

KAUPPA KAMARI



TEEMA

Kasvu ja menestys

Suomen suuntaa
muuttamassa,

s. 14

MARKKINOIDAAN

HYVÄ NÄKYVILLE

Porin kaupunginjohtaja Lauri Inna peräänkuuluttaa Satakunnan yhteistä näkymää ja kasvuvisionia. Maakunnan kasvu luodaan yhdessä, **s. 10**



Vauhdita yrityksesi investointeja **vihreään siirtymään ja digitalisaatioon**

Maailma ympärillämme muuttuu. On tärkeää pysyä kehityksessä mukana. Rahoituksemme avulla vauhditat yrityksesi investointeja kohti vihreämpää ja digitaalisempaa tulevaisuutta.

Tutustu uusiin vakuudettomiin lainatuotteisiimme, ilmasto- ja ympäristölainaan sekä digitalisaatio- ja innovaatiolainaan, jotka ovat toteutettu yhteistyössä Euroopan investointirahaston kanssa InvestEU-takausohjelman tuella.

finnvera.fi/ilmastojadigi

 **FINNVERA**



Patavalassa selkeä suunta ja tahtotila

Urheilussa myydään tunteita ja ylä- ja alamäet koetaan yhdessä. Jokaisella pelaajalla on paikkansa joukkueessa – niin kentällä kuin sen ulkopuolella.

Ammattimaisessa liiketoiminnassa on monia rooleja kasvun tekemisessä. Itse en osaa edes luistella, mutta se ei haittaa tuloksellisen liiketoiminnan tekemistä jääkiekon parissa Ässissä.

Perinteinen urheiluseuratoiminta on voinut joskus olla hyvinkin kaukana bisneselämästä. Nykyään se on strategisesti johdettua liiketoimintaa, vahvaa intohimoa unohtamatta. Aistimalla oikein hinnoittelutasot ja tekemällä työt laadukkaasti päästään aina tuloksellisuuteen. Koronadipin jälkeen vauhti on ollut hyvää. Tehdään mieluummin vähän ja laadukkaasti, hyvillä arvosanoilla ja aina yhdessä. Ässien organisaatio on viritetty erilaisten osaamisten ympärille.

Strategiatyömme perustuu Patavalan 2027. Sen ydin rakentuu toimintaympäristön muutosvoimien ja kuluttajakäyttäytymisen muutoksen ymmärtämiselle sekä alueen elinvoiman kehittymisen tukemiselle. Vastuullisuus ja kestävien valintojen tekeminen on otettava huomioon kaikessa tekemisessä. Myös turvallisuuden merkitys lii-

ketoiminnalle on ymmärrettävä laajemmin kuin aikaisemmin. Panostamme paljon myös data-ohjautuvuuteen. Samalla kilpailu työmarkkinoilla kiihtyy – me haluamme rekrytoida jatkossakin uusia kykyjä, intoa ja näkemyksiä organisaatioomme. Tämä kaikki vaatii jatkuvaa toimintaympäristön luotaamista.

Ässät on yksi Satakunnan tunnistettavimmista brändeistä. Pelkkä punainen väri ja logo eivät kuitenkaan enää riitä. Nyt uudistettu brändimme viestii lujasta tahdosta ja halusta mennä eteenpäin, porilaisten marssista kohti voittoja. Kaikki tulokset tehdään aina yhdessä. Porin kaupungin ja muiden sidosryhmien kanssa tehty yhteistyö luo alueelle paitsi elämänmakuisia urheiluelämyksiä myös kaikkea muuta elinvoimaa.

Ässien strategisena missiona on yhteisöllisyyden lisääminen ja hyvinvoinnin kasvattaminen. Patasydän sykkii yhdessä!



Kuva: Jenni Kivimäki

Niklas Ikonen

liiketoimintajohtaja, Porin Ässät strategikko, Patasydän

Tehdään mieluummin vähän ja laadukkaasti, hyvillä arvosanoilla ja aina yhdessä.



SATAKUNNAN KAUPPAKAMARI

SATAKUNNANKAUPPAKAMARI.FI

PÄÄTOIMITTAJA

Minna Nore

JULKAISIJA

Satakunnan kauppakamari
Valtakatu 6, 28100 Pori
puh. 044 348 2029
satakunnankauppakamari.fi

TUOTTAJA

Jenna Kainulainen ja Kristiina Kortelainen,
Kumppania Oy
kumppania.fi

TOIMITUSKUNTA

Juha Harttunen
Juha Heljakka
Kari Karpale
Minna Nore
Leena Roskala

TOIMITUS

Pia Hirvonen
Hanna Ristimäki
Eveliina Sillanpää
Laura Telin
Karla Viitala
Kauppakamarin henkilökunta

TAITTO

Kumppania Oy

KUVAT

Jussi Partanen
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

noora.jonkkari@satakunnankauppakamari.fi

OSOITELÄHDE

Satakunnan kauppakamarin rekisteri

KANNEN KUVA

Jussi Partanen

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!**

SEURAAVASSA NUMEROSSA

Kauppakamari 4/2023 ilmestyy joulukuussa.
Lehden teemana on osaaminen sekä työelämän
ja johtamisen murros.

SATAKUNNAN KAUPPAKAMARI 03/2023

Lehden sisällöt verkossa:

satakunnankauppakamarimedia.fi

6 Katsaus
Meitä ei vaivaa kasvamisen pelko

9 Johtamisfilosofia
Ihminen edellä

10 Satakunta
Kasvusopimus: Kaikki tarvitaan mukaan

14 Teema
Tukiviidakosta tuottavaan työhön

19 Kolumni
Kasvun dilemma

20 Lifestyle
Hyvinvointia lemmikeistä



Kuva: Jussi Partanen

10

22 Kalenteri
Koulutuksista uusia eväitä monipuoliseen työskentelyyn.

24 Satakunnasta palvelen
KUMeko Group Oy

25 Q & A asiantuntijalta
Mitä on kasvumarkkinointi ja mitkä ovat sen kulmakivet?

26 #MeidänKauppakamari
Syksyisiä valiokuntatapaamisia, strategiakokous rapujen äärellä ja HHJ Puheenjohtaja -kurssi.



Kuva: Adobe Stock

20



Kuva: Brand ID arkisto

Brand ID:n osaamista arvostetaan maailmalla. Toimitusjohtaja Juha Heljakka katsoo luottavaisesti tulevaisuuteen.

Meitä ei vaivaa kasvamisen pelko

Brand ID:n myynti on kolminkertaistunut neljän viime vuoden aikana. Nyt toiminta käynnistyy Yhdysvaltojen Pohjois-Carolinassa. Rapakon taakse rakennettiin uusi tehdas kivijalasta lähtien.

Kasvussa tärkeintä on selkeys, jotta kaikki ymmärtävät tavoitteet oman työnsä kannalta. Toimitusjohtaja **Juha Heljakan** mukaan pitää yksinkertaistaa asioita ja huolehtia, ettei samaan aikaan ole liikaa kehitettäviä asioita ilmassa.

– Tekemisen pitää viedä kohti tavoitteita. Meillä on maksimissaan kolme kehitysprojektia samalla kertaa käynnissä. Jokainen niistä kestää korkeintaan kolme kuukautta. Se varmistaa, ettei tekeminen muutu puuhasteluksi. Jos kehitysprojekti kestää pidempään, niin tiedämme, että se pitää pilkkoa pienempiin paloihin. Tämän me olem-

me omaksuneet Kaizenista, josta on muodostunut oma bisnessysteemimme – meidän tapamme toimia.

Juha Heljakka osti Brand ID:n vuonna 2016 ja toimi ennen sitä yrityksen toimitusjohtajana. Yritys valmistaa teollisuuden merkintä-tuotteita, myymäläilmeitä ja myyntitelineitä sekä pakkauksia, joiden avulla tehdään yritysten brändit näkyviksi.

– Kaikki viisaus ja osaaminen ei ole perheyriksen sisällä. Siksi johtaminen ja toimintakulttuurin kehittäminen ovat tärkeitä. Ne pitävät sisällään hyvän asiantuntijahallituksen, tehokkaasti toimivan

sitoutuneen johtoryhmän ja osaanvan henkilöstön. Kun hallitus miettii strategisia tavoitteita kaukovalot päällä katse tulevaisuudessa, voi johtoryhmä keskittyä aidosti tekemään askelmerkit, jotta tavoitteet saavutetaan, toteaa Heljakka.

Tärkein kasvu tapahtuu osaamisessa

Kasvu on aina seurausta jostain. Brand ID:ssä kasvua tapahtuu myös ihmisissä. He ovat yrityksen tärkein voimavara, ja osaamisen kehittäminen on ydinasia. Hyvä työntekijäkokemus synnyttää todennäköisemmin hyvän asiakaskokemuksen. »



Kuvassa hallituslaiset (vas. yläriivi) Juha Heljakka, Pauli Aalto-Setälä, Olli Kivelä, (vas. alarivi) Tomi Elo, Harri Rusanen ja Christina "Pia" Harmia.

"Voisimmeko nostaa vielä lentokorkeutta?" "Voimme."

voisimmeko nostaa vielä lentokorkeutta? Voimme.

Systemaattisen kasvun taustalla on systemaattinen johtamisen ja toimintatapojen kehittäminen. Siitä hetkestä, kun Juha Heljakka otti yhtiön johtakseen, on yhtiön liikevaihto kaksikymmenkertaistunut – kasvun tie jatkuu edelleen. Samanaikaisesti konsernin kolme osakeyhtiötä sulautuivat yhdeksi, johon rakennettiin oma konsernihallinto. Brand ID:llä on tavoite edelleen kasvaa orgaanisesti ja yrittäjäkauppojen myötä.

– Kasvun tiellä toiminnan pitää olla kannattavaa. Pitää olla kykyä investoida. Kannattava toiminta tuo turvallisuuden tunnetta ja sitä kautta yritys kestää mahdollisia kolhuja ja takaiskujakin. Juuri rekrytoitiin IT-, ja taloushallinnon ihmisiä sekä Amerikkaan lähteneiden tilalle tänne uusia tekijöitä. Saimme ennätysmäärän hakemuksia kaikkiin paikkoihin. Olemme tehneet oikeita asioita yhdessä. Päivittäin on hyvä pysähtyä miettimään, mitä ihminen kertoo toisistaan palatessaan kotiin. Vastauksen pitää olla positiivinen. Meitä ei vaivaa kasvun pelko.

"Kasvun tiellä toiminnan pitää olla kannattavaa."

Brand ID

- Pääkonttori Porissa, viisi toimipaikkaa Suomessa. Toiminta käynnistymässä myös Pohjois-Carolinassa USA:ssa.
- Liiketoiminta-alueet: Teollisuuden merkintä-tuotteet, myymälä- ja brändi-ilmeet sekä aaltopahviset tuotteet
- Työntekijöitä 175
- Liikevaihto 28,4 milj.

WAU! Palkittiin kesällä Tyrninuijalla Hallituspartnerit Satakunnan toimesta.
On Kultainen Nuija -kampanjan TOP3-finalisti.

» – Meillä osallistetaan ja osallistutaan paljon. Sitä kautta ihmisten on helppo tehdä päätöksiä ja olla itseohjautuvia. Tätä kautta johtamisen rooli helpottuu ja jättää enemmän tilaa kehittämiselle sekä teoille tulevaisuuteen.

Lisää lentokorkeutta, kiitos

Lentomatka Porista Helsinkiin on ollut Heljakalle merkityksellinen. Lennolla hän sai vieruskaverikseen Kaizen-konsultin, jonka kanssa teki tuttavuutta.

– Hän herätti innostuksen Kaizeniin, joten jatkoin tutustumista kirjojen sekä ulkopuolisten asiantuntijoiden avulla. Kaizenin pääperiaate on jatkuva parantaminen ja hukun tai turhan siivoaminen pois – muuttua paremmaksi. Sieltä lentoreitiltä se lähti. Hauskaa, että hallituksemme jäsen **Pia Harmia** usein kysyy lentoteemalla,

Kuva: Brand ID arkisto

” Ymmärrys hallitustyöstä kasvoi ja työkalupakki täydentyi



– Olen pannut merkille, että hakijoiden CV:t sisältävät usein mainintoja HHJ-koulutuksista. Niillä osoitetaan hakijan vakuuttavuutta johtajana, Kristiina Lehmus sanoo.

MPS Tampereen aluejohtaja **Kristiina Lehmus** ottaa vastaan säännöllisesti toimeksiantoja, joissa pyydetään arvioimaan yhtiön hallituksen toimintakykyä, puheenjohtajan työskentelyä ja yhteistyötä toimitusjohtajan kanssa.

– Osallistun itsekin hallitustyön tutkimusten eli Board Barometrien tekemiseen, ja minusta ne ovat oikein kiinnostavia toimeksiantoja. Barometrit innostivat minua hakemaan myös HHJ-kurssille. Halusin ymmärtää ja jäsentää hallitustyötä entistä paremmin ja saada lisää työkaluja hallitus- ja johtoryhmätyön kehittämiseen, hän kertoo tuoreen HHJ-kurssitodistuksen haltijana.

MPS:n seniorikonsulttina Kristiina Lehmus tekee johtajien suorahakuja ja johdon arviointia. Rekrytointiprosessit aloitetaan yleensä pohtimalla toimeksiantajan kanssa toimitusjohtajan osaamisprofiilia, persoonaa ja hänen suhdettaan yhtiön hallitukseen.

– Toimitusjohtajan hakua edeltää aina kattava pohjatyö. Siihen kuuluu hallitusjäsenten ja johtoryhmän, joskus myös muun työyhteisön haastatteluja. On tärkeää selvittää, mitä hallitus ja yritys kaipaavat johtajalta juuri sillä hetkellä. Johtajiin kohdistuu totta kai hyvin erilaisia vaatimuksia, mutta yleensä hallitus toivoo itselleen luottopakkia.

Tässä kohtaa jotkut hallitukset pysähtyvät ja reflektioivat, arvioivat, omaa toimintaansa. Niissä saatetaan keskustella, mitä annettavaa hallituksella on toimitusjohtajalle.

– Suosittelen pohdintaa, sillä nykyään hakijat haluavat tietää mahdollisimman paljon hyvin varhain: kuka minua johtaa, minkälaisia tavoitteita minulle asetetaan, miten minua tuetaan roolissani? Jotta yritykseen saataisiin kiinnitettyä huippujohtaja, haun alkuvaiheessa kannattaa tehdä selväksi, että hallitus haluaa varmistaa hänen onnistumisensa.

Kristiina Lehmuksen mainitsemat hallitusbarometrit ovat MPS:n oman tutkimusosaston kehittämä työkalu, joka sopii hallitusjäsenten toiminnan kehittämiseen ja vuorovaikutuksen vahvistamiseen.

– Barometrin teoreettinen viitekehys perustuu hyvään hallintotapaan, corporate governance -malliin, joten selvitys soveltuu myös hallitustyön kehittämiseen. Hyvän hallitustyön merkitystä ei voi koskaan korostaa liikaa. HHJ-kurssi vahvisti käsitykseni, että se on kulmakivi yrityksen menestymiselle.

Lue koko haastattelu
hhj.fi



Huippuunsa hiottu HHJ-kurssi

Kristiina Lehmus kertoo seuranneensa työ- ja organisaatio-psykologina HHJ-kurssinsa dynamiikkaa. Hän piti näkemästään.

– Olimme aluksi joukko erilaisia ja eri tilanteissa olevia ihmisiä, joita yhdisti kiinnostus hallitustyöhön. Kun järjestäjät loivat koulutukselle miellyttävät puitteet ja saimme huippu-

asiantuntevaa koulutusta, tiivistyimme nopeasti ryhmäksi ja aloitimme yhteistyön.

– Olin suorastaan yllätynyt, miten sujuvasti kaikki toimi. Ehkäpä HHJ-kurssin eheys on tulosta toistojen määrästä: koulutuksiahon pidetään paljon ja samalla niitä tuunataan ja kehitetään koko ajan. HHJ-starttini oli niin innostava, että todennäköisesti jatkan myöhemmin muihin HHJ-koulutuksiin.

Ihminen edellä

Integrata Oy:n toimitusjohtaja Riku Heinoselle on tärkeää, että työntekijän odotukset työstä kohtaavat todellisuuden.

HR-alan kokonaispalvelua tuottava Integrata Oy syntyi 15 vuotta sitten ajatuksesta, että numeroiden sijaan bisneksessä on keskityttävä ihmisiin.

– Työskentelimme kahden muun Integratan perustajan kanssa yrityksessä, joka kasvoi nopeasti yritysostojen myötä. Kun johtaminen peilautui epäorgaaniseen kasvuun, siihen liittyi sekavuutta ja kipuilua. Saimme loistavan oppikoulun siitä, millaista firmaa emme ainakaan halua pistää pystyyn, Integratan toimitusjohtaja Riku Heinonen muistelee.

Integratan kantava ajatus on pitää ihmisestä huolta.

– Jos me pidämme ihmisistä huolta, he pitävät asiakkaista hyvää huolta ja taloudellinen lopputulos syntyy tätä kautta. Poistamme mahdollisia työntekijöiden viihtymistä heikentäviä tekijöitä ja merkityksellistämme työpäiviä.

Heinonen kehittää itseään lukemalla ja sparrailemalla muiden yritysjohtajien kanssa, mutta eniten hän on oppinut kokemuksen myötä.

– En minä alussa ollut ammattijohtaja, vaan yrittäjä. Tämä on ollut matka, jonka aikana olen kasvanut ja uudistunut evolutiivisesti myös johtajana, Heinonen pohtii.

Pilke silmäkulmassa

Henkilökohtaisesti Heinoselle on tärkeää, että kaikki se, mikä näkyy brändistä ulospäin, on todellista myös sen sisällä.

– Käyn jokaisen uuden työntekijän kanssa puolen vuoden kohdalla keskustelun siitä, miten rekrytointivaiheen fiilis ja odotukset ovat kohdanneet todellisuudessa.

Firman slogan ”tosissaan mutta ei vakavissaan” kumpuaa Heinosen mukaan hänen omasta identiteetistään.

– Töitä ei pistetä leikiksi, mutta niitä voi ja saa tehdä pilke silmäkulmassa. Olemme halunneet mennä perinteisiä malleja vastaan ja erottua vitsihuumorilla kapulakieltä viljelevistä kilpailijoista, Heinonen selventää.

Integrata on valittu maan parhaaksi työpaikaksi, ja yritys on tunnettu hyvistä työsuhte-educistaan. Matkan aikana he ovat kokeilleet kaikenlaisia, kuten työntekijöille suunnattuja palkintomatkoja.

– Tämä oli vielä silloin, kun olimme pienempiä. Mutta emme olisi kasvaneet, jos olisimme pitäneet kiinni vanhoista asenteista ja rakenteista. Ideana oli, että kun ihmiset oppivat tuntemaan toisensa, he toimivat paremmin tiiminä. Nyt meillä on vähän isomman yrityksen rakenteet, ja olemme muun muassa palkanneet ammattijohtajia ja esihenkilöitä, Heinonen toteaa.



Riku Heinonen

Koulutus

Diplomi-insinööri

Johtamisessa tärkeintä

Tajuta, että tämä on palveluammatti – ja tietenkin yhteisen ymmärryksen luominen.

Merkittävien askel uralla

Yrittäjäksi ryhtyminen, eli uskallus lähteä, ja laittaa yritys pystyyn.

Motto

Kaikki järjestyy.



Kasvusopimus: Kaikki tarvitaan mukaan

Pori on yliverlainen ympäristö vihreälle teollisuudelle. Kaupunginjohtaja Lauri Inna näkee edellytykset edelläkävijyydelle jopa maailman parhaina. Nyt tarvitaan yhteinen visio tulevaisuudesta.

Porin kaupungilla on vakaa tahto tehdä yhteistyötä kuntien, hanketoimijoiden, elinkeinoelämän sekä näiden asiakkaiden liiketoiminnan edistämiseksi, jotta vetytalouden ja vihreän siirtymän ympärillä oleva hypetys muuttuu pian myös konkretiaksi.

– Se tarkoittaa, että olemme aktiivisia ja palvelukykyisiä, jotta meidän kanssamme myös halutaan yhteistyöhön. Meillä on yliverlaiset teolliset olosuhteet ja valmista infraa: syväsatama operaattoreineen, raideliikenne, valtatiet ja maankäytön luvitus-hankkeet. Kaikki veden, kaasun ja sähkön saatavuudesta alkaen on kunnossa, sanoo Porin kaupunginjohtaja Lauri Inna.

Pelkällä teollisella ympäristöllä ei kuitenkaan pitkälle pötkitä. Jotta Porissa voi tulevaisuudessakin olla isoja työnantajia, tarvitaan Innan mukaan teatteria, tapah-tumia ja palveluita.

– Porin tapahtumakenttä on supertärkeä. Kii-tokset siitä tapahtumatoimijoille. Myös tulevai-suudessa pitää nähdä samanlaista kehitystä, koska tarvitsemme ihmisvirtoja. Kehitystä ovat tu-keneet myös tunnettuutta vahvistaneet kampanjat sekä Yyteri kokonaisuutena. Tällä hetkellä myös kaivataan uutta hotellikapasiteettia sekä huomiota

keskustaan ja torin alueeseen. Koko kaupunkiyh-teisö ja elinkeinoelämä tarvitaan mukaan Porin kasvusopimukseen piirtämään auki se, missä Pori on muutaman vuoden päästä.

Meri-Porista vauhtia koko maakuntaan

Teollisuuden muutosaaltoon ei riitä pelkästään Porin yhteinen näkemys. Mukaan kasvusopimuk-seen tarvitaan koko muu Sata-kunta.

– Maakunta ei kasva, jos Pori ei kasva. Porin täytyy olla hyvä kumppani ja Porilla on suurin vastuu kilpailukykyisen alus-tan luomisessa. Meidän täytyy olla helppoja ja palvelukykyisiä kumppaneita.

Globaalin taloudellisen pe-likentän muutokset ja läntinen integraatio tarjoavat Satakun-nalle uusia mahdollisuuksia

teollisen toiminnan kehittämiseksi.

Pori valmistautuu vastaanottamaan kansain-välisiä teollisia investointeja. Mäntyluotoon val-mistuu nyt sata hehtaaria uutta teollista kaavaa. Tahkoluodon ja Kirrinsannan molemmille puolille syntyy kolme erillistä isoa maa-aluetta. Hanke-yritykset ovat valmiit aloittamaan YVA-prosessit saman tien. Näköpiirissä on suunta kohti vihreää siirtymää.

”Meidän täytyy olla helppoja ja palvelukykyisiä kumppaneita.”

»



Kuva: Jussi Partanen

Kauppakamarin toimitusjohtaja Minna Nore näyttää vihreää valoa kasvuvisionille. "Porin rooli on tunnus-tettava, kun rakennetaan malleja, joissa kaikki voittavat."

» – Odotuksenamme on, että lop-puvuotta kohden nyt käsillä olevat mahdollisuudet etenevät. Jo nyt on todennäköistä, että Suomen Hyöty-tuuli Oy:n yli 700 megawatin meri-tuulivoimahanke Porin Tahkoluodon edustalla toteutuu. Offshore-tuuli-puisto on kokonaisuudessaan mil-jardiluokan hanke ja vastaa yhtä ydinvoimalaa. Tämä on kiinnittänyt kansainvälisen teollisuuden mielen-kiinnon alueelle sijoittumiseen.

Kulissien takana tapahtuu paljon. Inna haluaa maakunnan keskuste-luun mukaan. Päätöksentekokyky ratkaisee ja toimii polttoaineena ke-hitykselle.

– Pori-Niinisalo-ratahanketta tavarakuljetuksille visioidaan niin Kankaanpään kuin Tampereen kans-sa. Porin vetovastuu mahdollistaa myös muiden kehityksen, kun sato-jen miljoonien teolliset investoinnit tarkoittavat työtä vaikkapa Nakki-lassa, Eurassa ja koko aluetalouden ketjussa.

Yhteinen tulevaisuususko

Kaupunginjohtaja Inna peräänkuu-luttaa yhteistä näkymää ja kasvu-visiota.

– On suunnattava valokeila vah-vuuksiin, on tehtävä oikeat ja myös kestävä valinnat. Rahalla on myös hinta. Lisäksi on saatava sellainen henki, että asiat myös toteutuvat konkreettisesti. Hyvä on markkinoi-tava näkyville.

Tahkoluoto ja Mäntyluoto tu-levat olemaan ne satamat, joissa energiamurros tapahtuu.

– Kristallipalloa ei ole kenellä-kään, mutta jos uidaan vastavir-taan, niin teollisen rakentamisen momentum on nyt, sanoo Inna.

Kaupunginjohtaja Lauri Inna

"Tässä työssä on hyvä osa-ta nauttia muiden menes-tyksestä. Minut on palkat-tu kannustamaan ihmisiä ja vauhdittamaan muiden menestystä."

Porin keväällä aloittaneen uuden kaupunginjohta-jan Lauri Innan johtamis-ta ohjaavat tuloksellisuus, ennakoivat prosessit ja valmentava johtamistyy-li. Hallintojargonin sijaan häntä puhuttelevat ab-soluuttiset eurot ja luvut työpaikoista.

"Kansainvälinen elinkeinoelämä ei tunne rajoja. Onnistuaksemme tarvitsemme kansainvälisiä työyhteisöjä."
– Minna Nore.



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 |
Liikkeenjohtajan 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 osoitteessa s-business.fi.**



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

Tomi Vainionpää
Myyntipäällikkö
010 768 0180
tomi.vainionpaa@sok.fi



Lyhyesti lukuina

12 biljoonaa dollaria

YK:n kestävä kehityksen tavoitteiden saavuttaminen avaa 12 biljoonan dollarin liiketoimintapotentiaalin yrityksille. Liiketoimintamahdollisuuksia on erityisesti seuraavilla sektoreilla: ruoantuotanto, kaupunkirakentaminen ja infra, energia ja materiaalityönto, terveys ja hyvinvointi.

(Lähde: Better Business, Better World -raportti)

140 miljardia euroa

Vihreän siirtymän investointien odotettu arvo on noussut Suomessa jo yli 140 miljardiin euroon luoden myös tuhansia työpaikkoja Suomeen.

(Lähde: EK:n Vihreiden investointien dataikkuna)

48,5 prosenttia

Kauppakamarien PK-hallitusbarometri-kyselyyn vastanneista 48,5 prosenttia pitää vastuullisuutta ja kestävä kehitystä erittäin tärkeänä tai tärkeänä yrityksen strategiatyössä.

(Lähde: Kauppakamarien PK-hallitusbarometri 2023)

Tilaa lehti suoraan kotiin

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

Jos haluat lehden jatkossa suoraan kotiin, laita viestiä Nooralle,
noora.jonkkari@satakunnankauppakamari.fi.



Tukiviidakosta tuottavaan työhön

Kestävää kasvua, velkaantumisen kääntämistä laskuun ja työnteon kannattavuuden parantamista. Tätä hallitusohjelmassa luvataan. Tuore työministeri Arto Satonen (kok.) kertoo, millä eväillä Suomen suuntaa ollaan muuttamassa.

Teksti: **Timo Sormunen**

Petteri Orpon (kok.) luotsaama hallitus aikoo tulevien neljän vuoden aikana luoda Suomeen 100 000 uutta työpaikkaa. Työministeri Arto Satosen mukaan todellinen saldo on vielä tätäkin isompi, jos hallitusohjelmaan kirjatut keskeiset työllistämiskeinot saadaan käännettyä konkretiaksi. Niiden myötä pk-yritysten työllistäminen helpottuu ja työnteosta tehdään aina tukieuroja kannattavampi vaihtoehto.

Petteri Orpon hallituksen alkutaival on ollut monenlaisten kuhujen siivittäjä, ja uutisotsikot ovat täyttyneet aivan muista asioista, mitä alkuun odotettiin. Työministeri Arto Satoselle viime kuukausien kohina on kuitenkin tarjonnut ainakin osittaisen työrauhan. Se voi kuitenkin jäädä syksyn edetessä pelkäksi toiveeksi, sillä hallitusohjelma sisältää monia rohtoja,

joita on kiiteltä vuolaasti työnantajaleirissä, mutta jotka maistuvat karvaalle sekä opposition että ay-väen piirissä.

Niitä puolustaessaan tuore työministeri saanee huomata moneen kertaan, että pestissä tarvitaan hyvien puhelahjojen lisäksi myös turnauskestävyyttä ja paksua nahkaa. Siihen Satonen tuntuu toisaalta myös varautuneen, sillä työministerin salkku kuuluu olevan hänelle toiveiden täyttyminen.

– Työelämän ja sosiaalipuolen asiat ovat olleet minulle keskeisiä koko kansanedustajaurani ajan. Olen ollut muun muassa työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan puheenjohtaja ja vedin työllisyysryhmää myös hallitusneuvotteluissa. Tämä on ihan luontevaa jatkoa aiemmalle työlle, työministerin pestin Matias Marttiselle (kok.) kautensa puolivälissä luovuttava Satonen toteaa.

Pk-yritykset avainasemassa

Hallitusohjelman kirjauksista löytyy myös muun muassa lakko-oikeuksien rajaamista, paikallisen sopimisen lisäämistä, työttömien aktivoimista, pk-yritysten työllistämisen helpottamista sekä työvoimapalveluiden ja toimeentulotuen uudistamista. Tavoitteena on luoda niiden avulla 100 000 uutta työpaikkaa sekä uudistaa työmarkkinoita ja sosiaaliturvaa niin, että työnteko on aina yhteiskunnan tukien varassa elämistä kannattavampi vaihtoehto.

Monet ehdotukset on ehditty oppositiossa ja ay-leirissä leimata paluiksi työnantajien yksinvaltaan. Satosen mukaan maailma ei kuitenkaan ole enää näin mustavalkoinen.

– Esimerkiksi paikallisesta sopimisesta on saatu monissa yrityksissä todella hyviä kokemuksia. »



Kuva: Kokoomus

”Yksinyrittäjyys on hyvässä myötätulessa, mutta samaan aikaan työllistävien yritysten määrä laskee jatkuvasti. Tämä kehitys on nyt katkaistava.”

» Se on parantanut kilpailukykyä, pelastanut työpaikkoja ja tuonut lisää palkanmaksuvaraa. Kyllä meillä ymmärretään entistä laajemmin se, että työmarkkinoilla on nyt lopultakin tehtävä ne uudistukset, jotka kilpailijamaissa on viety läpi jo vuosia sitten, Satonen toteaa.

Tavoiteltu työpaikkojen määrä kuulostaa nykysuhdanteessa vähintäänkin optimistiselta, mutta Satonen on toista mieltä.

– Jos paikallista sopimista saadaan edistettyä sekä pienten pk-yritysten työllistämiskynnystä ja työnantajariskiä madallettua, saldo on selvästi yli 100 000. Esimerkiksi paikallisen sopimisen ulottaminen

myös järjestäytymättömiin yrityksiin tuo sen piiriin 70 000 uutta yritystä, hän ynnäilee.

Satosen listalla kärkipäässä ovat myös YT-lain soveltamisrajan nostaminen 50 henkilölle työllistäviin yrityksiin sekä irtisanomisten helpottaminen henkilökohtaisin perustein.

– Tulevien vuosien työllisyys on tunnetusti pk-yritysten varassa ja etenkin alle 10 hengen yritykset on saatava työllistämään lisää väkeä. Yksinyrittäjyys on hyvässä myötätulessa, mutta samaan aikaan työllistävien yritysten määrä laskee jatkuvasti. Tämä kehitys on nyt katkaistava. »

» **Pätkätöistä tasaisempaan tulovirtaan**

Työvoimapalveluissa TE-palvelut siirtyvät vuosikymmenten jälkeen takaisin kuntien kontolle. Satosen mukaan tämä tarkoittaa parempaa asiakas- ja paikallistuntemusta, räätälöidymppää palvelua ja tätä kautta tehokkaampaa työllistymistä.

– Toimistoilta edellytetään myös tehokasta verkottumista paikallisen elinkeinoelämän ja koulutustahojen kanssa. Lisäksi niiden on tehtävä alueellista yhteistyötä, sillä jokaiseen kuntaan ei voida perustaa palvelupisteitä, Satonen muistuttaa.

Tärkeänä periaatteena on se, että työnteosta tehdään sosiaaliturvaa kannattavampi vaihtoehto. Osa-aikatyön sijaan painotetaan kokoaikatyötä, jolloin omalla palkalla tullaan toimeen ilman yhteiskunnan tukieuroja.

– Tämä voi olla joillakin palvelualoilla hieman hankalasti toteuttavissa, mutta kuitenkin mahdollista. Korona-aikana nähtiin, kuinka esimerkiksi ravintoloista siirryttiin töihin kaupan puolelle, Satonen huomauttaa.

Nuorten lisäksi työministeri kantaa huolta yli 50-vuotiaista konkareista. Heidän työllistymisensä on monella toimialalla vaikeaa, vaikka osaamista, kokemusta ja työmotivaatiota olisi riittämiin.

– Tässä kohtaa työnantajien asenteiden on yksinkertaisesti muututtava. Monella toimialalla on osaajapula, joten meillä ei yksinkertaisesti ole varaa tällaiseen ikärasismiin. Esimerkiksi terveydenhuollossa emme enää edes pärjäisi ilman tätä kokeneiden ammattilaisten joukkoa.

Vastakkainasettelusta yhteistyöhön

Vaikka hallitusohjelmasta ja sen työelämäosiosta on saatu valmistelukoneistoon vasta murto-osa, on moni ehtinyt jo ennustaa, että tulevasta syksystä tulee työmarkkinarintamalla vähintäänkin tulikivenkatkuinen.

Se tietää Arkadianmäellä sitä, että ilmassa leijuu työtaisteluiden uhka ja karvalakkilähetystöjä riittää myös työministerin ovelle.

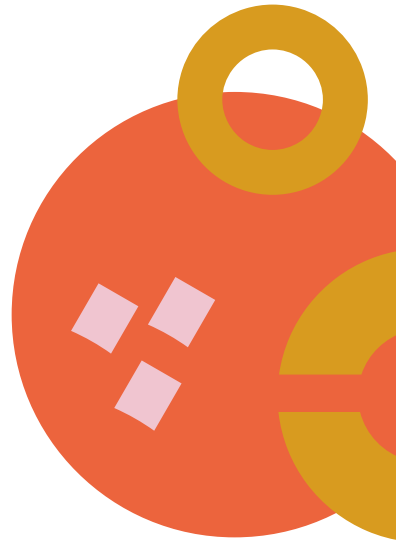
Satonen kuitenkin toivoo vastakkainasettelun sijaan malttia ja rakentavaa asennetta, jolla päästäisiin yhdessä eteenpäin. Samalla hän painottaa pitävänsä tiivistä yhteyttä liittoihin ja keskusjärjestöihin.

– Kaikki uudistukset tehdään kolmikantatyöryhmissä, joissa hallituksen esitykset ovat keskustelun pohjana. Esimerkiksi paikallisessa sopimisessa on jo edellisen hallituksen pöydällä ollut Pekka Timosen selvitys. Eli eivät nämä asiat osapuolille uusia ole, Satonen muistuttaa.

Samalla hän muistuttaa, että hallitus aikoo puuttua napakasti myös viime aikoina paljastuneisiin järjestelmän väärinkäytöksiin.

– Kilpailuetua on haettu muuttamalla muun muassa perinteistä palkkatyötä yrittäjätyöksi, mikä rikkoo selkeästi takäläisiä pelisääntöjä. Rakennusliitto on pitänyt asiaa ihan syystä esillä, Satonen kiittelee.

”Monella toimialalla on osaajapula, joten meillä ei yksinkertaisesti ole varaa ikärasismiin.”





Kuva: Lauri Heikkinen

Rasismissa peiliin katsomisen paikka

Istuvan hallituksen alkutaivalta ovat värittäneet perussuomalaisten ministereiden rasistiset someviestit.

Epäasiallista käytöstä ja rasismia on kuitenkin myös suomalaisilla työpaikoilla. Pahimmillaan kyse on ollut lähes pakkotyöstä, kuten muun muassa vihannesviljelmiltä, marja-alan yrityksistä ja ravintoloista paljastuneet tapaukset ovat osoittaneet. Ne ovat järkyttäneet myös tuoretta työministeriä.

– On hyvä, että tällaiset väärinkäytökset paljastuvat. Samalla se osoittaa, että meillä on nyt peiliin katsomisen paikka. Minkäänlainen rasismi, epäasiallinen kohtelu, työpaikasta maksettavat

kynnyksrahat tai alipalkkaus eivät kuulu suomalaiseen yhteiskuntaan, Arto Satonen toteaa.

Samalla Satonen muistuttaa, ettei Suomi yksinkertaisesti selviä ilman selvästi nykyistä mittavampaa maahanmuuttoa. Isot ikäluokat eläköityvät ja paikkaajiksi tarvitaan myös ulkomaisia käsipareja. Niitä houkutellaan nyt entistä kohdistetummin muun muassa Brasiliasta, Filippiineiltä, Intiasta ja Vietnamista.

– Mikäli aiomme pysyä osaaajakisassa mukana, on tulijoille pystyttävä tarjoamaan myös sujuvat maahanmuuttokäytännöt, turvallinen asuinympäristö, lasten koulutus ja puolison työllistymisen. Rasismille ei tässä yhtälössä ole tilaa.

” Startupit ovat olleet hallitustyön korkeakoulujani

Hallitusammattilainen, ICT- ja SaaS-asiantuntija **Ilkka Kaikuvuo** on ollut perustamassa useita kasvuyrityksiä, vaikka hän ei koskaan varsinaisesti unelmoinut yrittäjyydestä. Sen sijaan häntä on aina ajanut eteenpäin palava halu kehittää ja vaikuttaa kokonaisuuksiin.

Yrityksistä tunnetuimmat ovat äänieristettyjä työtiloja valmistava Framery ja asiakastytyväisyyden mittaamiseen ja hallintaan erikoistunut Surveypal.

– Olen ollut mukana yrityksissä monissa rooleissa, en välttämättä sataprosenttisesti operatiivisessa arjessa, mutta aina vaikuttamassa yritysten suuntaan. Kun on kauempana myynnistä ja tuotekehityksestä, voi auttaa muiden asioiden kuntoon laittamisessa.

Kyky katsoa päivittäistä tekemistä laajemmin kehittyi jo nuoruusvuosina pikaluistelu-harrastuksessa.

– Tampereen Sisussa nuorilla urheilijoilla oli oma edustus seuran johtokunnassa. Osallistuin ja olen edelleen Sisun johtokunnan jäsen. Johtokunnalla ja osakeyhtiön hallituksella on toki eroa, mutta on niissä paljon samaakin.

– Minulle startupit ovat olleet oikeita hallitustyön korkeakouluja. Esimerkiksi Surveypalia perustettaessa opettelimme käytännössä kaiken alusta pitäen. Miten tehdään osakassopimuksia tai järjestetään rahoituskierroksia tai osakeanteja? Entä minkälainen on oman pääoman kehitys? Sitäkin kysytään, kun haetaan kasvuyrityksille elintärkeitä julkisia tukia ja muuta rahoitusta. Perustystä oli siis paljon, ja samaan aikaan oli keskityttävä myös liiketoimintaan.

Ilkka Kaikuvuo työskentelee nykyään yhdeksän yhtiön hallituksessa puheenjohtajana tai jäsenenä. Lisäksi hän on ohjelmistoyritys Varaanin toimitusjohtaja.

– Yritykset ovat eri vaiheissa, mikä tuntuu todella mielekkäältä, sillä haluan oppia lisää. Siksi ihan alkuvaiheen startupit eivät ole enää minun juttuni.

Kaikuvuo uskoo antavansa hallituksille uudenlaista rakennetta, vakautta ja kasvusuuntautuneisuutta sekä kykyä yhdistellä asioita tavanomaisesti poikkeavalla tavalla.

– Rakenteella tarkoitan hallitukseen vakiintuneita toimintatapoja ja rooleja. Hallituksessa saatetaan noudattaa esimerkiksi hyvinkin urautunutta agendaa.

– Olen saattanut ehdottaa, että siirretäänpä katse pois peräpeiliin tuijottelusta eikä tsekatakaan talousraportteja hallituksen kokouksessa, vaan tehdään se jo etukäteen. Pienilläkin toimintatapojen muutoksilla voidaan vaikuttaa siihen, miten hallitus keskittyy työhönsä.

– Rakenteeseen kuuluu myös luottamuksen piiri eli hallituksen tapa käsitellä asioita. Se on ihmisten kuuntelua ja yhdessä tekemistä, hallituksen sisäistä dynamiikkaa. Jos hallituksen jäsenet eivät tunne toisiaan, vahvat ennakkokäsitykset ja mielikuvat voivat ohjata tekemistä liikaa. Mielessämme toistemme päähän painamista hatuista voi olla vaikea päästä eroon. Koska myös hallitus on tiimi, sen sisäistä yhteenkuuluvuutta olisi vahvistettava säännöllisesti.

Ja sitten ovat vielä tunteet.

– Koska hallituksissa istuu ihmisiä, tekemistä sävyttävät aina myös tunteet. Suomalaisille, ehkä insinöörimäisestikin toimiville hallituksille tämän tunnustaminen voi olla vaikeaa. Pyrimme pysymään tiukasti asiassa tyyliin ”pulinat pois, nyt päätetään”, Kaikuvuo naurahtaa.

Lue koko haastattelu **hhj.fi**



– Yrittäjyys ei ollut suurin haaveeni, mutta tein töitä aina yrittäjämäisesti ja halusin asemaan, jossa pystyn vaikuttamaan kokonaisuuksiin. Siksi oli luontevaa ryhtyä myös yrittäjäksi, Ilkka Kaikuvuo kertoo.

Kasvun dilemma

Onko kasvu itse tarkoitus? Mitä kasvua halutaan arvostaa: numeraalisia talous- ja työllistämislukuja, organisaation ja prosessien kyvykkyyttä, arvon luontia vai jotain muuta? Kasvulla on monet kasvot.

Lähestyn kasvun dilemmaa eri tulokulmasta. Minulle kasvu on seuraus. Ei pelkästään se, miltä kasvu näyttää ulospäin, vaan mitä pinnan alla on tapahtunut. On tehty asioita ja onnistuttu asioissa, joiden seurauksena kasvu on syntynyt.

Välillä markkinoiden imu avittaa yksittäisiä tunnuslukuja. Kasvu kuitenkin pohjautuu haluun toteuttaa strategiaa päämäärätietoisesti sekä kehittää kompetenssia ja uudistumiskykyä. Se vaatii kykyä toimia eri markkinoilla ja markkinatilanteissa.

Menestys on kykyä luovia

Entisenä huippusuunnistajana minulta on kysytty, mitä eroa on huippu- ja kuntosuunnistajalla. Minulla on tapana vastata, että kuntosuunnistaja lukee usein kartasta, missä hän on, mutta huippusuunnistaja lukee tulevaa maastoa – eli minne pitää mennä.

Karttaa lukiessa huippusuunnistajalle syntyy mielikuva tulevasta ja kyky luovia maastossa sujuvasti. Sama analogia toimii organisaatioissakin. Kehittyvät ja kyvykkäät organisaatiot elävät nykytilan lisäksi tulevaisuudessa, luovivat eri markkinatilanteissa ja näkevät uusia mahdollisuuksia, joihin tarttua.

Jos et kasva, niin kuihdutko ja lopulta kuolet?

Vuosituhanneen vaihteessa metsäyhtiöt leimattiin kuihtuviksi aurin-gonlaskuyrityksiksi. Eivät ne kuitenkaan kuolleet. Ne ovat luoneet nahkansa uudestaan ja ovat jälleen yhteiskunnan ykköstukipilareita monissa ajankohtaisissa asioissa.

Oli yritys tai yksikkö pieni tai iso, sen tulee seurata markkinoiden ja ympäristön muutoksia ja aktiivisesti kehittää toimintojaan ja kompetenssejaan. Ajatella jatkuvasti, miten asiat tehdään fiksummin.

Piilevää potentiaalia

Kasvuyrityksen yleisiin tunnusmerkkeihin kuuluu, että se toimii kasvavalla markkinalla tai se tulee olemassa olevaan markkinaan mullistavalla toimintakonseptilla. Aina se ei onnistu. Kituvia mutta potentiaalisia kasvuyrityksiä on paljon. Syy on usein ajoitus: markkina ei ole vielä valmis ostamaan, vaikka tarve on ilmeinen. Tarvitaan kaikki markkinapalapelien palat paikoilleen, että lopullinen ostopäätös syntyy.

Potentiaalisen kasvuyrityksen ei tarvitse olla aina startup-yritys. Piilevää potentiaalia on nykyyrityksissäkin. Onko heräte kasvuun se, että siirrät ajattelusi nykyhetken arkisesta arjesta tulevaisuuteen kuten huippusuunnistaja?



Jari Turto

Satakunnan Kasvurahasto Oy

**Kehittyvät ja
kyvykkäät
organisaatiot elävät
nykytilan lisäksi
tulevaisuudessa.**



Kuva: Krista Kulmala

Hyvinvointia lemmikeistä

KHT-tilintarkastaja Anne Hakalalle lemmikit ovat iso osa arkea. Yksi hänen kolmesta koirastansa jopa kulkee päivittäin mukana toimistolla.

Yhtiöiden talousasioiden parissa työskentelevän eläinharrastaja Anne Hakalan perheessä on aina ollut lemmikkejä. Hänen kotoaan löytyvät lapinporokoiria Hilla sekä westiet Esko ja Aapo. Annen hevonen Milton puolestaan asustaa hänen tyttärensä kotitilalla Eurajoella.

– Lemmikit kuuluvat niin tiiviisti elämään, että lähes kaikki vapaa-aika kuluu niiden kanssa. Minulle talo ilman koiraa on talo ilman sielua, tiivistää Hakala.

Lemmikeistä vastapainoa työhön

Hakala on aktiivinen harrastaja lemmikkiensä kanssa. Jo eläköityneen Miltonin kanssa hän harrasti pitkään kouluratsastusta. Koirien kanssa Hakala harrastaa päivittäisen ulkoilun lisäksi tottelevaisuuskoulutusta ja näyttelyjä.

– Yhdessä harrastaessa ihmisen ja eläimen välille syntyy luottamus sekä halu toimia yhdessä. Pääsemme yhteiseen kuplaan, jossa työasiat eivät pyöri päässä. Jos lemmikkejä ei olisi, olisivat stressitasoni varmasti korkeammalla.

Eläinpiireissä virkistävää on se, että siellä ei töillä tai tittelleillä pröystäillä.

– Eläinpiireissä ei puhuta työasioista ja harvasta edes tietää, mitä he tekevät työkseen. Siellä jos jossain pääsee arkea hetkeksi pakoon.

Lemmikit toimivat Hakalalle fyysisen kunnon ylläpitäjinä sekä työn ja vapaa-ajan erottajina. Toisaalta koiran voi ottaa mukaan toimistolle työpäivän iloksi, minkä sallimiseen Hakala haluaisi yrityksiä kannustaa. Lemmikkien ansiosta Hakala myös liikkuu paljon, mikä edistää hyviä yöunia.

Oppia eläimiltä

Hakalalla on aina ollut sisäsyntyistä eläinrakkautta, ja hän on jo lapsesta asti kuulunut eläinsuojeluyhdistykseen. Hän uskoo, että ihmiset voivat oppia lemmikeiltä paljon.

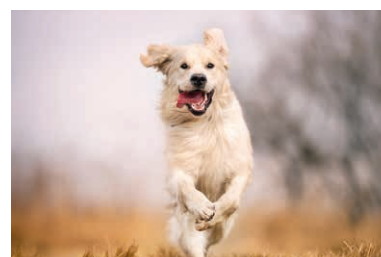
– Lemmikeiltä oppii sydämen hyvyttä; kukaan ei ole paha syntyjään ja se on hyvä muistaa kohdatessa toisia. Lisäksi lemmikit opettavat kärsivällisyyttä ja toisten tarpeiden huomioimista.

Lemmikin hankintaa harkitsevalle Hakala haluaa osoittaa kannustusta.

– Parhaimmillaan lemmikki voi opettaa pois kiireestä. Kiireisen on silti hyvä rakentaa itselleen verkosto, joka voi auttaa hoitamisessa. Hoitajan ei tarvitse olla edes lähipiiristä, sillä paikallisesti on tarjolla laadukkaita lemmikkipalveluita.

Lemmiköityminen on aikamme trendi

Koiranruokayrittäjä Tytti Takanen on nähnyt, miten lemmikkiala on kasvanut vuosikymmenten aikana miljardibisnekseksi. Erityisesti koirat ovat monille perheenjäseniä, joita inhimillistetään – jopa liikaa.



Kuvat: Adobe Stock

Tunteet pelissä

Siinä missä ennen oli työkoiria, on nyt perheenjäseniä. Monille lemmikki voi olla kotona ainoa, kenelle jutella. Lemmiköitymistä selittääkin vahvasti ihmisten tunteet. Lemmikkeihin liittyviä ostopäätöksiä tehdään tunteella, mikä on kiihdyttänyt lemmikkialan kasvamista. Lemmikkeille halutaan parasta, ja kuluttajien tarpeet ovat kasvaneet, minkä myötä markkinoilla on paljon erilaisia lemmikkeille suunnattuja tuotteita ja palveluja aina kausivaatteista vesiterapiaan. Lemmikkien inhimillistäminen on yksi tekijä lemmiköitymisen trendin taustalla.

Kiinnostus hyvinvointiin

Ihmisten suhtautuminen lemmikkien hyvinvointiin on muuttunut paljon. Koirien tuoreruokaa valmistavassa NEUfrau Oy:ssä on huomattu, että kiinnostus koirien ruokavaliota kohtaan on kasvanut ja nykyään siitä ollaan hyvin tarkkoja.

– Koirien ruokinnasta on tullut jopa hifistelyä ja vaihtuvat trendit vaikuttavat myös lemmikkialaan. Ravinnosta koira saa perustan hyvään elämään, mutta se on vain yksi osa hyvinvointia. Niin koiran kasvatuksessa kuin ruokinnassa on hyvä muistaa, ettei sudesta jalostunutta koira saa erkaannuttaa liikaa luonnosta, muistuttaa Takanen.

Perusasioilla pärjää

Lemmiköitymisen ja koirien roolin muutoksen myötä voi helposti unohtua, että lopulta koira on eläin ja sen tulee saada toteuttaa luontoaan. Takanen linjaa, että perusasiat on hyvä hoitaa kuntoon ennen hienosäätöjä. Koira tarvitsee laadukasta ruokaa, monipuolista liikuntaa ja lajinomaisia aktiviteetteja. Koiran hyvinvoinnin tason näkee ennemmin omilla silmillä kuin Googlestä. Koiranomistajien kannattaa katsoa omaa lemmikkiään: kiiltääkö turkki, ovatko silmät kirkkaat ja onko koira sopivan painoinen. Kun perusasiat ovat kunnossa, koira voi hyvin.



Kuva: @Marppakuva

Ystävän sanaan luotetaan. Tytti Takanen on huomannut, että moni NEUfraun asiakas on löytänyt porilaisen koiranruuan pariin tuttavien suosittelemana.

Johtaminen & esihenkilötyö, hallitustyö

- ☐ **Vastuullinen työnantaja**
24.10.2023 klo 9–12
- ☐ **Anna Perho: Antisäästäjä™**
26.10.2023 klo 12–16
- ☐ **Puutteellinen työsuoritus**
27.10.2023 klo 9–12
- ☐ **Työkykyä vai ei? Työntekijän työkyvyttö-
myys työnantajan näkökulmasta**
31.10.2023 klo 9–12.30
- ☐ **Asiantuntijasta esihenkilöksi**
2.11.2023 klo 9–15
- ☐ **HHJ-Info, verkkotapahtuma**
27.11.2023 klo 14–15
- ☐ **Hyväksytty hallituksen jäsen (HHJ) -kurssi,
maaliskuu 2024 Pori**
5.3.–2.4.2024

Työsuhde, palkka & HR

- ☐ **Näin hyödynnät ChatGPT:tä HR-työssä**
24.10.2023 klo 9–11
- ☐ **Suuri Palkkapäivä**
1.11.2023 klo 9–15.30
- ☐ **Onnistunut perehdytys käytännössä**
3.11.2023 klo 9–12
- ☐ **Totti Karpela: Työpaikan haastavat
sisäiset vuorovaikutustilanteet**
7.11.2023 klo 12.30–16

IT & digi

- ☐ **ChatGPT:llä tehostettu hakukone-
optimointi ja Google-mainonta**
21.11.2023 klo 9–15
- ☐ **Tietosuojariskien sekä
tietovuotojen hallinta**
22.11.2023 klo 9–11.30

Talous & verotus

- ☐ **ChatGPT:n tehokäyttö taloushallinnossa**
8.11.2023 klo 9–12
- ☐ **Tilinpäätös- ja veropäivä**
22.11.2023 klo 9–15.45
- ☐ **Ennakkoperintä 2024 – lähikoulutus
Porissa**
27.11.2023 klo 9–13
- ☐ **Kauppakamarin Veropäivä,
verkkokoulutus**
14.12.2023 klo 9–16

Myynti, markkinointi & viestintä

- ☐ **Suunnitelmallisesti somessa –
Strategia, sisältösuunnitelma ja
tekoälyn hyödyntäminen**
24.10.2023 klo 9–15
- ☐ **Harri Gustafsberg: Vaikuttamisen
anatomia**
6.11.2023 klo 12–16
- ☐ **ChatGPT myyntityössä**
17.11.2023 klo 9–11
- ☐ **Kasvata asiakaspalvelutaitojasi
haastavissa tilanteissa**
30.11.2023 klo 9–12.30

Kansainvälistyminen

- ☐ **Vientikaupan keskeiset asiakirjat**
9.11.2023 klo 9–16
- ☐ **Kansainvälisen kauppasopimuksen
perusteet**
23.11.2023 klo 9–12.15
- ☐ **Minimoi logistiikkasopimuksiin ja
-ketjuun liittyvät riskit**
28.11.2023 klo 12–16
- ☐ **Maahantuonnin verotus**
29.11.2023 klo 9–11

LOGISTIIKKAFOORUMI-TAPAHTUMA

Satakunnan logistiikka-foorumi 2023

Logistiikan ja liikenteen ajankohtaisimmat teemat kotimaassa ja kansainvälisesti.

Maanantai 27.11.2023 klo 12.00–16.00, Rauman Merimakasiini

Logistiikkafoorumeissa on luvassa keskustelua ja uusia näkemyksiä logistiikan ja liikenteen ajankohtaisteemoista. Tilaisuus järjestetään yhdessä Satakunnan kauppakamarin, Rauman kauppakamarin ja Logy ry:n Satakunnan osaston toimesta. Tilaisuuden kumppanina toimii Euroports Finland Oy.

Lisätietoa ja ohjeet ilmoittautumiseen:
satakunnankauppakamari.fi >> Tapahtumat

SYYSKOKOUS

Satakunnan kauppakamarin sääntömääräinen syyskokous

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

SAVE THE DATE

**Satakunnan kauppakamarin
sääntömääräinen syyskokous
to 14.12.2023 klo 8.30-10**

KEVÄÄN HHJ-KURSSI

**Kenelle HHJ-kurssille osallistuneet suosittelevat HHJ-kurssia?**

"Suosittelemme yhtiöiden ja yhdistysten hallituksissa työskenteleville, kunnallisissa luottamustehtävissä toimiville sekä toimitusjohtajille ja ylipäätään kaikille johtavassa asemassa oleville."

Hyväksytty hallituksen jäsen (HHJ) -kurssi, maaliskuu 2024

Tiistaisin 5.3., 12.3., 19.3., 26.3. (ryhmytyö) 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 >> Tapahtumat

NEUVONTAPALVELU

Asiantuntijat apunasi – kysy neuvoa veloitusetta

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

Lisätietoja:
satakunnankauppakamari.fi >> Palvelut >> Neuvontapalvelu

Rohkea luotto ihmisiin

KUMEKO Group Oy on kasvanut nopealla volyymilla valtakunnalliseksi toimijaksi. Toimitusjohtaja Mikko-Joonas Kuuminen sanoo yrityksen olevan satakuntalaisille hyvä esimerkki siitä, että kun pieniä tuetaan, niistä voi joskus tulla isoja.

Satakuntalaisen KUMEKO Group Oy:n tarina on saanut alkunsa vuonna 2012. Taustalla on tuolloin perustettu perheyrittäjä, ja rakkaus metsänhoitoon. Metsäkoneurakoinnista alkanut toiminta on kasvanut vauhdilla. Kasvuun siivittänyt idea bioenergian toimittamisesta lähti liikkeelle markkinatilanteesta.

– Liiketoiminta oli hyvin kilpailtua, ja meitä patistettiin paikalliseen toimintaan paikallisen energiayhtiön puolesta. Lähdimme kehittämään sitä sitten vähän isommalla volyymilla. Kaikki muu, mitä tähän on tullut, on tukitoimintaa varsinaisen liiketoiminnan ympärillä. Liiketoiminnan pitää olla laajaa, jotta pärjää, KUMEKO Oy:n toimitusjohtaja Mikko-Joonas Kuuminen pohtii.

Sitoutuneisuus tärkeää

Yritys on kasvanut todella nopeasti. Kuuminen mukaan yrityksen kannattavuus pysyy vakaana kasvussa, kun rekrytoidaan henkilöitä, jotka sitoutuvat tehtäväänsä.

– Paljon on kiinni henkilöstöstä. Toki lisäksi vaaditaan alan tunteista, sekä kustannusrakenteiden ja tehokkuuden hallintaa.

Nimenomaan rekrytoinnissa kasvu myös näkyy: rekrytointi ruokkii kasvua.

– Työntekijät kokevat positiivisena sen, kun yritys tekee kasvua ja tulost. Sen myötä myös toimenkuvat, työ- ja vastualueet muuttuvat.

Henkilöstön ja markkinatilan teeseen vastaamisen lisäksi Kuuminen nimeää kasvun avaimiksi rohkeuden ja avoimen ilmapiirin. Johtajana Kuuminen on ”suurien viivojen mies”, joka näkee tärkeänä kyvyn osata antaa vastuuta myös muille.

– Uskon henkilöstövetoisuuteen: kun työntekijät pääsevät kunnolla sisään, he lähtevät omalla polttoaineella viemään asioita eteenpäin.

Pori maailmankartalle

Kuuminen mukaan KUMEKO on hyvä esimerkki siitä, miten pieni toimija pääsee isossa joukossa kasvamaan.

– Haluamme tuoda Poria ja satakuntalaisuutta esiin positiivisessa ilmapiirissä. Näyttää, että kyllä täälläkin osataan tehdä valtakunnallista ja kansainvälistä kasvua. Monesti pienet yritykset jäävät isoien varjoon. Onneksi Satakunnassakin on nyt huomattu, että kun pieniä tuetaan, niistä voi joskus tulla isojakin.

Yrittäminen on Kuuminenille elämäntapa.

– Kyllä tästä pitää tykätä, että tätä jaksaa tehdä.

Mikko-Joonas Kuuminen.



Kuva: Picta Photography

KUMEKO Group Oy

- Yritys toimittaa bio- ja kierrätyspolttolaitteita voimalaitoksille sekä tarjoaa puukauppaa ja metsänhoitopalveluja, logistiikka- ja kuljetuspalveluja, jätahuolto- ja huolintapalveluja, satama- ja huolintapalveluja.
- Toimipisteet sijaitsevat Porissa ja Ylöjärvellä.
- Kuuminen veljekset, Mikko-Joonas ja Jesse, valittiin Satakunnassa vuoden nuoriksi yrittäjiksi vuonna 2022. Valtakunnallisesti he sijoituivat samana vuonna pronssille.
- Emo- ja tytäryhtiöiden liikevaihto on yhteensä 26–27 miljoonaa euroa.

Q & A asiantuntijalta

KYSYMYKS: Mitä on kasvumarkkinointi ja mitkä ovat sen kulmakivet?

VASTAUS: Kasvumarkkinointi, tai tutummin growth hacking, on markkinointistrategia, jossa käytännössä haetaan erittäin nopeaa kasvua. Tässä vaiheessa kasvumarkkinointi voi vielä kuulostaa erittäin houkuttelevalta. Mutta sitten se mutta. Growth hacking pohjautuu erittäin nopeatempoiseen jatkuvaan testaamiseen, luoviin kokeiluihin ja lukuisiin ”epäonnistumisiin”. Growth hacking onkin parhaimmillaan etenkin startup-yrityksissä, joissa pienelle luovalle hulluudelle on tilaa eikä portinvartijoita ole liikaa.

Kasvumarkkinoinnin kulmakiviä ovat seuraavat:

- Analytiikka. Tiedonkeruu ja analysointi ovat keskeinen osa kasvumarkkinointia. Sen avulla on mahdollista ymmärtää, mitkä toimenpiteet tai testit toimivat ja mitkä eivät.
- Rohkeus. Jos kaikki onnistuu, et testaa tarpeeksi. On uskallettava ajaa seinään ja mieluiten tietysti nopeasti. Myös puolivalmiin tai ”purkkaviritysversion” testaaminen säästää hurjasti aikaa. On tarkoitus saada selville, toimiiko ajatus vai ei.
- Innovatiivisuus. Kasvumarkkinoinnissa etsitään jatkuvasti uusia keinoja saavuttaa ja sitouttaa asiakas.
- Muutos. Kasvumarkkinoinnin täytyy nähdä muutos aina mahdollisuutena – on se sitten teknologiaan, ihmisten käyttäytymiseen tai markkinoihin liittyvä.

Kasvumarkkinoinnin dilemma on tehdä markkinointiin testejä erittäin orjallisen testaus-analyysiprosessin avulla. Samalla testit usein rikkovat ”perinteisiä” tapoja tai vanhoja prosesseja. Omasta kokemuksesta voin sanoa, että on todella hankala hypätä kasvumarkkinoinnin rooliin, jos siihen ei hyppää täysillä – kasvumarkkinointi kun tarvitsee omanlaisensa mentaliteetin.



Jussi Pirhonen
yrittäjä, toimitusjohtaja,
Tovari Oy

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



KIRJAVINKKI

Ikädiversiteetillä menestykseen

Suomalainen työelämä on käännekohtassa, jossa yritysten on pystyttävä näkemään eri ikäisten vahvuudet ja kyettävä hyödyntämään niitä. Nuoreen työyhteisöön kannattaa palkata kokemusta ja vankkaa asiantuntemusta, ja toisaalta vastavalmistuneiden tuore tieto ja uteliaat kysymykset taas antavat virtaa ja energiaa pitkän työuran tekijöille.

Syyskuussa julkaistu kirja auttaa ihmisiä näkemään ikädiversiteetin tarjoaman potentiaalin ja kilpailukyvyyn mahdollisuudet niin työntekijöille kuin yrityksille. Se tarjoaa käytännön neuvoja siihen, miten eri ikäisistä ihmisistä saadaan paras mahdollinen hyöty organisaation käyttöön.

Johtajille ja esihenkilöille kirja tarjoaa työvälineitä ikäjohtamiseen. Se lisää myös tietoisuutta ja ymmärrystä siitä, miten diversiteetti johtaminen eri ikäisten työntekijöiden vahvuuksia hyödyntämällä lisää yritysten tuottavuutta ja kohentaa yrityksiin liittyviä mielikuvia ja mainetta.

Varmista näkyvyys

Tämän vuoden parhaat ilmoitus- ja yhteistyöpaikat varataan nyt. Mitä kerrotavaa teillä on kauppakamarin verkostolle?

Ota yhteyttä Jarkkoon ja kysy lisää:
jarkko.huhtala@satakunnankauppakamari.fi

#MeidänKauppakamari

Satakunnan kauppakamarin syyskauteen on mahtunut jo monenmoista: valiokuntatapaamisia, lennonjohtotorniin kapuamista ja rumpuja soittava kaupunginjohtaja. Ravut ja niiden äärelle kokoontuminen ovat perinteeksi muodostunut merkki syksyn saapumisesta.



Hallitus pohti strategiakokouksessaan tällä kertaa energiamurrosta ja Lumipallo-skenaarioiden ensimmäisiä nostoja. Toki nautimme myös perinteiseen tyyliin rapuja, tällä kertaa Pori Energian ja Petri Paajasen vieraina. Kiitos Petrille ajatuksista ja mukavasta illasta!

Vielä voi muistella hiukan kesää. SuomiAreena-viikolla tapahtui paljon. Perinteikkäässä Digidustryssä kuultiin Tero Ojanperän pohdintoja tekoälyn mukanaan tuomasta murroksesta, ja Porin ja Rauman kaupunkien vastaanotolla nähtiin kaupunginjohtajan osaamisesta uusi puoli.



Keväällä leivottiin taas uusi ryhmä hallituksen puheenjohtajia HHJ Puheenjohtaja -kurssin myötä.



Harri Tuomi kiitti kouluttajia hyvästä ja keskusteleavasta kurssista, missä vaihdettiin laajasti ajatuksia.

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

Noora Jönkkäri

Vientiasiakirjat, taloushallinto ja tilaisuudet
Puh. 050 511 1740
noora.jonkkari@satakunnankauppakamari.fi

PROJEKTIPÄÄLLIKKÖ, KASVURAHASTON SELVITYS

HALLITUKSET TÖIHIN! -HANKKEEN VETÄJÄ

Jussi Virtanen

Puh. 050 516 5421
jussi.virtanen@satakunnankauppakamari.fi



Syksyllä valiokunnat starttasivat tapaamisiansa. Logistiikkavalioikunta vieraili lentoasemalla ja kiipesi lennonjohtotorniin, mistä näkyy komeasti koko kenttäalue ja vähän kauemminkin. Kasvu- ja elinvoimavalioikunta kuuli Enersense-areenalla Ässien osaamisesta liiketoiminnan kehittämisessä. Pekka Kakko oli porukassa mukana jo seuraajansa kanssa, sillä kohta kutsuu uusi arki. Lämmin kiitos Pekalle monista yhteisistä tekemisistä vuosien varrella!

**Liity
jäseneksi**

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

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**