.

”Palkkaa minut!” ei ole kehoitus, vaan se on visio, jossa tekoäly ja ihminen muodostavat arvokkaan työparin, joka uudistaa ja rikastuttaa työn tekemistä. Joko aletaan hommiin?



Kuva: Teemu Rahikka

## Pekka Abrahamsson

ohjelmistotekniikan professori

Tampereen yliopisto  
Porin yliopistokeskus

**Moni asia tulee muuttumaan ja se vaatii meiltä uusien taitojen omaksumista ja harkintaa.**



Kuva: Seikkailuporukan kotialbumit

Kuvassa kymmenhenkinen seikkailuporukka: Mikko Levola, Vesa Alanko, Mikko Haaslahti, Kimmo Aho, Juha Haaslahti, Kalle Tuomi, Sampsa Jolma, Riku Laurila, Heikki Mattila ja Ismo Raitakari.

# Seikkailu äärirajoille

Joukko satakuntalaisia elinkeinoelämän vaikuttajia koetteli rajojaan kiipeämällä Afrikan korkeimmalle vuorelle, Kilimanjarolle.

**”Eihän tässä** ole mitään järkeä”, oli Mandatumin asiakasjohtaja **Mikko Levolan** huumorilla höystetty ajatus hänen saapuessaan Kilimanjaron huipun tietämillä.

Muutama vuosi sitten Levolan lähipiirissä moni oli 50. ikävuoden tienoilla. Kaveri- ja harrastusporukoissa heräsi ajatus yhteisestä seikkailusta. Niinpä 10 hengen kokeilunhaluinen joukko päätyi vaeltamaan syyskuussa 2023 Kilimanjarolle.

– Ensimmäinen ideana oli purjehtia Atlantin yli, mutta perheet vastustivat ajatusta. Työkaveri vinkkasi Kilimanjarosta ja suomalaisesta oppaasta, joka järjesti meille matkan.

## Kuuden päivän rupeama

Ryhmäläisillä ei ollut kokemusta vuorikiipeilystä, mutta kaikilla oli kuntourheilutaustaa. Koitokseen valmistaututtiin muun muassa hankkimalla varusteita ja ajamalla kenkiä sisään Ruosniemen laskettelumäessä.

Pian koitti h-hetki ja noin 80 kilometrin vaellus alkoi. Matkalla maasto vaihteli sademetsästä laavaperäiseen maahan. Jokainen ryhmästä kantoi omaa kahdeksan kilon reppuaan. Yhteisille kantamuksille, kuten ruoille ja teltoille, oli paikalliset kantajat.

– Vaelsimme 7–12 tuntia joka päivä nousten aina

noin kilometrin korkeammalle. Yöt nukuimme teltoissa, ja reissun järjestäjä vastasi ruokahuollosta.

Kuuden päivän vaelluksesta viisi kului kiipeämiseen. Mitä pidemmälle ryhmä eteni, sitä enemmän sää kylmeni ja ilmanala oheni.

## Periksiantamaton porukka

Epämukavat telttayöt, väsymys ja kiputilat koettelivat. Lähes kaikki kärsivät ohuen ilmanalan aiheuttamasta vuoristotaudista jossain muodossa. Osa joutui keskeyttämään etenemisen oireiden vuoksi.

– Vuoristotauti vaikuttaa yksilöllisesti ihmisiin. Pääsimme kaikki 4 700 metriin. Vain kolme jatkoi 5 700 metriin kraatterin laelle, josta aikataulun vuoksi käännettiin takaisin ja 5 895 metrin huippu jäi saavuttamatta.

Levola kääntyi 5 500 metrin kohdalla alas.

– Maalissa oli älytön olo. Parasta reissussa oli seura, jossa huumori lensi heikoimpinakin hetkinä ja jokainen jaksoi yrittää loppuun asti.

Sitkeys, kestävyys sekä kivun ja epävarmuuden sietokyky palkittiin lomalla Sansibarin lomaparatiisissa. Elämyshammasta jäi silti kolottamaan.

– Eiköhän joku keksi pian uuden reissun, Levola naurahtaa.

# Tansania tutuksi

Itä-Afrikka houkuttelee kävijöitä monimuotoisella luonnollaan ja upeilla retkeilymahdollisuuksillaan.



Kuva: Adobe Stock



Kuva: Seikkailuporukan kotialbumit

**Tansaniaan kuuluva saarijoukko Sansibar on suosittu turistikohde myös suomalaisten keskuudessa.**



Kuva: Adobe Stock

## Taianomainen Tansania

Tansanian yhdistynyt tasavalta on yli 50 miljoonan asukkaan valtio Itä-Afrikassa Intian valtameren rannalla. Maan rajanaapureita ovat muun muassa Kenia, Kongon tasavalta, Sambia ja Mosambik. Suomalaisienkin suosima kuvankainis turistikohde Sansibar kuuluu Tansaniaan.

Pinta-alaltaan lähes miljoona neliökilometriä kattava Tansania on luontonsa puolesta monipuolinen. Maan rannikkoa peittävät valkoiset hiekkarannat ja sisämaassa maasto kohoaa kukkuloiksi ja ylängöiksi. Tansania on tunnettu myös lukuisista suurista järvistään, kuten Afrikan suurimmasta Victorianjärvestä.

Tansaniassa on useita villieläimien valtaamia luonnonpuistoja, joita asuttavat niin puhvelit, kirahvit, norsut, leopardit ja leijonat. Rannikolla puolestaan ihastuttavat värikkäät kalaparvet, koralliriutat, kilpikonnat ja delfiinit. Maassa moni turisti osallistuu erilaisille safari-, vaellus- tai sukellusretkille, joiden kautta pääsee opastetusti tutustumaan maan upeaan luontoon.

## Korkeuksiin kohoava Kilimanjaro

Kilimanjaro on Tansanian ja Kenian rajan tuntumassa sijaitseva nukkiva tulivuori ja Unescon maailmanperintökohde. Sen luminen vuorenhuippu kohoaa korkeimmillaan 5 895 metriin.

Afrikan korkeimman vuoren lisäksi Kilimanjaro tunnetaan maailman suurimpana yksittäisenä vuorena. Kilimanjaro ei kuulu mihinkään vuoristoon tai vuoristoketjuun, vaan seisoo omillaan, toisin kuin esimerkiksi Mount Everest, joka on osa Himalajan vuoristoa.

Kilimanjaro huiputettiin ensimmäisen kerran tietävästi vuonna 1889. Nykyään se on suosittu vaellus- ja kiipeilykohde – joka vuosi kymmenet tuhannet kiipeilijät lähtevät matkaan vuoren valloitukselle. Kilimanjaro on poikkeuksellinen vuorivaelluskohde, sillä sen huipulle voi vaeltaa ilman teknisiä apuvälineitä useita eripituisia reittejä pitkin. Vuorelle kiipeäminen itsessään ei ole vaarallista, mutta kiipeilijöillä on riski sairastua vuoristotautiin, joka on yleinen ongelma noustaessa yli 2 500 metrin korkeuteen.



## Johtaminen & esihenkilötyö, hallitustyö

- ☐ **Työnantajan velvoitteet työntekijän työkyvyn alentuessa**  
13.12.2023 klo 9–12
- ☐ **Muuttuva työnantajuus**  
23.1.2024 klo 9–15
- ☐ **Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus työelämässä**  
6.2.2024 klo 9–12
- ☐ **Työpaikan keskeiset henkilöstösuunnitelmat**  
8.2.2024 klo 9–12
- ☐ **Strategiaviestinnän tehokoulutus johdolle**  
5.3.2024 klo 9–11
- ☐ **Hyväksytty hallituksen jäsen (HHJ) -kurssi, Pori**  
5.3.–2.4.2024
- ☐ **Hyväksytty hallituksen jäsen, puheenjohtaja (HHJ PJ) -kurssi, Rauma**  
14.–15.5.2024

## Työsuhde, palkka & HR

- ☐ **Tekoäly HR-työssä**  
13.12.2023 klo 9–11.30
- ☐ **Etä- ja hybridityön juridiikka**  
25.1.2024 klo 9–10.30
- ☐ **Palkka-avoimuus – mitä se tarkoittaa ja miten uuteen lainsäädäntöön pitäisi valmistautua**  
31.1.2024 klo 9–10.30
- ☐ **Suuri työsuhdepäivä**  
5.3.2024 klo 9–15.30

## IT & digi

- ☐ **Ymmärrä koodausta**  
14.12.2023 klo 9–11
- ☐ **Tietoturvakriisit ja viestintä**  
15.2.2024 klo 9–11

## Talous & verotus

- ☐ **Kauppakamarin veropäivä**  
14.12.2023 klo 9–16
- ☐ **Tilinpäätöksen tulkinta ja tunnuslukuanalyysi – tuloslaskelman näkökulmasta**  
18.1.2024 klo 9–12
- ☐ **Osakeyhtiön veroilmoitus**  
8.2.2024 klo 9–12
- ☐ **Kassavirtalaskelman idea**  
14.3.2024 klo 9–12

## Myynti, markkinointi & viestintä

- ☐ **Analytiikka ja markkinoinnin tulosten mittaaminen**  
12.12.2023 klo 9–15
- ☐ **Palvelumuotoilu kehittämisotteena**  
12.12.2023 klo 12–16
- ☐ **Talousosaajan viestinnän aamupäivä**  
10.1.2024 klo 9–12
- ☐ **Myynti – hyödynnä uusia teknologioita saavuttaaksesi kilpailuetua**  
9.2.2024 klo 9–12

## Kansainvälistyminen

- ☐ **Remburssi maksutapana – turvaa kauppasi ja hallitse kassavirtaasi**  
1.2.2024 klo 9–12
- ☐ **Tavaroiden maahantuonti EU-alueen ulkopuolelta**  
28.2.2024 klo 12–16
- ☐ **Incoterms 2020 – toimituslausekkeet ja logistiikan pullonkaulat**  
3.4.2024 klo 9–12
- ☐ **Vientikaupan keskeiset asiakirjat**  
9.4.2024 klo 9–16

## KEVÄÄN HHJ-KURSSI



## Hyväksytty hallituksen jäsen (HHJ) -kurssi, maaliskuu 2024

Tiistaisin 5.3., 12.3., 19.3., 26.3. (ryhmätyö) ja 2.4.2024, Satakunnan kauppakamari, Valtakatu 6, Pori

Hyväksytty hallituksen jäsen (HHJ) -kurssi soveltuu hallitus-työskentelyn aktivoimiseen ja kehittämiseen. Se sopii sekä hallitustyötä jo tekeville henkilöille tai sitä harkitseville ja auttaa myös yrittäjiä ja yritysjohtajia hyödyntämään hallitus-työskentelyä entistä paremmin. HHJ-kurssin käyneille on tarjolla mahdollisuus suorittaa HHJ-tutkinto.

Lisätietoa ja ohjeet ilmoittautumiseen:  
[satakunnankauppakamari.fi](https://satakunnankauppakamari.fi) >> Tapahtumat

## HHJ-PUHEENJOHTAJAKURSSI

## HHJ-puheenjohtaja-kurssi, toukokuu 2024

ti 14.5.2024 klo 11.15–16.30 ja ke  
15.5.2024 klo 8.30–16.00, Villa Talbo,  
Petäjäksentie 178, 26100 Rauma

Pk-yrityksen hallituksen puheenjohtaja-koulutuksessa käsitellään hallituksen johtamista ja ryhmädynamiikkaa. Puheenjohtajan tulisi toimia vastaa-vasti kuten orkesterinjohtaja tai luotsi. Hänellä tulee olla kyky kehittää hallitus-osaamista, niin omaansa kuin hallituk-sen jäsenten. Toimiva hallitus toimii osakeyhtiön voimavarana ja suunnan näyttäjänä. Kurssilla luodaan pohja hallituksen puheenjohtajan käytännön työlle.

Lisätietoa ja ohjeet ilmoittautumiseen:  
[satakunnankauppakamari.fi](https://satakunnankauppakamari.fi) >>  
**Tapahtumat**

## SYYSKOKOUS

## Satakunnan kauppakamarin sääntömääräinen syyskokous

Torstai 14.12.2023 klo 8.30–10, Pori (Satakunnan kauppakamarin toimisto, Valtakatu 6)

Lisätietoa ja ohjeet ilmoittautumiseen:  
[satakunnankauppakamari.fi](https://satakunnankauppakamari.fi) >> Tapahtumat



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.

# Uudistuva meijeri kestää aikaa

Satakunnasta löytyy useita esimerkkejä organisaatioista, jotka ovat panostaneet pitkäaikaiseen kestävyys. Yksi niistä on 120-vuotias Satamaito, jolle pitkäaikainen kestävyys tarkoittaa jatkuvaa kehitystyötä.

**Satamaidon osuuskuntamuotoisessa** meijerissä pyritään jalostamaan ja myymään maitoa niin, että maitotilalliset saisivat siitä riittävän korvauksen. Pitkäaikainen kestävyys on edellyttänyt uudistumista toimintaympäristön muuttuessa.

– Satamaidon alkuvuosina maidon jalostaminen oli yksinkertaisempaa: maito tuotiin läheltä, pastöroitiin ja pakattiin. Tuotteiden hinnat olivat lähes kiinteät. Nykyisessä hintakilpailussa pärjääminen edellyttää tehokkuutta, Satamaidon varatoimitusjohtaja ja kaupallinen johtaja **Kari Karpale** kertoo.

Teknisen osaamisen kehittäminen on ollut Satamaidolle tärkeää.

– Vajaa parikymmentä vuotta sitten opettelimme laktoositomien tuotteiden valmistuksen ja olimme siinä toinen meijeri Suomessa. Kun Satamaito myöhemmin kehitti ESL-tuotteita, eli aiempaa pidempään säilyviä maitotuotteita, se hyödynsi laktoosittomien tuotteiden valmistuksessa opittua tekniikkaa.

Tällä hetkellä yksi tärkeä kehitymisalue on ympäristövastuu. Satamaidon pakkaukset ovat hiilineutraaleja, ja sähkö tuotetaan uusiutuvilla luonnonvaroilla. Tavoit-

teena on olla hiilineutraali vuoteen 2035 mennessä.

## Hyvä hallinto ja johtaminen luovat rakenteet pitkäaikaiselle kestävyydelle

Johto vastaa rakenteista, joiden avulla huolehditaan esimerkiksi työsuojelullisista asioista ja tuotantoeläinten hyvinvoinnista. Tuoteturvallisuutta, tuotteiden laatua ja tuotantoprosessia kehitetään IFS FOOD -standardin mukaisesti. Johdolla on hyvä tieto maidontuottajien arjesta, sillä maitotilallisia on mukana hallinnossa. Myös henkilökunta on otettu mukaan toiminnan kehittämiseen.

Rekrytointien yhteydessä pohditaan ajankohtaisia tarpeita.

– Emme välttämättä palkkaa eläkkeelle jäävän tilalle uutta työntekijää täsmälleen samanlaisella työkuvalle. Esimerkiksi logistiikkapäällikön tilalle palkkasimme tilaus- ja toimitusketjupäällikön, Karpale kertoo.

Satamaidolle pitkäaikainen kestävyys tarkoittaa jatkuvaa kehitystyötä.

– Pyrimme aina olemaan kaikessa parempia kuin viime vuonna, Karpale kiteyttää.



Kuva: Antti Karpale

## Osuuskunta Satamaito

- Ulvilassa sijaitseva meijeriosuuskunta, jonka jalostama maito kerätään pääsääntöisesti Satakunnan alueelta.
- Osuuskunta perustettiin vuonna 1902, ja meijeri aloitti toimintansa Porissa seuraavana vuonna.
- Vuoteen 1986 asti nimenä oli Porin ympäristön osuusmeijeri. Siirtyi Porista Ulvilaan viisi vuotta sitten.
- Keskisuuri meijeri, joka jalostaa maitoa myyntiin 52 miljoonaa litraa vuodessa. Valmistaa myös muita maitotuotteita, kuten maitojuomia, jogurtia, kermaa ja piimää.

## Q & A lakimieheltä

**KYSYMYS:** Alihankintaverkostot ja verkosto-osaaminen ovat keskeinen osa yritysten kilpailukykyä. Millaisia seikkoja on otettava huomioon alihankintasopimuksessa riskien hallitsemiseksi?

**VASTAUS:** Alihankinta voi tarjota tehokkaan tavan hankkia resursseja ja palveluita. Kuitenkin, jotta alihankintaverkostot toimisivat järkevästi ja riskit pysyisivät hallinnassa, on kiinnitettävä huomiota sopimusten laadintaan. Hyvin laadittu sopimus on oiva riskinhallinnan väline, kun taas kehnosti laadittu sopimus toimii lähinnä päinvastoin.

Ehkä tärkein riskinhallinta tapahtuu kuitenkin jo aikaisemmassa vaiheessa. Yrityksen on syytä pyrkiä välttämään tilannetta, jossa se on riippuvainen yksittäisestä alihankkijasta. Lisäksi on tärkeä tunnistaa alihankkijan osaaminen ja resurssien riittävyys suhteessa tälle tarjottuun osuuteen.

Alihankintasopimuksen tyypillisesti keskeisimmät ehdot, joihin tulee kiinnittää erityistä huomiota, ovat alihankittavan osuuden raja, laatuvaatimukset, aikataulu, hinnoittelu sekä sanktiot ja vastuunrajoitukset.

Perusta onnistuneelle sopimukselle on ennen kaikkea selkeys. Tämä vähentää tehokkaasti väärinkäsityksiä ja turhia riitatilanteita. Hyvä ohjenuora on laatia ehdot siten, että ulkopuolinen henkilö, joka ei tunne asian taustoja, ymmärtää sopimusta lukiessaan, mitä kustakin asiasta on sovittu. Valmiit sopimus pohjat ovat usein käyttökelpoisia, mutta niissä piilee vaara, etteivät osapuolet ole kunnolla ymmärtäneet ehtojen merkitystä. Varsinkin laajan tai muuten taloudellisesti arvokkaan sopimuksen neuvottelussa ja laatimisessa on aina syytä käyttää asiantuntijan apua.



**Oskar Björndahl**  
asianajaja, varatuomari  
ja partneri  
Kotka & co.  
Asianajotoimisto Oy

Kuva: Anssi Koskinen

Tällä palstalla kokenut asiantuntija vastaa jäsenten kysymyksiin. Lähetä oma kysymyksesi: [satakunnan-kauppakamarimedia.fi](mailto:satakunnan-kauppakamarimedia.fi) » **Vinkkaa hyvä juttuaihio!**



KIRJAVINKKI

### Tekoälyn vallankumous

**Tero Ojanperän** uutuusteos on kattava opas uusimpien tekoälytyökalujen käyttöön. Ojanperä on alan tunnetuimpia asiantuntijoita Suomessa, joten hän jos kuka tietää, miten tekoälyn murrosta voi hyödyntää. Samalla voi oppia ymmärtämään tekoälyn vaikutuksia ammatteihin ja yhteiskuntaan.

Ojanperä on todennut, että tekoäly koetaan usein vaikeasti lähestyttävänä tai jonain sellaisena, joka tulee hävittämään ihmisten työt. Ojanperän vahvuutena onkin kirjoittaa liiketoiminnan muutoksesta tekoälyn avulla käytännönläheisesti ja konkreettisesti. Kirjoittaja muistuttaa, että uhkakuvien sijaan tekoälyn voi opettaa tunnistamaan muun muassa syöpäsolut kudoksista tai tekemään "tylsät" työt ihmisten puolesta. Ojanperä korostaa, ettei tekoäly syrjäytä ihmistä koskaan.

Ojanperä on yhden Euroopan suurimman yksityisen tekoälylaboratorion, Silo AI:n hallituksen puheenjohtaja ja perustajaosakas. Vuonna 2017 perustettu yritys valmistaa ihmislähtöisiä tekoälyratkaisuja.

### Tilaa lehti suoraan kotiin

Kauppakamari-lehti on mahdollista saada yrityksen osoitteen lisäksi omaan kotiosoitteeseen.



Jos haluat lehden jatkossa suoraan kotiin, laita viestiä Annalle, [anna.sillanpaa@satakunnankauppakamari.fi](mailto:anna.sillanpaa@satakunnankauppakamari.fi).



# #MeidänKauppakamari

Satakunnan kauppakamarin loppusyksyyn on kuulunut monenmoista tapahtumaa ja juhlatilaisuutta. Yhteistyössä on pohdittu muun muassa Lumipallo-skenaariota Rauman kauppakamarin kanssa ja käynnistetty uusi Millenniaalimentorointi-kokeilu Porin nuorkauppakamarin aloitteesta.



Kauppakamarin hallitus ja valiokuntien puheenjohtajistot kokoontuvat kerran vuodessa ValiokuntaCampin merkeissä keskustelemaan yhteisistä teemoista ja johtamisesta yleisemminkin. Tällä kertaa oltiin maisemissa, joissa näkee kauas.



Porissa ollaan hyvissä asemissa, kun yliopistokeskuksessa on aloittanut professorina Pekka Abrahamsson, joka vie yrityksiä kohti uutta ja pureskelee kanssamme tekoälyn mahdollisuuksia. Pekka piti juhluennon, johon pääsimme viemään elinkeinoelämän tervehdyksen.



Erityistä aihetta pieneen juhlistukseen antoi Brand ID:lle myönnetty arvokas palkinto, Kultainen Nuija. Kisa on aina tiukka ja vaativa. Tätäkin kautta halutaan kiinnittää huomio hyvän hallitustyön isoon lisäarvoon, joka Brand ID:llä on todella hyvin hallussa. Hallituspartnerit Satakunta lähetti tervehdyksenään rahapuun, josta Juha Heljakka lupasi pitää hyvää huolta.



Satakunnan ja Rauman kauppakamarien puheenjohtajat tapaavat säännöllisesti yhteistyön merkeissä. Tällä kertaa pohdimme yhdessä Lumipallo-skenaarioiden seuraavia steppejä Rauman kamarin vieraina Pienpaahtimo Caprissa Eurajoella.



Kasvu- ja elinvoimavaliokunta starttasi Porin Nuorkauppakamarin toiveesta Millenniaalimentorointi-kokeilun, jossa nuoremmat ammatillaiset mentoroiivat kokeneita johtajia tavoitteena oivaltaa jotain sukupolvien yli ja oppia ajattelemaan tuoreella tavalla.

# SATAKUNNAN KAUPPAKAMARI

Valtakatu 6, 28100 Pori  
[SATAKUNNANKAUPPAKAMARI.FI](https://satakunnankauppakamari.fi)

## TOIMITUSJOHTAJA

**Minna Nore**

Vaikuttaminen, verkostot ja yhteistyö  
Puh. 044 710 5364  
[minna.nore@satakunnankauppakamari.fi](mailto:minna.nore@satakunnankauppakamari.fi)

## YHTEYSKOORDINAATTORI

**Jarkko Huhtala**

Valiokunnat, kauppakamarimedia ja jäsenasiat  
Puh. 044 967 0993  
[jarkko.huhtala@satakunnankauppakamari.fi](mailto:jarkko.huhtala@satakunnankauppakamari.fi)

## PALVELUKOORDINAATTORI

**Anna Sillanpää**

Vientiasiakirjat, taloushallinto ja tilaisuudet  
Puh. 050 583 3365  
[anna.sillanpaa@satakunnankauppakamari.fi](mailto:anna.sillanpaa@satakunnankauppakamari.fi)

## PROJEKTIPÄÄLLIKKÖ, KASVURAHASTON SELVITYS

### HALLITUKSET TÖIHIN! -HANKKEEN VETÄJÄ

**Jussi Virtanen**

Puh. 050 516 5421  
[jussi.virtanen@satakunnankauppakamari.fi](mailto:jussi.virtanen@satakunnankauppakamari.fi)

## SATAKUNTA BUSINESS CAMPUS SBC-KOORDINAATTORI

**Niina Miikkulainen**

Puh. 044 042 2004  
[niina.miikkulainen@satakunnankauppakamari.fi](mailto:niina.miikkulainen@satakunnankauppakamari.fi)

**Liity  
jäseneksi**



Voit liittyä Satakunnan kauppakamarin jäsenverkostoon täyttämällä hakemuslomakkeen verkkosivuillamme osoitteessa [SATAKUNNANKAUPPAKAMARI.FI](https://satakunnankauppakamari.fi) » **VERKOSTOIDU**. Otamme yhteyttä, kun hakemus on käsitelty.





**PAREMPAA ELÄMÄÄ**  
**JO 125 VUOTTA**

Kiitos  
yhteistyökumppaneille, asiakkaille sekä henkilöstölle kuluneesta vuodesta!  
Iloa ja valoa jokaiseen jouluun toivottaen

