

ETELÄ-POHJANMAAN KAUPPAKAMARI

NUMERO 04 JOULUKUU 2023

KAUPPA KAMARI

**TIETOSUOJAN
VAIKUTUKSEN-
ARVIOINNIT
OSANA RISKIEN-
HALLINTAA**

S. 27

**Kehityskatse kauemmas
horisonttiin, s. 18**

NYT ALKAA NAISTEN ETSIKKOAIKA, S. 14

HHJ

HYVÄKSYTTY
HALLITUKSEN JÄSEN®

Ilmoittaudu:

hhj.fi

Vuoden 2024 kurssit

HHJ-kurssi innostaa aloittamaan ja kehittämään hallitustyöskentelyä sekä tarjoaa uusia ideoita nykyisten toimintatapojen ja näkökulmien uudistamiseen. Hyvällä hallitustyöllä edistetään yritystoimintaa.

KENELLE?

- Soveltuu hallitustyötä jo tekeville tai sitä suunnitteleville
- Viisi puolen päivän jaksoa, ryhmätyö kohdeyrityksessä & sekä lukupaketti

HHJ-ryhmätyö

Kohdeyritykselle erinomainen mahdollisuus saada yhdeksi päiväksi käyttöönsä "advisory board" ja sitä kautta pohtia yrityksen tulevaisuuden strategioita ja hallitustyöskentelyn tuottamaa lisäarvoa. Ryhmätyöhön kohdeyritykseksi pääsee kolme ensimmäistä hakijaa - voit varata yrityksellesi kohdeyrityksen paikan jo ennakkoon ottamalla yhteyttä hannele.hynynen@kauppakamari.fi

HHJ | KURSSI
HYVÄKSYTTY
HALLITUKSEN JÄSEN®

14.3.-25.4. Seinäjoki

MYÖS
ETÄ

17.4.-22.5. Iltakurssi etätoteutuksella

“
Paras koulutus mihin olen urallani osallistunut!
"HHJ on avannut silmät monessa asiassa."

"Todella erinomainen kurssi. Olen ollut paljon tekemisissä johtamisen, strategian ja hallitustyön kanssa, ja tämä kurssi kokosi todella hyvin kaikki aihepiirit yhteen ja toi niihinvaltavasti lisäarvoa."

HHJ | PUHEENJOHTAJA
HYVÄKSYTTY
HALLITUKSEN JÄSEN®

23.-24.1.2024 HHJ PJ-kurssi Seinäjoki

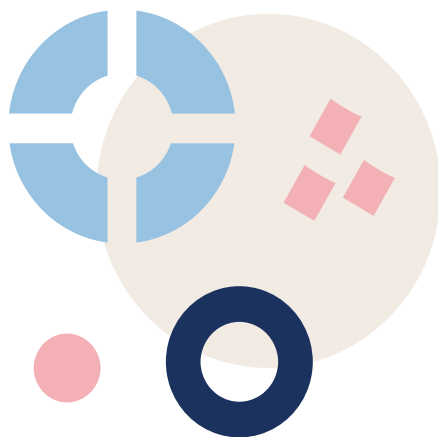
Puheenjohtajakurssiin sisältyy yhteinen illallinen ja yöpyminen Hotelli Almassa!

Yritysjohtajat paljon vartijoina

Vuoden lopulla rakennusala on Suomessa taantumassa ja teollisuuden tilauskanta on alentumassa. Yritysjohtajat ovat jälleen kerran paljon vartijoina, jotta yritykset pääsevät taantumasta ylitse kohti seuraavaa nousua, joka epäilemättä jälleen taas tulee jossain vaiheessa. Talouden suhdanteet nousevat ja laskevat yhtä varmasti kuin aurinko nousee ja laskee, mutta talouden osalta emme ennakkoon tiedä, kuinka kauan taantumaa tai nousukautta kestää.

Monet yritysjohtajat joutuvat nyt miettimään, miten sopeuttaa tuotantoa, lisätä myyntiä, parantaa asemia ja selvittää taantumasta. Tämäkään taantuma ei kohtelee yrityksiä tasapuolisesti, sillä samaan aikaan kun toisaalla johto joutuu tekemään kipeitä irtisanomis- tai lomautuspäätöksiä, voidaan toisaalla iloita hyvästä tuloksesta ja avata uusia markkinoita ja toimipisteistä.

Kun yrityksessä on toimiva ja lisäarvoa tuottava hallitus, on yksi sen tärkeimmistä tehtävistä turvata yrityksen menestys tulevaisuudessa.



Hallitus on myös toimitusjohtajan ja muun toimivan johdon lähin ja paras tuki ja sparrauskumppani. Kun toimitusjohtajan ja hallituksen yhteistyö toimii, ei toimitusjohtajan työ olekaan enää "maailman yksinäisintä hommaa". Yhdessä on helpompi löytää ne parhaimmat keinot ja tehdä päätökset, jolla taantumasta selvitään.

Yritysjohtajat ovat myös niitä supermiehiä ja -naisia, jotka pienessä yrityksessä ovat samaan aikaan talousjohtajia, HR-päälliköitä, myyntijohtajia, vientipäälliköitä, viestintäjohtajia ja mitä palomiestä tai pelastajaa eri prosesseissa kulloinkin tarvitaan. Kaikesta tekemisestä ei saa ehkä aivan täysiä tyyli pisteitä, mutta hienostipa meidän eteläpohjalaiset pk-yrityksemme silti porskuttavat ja usein myös menestyvät.

Tässä lehdessä on taas monta kiinnostavaa tarinaa yritysjohtajista, yritysten kilpailukyvästä, hyvästä henkilöstöpolitiikasta ja muista tulevaisuuden mahdollisuuksista. Vertaisiltaan oppiminen on useimmille yritysjohtajillekin se mieluisin tapa kehittyä ja saada uusia ideoita. Tehdään yhdessä tulevasta vuodesta meille kaikille hyvä!

Hyvää loppuvuotta, joulua ja menestystä vuodelle 2024!



Tomi Kohtanen

TOMI KOHTANEN
TOIMITUSJOHTAJA
ETELÄ-POHJANMAAN
KAUPPAKAMARI

ETELÄ-POHJANMAAN KAUPPAKAMARI

WWW.ETELA-POHJANMAANKAUPPAKAMARI.FI

PÄÄTOIMITTAJA

Tomi Kohtanen

TOIMITUS

Petra Piironen
Hannele Hynynen

KONSEPTI JA ULKOASU

Keskuskauppakamari

TAITTO

Fano Oy

KANNESSA

Sanna Suvanto-Harsaae
Valokuva: Meeri Utti

PALAUTTEET:

ep@kauppakamari.fi

ILMOITUSMYyntI

Petra Piironen
Puh. 040 650 1588

JULKAISIJA

Etelä-Pohjanmaan kauppakamari,
Kirkkokatu 23, 60220 Seinäjoki

ILMESTYMINEN

Neljä kertaa vuodessa maaliskuussa,
toukokuussa, syyskuussa ja joulukuussa.

PAINO

Painotalo I-Print, Seinäjoki

JAKELU

Tämä lehti lähetetään kaikille
Etelä-Pohjanmaan kauppakamarin
jäsenyrityksille ja -organisaatioille sekä
yhteistyökumppaneille. Jos lehden
vastaanottajaksi merkitty henkilö ei ole
enää

tavoitettavissa tästä osoitteesta,
niin ilmoitathan siitä ystävällisesti
meille, kiitos.

ISSN 2342-8198 2



Kaikkea ei tarvitse tietää itse – Kauppakamarista saat asiantuntevaa neuvontaa

Neuomme jäseniämme

arkisin klo 8-16
numerossa
09 2286 0250.

Asiantuntijamme ja lakimiehemme
auttavat maksutta työsuhteisiin,
verotukseen, taloushallintoon,
kansainvälistymiseen,
kestävään kehitykseen
ja lakiasioihin liittyvissä
kysymyksissä.

Saat vastaukset nopeasti ja
luotettavasti.

Voit myös lähettää kysymyksesi yhteydenottolomakkeen
kautta helsinki.chamber.fi/neuvonta ja [palvelut/maksuton
neuvontapalvelu](https://helsinki.chamber.fi/palvelut/maksuton_neuvontapalvelu) tai etunimi.sukunimi@helsinki.chamber.fi.

Helsingin seudun kauppakamarin asiantuntijat vastaavat henkilö-
kohtaisesti kaikkiin Helsingin seudun, Etelä-Pohjanmaan, Etelä-
Savon, Kymenlaakson, Lapin, Länsi-Uudenmaan, Oulun, Rauman,
Riihimäki-Hyvinkään, Satakunnan ja Turun jäsenyrityksistä lähetet-
tyihin kysymyksiin. Vastaamme vuosittain yli 8 000 kysymykseen.

PÄÄKIRJOITUS

03 Yritysjohtajat paljon vartijoina
Tomi Kohtanen

TEEMA

14 Nyt alkaa naisten etsikkoaika
Timo Sormunen

18 Kehityskatse kauemmas horisonttiin
Timo Sormunen



YRITYSTARINOITA

10 Kriisit korostavat tunnejohtamisen
tärkeyttä
Petra Piironen

17 IKH:lla avainasemassa on
oppisopimuskoulutus
Riitta Lukkaroinen



**Ajankestävä
tapa palkita**

ansiomerkit.fi

KESKUS-
KAUPPAKAMARI

Kehitystä koska tahansa. KoulutusOnline

Kauppakamarin KoulutusOnlinen avulla kehität omaa osaamistasi tai koko henkilöstösi taitoja. Tarjolla on laaja valikoima verkkokoulutuksia eri kiinnostuksiin ja tavoitteisiin. Kehity yksin tai tiimisi kanssa – koska ja missä vain.

Kehity kanssamme
koulutusonline.fi



KAUPPAKAMARI

KOULUTUS
ONLINE

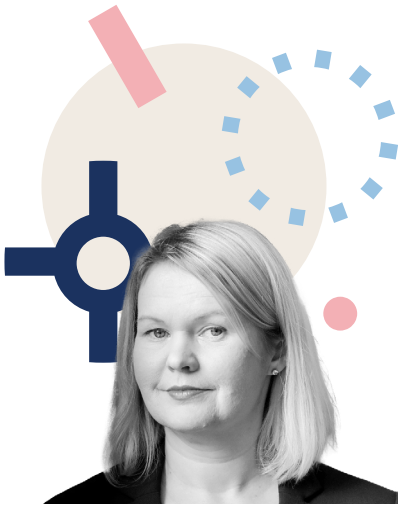


**Etelä-Pohjanmaan
kauppakamari toivottaa
rauhallista ja
mukavaa joulua!**



ETELÄ-POHJANMAAN
KAUPPAKAMARI

Tuleva kasvu vaatii osaavaa työvoimaa



Johanna Sipola
Varatoimitusjohtaja; johtaja, vaikuttaminen
ja kilpailukyky, Keskuskauppakamari

Kauppakamareiden kyselyn mukaan lähes 60 prosenttia yrityksistä kärsii osaaajapulasta. 66 prosenttia yrityksistä ilmoittaa, että osaaajapula rajoittaa yrityksen kasvua ja liiketoiminnan kehittämistä.

Tulos on pysäyttävä, kun ottaa huomioon heikon suhdannetilanteen ja pessimistiset tunnelmat lähes kaikilla toimialoilla. Eniten pulaa on työntekijöistä tekniikan aloilla, IT-alalla sekä kaupan ja palveluiden aloilla. Myös

sote-alaa vaivaa henkilöstövaje.

Suurin tarve yrityksissä on ammatillisen koulutuksen saaneille työntekijöille, joita tarvitsee kaikista koulutustaustoista eniten lähes 60 prosenttia yrityksistä. Ammattikorkeakoulutuksen saaneita tarvitaan eniten noin 25 prosentissa yrityksistä ja yliopistokoulutuksen saaneita reilussa 15 prosentissa yrityksistä.

Vaikka suhdannetilanne on vähentänyt työvoiman kysyntää ja helpottanut osaaajapulaa vuoden takaiseen verrattuna, ei osaaajapula näytä seuraavan talouden suhdanteita yhtä tiiviisti kuin aikaisemmin. Osaaajapulasta näyttää muodostuneen yrityksiä ja koko Suomea vaivaava krooninen ongelma, jonka juuret ovat syvällä heikossa väestönkehityksessä sekä rakenteellisissa työvoiman kohtaanto-ongelmissa.

Tilanne on huolestuttava, sillä osaaivan työvoiman saatavuus ei saa muodostua pullonkaulaksi tulevalle talouskasvulle. Esimerkiksi vihreän siirtymän investointisuunnitelmat eri puolilla maata tarvitsevat toteutuakseen tekijöitä.

Osaaajapulaan on etsittävä ratkaisuja taukoamatta, sillä muuten taloutemme mukautuu lähes huomaamatta potentiaaliaan pienemmälle tasolle.

Yhtä ratkaisua ongelmaan ei ole vaan tarvitaan liuta erilaisia toimenpiteitä.

Jos yrityksiltä kysytään, merkittävin ratkaisu osaaajapulaan on koulutuksen sisältöjen kehittäminen vastaamaan paremmin työelämän tarpeita. Kauppakamareiden kyselyn perusteella yritykset haluavat myös kehittää yritysten ja oppilaitosten yhteistyötä. Lisäksi hallituksen Pohjoismaainen työlinja vaikuttaa saavan yrityksiltä tukea, sillä yhdeksi keskeisimmistä ratkaisuista nousee työn vastaanottamisen kannusteiden parantaminen.

Listasta ei pidä myöskään unohtaa osaamisperusteisen maahanmuuton lisäämistä nykyisestä. Tarvitsemme tavoitteellista ja rohkeampaa maahanmuuttopolitiikkaa, jolla pyritään vastaamaan työmarkkinoiden osaaajatarpeeseen ja joiltain osin myös korjaamaan Suomen väestörakenteeseen liittyviä haasteita. Kansainvälisen työntekijöiden lupaprosesseja on nopeutettava, saatavuusharkinnasta luovuttava ja samanaikaisesti koko yhteiskunnan on kansainvälistyttävä.



MARKKINOINNIN MATERIAALIT YHDELTÄ LUUKULTA

VISUAALINEN ILME

Tuotamme kaikki yritysilmeeen mukaiset aineistot niin painotuotteisiin, kuin digikanaviin.

TUOTANTO

Valmistamme kaikki paperiset painotuotteet, suurkuvatulosteet ja muut brändiäsi tukevat materiaalit.

HALLINTA

i247-brändivahti, materiaalien varastointipalvelu ja postitukset auttavat arjen hallinnassa.

TERVETULOA UUDET JÄSENET!

ALAJÄRVI

Hapa-Koneet Oy
V-M Raja Aho Ky

ALAVUS

Alavuden Kiinteistö- ja Tilitoimisto Oy
Nordic Fire Safe Oy

EVIJÄRVI

Metsätyö Anttikoski Ky

ILMAJOKI

T:mi Sami Raitila

ISOKYRÖ

VM-Kuljetus Oy

JALASJÄRVI

Matti Saarnio Oy
Salosen Lääkäriasema Oy

KAUHAJOKI

Insinööri-toimisto Natri Oy
J Ala-ikkela Oy
JP-Doit Oy
Mad Devil Oy
Star-Kaluste Oy

KAUHAVA

KorpiWorks Oy
Mantelan Linjavaunu Oy

KURIKKA

Koneurakointi Långskog

LAPUA

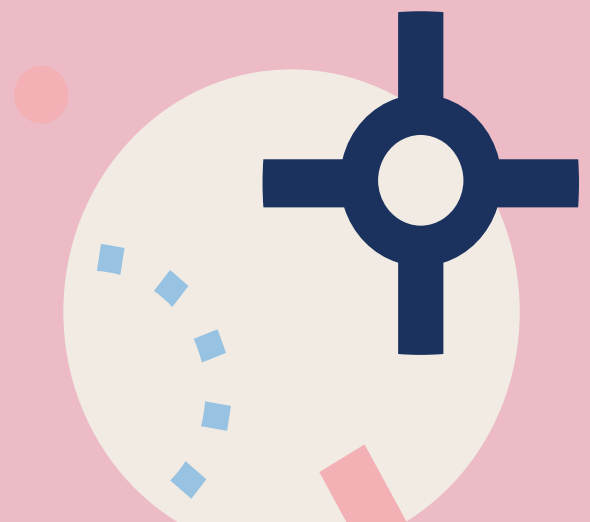
KJ-Koneistus Oy
Nordic Blinds Oy
SiMeKo Oy

SEINÄJOKI

Asianajatoimisto Janne
Yli-Kauppi
Asuntolakeus Oy
BS-Motors Oy
Comse Oy
EPM Works Oy
Mikko Keski-Hirvi
Pohjanmaan kulta
Promagia Oy
Robia Oy
Sami Lähteenmäki Oy
Seinäjoen toimistotukku
T. Kujanpää Oy
Care 4 Nordic Oy
West Coast Machines Oy

ÄHTÄRI

Kauppahuone Nurmela avoin yhtiö / K-Supermarket Ähtäri
Ähtärin Golf Oy



Joustava työympäristö: Uusi normaali liiketoiminnassa

TEKSTI: JENNI KÄHKÖNEN, YRITTÄJÄ, DIGISIHTTEERIT



Työelämä on muuttunut dynamisemmaksi digitalisaation edetessä. Perinteiset työn rajat ovat nopeasti murtuneet. Tämän myötä niin etätyö, freelancerit kuin projektikohtainen työskentely ovat yleistyneet mahdollistaen yritysten nopean reagoinnin markkinoiden muutoksiin joustavasti.

Perustin oman yritykseni vastaamaan tähän muutokseen, sillä uskon yritysten tarvitsevan joustavaa ja ammattitaitoista tukea päivittäisten juoksevien asioiden hoitamiseen. Näen, että tämän mallin kysyntä kasvaa, yritysten etsiessään toimintaansa kaivattua lisätehokkuutta sekä nopeaa reagointikykyä. Joustava työmalli puolestaan vaatii yritysjohtolta uutta johtajuutta ja kulttuurimuutosta. On olennaista, että jokainen työntekijä työsuhteen muodosta riippumatta tuntee itsensä arvokkaaksi osaksi tiimiä.

Koronapandemia on lisännyt joustavien mallien sekä etätöiden hyväksyntää, myös osoittaen niiden tehokkuuden ja luotettavuuden. Saatua asiakaspalaute yrityksiltä on ollut positiivista ja asiakkaat ovat kokeneet saavansa nopeasti tukea. Laadukas työtulos tietenkin edellyttää tehokasta ja suunnitelmallista perehdytystä kuhunkin työtehtävään. Olennainen osa onnistumisista on selkeät työprosessit.

Joustava työympäristö on tulevaisuuden työelämän perusta, ei vain hetkellinen trendi. Etelä-Pohjanmaan yritykset, jotka omaksuvat tämän mallin, ovat mielestäni edelläkävijöitä innovatiivisessa ja tehokkaassa liiketoiminnassa. Ja koska

työntekijät ovat menestyvän yrityksen keskiössä, heidän hyvinvointi ja joustavuus molempiin suuntiin ovat tärkeässä roolissa. Muutos on mahdollisuus ja se parhaimmillaan synnyttää uutta bisnestä ja palveluiden sivuvirtoja tukemaan yritysten menestystä uudessa työelämän maisemassa.





Kriisit korostavat tunnejohtamisen tärkeyttä

TEKSTI: PETRA PIIRONEN, VALOKUVAT: SUSANNA RAHKOLA

KORONAN JA KANSAINVÄLISEN TALOUDEN MYLLERRYSTEN AIHEUTTAMAT POIKKEUKSELLISET VIIME VUODET OVAT ANTANEET OPPIA MYÖS JOHTAMISEEN. NUORELLE JOHTAJALLE ON ARJEN LÄSNÄOLO TÄRKEÄÄ.

Hilamet Oy:n, teräksen lämpökäsittelyä tekevän perheyriksen, historiassa on paraikaa meneillään sukupolvenvaihdos. Yritys on ollut konepajojen ja heidän ali-hankkijoidensa luottotoimittaja jo vuodesta 1986 ja karkaisimo toimii Kauhavan lisäksi nykyisin myös Pirkanmaalla Hämeenkyrössä, jonne yritys laajensi vuonna 2012.

Hilametilla teräksen lämpökäsittelyä tehdään asiakkaan tuotteiden teknisten vaatimusten mukaan, eikä yrityksellä ole omaa suunnittelua tai valmistavaa tuotantoa. Bisnes nojaa erityisen vahvasti vuosien aikana jalostuneeseen ammattitaitoon ja asiakaskunnan luottamukseen, ja isä-Matin jälkeen puikkoihin siirtyneiden Jouni Rahkolan ja Susanna Rahkolan voidaan todeta perineen saman asiakas keskiössä -ajattelun. -Usein asiakkaat kääntyvät meidän puoleemme kysäksseen neuvoa heidän pulmaansa ja se onkin suuri osoitus luottamuksesta sekä hyvästä yhteistyöstä. En ole työurallani joutunut todistelemaan osaamistani tai kohdannut ennakkoluuloja, kauhavalta kotoisin oleva Susanna Rahkola kertoo.

Susanna Rahkola on opiskellut Tampereella insinööriksi (AMK) ja hän kertoo koulutuksen antaneen hyvän pohjan käytännön työelämään. -Oman kiinnostuksen mukaan valittavien valinnaisaineiden myötä voi helposti ohjautua hieman sivuraiteille, ja jälkikäteen arvioituna olisi yrittäjyyskurssi sekä myynnin ja markkinoinnin kurssit voineet olla nykypäivää ajatellen hyödyllisiä, Rahkola toteaa. -Koulutuksesta jäi käteen uteliasuus -huomasin, että tärkeintä ei ole tietäminen vaan oppiminen. Ongelmanratkaisussa on tärkeää osata etsiä tietoa ja tarkastella kriittisesti saatua informaatio-

ta, hän toteaa.

Rahkola on saanut tehdä hyvin monenlaisia työtehtäviä niin opiskeluaikoina toimiessaan esihenkilönä kesätöissä paperitehtaalla kuin perheyriksen leivissä. Paperitehdasajkaa hän muistelee erityisen opettavaisena, sillä esihenkilön tehtävässä näki, kuinka tärkeä voimavara yritykselle on osaava henkilökunta sekä kuinka henkilöstön osaaminen tukee yhteisten päätösten tekoa. -Minulla oli tiimissäni rautaisia, 30-40 vuotta alalla työskennelleitä ammattilaisia ja he silti tulivat kysymään minulta päätöstä kulloiseenkin pulmaan. Pohdimme yhdessä ratkaisuvaihtoehtoja ja tietojen pohjalta tein päätöksen, Rahkola muistelee. Lisäksi laaja vastuualue opetti selvittämään ja kirjoittamaan asioita muistiin, sillä kaikkeen ei ollut valmista perehdytystietoa saatavilla.

Vahvat naiseshenkilöt työelämässä ja opinnäytetyötä tehdessä ovat toimineet Rahkolan tien viitoittajina. Jämäkät, toiminnalliset ja tuulemaan laittavat roolimallit ovat rohkaisseet uskomaan omaan johtajapolkuun sekä antaneet vapautta toimia myös itsenäisesti. -Liiallinen suitista kiinnipitäminen ei ole oppimisen kannalta hyvä juttu.

Viime vuosina tapahtuneet muutokset koronan ja kansainvälisen talouden myllerryksen siivittäminä ovat kirittäneet yrityksiä aiempaa vahvempaan muutuskävykkyyteen. Henkilöstön tulee olla valmiimpi sujahtamaan uusiin rooleihin ja siinä työyhteisön tuen rooli korostuu. Näin kävi myös Rahkolalle, joka hyppäsi Kyröskosken yksikössä nopealla varoitussajalla tuotantopäällikön saappaisiin. -Uutta opeteltavaa tuli runsaasti, kun tehtävän-

kuvan laajentuminen vaati koko tilaus-toimitusprosessin hallinnan.

Hilametilla on perinteisesti tehty melko pitkiä työuria, mutta uusi sukupolvi tyypillisesti sitoutuu yhden työnantajan palvelukseen aiempaa lyhyempiä jaksoja uusien työtehtävien tai etenemismahdollisuuksien houkuttelemisena. -Tavallaan tämä on sääli, sillä usein työtehtäviin kasvetaan vuosien kuluessa ja meillä, kuten monilla muillakin aloilla, esimerkiksi asiakkaiden neuvontaa pystyy tekemään vasta kokemuksen kartuttua.

-Hyvällä johtamisella on merkitystä, Rahkola toteaa. -Maailman kriisien myötä tunnejohtamisesta on tullut entistä tärkeämpää ja johtajan tulee tuntea työntekijänsä sekä ymmärtää heidän tarpeitaan. On toki yritys- ja alakohtaista, kuinka töitä voi tehdä ja järjestellä, mutta meillä työn luonteesta johtuen tehdään pääosin lähi-töitä. Hybridityön johtamiseen verrattaessa lähijohtaminen on helpompaa toteuttaa ja tällöin voidaan myös olla lähellä työntekijöitä tukemassa heidän onnistumisistaan.

Hilametilla on monikulttuurinen työyhteisö, mutta englantia ei ole vielä varsinainen työkieli. -On hyvin mahdollista, että muutamana vuoden sisällä tilanne on jo toinen, Rahkola arvioi. Hän kertoo myös omasta kokemuksestaan Yhdysvalloissa vietetyn vaihto-oppilasvuoden osalta. -Kynnys vieraan kielen puhumiselle madaltuu nopeasti ja toisessa maassa vietetyn vuoden jälkeen englantia oli itselleni kuin toinen äidinkieli. Työnantajana haluamme tukea kansainvälisten osaajien kotoutumista Suomeen ja pyrimme puhumaan heille myös suomea, hän päättää.

Räätälöidyt yrityskohtaiset koulutukset

Räätälöidyissä koulutuksissa on lukuisia etuja! Saatte tiimin tai ryhmän yhteisen koulutushetken, juuri teille sopivan sisällön ja ajankohdan sekä myös hinta on usein edullisempi kuin, että osallistuisitte kaikki yleiseen koulutukseen.

Voitte valita, käytättekö omia tilojanne, vai hoidetaanko tilajärjestelyt ja tarjoilut kauttamme. Käytämme koulutuksissamme aina omien alojensa huippuasiantuntijoita.

Toteutettuja koulutuksia

- Taloushallinto
- Excel, O365
- HR
- Julkiset hankinnat
- Yhteisöllisyys hybridityössä
- Tiiminvetäjien koulutus
- Hallitustyön koulutuksia, esim. HHJ johdanto, omistajastrategia, eri kohderyhmille: kunnille, kaupungeille ja yrityksille

Palautteita

”Kiitos mukaansatempaavasta koulutuksesta! Saimme paljon ajateltavaa ja ammennettavaa työhömme!”

”Oli meille räätälöity, eli käsiteltiin juuri meille tärkeitä ja ajankohtaisia asioita.”

**Koulutukset yrityksesi ja
henkilöstösi tarpeisiin!**

OTA YHTEYTTÄ

Hannele Hynynen
palveluasiantuntija
p. 050 343 3753
hannele.hynynen@kauppakamari.fi

Johtamisen murros monikulttuurisessa työympäristössä



JOONA ARO
TOIMITUSJOHTAJA
SEDU EDUCATION OY

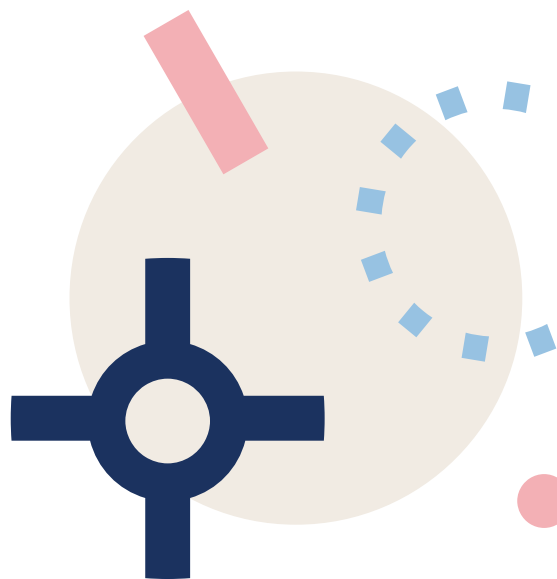
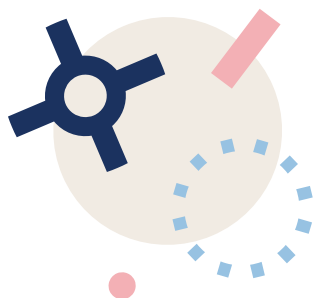
Suomen ikärakennemuutoksesta ja kansainvälistymisestä johtuen maahanmuuttajien määrä työntekijöinä kasvaa. Se aiheuttaa työpaikoilla uusia tilanteita ja haasteita johtamiselle. Toisaalta se antaa myös uusia mahdollisuuksia kehittymiselle. Monikulttuurinen työyhteisö vaatii avointa mieltä, herkkyyttä uusille näkökulmille ja valmiutta jatkuvalle oppimiselle.

Ensimmäinen askel on havaita, että monikulttuurisuus on voimavara. Kulttuuritaustat tuovat mukanaan monipuolisuutta ja uutta dynamiikkaa työyhteisöön. Johtajan tehtävänä on luoda ilmapiiri, jossa jokainen työntekijä tuntee olevansa arvostettu ja osa yhteisöä.

Monikulttuurisessa yhteisössä viestintä korostuu. Tiedonkulun on oltava selkeää. Huomioi kaikki työntekijät. Kuuntele ja ole kiinnostunut työntekijöidesi tarinoista. Empatia ja huomaavaisuus ovat tärkeä osa johtamista. Vain yhteisten hetkien kautta tullaan tutuiksi ja syntyy luottamus.

Koulutus on investointi onnistumiseen. Järjestä monikulttuurisuudesta koulutusta. Se kannattaa, vaikka yrityksessä ei vielä olisikaan muita kansallisuksia. Ne yritykset tulevat kasvamaan, jotka osaavat rekrytoida ja pitää kansainväliset työntekijät. Koulutus auttaa ymmärtämään eri kulttuureja ja sitä kautta vähentää ennakkoluuloja ja edistää tiimityöskentelyä.

Lopuksi, ole itse esimerkkinä. Osoita arvostusta kaikkia ihmisiä kohtaan. Ole valmis kehittymään ja tekemään uusia asioita. Monikulttuurisen työyhteisön johtaminen on erilaista. Se vaatii avointa mieltä, uskallusta ja ennakkoluulottomuutta.





Nyt alkaa naisten etsikkoaika

NAISET OVAT SUOMALAISSYRITYSTEN HALLITUKSISSA USEIN SIVUROOLEISSA, MUTTA KOKENEEN HALLITUSAMMATTILAISEN MUKAAN MUUTOS ON JO KÄSILLÄ. PÄTEVISTÄ NAISISTA KÄYDÄÄN LÄHIVUOSINA ALATI KOVENEVAA KISAA. SIKSI SOPIVIA KANDIDAATTEJA KANNATTA A HAKEA JO NYT.

TEKSTIT 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 henkilöstöhallinnon ja viestinnän lisäksi liiketoimintaosaamista sekä tuntumaa kansainvälisistä työyhteisöistä. Tätä track recordia on valintaprosesseissa entistä vaikeampaa sivuuttaa”, Suvanto-Harsaae toteaa.

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

”Samoista osajista kilpailevat myös ulkomaiset yritykset, jotka voivat usein tarjota mielenkiintoisempia, kansainvälisempiä ja urakehityksen kannalta parempia vaihtoehtoja”, Suvanto-Harsaae muistuttaa.

Suoraan syvään päytyyn

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

Lyhyeksi ajateltu pesti venyi lopulta 8-vuotiseksi, jonka päätteeksi pääomasijoittaja EQT:n omistama yhtiö listattiin pörssiin.

”Heti ensimmäisessä hallituksen kokouksessa hypättiin suoraan syvään päytyyn, kun annoimme toimitusjohtajalle potkut”, Suvanto-Harsaae muistelee.

Duni-vuosissa kuului riittäneen vauhtia ja vaarallisia tilanteita yli oman tarpeen.





Niiden myötä Suvanto-Harsaaesta kuitenkin kouliutui hallitustyön ammattilainen, jonka kyvyille löytyi käyttöä myös muissa yhtiöissä.

”Duni oli hallitustyön korkeakoulu, 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-Harsaae 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 mm. markkinatilanteesta ja -näkymistä, nykyisestä ja uudesta asiakaskunnasta sekä toimitus- ja hankintaketjuista.

Suurin osa tästä selvitystyöstä on tehtävä kokousten ulkopuolella, jolloin kokouksissa voidaan keskittyä päätösten tekoon ja toimitusjohtajan koutsaamiseen.

”Hyvä hallituksen jäsen on innostunut pestistään. Hän tarkastelee asioita analyttisesti, 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 na-

pakoita päätöksiä ja taitavasti rakennettuja kompromisseja. Samalla johdon ja hallituksen on kuitenkin viihdyttävä yhdessä.

Suvanto-Harsaae 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 pestiin 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.”



KUKA: Sanna Suvanto-Harsaae, Ollut mukana noin 25 yrityksen hallituksessa Suomessa ja Pohjois-Euroopassa.

Toimii tällä hetkellä hallituksen puheenjohtajana mm. Finnairissa, Postissa, tanskalaisessa huonekaluyhtiö BoConceptissa, muovikonserni Orthexissa ja lemmikkirokoayritys 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

IKH:lla avainasemassa on oppisopimuskoulutus

TEKSTI: RIITTA LUKKAROINEN, KUVAT: IKH



Meille on tärkeää, että henkilöstömme on asiantuntevaa – jokainen omassa työtehtävässään ja osana tiimiään, kertoo IKH:n toimitusjohtaja Matti Vainionpää. Siksi meillä panostetaan henkilökunnan osaamisen kehittämiseen ja oppisopimuskoulutusmuotona on yksi parhaimpia muotoja kokonaisvaltaiseen kehittämiseen.

–Olemme todenneet oppisopimuksen olevan työelämälähetoistä ja sopivan molemmille osapuolille, sekä työntekijöille että työnantajalle erinomaisesti, kertoo IKH:n henkilöstöpäällikkö Minna Rajamäki. Sedu kumppanina on vastannut tutkintoprosesseista alusta loppuun ja opiskelussa teoria ja arki ovat kulkeneet käsi kädessä.

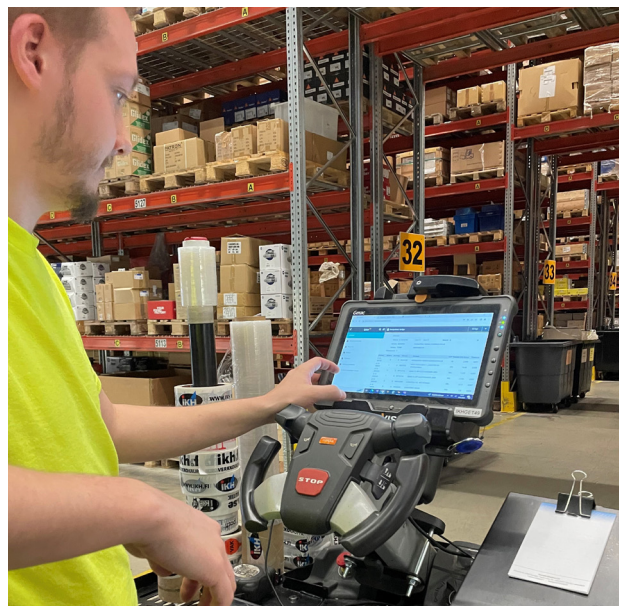
–Työ myymälässä vaatii hyviä asiakaspalvelutaitoja ja todella laajaa tuotetietoa. Taustalla taas tarvitaan paljon muutakin osaamista kuten johtamistaitoja, ostamiseen liittyvää asiantuntemusta ja logistiikkaketjun hallintaa, sanoo Rajamäki. Oppisopimuksella tutkintojen kirjo on laaja. Tänä vuonna kevään ja kesän kuluessa yhteensä 37 työntekijää sai laulaa Suvivirttä todistus kädessään ja maljat nostettiin useiden erilaisten tutkintojen kunniaksi.

Senja Vuorma toimii Konalan IKH-myymänlän johtajana. –Suoritin oppisopimuskoulutuksella johtamisen ja yritysjohtamisen erikoisammattitutkinnon ja koen, että sain todella paljon eväitä omaan työarkeen, kertoo Vuorma. Olen myös pystynyt soveltamaan oppeja käytäntöön mm. haastavissa tilanteissa. Erityisen paljon pidin siitä, että sain itse valita koulutusjaksot ja teemat, jotka koin tarpeellisiksi. Yhteisissä koulutuspäivissä oli mukava keskustella toimintamalleista ja vaihtaa ideoita.

Santeri Heinola toimii IKH Kauhajoella logistiikkatyöntekijänä. –Opiskelussa parasta on ollut se, että nyt sain työn ohel-

la opiskeltua itselleni myös ammatillisen tutkinnon, kertoo Heinonen, joka suoritti palvelulogistiikan ammattitutkinnon. Opintojeni aikana pääsin syventymään sekä omaan työhöni että muiden työhön esim. inventointiin ja tavaravastaanottoon. On siistiä ymmärtää koko logistiikkaprosessi ja äitikin tykkää, kun mulla on oikea ammatti, naurahtaa Heinonen.

Meillä on pitkiä hyviä työsuhteita sekä myös monia uusia työntekijöitä, kertoo Rajamäki. Meille on tosi tärkeää kasvat-
taa osaamista ja tarjota kehittymisen paikkoja henkilökunnallemme. Työelämä muuttuu ja henkilökunnan osaamisen pitää pysyä ajan hermoilla. Elämähän on elinikäistä oppimista.



Kehityskatse kauemmas horisonttiin

SUOMI KÄRSII TUNNETUSTI VÄESTÖN IKÄÄNTYMISESTÄ JA OSAAJAPULASTA. SITRAN YLIASIAMIEHEN ATTE JÄÄSKELÄISEN MUKAAN YHTÄLÖ RATKEAA VAIN MAAHANMUUTON, KOULUTUKSEN JA PERHEPOLITIIKAN PITKÄJÄNTEISELLÄ KEHITYSOTTEELLA. NYKYMENOLLA SUOMEN KESKEISENÄ KASVUMOOTTORINA OLLUT OSAAMISTASO KÄÄNTYY KOHTALOKKAASEEN LASKUUN.

TEKSTIT TIMO SORMUNEN KUVAT TOPIAS DEAN

Minkä taakseen jättää, sen edestään löytää.

Vanha kansanviisaus kuvaa varsin osuvasti myös suomalaista poliittista päätöksentekoa, jossa istuva hallitus yksi toisensa jälkeen vakuuttaa 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 ongelmakimppua, jota hän yritti purkaa jo taloustoimittajana 1990-luvulla.

Tuolloin varoiteltiin monella suulla edessä olevasta eläkepommista ja koko eläkejärjestelmän rahoituksesta. Jääskeläinen vei kuitenkin ajatusta muutaman askeleen pidemmälle ja kirjoitti, 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

ikäntyminen 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. Keskityimme unelmoimaan vientimarkkinoiden 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.

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 maahanmuutto tuokin monissa maissa tilanteeseen helpotusta.

”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 kestävästä oppimisesta.

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 huikkeen 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.

Hälytyskellot ovat sen osalta soineet jo riittävä kauan ja myös kuuluvasti. Perinteisen peitonompelun sijaan nyt tarvitaan tietoon ja tutkimukseen perustuvia linjauksia, Jääskeläinen sanoo.

”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.”

Yliasiemiehen 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. Oma osansa koulutusvas-
tuusta 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 yliasiemies kantaa suomalais-
ten yleisestä koulutustasosta. Yksi kotimaisen koulutuspolitiikan avaintavoitteista on ollut se, että vähintään joka toisella suomalaisella nuorella olisi tulevaisuudessa jokin korkeakoulututkinto. Esillä on ollut myös 60, ja jopa 70 prosentin lukema.

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

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

Jääskeläisen mielestä epätasapaino ei selity lahjakkuuseroilla, vaan ennemminkin koulu

tusjärjestelmän valuviolla, joka ohjaa poikia erityisesti teknisille aloille ja ammattikorkeakouluihin.

”Olisi syytä pohtia, kuinka paljon yläaste- 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 kolmansista maista vähintään koulutuksen kustannuksia vastaavalle tasolle.

”Suomi ei välttämättä kiinnosta alansa huippuyksilöitä, mutta meille riittää mainiosti myös tuo seuraava osaajataso. 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.”



”Suomen viime vuosikymmenien huikean menestyksen keskeinen avaintekijä on ollut nouseva koulutustaso, joka uhkaa kääntyä jopa laskuun. Mikäli emme pysty uuteen käänteeseen, ajaudumme näivettymisen tielle”, Atte Jääskeläinen varoittaa.

Tukea työllistämiseen

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

Lääkkeeksi on tarjottu ulkomaalaisten osaajien palkkaamista, mutta tähän täkyyn 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 kiristyvässä osaajakisassa.

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



Hintaan sisältyvät
materiaalien ja
tarjoilujen LISÄKSI
yhteinen illallinen ja
yöpyminen Hotelli
Almassa!

HHJ® PUHEENJOHTAJA-KURSSI

23.-24.1.2024

Alma/Pollarin talo, Seinäjoki



Liina-Maaria Lönnroth
toimitusjohtaja Tella Oy

“

Kurssilla sain syvennettyä hallitustyöosaamistani hyvin. Tiivis kurssi mahdollisti intensiivisen keskittymisen asian äärelle. Tutustuin ja verkostoiduin mahtaviin kurssikavereihin, joiden kanssa keskustelut olivat hyvin antoisia ja inspiroivia.

Tulevaisuudessa tulen käyttämään kurssin antia työssäni.

”



VT Ismo Salminen
HHJ PJ, Hallituspartneri
Tampereen kauppakamari

Kurssin arvosana: 4,9

Joonas on kauppakamarin syksyn harjoittelija



JOONAS MATIKAINEN

Vaasan Yliopisto

Strategisen liiketoiminnan
kehittäminen, maisterivaihe

Morjesta! Tässä vähän kuulumisia Etelä-Pohjanmaan kauppakamarin harjoittelijalta. Olen Joonas Matikainen, asun Seinäjoella, ja opiskelen Vaasan yliopistossa strategista liiketoiminnan kehittämistä. Vapaa-ajalla tulee pelattua kilpatennistä, joka tuo tavoitteellisuutta ja mielenkiintoa arkeen. Omat mielenkiinnon kohteet liittyvät vahvasti itsensä -, sekä yritysten kehittämiseen. Täten on loistavaa, että Etelä-Pohjanmaan kauppakamarin toiminta perustuu Etelä-Pohjanmaan kehittymiseen ja menestymiseen. Näiden asioiden parissa haluan tehdä töitä myös tulevaisuudessa. Näin ollen olinkin erittäin kiitollinen, kun sain tulla kauppakamarille harjoittelijaksi.

Omat työtehtäväni kauppakamarilla ovat monipuolisia ja perustuvat muun henkilöstön auttamiseen. Saan olla mukana suunnittelemassa kauppakamarin toimintaa ja pääsen auttamaan tilaisuuksien järjestelyissä. Työtehtäviin liittyy myös CRM-järjestelmän päivittely, suoramarkkinointijärjestelmän päivittely, sisällöntuotanto, Excel-kaavojen pyörittely, ja erilaisten yhteenvetöjen ja esitysten tekeminen. Onkin ollut mielenkiintoista, miten tärkeää erilaisten järjestelmien (esim. CRM) ja työkalujen (esim. Canva, Excel, Powerpoint) hyödyntäminen organisaatiolle on.

Haluan erityisesti nostaa esille kauppakamarin järjestämät tilaisuudet. On todella hienoa olla samassa pöydässä alueemme kovien tekijöiden kanssa. Tilaisuuksista huokuu yrittämisen meininki ja ollaan aina kehittymisen, sekä verkostoitumisen äärellä. Kun tällaisessa ympäristössä saa imeä vaikutteita, alkaa näkemään elämässä enemmän mahdollisuuksia.

Suosittelen lämpimästi kauppakamarien tilaisuuksia kaikille. Ne tuovat uutta puhtia ja ajatuksia arkeen. Oikein mukavaa ja rauhallista joulua!



KAUPPAKAMARI KOULUTUS

Luova tekoäly ja ChatGPT tietotyön supervoimana

13.2.2024

klo 9.00-15.00

Seinäjoki Areena

TEORIAOSUUS

- ChatGPT 2024 - mihin kaikkeen palvelu taipuu ja mihin se pystyy
- Erilaisten tietosisältöjen tiivistäminen, jalostaminen, hyödyntäminen ja kääntäminen
- Kuvien- ja puheentunnistus sekä syntetisoitu puhe
- Kuvien ja videoiden tuottaminen tekoälyn avulla
- Tekstien tuottaminen eri kanaviin ja eri käyttötarkoituksiin
- Luova tekoäly ideoinnin taikalaatikkona
- Analytiikka tekoälyn avulla eli miten saat kaiken irti Exceleistä
- Esitysten tuottaminen (Powerpoint)
- Mitä luvassa loppuvuodelle 2024?

HARJOITTELUOSUUS

- Jokainen osallistuja saa mahdollisuuden testata ja soveltaa oppitua omiin projekteihinsa.



Immo Salo
Toimitusjohtaja
Bonairo Oy

”Selkokielellä kerrottua, äärimmäisen mielenkiintoista tarinaa ChatGPT:stä ja sen käyttömahdollisuuksista.

Kauppakamarin jäsenyys kannattaa!

KAUPPAKAMARI

JÄSEN

Jäsenet saavat käyttöönsä kamarin monipuoliset jäsenedut ja -palvelut. Asiakkaillesi ja yhteistyökumppaneille kauppakamarin jäsenyys viestii vastuullisesta yritystoiminnasta.

HYÖDYNNÄ JÄSENETUJASI:

- KOULUTUKSET JA SEMINAARIT JÄSENHINTAAN
- MAKSUTTOMAT NEUVONTAPALVELUT
- KANSAINVÄLISTYMISEN PALVELUT
- VERKOSTOT ELINKEINOELÄMÄÄN, YRITYKSIIN JA JULKISHALLINTOON
- TEHOKAS VAIKUTTAMISKANAVA ALUEEMME ELINKEINOELÄMÄN KASVUUN JA KILPAILUKYKYYN

ETELÄ-POHJANMAAN KAUPPAKAMARI

Kysy lisää, neuvomme mielellämme

ep@kauppakamari.fi

p. 06 429 8100

Jäsenenä saat

UUSIA VERKOSTOJA

Voit osallistua lukuisiin maksuttomiin jäsentapahtumiin, joissa tapaat potentiaalisia yhteistyökumppaneita, kuulet kiinnostavia alustuksia yrityksen kilpailukykyä koskevista aiheista ja saat uusia ajatuksia.

HYÖDYLLISTÄ AJANKOHTAISTA TIETOA

Kuukausittaisessa jäsenkirjeessä saat tietoa ajankohtaisista asioista, tapahtumista ja vaikuttamiskeinoistamme. Lisäksi saat neuvonnan vinkkejä, kiinnostavia artikkeleita sekä tietoa tulevista koulutuksista ja kirjoista. Neljä kertaa vuodessa digitaalisesti ilmestyvä Kauppakamarilehti syventää yrityksille tärkeitä seudullisia teemoja.

VAIKUTUSMAHDOLLISUUKSIA

Yhdessä olemme enemmän. Kauppakamarissa toimii useita valiokuntia, joissa lukuisat jäsenemme pääsevät mukaan vaikuttamaan Helsingin seudun kehittämiseen. Toimivat suhteemme päättäjiin mahdollistavat sujuvan edunvalvonnan ja vaikuttamistyön.

Oletko lähdössä maailmalle? Saat kokonaisvaltaista neuvontaa kauppaprosesseihin liittyen mm. vientivaatimusten selvittämiseen, kauppasopimuksiin ja viestintäasiakirjoihin. Kauppakamarissa myös myönnetään ja vahvistetaan vientiasiakirjoja. Lisäksi autamme ulkomaisten yrityskumppaneiden löytämisessä ja tarjoamme tietoa EU-rahoituksessa. Juridikaalista ja toimintaympäristöistä yli 37 maassa Enterprise Europe Network-yksikkömme kautta.

ASiantuntevaa neuvontaa

Kaikkea ei tarvitse tietää itse. Asiantuntijamme ja lakimiehemme auttavat jäseniämme maksutta työsuhteisiin, verotukseen, taloushallintoon, kansainvälistymiseen, kestävään kehitykseen ja lakiasioihin liittyvissä kysymyksissä. Saat vastaukset nopeasti ja luottamuksella.

Työsuhdeneuvonta p. 09 2286 0250

*Valtavan suuret onnittelut
10-vuotias
Fortaco Ostrobothnia!*

*Paljon Onnea
40-vuotias
Seinäjoen Kalustetalo Oy!*

*Suurenmoiset onnittelut
10-vuotias
VV-Kuivaus!*

*Paljon Onnea
120-vuotias
Atria!*

*Parhaat onnittelut
Exertus
20v!*

*Suuren suuret onnittelut
30-vuotias
Järvi-Pohjanmaan Yrityspalvelu Oy!*

Lähi- ja etäkoulutukset Seinäjoella



1.2. Koneturvallisuus osana työturvallisuutta -koulutus Seinäjoki/hybridi

Koulutuksen tavoite on saada osallistujat ymmärtämään koneturvallisuuteen liittyvät lainsäädännön oleellimmat määräykset ja vastuukysymykset eri toimijoiden kesken..

Kouluttaja: **Markku Ulvinen**, Johtava asiantuntija, Koneturva Oy



16.4. Työoikeuspäivä, Seinäjoki/hybridi

Kevään 2024 Työoikeuspäivä tarjoaa kattavan katsauksen työolainsäädännön muuttuvaan maailmaan. Käsittelemme ajankohtaisia aiheita työolainsäädännön saralta!

Kouluttaja: **Kirsi Parnila**, johtava juristi, Helsingin Seudun Kauppakamari



13.2. Luova tekoäly ja ChatGPT tietotyön supervoimana, Seinäjoki / hybridi

Haluaisitko ymmärtää, miten voit hyödyntää tekoälyä ja erityisesti ChatGPT:tä työssäsi? Tervetuloa koulutukseen Seinäjoelle! Kouluttaja: **Immo Salo**, toimitusjohtaja, Bonairo Oy



23.4. Mitä tulee tietää muutosjohtamisesta -koulutus, Seinäjoki/hybridi

Osallistuja tulee tietoiseksi muutosjohtamisen tärkeydestä sekä oman roolinsa merkityksestä muutoksen onnistumiselle.

Kouluttaja: **Tomi Liesniemi**, muutosvalmentaja, Eezy Flow Oy



7.3. Vientikaupan ajankohtaispäivä, Seinäjoki / hybridi

Tervetuloa Vientikaupan Ajankohtaispäivään! Sukella syvälle kansainvälisen kaupan maailmaan, jossa pureudumme vientikaupan nykyhetken tekijöihin, riskianalyysiin, olennaisiin dokumentaatioihin sekä muihin ajankohtaisiin aiheisiin.

Kouluttaja: **Jukka Säikkälä**, Vsiantuntija, Helsingin seudun Kauppakamari



Myynnin koulutussarja

Osallistu kolmeen koulutukseen, saat edullisimman -25%!

12.3. Tehokas B2B uusasiakashankinta, Seinäjoki / hybridi

Jos haluat oppia uusasiakashankinnan mestariksi, tämä koulutus on sinulle. Tarjolla konkreettisia vinkkejä ja oivalluksia, ei pelkkää teoriaa.

10.4. Social Selling- LINKEDININ käyttö myyntityössä, ETÄ

Tässä koulutuksessa saat konkreettisia vinkkejä LinkedInin hyödyntämiseen sekä sosiaaliseen myyntityöhön.

16.5. Myynti – hyödynnä uusia teknologioita saavuttaaksesi kilpailuetua, Seinäjoki / hybridi

Koulutus tarjoaa monipuolisesti vinkkejä myynnin kehittämiseen ja kokonaisuuden johtamiseen teknologia-avusteisesti.

Kouluttaja: **Kati Huusko-Viikilä**, CEO & Founder, Revory Oy

SAVE THE DATE

19.3.2023

Etäkoulutus:
Business Culture:
Näin myyt Saksassa

Ilmoittaudu koulutuksiin täällä!



HHJ- Hyväksytty hallituksen jäsen -kurssit Seinäjoella

14.3. - 25.4. klo 9.00-15.30 HHJ - Hyväksytty hallituksen jäsen
Seinäjoki Areena / Hybridi

17.4. - 22.5. klo 15.30-21.00 HHJ - Hyväksytty hallituksen jäsen
Etätoteutus

Kurssi soveltuu hallitustyöskentelyn aktivoimiseen ja kehittämiseen. Se sopii sekä hallitustyötä jo tekeville henkilöille tai sitä harkitseville ja auttaa myös yrittäjiä ja yritysjohtajia hyödyntämään hallitustyöskentelyä entistä paremmin.

Kurssin arvosana 4.5/5

23. - 24.1.24

HHJ Puheenjohtajakurssi Seinäjoki / Hotelli-ravintola Alma
Hintaan sisältyvät materiaalien ja tarjoilujen lisäksi yhteinen illallinen ja yöpyminen Hotelli Almassa!

Kurssi soveltuu toimitusjohtajille, hallitusten puheenjohtajille ja puheenjohtajaksi aikoville. Koulutukseen osallistujilta edellytetään HHJ-kurssin käymistä tai vastaavien tietojen hallitsemista.

Asiantuntija: **Ismo Salminen**, HHJ PJ, varatuomari, johtaja Tampereen Kauppakamari, hallituspartneri

Kurssin arvosana: 4.9/5

Koulutukset - STRIIMI

Muistathan räätälöidyt,
yrityskohtaiset
koulutuksemme, kts. s.12

Johtaminen & esimiestyö

- 13.12.2023** Työnantajan velvoitteet työntekijän työkyvyn alentuessa
- 17.1.2024** Osakeyhtiön lopettaminen
- 18.1.2024** Tilinpäätöksen tulkinta ja tunnuslukuanalyysi -tuloslaskelman näkökulmasta
- 19.1.2024** Hybridijohtaminen - käytännön työkaluja esihenkilöille
- 23.1.2024** Muuttuva työnantajuus
- 24.1.& 28.2.2024** Taitava liidaaja™ -intensiivivalmennus verkossa
- 25.1.2024** Etä- ja hybridityön juridiikkaa
- 1.2.2024** OKR-strategiamalli käytännönläheisesti
- 8.2.2024** Uuden ajan esihenkilö
- 15.2.2024** Osakeyhtiön tilinpäätös 2023
- 5.3.2024** Strategiaviestinnän tehokoulutus johdolle
- 6.3.2024** Osakassopimus

HR & työsuhde

- 11.12.2023** Tekoäly HR-työssä
- 18.1.2024** Vuosilomapalkkojen laskennan erikoistilanteet
- 23.1.2024** Näin hyödynnät ChatGPT:tä HR-työssä
- 6.2.2024** Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus työelämässä
- 8.2.2024** Työpaikan keskeiset henkilöstösuunnitelmat
- 13.2.-23.5.2024** HR-ammattilaisten valmennusohjelma
- 5.3.2024** HR-ammattilaisten valmennusohjelma
- 12.3.2024** Työyhteisön jännitteiset tilanteet. Mitä tarkoittaa työyhteisösovittelu ja miten toimia itse?

Kansainvälistyminen

- 1.2.2024** Remburssi maksutapana - turvaa kauppasi ja hallitse kassavirtaasi
- 8.2.2024** EU:n vapaakauppasopimukset ja tuotteen alkuperän määrittäminen
- 28.2.2024** Tavaroiden maahantuonti EU-alueen ulkopuolelta (B2B)

Taloushallinto & verotus

- 11.12.2023** Tilinpäätös, veroilmoitus ja verotuksen toimittaminen
- 12.12.2023** Kansainvälisen arvonlisäverotuksen ajankohtaispäivä palvelukaupassa
- 13.12.2023** Arvopapereiden käsittely kirjanpidossa ja verotuksessa
- 14.12.2023** Controllerin syventävä valmennuspäivä
- 19.12.2023** Verouudistukset 2024 -seminaari
- 10.1.2024** Talousosaajan viestinnän aamupäivä
- 25.1.2024** Tilinpäätöksen tulkinta ja tunnuslukuanalyysi -taseen näkökulmasta
- 7.2.2024** Ratkaisuja kirjanpito- ja tilinpäätösongelmiin
- 8.2.2024** Osakeyhtiön veroilmoitus
- 13.2.2024** Yhdistysten ja yleishyödyllisten yhteisöjen kirjanpito- ja tilinpäätöspäivä
- 14.-15.2.2024** Kirjanpidon ajokortti® (peruskurssi)
- 6.-7.3.2024** Arvonlisäverotuksen ajokortti® (peruskurssi)

Myynti, markkinointi & viestintä

- 12.12.2023** Analytiikka ja markkinoinnin tulosten mittaaminen
- 12.12.2023** Palvelumuotoilu kehittämisotteena
- 19.12.2023** Myyjä, vahvista asiakaskohtaisuuksia
- 8.3.2024** Kert Kenner - Tehoa moderniin myyntiin

**Ilmottaudu kaikkiin koulutuksiimme
täällä: kauppakamarikauppa.fi**

Kauppakamari kouluttaa

Kauppakamarin monipuolinen koulutustarjonta pohjautuu asiakkaiden toivomuksiin ja tarpeisiin. Ison osan koulutuksistamme toteutamme hybridikoulutuksina. Tällöin tarvitset vain nettiyhteyden ja olet mukana suorana lähetettävässä koulutuksessa omalta laitteeltasi.

Ohje ilmoittautumiseen verkkokaupassa: kaikki tilaisuudet ja koulutukset menevät ostoskoriin kautta. Kannustamme tekemään henkilökohtaisen rekisteröinnin, jokainen voi tehdä omat henkilökohtaiset tunnukset, jolloin maksullisissa koulutuksissa saatte heti jäsenetuhinnan ja ilmoittautuminen on vaivattomampaa.

Autamme mielellämme, otathan yhteyttä
ep@kauppakamari.fi, (06) 429 8100

**Koko koulutusvalikoiman löydät osoitteesta
kauppakamarikauppa.fi**



Jatkuvan kehityksen kausi - Etäkoulutusten Kausikortti

Kehitä osaamistasi suunnitelmallisesti ja monipuolisesti koko vuoden - ja säästät samalla rahaa. Kausikortilla voit osallistua Helsingin seudun kauppakamarin max 1. päivän mittaisiin etäkoulutuksiin kiinteällä vuosimaksulla.

Valitse tarpeesi mukaan joko henkilökohtainen tai yrityskohtainen Kausikortti. Molemmissa yksittäisen koulutuksen hinta pysyy erittäin edullisena, koulutuskustannuksia on helppo ennakoida ja kouluttautuminen on suunnitelmallista.

Henkilökohtaisella kausikortilla voit osallistua 10 etäkoulutukseen vuodessa ja yrityskohtaisella kausikortilla organisaatiostasi voidaan osallistua 10, 20, 50 tai 100 koulutukseen vuodessa.

Lue lisää Kausikortista ja tutustu laajaan koulutustarjontaan KauppakamariKaupassa.

Kehity kanssamme
kauppakamarikauppa.fi

Mahdollista itsellesi
ja henkilöstöllesi
oppimisen ja
valinnan vapaus!



KAUPPAKAMARI

TIETOSUOJAN VAIKUTUSTENARVIOINNIT OSANA RISKIENHALLINTAA



ANNI HALINEN

OTM, CIPP/E, CIPM

LECKLÉ OY

EU:n yleisen tietosuoja-asetuksen eli GDPR:n yhteydessä puhutaan usein riskilähtöisestä lähestymistavasta. Tällä tarkoitetaan sitä, että ennen henkilötietojen käsittelyn aloittamista rekisterinpitäjän on arvioitava käsittelyyn liittyviä riskejä sekä toteutettava tarvittavat toimenpiteet havaittujen riskien hallitsemiseksi. Riskiarviointia on syytä tehdä myös käsittelyn kestäessä, huomioiden mahdolliset muutokset suoritetussa käsittelyssä ja/tai soveltuvassa lainsäädännössä.

Riskiarviointi tulee suorittaa rekisteröidyn näkökulmasta: mitä henkilölle kuuluvia vapauksia tai oikeuksia käsittely voi vaarantaa, mitä vahinkoa rekisteröidylle voi henkilötietojen käsittelyn myötä aiheutua? Käsitelläänkö esimerkiksi tietoja, joiden vaarantuessa rekisteröity voi joutua petoksen kohteeksi taikka kärsiä taloudellisista menetyksistä tai mainehaitasta?

Mikäli todetaan, että suunniteltu henkilötietojen käsittely todennäköisesti aiheuttaa korkean riskin rekisteröidyn oikeuksille ja vapauksille, edellyttää lainsäädäntö kattavamman vaikutustenarvioinnin suorittamista. Tehty vaikutustenarviointi on syytä dokumentoida huolellisesti, jotta siihen voidaan tarvittaessa myöhemmin palata.

Tarve vaikutustenarvioinnin suorittamiselle on arvioitava tapauskohtaisesti. Esimerkiksi tekoälyn hyödyntäminen, whistleblowing-kanavan käyttöönotto ja työntekijöiden sijaintitietojen laajamittainen käsittely työntekijöiden käytössä olevien ajoneuvojen paikantamisen kautta ovat esimerkkejä käsittelytoimenpiteistä, joissa vaikutustenarviointi tulisi tehdä. Korkeaa riskiä todennäköisesti aiheuttavan käsittelyn suorittaminen ilman vaikutustenarvioinnin tekemistä voi olla peruste hallinnollisen seuraamusmaksun määrittämiselle. Kynnystä vaikutustenarvioinnin tekemiselle ei siten kannata asettaa liian korkealle, vaan epäselvissä tapauksissa on suositeltavampaa tehdä vaikutustenarviointi, kuin jättää tekemättä.

Vaikutustenarvioinnin tarkoituksena on tunnistaa, arvioida ja hallita henkilötietojen käsittelyyn liittyviä riskejä. Tarkoituksen toteuttamiseksi vaikutustenarvioinnin on sisällettävä vähintään seuraavat kohdat:

- järjestelmällinen kuvaus suunnitellusta henkilötietojen käsittelystä ja sen tarkoituksista

- arvio käsittelyn tarpeellisuudesta ja oikeasuhtaisuudesta sen tarkoituksiin nähden

- arvio rekisteröityjen oikeuksia ja vapauksia koskevista riskeistä

- suunnitellut toimenpiteet riskeihin puuttumiseksi

Vaikutustenarvioinnin lopputulemana on perusteltu arvio siitä, onko jäljelle jäänyt riski kyseisessä tilanteessa oikeutettu ja hyväksyttävissä. Mikäli riskiä ei lisätoimenpiteiden avulla saada lievennettyä hyväksyttävälle tasolle, tulee rekisterinpitäjän pyytää tietosuojaviranomaiselta ennakkokokoulemista ennen henkilötietojen käsittelyn aloittamista.

Tietosuojatyö on jatkuva prosessi. Kuten muutakin tietosuojadokumentaatiota, myös tehtyjä vaikutustenarviointeja on tarvittaessa uusittava tai päivitettävä, mikäli esimerkiksi suoritetun henkilötietojen käsittelyn luonne tai siihen soveltuva lainsäädäntö muuttuu.

Kamarikuulumiset



Hyväksytyt Hallituksen jäsen -kurssin no. 764 suorittaneet iloisissa yhteiskuvassa.



Tekoäly-teemaisella lounaalla Kauhajoella "tekoälytohtori" Jussi Rasku kertoi, miksi juuri nyt tapahtuu kummit tekoälyn saralla



Kauppakamari järjesti yhdessä Etelä-Pohjanmaan Yrittäjien ja Elyn kanssa tietoisuuden Naton kaupallisista mahdollisuuksista eteläpohjalaisille yrityksille. Tapahtuma herätti laajaa kiinnostusta ja monipuolista keskustelua.



Aamupala-tapahtuma Johtajuudesta järjestettiin yhteistyössä Taideyliopiston kanssa Kalevan navetassa. Aamun asiantuntijana oli kapellimestari, säveltäjä Atso Almila.



Asettautumispalveluista kilpailuetua työvoiman saantiin ja pitämiseen -aamukaffit järjestettiin Seinäjoella yhteistyössä Ponte Oy:n kanssa.



Perinteinen verotusseminaari tarjosi jälleen aivoannoksen ajankohtaista tietoa huippupuhujin. Ajan hengen mukaisesti etälinjoilla oli myös paljon kuuntelijoita



Syksyn Back to work järjestettiin yhdessä Invest Lapuan kanssa Lapua-ketjuilla.



Kauppakamarin maksuttomat tapahtumat

7.12.2023

Kauppakamarin Jouluaamiainen

Seinäjoki

12.12.2023

HHJ-alumnitapaaminen

Seinäjoki

16.1.2024

Tietoisku Kaikki hyöty irti kauppakamarin jäsenpalveluista

TEAMS

23.1.2024

Tietoisku työyhteisösovittelusta

TEAMS

30.1.2024

Export – lunch vientiasiakirjavastaaville ja viennistä kiinnostuneille

Seinäjoki

7.2.2024

Kauppakamarilounas - Lisää myyntiä monikanavaisella myyntistrategialla ja lisämyynnin innovoinnilla

Seinäjoki

13.3.2024

Finanssilounas

Seinäjoki

18.3.2024

Etelä-Pohjanmaan kybertuokio

Seinäjoki

17.4.2024

HHJ-Alumni-aamupala yhdessä Hallituspartnerit Pohjanmaan kanssa

Seinäjoki

Ilmoittaudu tapahtumiin

kauppakamarikauppa.fi

Q&A LAKIMIEHELTÄ

TÄLLÄ PALSTALLA KOKENEET LAKIMIEHET RATKOVA T JÄSENTEMME ONGELMIA LAIN NÄKÖKULMASTA.
LÄHETÄ KYSYMYKSESI PETRA.PIIRONEN@KAUPPAKAMARI.FI

INFLAATIO, KORKOJEN NOUSU JA LIIKESOPIMUKSET

Yritys voidaan nähdä sopimusten verkkona. Yrityksen liiketoiminta ja organisaatio perustuvat

ulkoiisiin ja sisäisiin sopimuksiin. Operatiivinen liiketoiminta edellyttää asiakassopimuksia,

palvelusopimuksia, toimitussopimuksia, yhteistyösopimuksia ja alihankintasopimuksia. Operatiivinen liiketoiminta edellyttää tukitoimintoja, jotka perustuvat rahoitussopimuksiin, vakuutusopimuksiin, tietoliikennesopimuksiin, henkilöstön koulutusopimuksiin ja työterveyshuoltosopimukseen. Organisaatio itsessään perustuu sisäisiin sopimuksiin, joita ovat työsopimukset, johtajasopimukset ja toimitusjohtajasopimus.

Yrityksen liiketoiminnan kannattavuus on riippuvainen hyvin pitkälle siitä, miten liikeidea ja strategia on onnistuttu operatiivisessa liiketoiminnassa jalkauttamaan sopimusten avulla.

Keskeistä sopimisessa on perinteisen riskienhallinnan lisäksi myös kannattavuuden suunnittelu. Tämä kannattavuuden suunnittelu on varsin ajankohtaista vallitsevassa makrotalouden tilanteessa, jossa inflaatio on johtanut korkotason merkittävään muutokseen aiheuttaen näin liiketoiminnan rahoitukselle ja sopimusten hinnoittelulle uuden näkökulman pitkän matalan korkojakson jälkeen.

Konkreettisessa sopimuksessa on osapuolten kannalta keskeistä sopia tuotteen tai palvelun hinnoittelusta ottaen huomioon kustannusmuutokset. Myyjän näkökulmasta on keskeistä suojata oma hinnoittelu siten, että kustannustason muutos realisoituu sopimussuhteessa myyjän hyväksi sopimusperusteisesti. Tyypillistä on sopia hinnan sitomisesta indeksiin. Tässä kohtaan tärkeää hahmottaa eri indeksien käyttäytyminen eri tilanteissa ja se, että myyjä valitsee parhaiten soveltu-



ANTTI PALMUJOKI, ASIANAJAJA
ANTTI.PALMUJOKI@LAW.FI

KIRJOITTAJA TOIMII SEINÄJOELLA TOIMIVAN BLF
ASIANAJOTOIMISTO OY:N OSAKKAANA VASTATEN
TYÖ- JA YHTIÖOIKEUDELLISISTA NEUVONANNOISTA

van indeksin. Indeksien valintaan liittyy kuitenkin aina epävarmuutta, koska indeksin tulevien muutosten ennakointi on vaikeaa. Edelleen hinnannuutosmahdollisuus on syytä sitoa myös kyseessä olevan sopimuskohteen tuotantokustannusten mahdolliseen nousuun, koska indeksi kuvaa alakohtaisesti kustannustason muutosta, kun taas yksittäinen tuotantokustannuksen muutos voi olla toisen suuntainen tai indeksiä jyrkempi. Lisäksi myyjän on etenkin nyt hyvä ratkaista rahoituskustannuksiin ja niiden muutoksiin liittyvät kannattavuuskysymykset. Tämä painottuu varsinkin sopimussuhteissa, joissa tuotanto edellyttää myyjän puolella tuotannossa huomattavaa rahoitusta sekä

tilanteissa, joissa myyjä rahoittaa kauppaa ostajan hyväksi. Edelleen myyjän on hyvä ratkaista sopimuksilla luottotappioon liittyvä riskinsietokykynsä. Ääripäät ovat vakuudeton luottokauppa ja toisena ääripäänä täysimääräiset ennakkosuoritukset.

Ostajan näkökulmasta vallitseva inflaatio ja korkotaso aiheuttavat riskiä ennakoimattomille hinnannousuille, mikäli sopimuksissa on sovittu hinnankorotus- tai hinnantarkastusehdoista.

Sopimuksen ollessa osapuolten välinen kompromissiratkaisu oikeuksien ja velvollisuuksien välillä, ostajan on hyvä pyrkiä neuvottelemaan ja sopimaan mahdollisten hinnannuotosehtojen enimmäiskorotusrajoista hallitakseen omaa liiketoiminnan kannattavuuteensa liittyvää riskiä.

Edelleen sopimusvapaus mahdollistaa myös sen, että osapuolet sopivat allianssityyppisesti hinnannuutoksesta tämän tarkoittaessa käytännössä sitä, että kustannusriski jaetaan osapuolten kesken kuten myös mahdolliset säästöt ennalta sovitun mallin mukaisesti.

Hallitustyön kehittäminen alkaa omistajanäkemyksen määrittelystä

Kun pk-yrityksessä arvioidaan, miten sen omaa hallitustyötä pitäisi kehittää ja kuinka päästäisiin alkuun, pitkän linjan hallitusammattilainen antaa pätevän neuvon.

– Omistajien on ensiksi mietittävä, mitä he haluavat yhtiöltään 5–10 vuoden aikajäniteellä, A-Insinööri-konsernissa hallitus- ja johtotehtävissä yli 30 vuoden uran tehnyt **Heikki Käkönen** sanoo.

– Aktiivisesta omistajuudesta on ryhdytty puhumaan laajemmin vasta viime aikoina. Onneksi, sillä se on hyvä tapa kehittää yritystä ja varmistaa, että yhtiön hallitus vie toimintaa yhteisesti sovittuun, omistajien toimimaan suuntaan.

Heikki Käkönen sai ensimmäisen hallituspaikkansa vuonna 1999, kun hänet kutsuttiin A-Insinöörin osakkaaksi. Kymmenen vuotta myöhemmin hänet nimitettiin A-Insinööri-konsernin hallituksen puheenjohtajaksi. Lisäksi hän on työskennellyt urallaan yli 20 hallituksen jäsenenä tai puheenjohtajana.

– Taustaltani olen rakentaja ja minulla on tekninen koulutus, mutta kiinnostuin varhain yrityksen kehittämisestä ja johtamisesta. Opiskelin niitä työn ohessa sillä seurauksella, että aloin nähdä uudenlaisia mahdollisuuksia myös A-Insinööreissä. Herätin ajatusta, että mekin voisimme saada enemmän lisäarvoa hallitustyöstä.

A-Insinöörit alkoi kehittää hallitustyötään perinteisellä tavalla. Aluksi hallitukseen kuului pelkästään yhtiön omistajia ja johtoa, kunnes mukaan pyydettiin ensimmäinen ulkopuolinen jäsen. Hänellä oli osaamista, jota hallituksessa juuri silloin tarvittiin. Valinta osoittautui mainioksi ja johti pian toisen ulkopuolisen asiantuntijan hankintaan.



– Nautin ohjaamisesta ja asioiden käsittelystä vuorovaikutteisesti. HHJ-puheenjohtajakurssille osallistuu henkilöitä erilaisilla kokemustaustoilla, mikä on hienoa. Saan kurssilla usein itsekin ahaa-elämyksiä, Heikki Käkönen kertoo.

– Näinhän se yhtiöissä yleensä menee. Kun rohkeus kasvaa, yhtiön hallituksessa saattaa olla lopulta yli puolet ulkopuolisia jäseniä tai se koostuu

kokonaan heistä. Tällä tavoin hallitustyöllä voidaan saavuttaa todellista lisäarvoa ja hankkia osaamista, jota yhtiöstä ei ole saatavissa organisaation sisällä.

Puheenjohtaja huolehtii, että hallituksessa soi yhteinen sävel

Pari vuotta sitten A-Insinööreissä tehtiin omistajajärjestelyjä, joiden jälkeen Heikki Käkönen jatkoi neuvonantajana ja AINS Investment Oy:n hallituksen puheenjohtajana. Nykyään hän keskittyy lähinnä rakennus- ja kiinteistöalalla toimivien yhtiöiden hallitustyöskentelyyn. Hänellä on kuusi hallituspaikkaa, joista kahdessa hän toimii puheenjohtajana. Lisäksi hän kouluttaa Hyväksytyt hallituksen jäsen HHJ-puheenjohtajakurssilla.

– Vaikka puheenjohtaja päätöksenteossa on vain yksi kollegiona toimivan hallituksen jäsenistä, hänellä on toisaalta erityinen rooli, Käkönen sanoo.

Puheenjohtajalta odotetaan aktiivisuutta, kun hallitus tehtävänsä mukaisesti kehittää yhtiötä ja varmistaa, että omistajan tahtoa noudattavaa strategiaa toteutetaan. Puheenjohtajan on osattava myös tukea ja kannustaa yrityksen operatiivista johtoa.

– Hallituksen puheenjohtaja on kuin orkesterinjohtaja, joka saa kokonaisuuden soimaan. Tässä tehtävässä hän käyttää hyödykseen hallituksen koko osaamispotentiaalia ja yksittäisten hallitusjäsenien asiantuntemusta.

– Olen aina sanonut, että hallitus on päätöksentekokone, eikä päätöksiin kykenemättömällä hallituksella ole mitään virkaa. Puheenjohtaja on se, joka ohjaa hallituksen työskentelyä suuntaan, jossa päätöksiä syntyy, Heikki Käkönen tiivistää.

[Lue koko haastattelu hhj.fi](#)

HHJ on kokonaisuus, jonka osat täydentävät toisiaan



EXERTUS OY VUODEN DIGITAALINEN ETELÄPOHJALAISYRITYS 2023

Etelä-Pohjanmaan kauppakamarin sääntömääräinen syyskokous pidettiin Alajärvellä 16.11.2023 hotelli Alvariinissa. Ennen kokousta halukkaat pääsivät mielenkiintoiselle yritysvierailulle voimakkaassa kasvussa olevan alumiiniprofiilia valmistavan ja jälkikäsittelevän Mäkelä-Alun tuotantoon. Mäkelä Alulla on meneillään ja osin jo tuotannossa 10 M€ investointiohjelma planeettakestävyyteen, jolla tavoitellaan oman tuotannon ja sisäisten kuljetusten hiilineutraalisuutta vuoteen 2025. Tällä uskotaan saatavan etunojassa merkittävä kilpailuetu vientimarkkinoilla direktiivien kiristäessä entisestään ympäristölainsäädäntöä.

Kauppakamarin puheenjohtajistoon ei tule muutoksia ensi vuodelle. Hallitukseen uudeksi jäseneksi valittiin toimitusjohtaja **Marko Orpana** Jarmo Pienimäen jäätyä pois.

Syyskokouksessa myönnettiin nyt yhdeksännen kerran Etelä-Pohjanmaan kauppakamarin ICT-valiokunnan tunnustus Vuoden eteläpohjalaiselle digiyritykselle tai teolle. Vuonna 2023 tunnustuksen sai Exertus Oy ja palkinnon tuli vastaanottamaan toimitusjohtaja **Pirkka Tukeva**. ICT-valiokunnan puheenjohtaja Petri Haapanen kertoi palkitsemiskriteereistä seuraavasti:



Etelä-Pohjanmaan kauppakamarin yhteyspäällikkö **Petra Piironen** palkittiin Keskuskauppakamarin pronssisella ansiomerkillä tunnustuksena viisi vuotta jatkuneesta ansiotuneesta ja sitoutuneesta työstä.

”Exertus Oy toimii digitaalisuuden ytimessä ja auttaa myös muita yrityksiä hyötymään digitalisaation lisääntymisestä heidän tuotteissaan. Yritys on juuriltaan eteläpohjalainen ja on pystynyt kasvamaan kansainvälisesti pitäen samalla hyvää huolta niin henkilöstöstä kuin tuloksestakin.”

Iltapäivän keynote-puheenvuorot käyttivät entinen puhemies **Matti Vanhanen** sekä **Milsa Malin** Vincitiltä. Vanhasen puheenvuorossa Mikä vaikuttaa talouskasvuun, käsiteltiin talouskasvun edellytyksiä ja erityisesti painotettiin tarvetta investoida vihreään siirtymään, ulkomaisen työvoiman houkutteluun ja rakennusalan tukemiseen suhdannepoliittisesti.

Milsa Malin puhui teemasta Tulevaisuusvarma yritys ei hydy muutoksen keskellä, jossa hän nosti yritystoiminnan kolmeksi tärkeimmäksi kehittämistarpeeksi markkinoinnin ja myynnin, henkilöstön kehittämisen ja kouluttamisen sekä johtamisen. Hän korosti yrityksen muutoskestävyyden kulmakiveksi psykologisen turvallisuuden työyhteisössä, jatkuvan oppimisen ja ketterän ajattelun ja tekemisen. Liikkeelle lähtöön ensimmäinen askel on työyhteisössä tehtävä retrospektiivi.



Marko Orpana



Pirkka Tukeva

Hallitus

Osaamislajohtaja Anne-Maria Aho
Toimitusjohtaja Jan-Erik Hagfors
Operatiivinen johtaja Tuulia Holkkola
Toimitusjohtaja Heikki Lindfors
Johtaja Pasi Luostarinen
Toimitusjohtaja Marko Orpana (uusi)
Toimitusjohtaja Annika Puro-Aho
Toimitusjohtaja Matti Vainionpää

Puheenjohtajista

Pj, toimialajohtaja Juhamatti Aronen
I vpj, kehitysjohtaja Mikko Isoniemi
II vpj, pankinjohtaja Lauri Lindholm
III vpj, kaupunginjohtaja Anna-Kaisa Pusa
Toimitusjohtaja Annika Puro-Aho
Toimitusjohtaja Matti Vainionpää



Tehtävämme on Etelä-Pohjanmaan menestyminen.

Haluamme olla alueemme näkyvin elinkeinoelämän vaikuttaja ja paras menestyksen mahdollistaja yrityksille ja yhteisöille.

Onnistumme seuraamalla arvojamme:

Yhdistäjä

Kauppakamari luo ja tarjoaa hyödyllisiä verkostoja jäsenilleen. Olemme luotettava yhteistyökumppani omissa verkostoissamme keskittyen yrityksille merkityksellisiin asioihin.

Arvontuottaja

Kauppakamari auttaa jäseniään tuottamalla ja jakamalla ajankohtaista ja hyödyllistä tietoa päätösten tueksi. Olemme edelläkävijä, ymmärrämme alueen syvälliset tarpeet sekä globaalit mahdollisuudet.

Vaikuttaja

Kauppakamari tekee vaikuttavaa työtä Etelä-Pohjanmaan menestyksen eteen. Olemme aktiivinen ja uskottava asiantuntija ja toteutamme asioita yhteistyössä.

Kauppakamareiden yhteinen toimintasuunnitelma vuodelle 2024



Hallitusohjelman toimeenpanon edistäminen ja hallituksen puoliväliriiheen valmistautuminen

Meillä esim: korkeakoulutuksen aloituspaikkojen lisääminen hallitusohjelman mukaisesti sekä alueellisten infrahankkeiden lobbaaminen.



Eurovaaleihin vaikuttaminen

Meillä esim: tiedon jakaminen EU:n päätöksenteosta vrt. Suomen eduskunnan rooli.



Kauppakamariryhmän yhteistyön lisääminen

Meillä esim: aktiivinen osallistuminen ja aloitteellisuus nykyisiin ja uusiin yhteistyömuotoihin. Luottamushenkilökokouksia K3:lla Helsingissä ja osallistumisia ”suuriin päiviin”.

Uusiin palveluihin perustuva kilpailukyvyn uudistaminen



PEKKA TÖYTÄRI
TEKNIIKAN TOHTORI,
YRITTÄJYYDEN PROFESSORI
VAASAN YLIOPISTO
PEKKA.TOYTARI@UWASA.FI

Yritysten toiminta keskittyy kahteen pääasiaan: nykyisen liiketoiminnan tehokkaaseen toteutukseen ja tulevaisuuden kilpailukyvyn varmistamiseen kehitysmahdollisuuksia tunnistamalla ja toteuttamalla. Digitalisaatio, uudistuvat yhteistyön pelisäännöt ja muut yhteiskunnan muutosvoimat haastavat nykyiset toimintamallit ja luovat uusia mahdollisuuksia, ja siksi tutussa pitäytyminen sisältää suuren riskin.

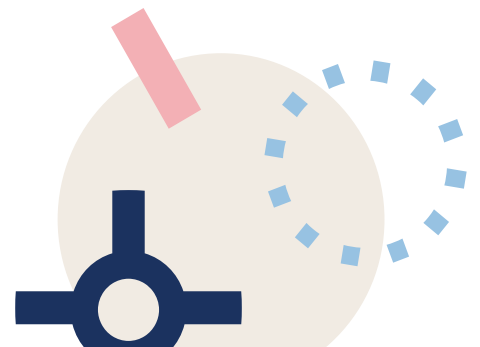
Olen itse tutkijana seurannut ja tukenut kymmenien yritysten teollisen toiminnan muutosta tuotteista palveluihin ja toteutuneisiin tuloksiin perustuviin yhteistyömalleihin. Erityisesti olemme keskittyneet tunnistamaan palveluinnovaatioiden tunnistamisen ja kehittämisen prosessin avaintehävät sekä innovoinnin haasteet. Mitä siis yritykset tekevät tunnistaakseen ja kehittääkseen uusia, asiakkaille merkityksellisiä palveluja?

Uusien palvelumahdollisuuksien tunnistamisen ja viestinnän prosessi tukeutuu kolmeen kriittiseen askeleeseen. Ensimmäinen vaihe sisältää sen asiakkaan toiminnan tunnistamisen ja valinnan, minkä suorituskyvyn parantamiseksi haluaisimme kehittää uuden palvelun. Tyypillisiä analyysin ja kehittämisen kohteita ovat asiakkaan tuotantoprosessi, sekä muut organisaation kriittiset toiminnot, kuten henkilöstön kehittäminen, markki-

nointi ja myynti, tuotekehitys ja strategia. Palveluinnovaatiot kehitetään usein yhteistyössä asiakkaan avainhenkilöiden kanssa, ja siksi oikein yhteistyökumppanin valinta on onnistumisen edellytys. Toisessa vaiheessa analysoidaan asiakkaan toimintaa sellaisten muutosmahdollisuuksien tunnistamiseksi, joilla on merkittävä vaikutus asiakkaan menestyksen mittareihin, ja joiden toteutus tukeutuu vahvuksiimme. Kolmannessa vaiheessa muotoillaan palvelun arvoehdotus ja viestinnän työkalut. Arvoehdotus viestii valitsemamme muutosmahdollisuuden, muutoksen vaikutuksen asiakkaan mittareihin mahdollisimman mitattavasti, sekä ehdottamamme ratkaisun.

Vaikka tunnistamamme muutos voisi olla asiakkaalle taloudellisesti hyvin hankittava, muutos totutusta on silti usein vaikea, ja edellyttää usein uusia yhteistyötapoja, uusia osaamisia sekä vanhoista luopumista, sekä totutuista ajattelumalleista irtautumista.

Jos kiinnostuit, ole yhteydessä!



Eteläpohjalaiset KV-JEESAAJAT

ILMOITUSTAU

Kauppakamari auttaa kasvuhaluista yrityksistä maailmalle. KV-jeesaaajat-verkostomme kokeneet kansainvälisen kaupan ammattilaiset jeesaaavat jäsenyrityksiämme kasvun polulla.

Voit kysyä neuvoja, vinkkejä ja apua maksutta.

Anne Viitala
Senior Advisor
Puh. 0400 811 490
anne.viitala@viexpo.fi

Jaakko Saha
logistiikkapäällikkö
Tuoretie Oy
puh. 040 550 7333
jaakko.saha@tuoretie.fi

Juha Lahtinen
CEO, partner
Export Maker Oy
puh. 050 036 5851
juha.lahtinen@exportma-
ker.fi

Marko Luoma
toimitusjohtaja
MT Xport Consultants Oy
puh. 045 880 3770
marko.luoma@xport.fi



ESIMIESTYÖ JA JOHTAMINEN

- Johtamisen ja yritysjohtamisen eat
- Liiketoiminnan eat, henkilöstöhallinnon, kaupan, myynnin ja markkinointiviestinnän sekä taloushallinnon osaamisalat
- Lähiesimiestyön at
- Tuotannon esimiestyön eat, työnjohtaja

Aloitukset 1.2.24. Myös alakohtaisia esihenkilövalmennuksia:
[sedu.fi/esimiesareena](https://www.sedu.fi/esimiesareena)

LIKETOIMINTA JA YRITTÄJYYS

- Yrittäjyyden at, joustava aloitus, verkossa
- Liiketoiminnan at; sihteeri tai assistentti, taloushallinnon osaaaja, myyjä, 6.2.24, verkossa

at = ammattitutkinto | eat = erikoisammattitutkinto

HAE NYT: [sedu.fi/koulutushaku](https://www.sedu.fi/koulutushaku)



HAKIJAPALVELUT
p. 040 830 2275
hakijapalvelut@sedu.fi

YHTEYSTIEDOT

ETELÄ-POHJANMAAN KAUPPAKAMARI

Kirkkokatu 23, 60220 Seinäjoki

www.etela-pohjanmaankauppakamari.fi



Toimitusjohtaja

Tomi Kohtanen

P. 050 506 2755

tomi.kohtanen@kauppakamari.fi



Yhteyspäällikkö

Petra Piironen

P. 040 650 1588

petra.piironen@kauppakamari.fi

Vaikuttaminen, verkostoituminen, jäsenasiat, viestintä, neuvonta- ja asiantuntijapalvelut



Palveluasiantuntija

Hannele Hynynen

P. 050 343 3753

hannele.hynynen@kauppakamari.fi

Koulutusasiat, neuvontapalvelut, laskutus, tapahtumajärjestelyt



Palvelukoordinaattori

Valerija Hirvilammi

P. 040 533 8537

valerija.hirvilammi@kauppakamari.fi

Neuvontapalvelut, laskutus, ulkomaankaupan asiakirjat, markkinointi, koulutus- ja tapahtumajärjestelyt

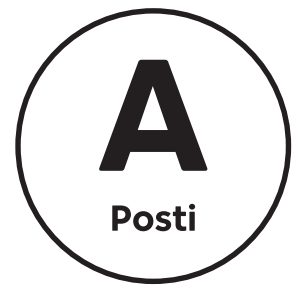
LIITY JÄSENEKSI

Kauppakamarin jäsenyys on mahdollisuus olla mukana yhdessä kehittämässä yrityksille tärkeitä asioita niin maakunnassa kuin laajemminkin.

Täytä liittymislomake nettisivuilla

www.etela-pohjanmaankauppakamari.fi/jasenyyt

ja tule mukaan vahvaan verkostoon!



BACK TO WORK KUORTANEELLA HYVINVOINNIN HENGESSÄ

Miten jaksan paremmin työssä?

Valitse 2 aktiviteettia:
-seinäkiipeily
-jousiammunta
-lumikenkäkävely
-hengähdä hetkeksi-
venyttely

TULE MUKAAN!

ETELÄ-POHJANMAAN
KAUPPAKAMARI



12.1.2024

klo 8.45–14.00

Kuortaneen urheiluopisto

Maksuton
jäsen-
tapahtuma



Sari Havas
näyttelijä, käsikirjoittaja,
valmentaja ja puhuja