

ETELÄ-POHJANMAAN KAUPPAKAMARI

NUMERO 04 JOULUKUU 2024

KAUPPA KAMARI

LAAJAN SKAALAN
ULKOMAALAI-
OSAAMISTA

S.18

LECKLÉ: KASVUA, BRÄNDIÄ JA MAHDOLLISTAMISTA

JOUNI SIVUNEN USKOO, ETTÄ HENKILÖSTÖN MAHDOLLISUUDELLA PÄÄSTÄ
KIRJOITTAMAAN YRITYKSEN TARINAA SYNTYY AITO HALU KEHITTYÄ JA KEHITTÄÄ S. 8

Hyväksytty Hallituksen jäsen -kurssit

HHJ® -kurssi 13.3.-10.4.2025 | Seinäjoki

HHJ® -ILTAKURSSI 2.4.-22.5.2025 | ETÄ



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. Iltakurssi mahdollistaa osallistumisen päivätyötä häiritsemättä.

Kurssin arvosana:



Tervetuloa aktivoimaan ja kehittämään hallitustyöskentelyä!

HHJ®-Puheenjohtajakurssi 23.-24.1.2025 | Seinäjoki

Kurssi soveltuu toimitusjohtajille, hallitusten puheenjohtajille, puheenjohtajaksi aikoville ja muille, jotka haluavat syventää osaamistaan.

Koulutukseen osallistujilta edellytetään HHJ-kurssin käymistä tai vastaavien tietojen hallitsemista.

Kurssi sisältää myös kurssipäivien välissä illallisen ja majoituksen Almassa!



HHJ®-Puheenjohtajakurssi 10.-11.6.2025 | Uumaja

Kurssi käydään Aurora Botnia -laivalla ja Stora Hotellet -hotellissa Uumajassa.

Kurssin hintaan sisältyvät materiaalit, kirja, majoitus, matkat, ja tarjoilut (kahvitarjoilut, illallinen Uumajassa, aamupala ja saaristolaispöytä paluumatkalla).



Asiantuntijat, HHJ PJ:t:
Ismo Salminen ja Sami Etula

Kurssin arvosana: ★ 4.9

Aika kiittää yhteistyöstä



Vuosi 2024 lähenee loppuaan ja niin myös minun aikani Etelä-Pohjanmaan kauppakamarin puheenjohtajana. Viiteen puheenjohtajuusvuoteeni on mahtunut muun muassa maailmaa ravistellut pandemiakriisi, Kauppakamarin 70-vuotisjuhlavuosi ja toimitusjohtajan vaihdos. Olen saanut viedä Kauppakamaria eteenpäin suurten ja merkittävien muutosten aikana.

Kauppakamarin hallituksessa olen aloittanut jo vuonna 2015. Lähes 10 vuoden aikana on tullut selväksi, että Kauppakamari on huikea, ellei huikein verkostoitumisen ympäristö. Kun saman pöydän ääreen kokoutuu erilaisia ihmisiä ja asiantuntijoita eri toimialoilta, mahdollisuudet ovat rajattomat. Koen oloni etuoikeutetuksi, kun olen saanut istua puheenjohtajana tuossa pöydässä. En olisi voinut kuvitellakaan, kuinka laajasti pääsen omassa roolissani tutustumaan aidosti maakunnan pieniin ja keskisuuriin yrityksiin. Puhumattakaan siitä, kuinka vahvasti olen saanut hengittää arvopohjaa, josta Etelä-Pohjanmaa tunnetaan.

Mikä hienointa, kaikilla pöydässä istuvilla on yhteinen missio; Etelä-Pohjanmaan menestyminen.

Eikä menestymistä luoda yksin, vaan siihen tarvitaan vahvaa yhteistyötä. Yhteistyö on kaikista tärkein sana, kun puhutaan maakunnan hyvinvoinnin varmistamisesta. Oli kyse sitten koulutustarjonnasta tai väylä- ja infra-asioista, yhteistyöllä voimme vaikuttaa tärkeisiin asioihin, jotka taas vaikuttavat maakuntamme veto- ja pitovoimaan. Yhdessä voimme voittaa vaikeatkin haasteet, niin kuin todistimme esimerkiksi korona-aikana. Pandemiakriisi on hyvä esimerkki, sillä se läpileikkasi pöydän kaikki jäsenet tavalla tai toisella.

Pidetään tulevaisuudessa entistä voimakkaammin kiinni yhteistyöstä, jotta saamme äänemme kuuluviin rakkaassa koti-Suomessamme. Ja pidetään myös aidosti huolta toisistamme. Eteläpohjalaisella yrittäjyydellä ja sisulla tulemme aina selviämään.

Kauppakamarin toiminta on jättänyt niin suuren jäljen sydämeeni, että haluan olla jatkossakin tavalla tai toisella siinä mukana, vaikka puheenjohtajuuteni päättyykin. Kiitos kaikille Kauppakamarin jäsenille, toimitusjohtajalle, henkilökunnalle, hallitukselle ja puheenjohtajistolle erinomaisesta sitoutumisesta ja aktiivisuudesta. Lopuksi toivotan onnea ja menestystä uudelle puheenjohtajallemme. Uudet näkemykset ovat aina tervetulleita.

JUHAMATTI ARONEN

TOIMIALAJOHTAJA ETELÄ-POHJANMAAN
OSUUSKAUPPA

ETELÄ-POHJANMAAN KAUPPAKAMARIN
PUHEENJOHTAJA

ETELÄ-POHJANMAAN KAUPPAKAMARI

WWW.ETELA-POHJANMAANKAUPPAKAMARI.FI

PÄÄTOIMITTAJA

Tomi Kohtanen

TOIMITUS

Petra Hautala
Hannele Hynynen
Valerija Hirvilammi

KONSEPTI JA ULKOASU

Keskuskauppakamari

TAITTO

Fano Oy

KANNESSA

Jouni Sivunen, Lecklé Oy
Valokuva: Mikko Kaukoranta

PALAUTTEET:

ep@kauppakamari.fi

ILMOITUSMYyntI

Petra Hautala
Puh. 040 650 1588

JULKAISIJA

Etelä-Pohjanmaan kauppakamari,
Kirkkokatu 23, 60220 Seinäjoki

ILMESTYMINEN

Neljä kertaa vuodessa
maaliskuussa, toukokuussa,
syyskuussa ja joulukuussa.

PAINO

PunaMusta

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 12

KAUPPAKAMARI

KAUPPAKAMARI

KOULUTUS
ONLINE



KOULUTUSONLINE.FI

Tarjoa työsuhde-etu, joka
innostaa jatkuvaan oppimiseen.

TILAA MAKSUTON KOKEILUJAKSO!

Kauppakamarin verkkokoulutuspalvelu
uudistui! Kaikki koulutukset myös englanniksi
ja ruotsiksi, tekoälyn opintosuositukset
ja paljon muuta.

Kysy lisää: myynti@helsinki.chamber.fi

PÄÄKIRJOITUS

03 Aika kiittää yhteistyöstä
Juhamatti Aronen

TEEMA

08 Lecklé: Kasvua, brändiä ja mahdollistamista
Petra Hautala

14 Tuumasta toimeen
Timo Sormunen

18 Laajan skaalan ulkomaalaisosaamista
Timo Sormunen



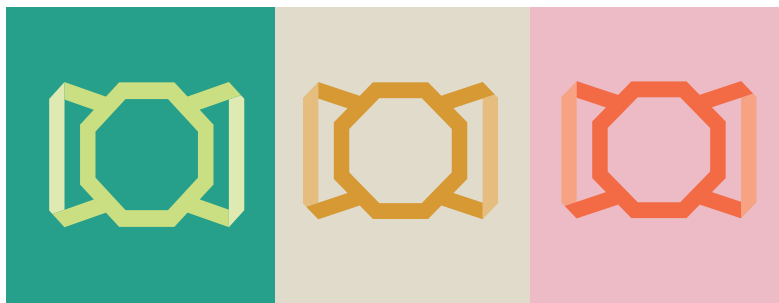
KAMARIUUTISIA

21 Päivä oikeissa töissä

22 Neuvontapalvelut

30 Q & A Kysy lakimieheltä
Antti Palmujoki

33 Etelä-Pohjanmaan kauppakamarin syyskokouksessa henkilövaihdoksia
Petra Hautala



Ajankestävä tapa palkita

ansiomerkit.fi

KESKUS-
KAUPPAKAMARI

Kenestä vuoden 2024 esimerkillinen eteläpohjalainen työnantaja?

Etelä-Pohjanmaan alueella etsitään jälleen työnantajaa, joka toimii esimerkillisesti sosiaalisesti vastuullisena työllistäjänä. Tunnustuksen voivat saada niin pienet kuin suuretkin työnantajat, julkiselta tai yksityiseltä sektorilta. Hauska on työnantajia, jotka panostavat monimuotoisuuteen, työhyvinvointiin sekä yhteiskuntavastuulliseen työllistämiseen.

Millainen on esimerkillinen työnantaja?

Esimerkillinen työnantaja on sellainen, joka ottaa huomioon henkilöstönsä erilaiset taustat, rekrytoi monipuolisesti ja huolehtii hyvän perehdytyksen sekä työssä viihtymisen edellytyksistä. Erityisesti haetaan työnantajia, jotka ovat rekrytoineet vaikeassa työmarkkina-asemassa olevia, kuten osatyökykyisiä, maahanmuuttajataustaisia tai työkokemusta vailla olevia henkilöitä. Tavoitteena on antaa tunnustusta yrityksille ja organisaatioille, jotka edistävät aidosti tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta työmarkkinoilla ja tarjoavat työmahdollisuuksia erilaisista lähtökohdista tuleville työnhakijoille

Jätä ehdotuksesi vuoden 2024 tunnustuksen saajaksi!



Tunnustuksen saajaksi voi ehdottaa työnantajaa joulukuun 15. päivään 2024 asti – toimi siis nopeasti! Ehdotuksia voi jättää **oheisen QR-koodin kautta**, ja kaikki alueen asukkaat, työntekijät ja yhteistyökumppanit voivat osallistua ehdokkaiden nimeämiseen.

Tämä on mainio tilaisuus kiittää myös niitä yrityksiä, jotka panostavat henkilöstönsä hyvinvointiin ja monimuotoisuuteen, ja joille vastuullinen työllistäminen on osa arkipäivää.

Vuoden esimerkillinen eteläpohjalainen työnantaja -tunnustus on saanut laajaa tukea eri organisaatioilta. Palkinnon myöntävät yhteistyössä Vates-säätiö, Etelä-Pohjanmaan kauppakamari, Etelä-Pohjanmaan Yrittäjät ja Etelä-Pohjanmaan Yhteiskuntavastuuryhmä. Tavoitteena on nostaa esiin ja tukea niitä työnantajia, jotka kantavat yhteiskuntavastuuta ja tuovat Etelä-Pohjanmaalle työpaikkoja, joissa jokaisella on mahdollisuus menestyä.

Vuoden 2023 voittajat inspiroimaan uusia ehdotuksia!

Vuonna 2023 ensimmäistä kertaa myönnetty tunnustus sai laajaa huomiota, ja se jaettiin kahdessa kategoriassa: alle 50 henkilöä työllistävien sarjassa palkittiin Kerabit Kattoelementit Oy ja vähintään 50 henkilöä työllistävien sarjassa PowerPark. Molemmat yritykset ovat onnistuneet rakentamaan työyhteisön, jossa työntekijöiden monimuotoisuus ja hyvinvointi ovat keskiössä.

Esimerkiksi PowerParkissa työntekijäkunta on monimuotoinen – yritys on antanut mahdollisuuksia niin nuorille, eläkeläisille kuin eri kansallisuuksia edustaville työntekijöille. Kerabit Kattoelementit Oy taas on panostanut kansainvälisten osaajien työllistämiseen ja kotoutumiseen sekä vahvan perehdytyksen ja tuen tarjoamiseen myös haastavina aikoina. Molemmat yritykset toimivat esimerkkeinä siitä, millaista vastuullinen ja monimuotoinen työpaikka voi olla.



Tule siis mukaan ehdottamaan vuoden 2024 vastuullista työnantajaa!

Tunnustus myönnetään tammikuussa 2025 Meirän rekry-messuilla Seinäjoella, ja valinta tekee näkyväksi vastuullisen työnantajuuden tärkeyden maakunnassamme. Kuka tahansa voi osallistua ehdottamalla työnantajaa, joka toimii vastuullisesti ja edistää alueellista työllisyyttä.

Matka taidoista asiantuntemukseen



Jenna Knuts,
Ammattiopisto Luovin hankepäällikkö

Osaaminen ei synny tyhjästä, vaan se rakentuu kokemusten, valintojen, epäonnistumisten ja onnistumisten kudelma. Jokaisen osaaminen on yksilöllinen yhdistelmä persoonallisuutta, ympäristöä ja yhteiskunnan vaikutuksia. Mutta mikä motivoi kehittämään taitoja ja miten yksinkertaisista valmiuksista kehittyä asiantuntemusta, joka vie kohti huippuosaamista?

Kaikki alkaa perustaidoista. Lapsena opimme kävelemään, puhumaan ja syömään – taitoja, jotka ovat esimerkkejä ympäristön ja kokemusten jalostumisesta osaamiseksi. Harjoittelu, epäonnistuminen ja yrittäminen johtavat lopulta siihen, että nämä taidot muuttuvat luonteviksi. Ne ovat perustaa, jonka päälle rakentuvat monimutkaisemmat kyvyt.

Osaamisen kehittämisessä virheillä on keskeinen rooli. Esimerkiksi pyöräilyn tai soittamisen oppiminen sisältää toistuvaa kompurointia, kärsivällisyyttä ja päättävyyttä. Sama periaate pätee myös aikuisena – yksinkertainen taito voi toiston ja harjoittelun myötä jalostua asiantuntemukseksi, jota arvostetaan työelämässä. Kukaan ei synny asiantuntijaksi, mutta useimmat voivat kehittyä sellaisiksi.

Taidot eivät kehity tyhjiössä, vaan niitä ohjaavat niin ympäristö kuin tavoitteemme. Yhteiskunnan ja työelämän tarpeet vaikuttavat siihen, mitä opimme ja kehitymme. Esimerkiksi asiakaspalvelussa kehittyä kyky lukea toisten tunteita ja reagoida empaattisesti, kun taas luovissa ammateissa oma kokemus ja näkökulma ovat ratkaisevia. Näin osaaminen on aina sidoksissa ympäristöön, jossa elämme.

Työelämän jatkuva muutos vaatii syventymistä ja erikoistumista. Kun yksittäisten tehtävien hallinta monimutkaistuu, asiantuntemuksesta tulee yhä arvokkaampaa. Tämä asettaa osaamiselle uusia vaatimuksia ja edellyttää jatkuvaa oppimista ja sopeutumista.

Mikä motivoi oppimaan?

Osaamisen kehittämisen taustalla ovat usein henkilökohtaiset tavoitteet, uteliaisuus ja haasteet. Ihmiset oppivat parhaiten, kun he kokevat oppimisen tarpeelliseksi, kiinnostavaksi tai palkitsevaksi. Onnistumisen tunne uuden taidon oppimisessa motivoi jatkamaan ja lisää itseluottamusta.

Usein oppimista ohjaa myös ympäristön asettama pakko. Esimerkiksi työelämän muutokset tai taloudelliset haasteet voivat kannustaa uuden osaamisen hankkimiseen. Selviytymistarve ei kuitenkaan ole vain negatiivinen ajuri, vaan se voi avata mahdollisuuksia kasvuun ja innovointiin.

Arvot ja sisäiset motivaatiot vaikuttavat myös siihen, mitä osaamista arvostamme ja mihin haluamme panostaa. Jos osaaminen liittyy meille tärkeisiin asioihin olemme todennäköisemmin valmiita investoimaan aikaa ja energiaa oppimiseen. Jos taas osaaminen tuntuu olevan vain ulkopuolelta pakotettua tai toisen tahon määrittelemää, motivaation löytäminen voi olla hankalampaa. Mutta jopa tällöin voi löytyä tilaa uudelle näkökulmalle: jos osaamiselle löytyy syvempi merkitys, sen kehittäminen ei enää tunnu pelkältä velvollisuudelta.

Kun siis mietimme, kuinka osaamisemme on muotoutunut ja miksi olemme kehittäneet juuri tiettyjä taitoja, meidän on otettava huomioon paitsi omat kokemuksemme ja ympäristömme myös se, mitä arvostamme elämässämme. Näiden tekijöiden yhdistelmä luo sen potentiaalin, joka voi viedä meitä kohti asiantuntemusta ja mahdollisesti jopa huippuosaamista. Ja ennen kaikkea se avaa oven sille, että voimme itse vaikuttaa omaan kehitykseen ja osaamisemme. Meillä kaikilla on mahdollisuus oppia, kasvaa ja käyttää potentiaaliamme tavalla, joka palvelee niin itseämme kuin yhteiskuntaa.



Lecklé: Kasvua, brändiä ja mahdollistamista

LECKLÉN KASVUN TAUSTALLA ON VAHVA USKO OMAAN TEKEMISEEN JA MARKKINOIDEN TARPEISIIN. HALLITUKSEN PUHEENJOHTAJA JOUNI SIVUNEN USKOO, ETTÄ HENKILÖSTÖN MAHDOLLISUUDELLA PÄÄSTÄ KIRJOITTAMAAN YRITYKSEN TARINAA SYNTYY AITO HALU KEHITTÄÄ JA KEHITTÄÄ.

TEKSTI: PETRA HAUTALA KUVAT: MIKKO KAUKORANTA

Juridiikkaa, yrityskauppapalveluita ja HR-konsultointia tarjoava Lecklé on onnistunut erottumaan alansa perinteisistä toimijoista omintakeisella lähestymistavallaan osaamiseen ja kasvuun. Yritys perustettiin vuonna 2017, ja siitä lähtien sen kasvutarina on ollut vaikuttava: Lyhyessä ajassa Seinäjoen Heikkilänmäeltä lähtöisin olevan Jouni Sivusen perustamasta toimistosta on tullut miljoonaluokan vuosikasvulla operoiva, lähes 40 ammattilaista työllistävä yritys. Mitä ja kuinka, pohtii varmasti moni?

Kasvun ainekset: Brändäys, tavoitteet ja ihmiset

Lecklén kehitystä on alusta asti ohjannut vahva visio kasvaa nopeasti ja kehittyä vauhdilla keskisuuren kokoluokan asiantuntijaorganisaatioksi. Pian 20 vuoden työuran liikejuridiikan parissa tehneen oikeustieteiden ja kauppatieteiden maisteri Sivusen mukaan kasvun taustalla on erityisesti vahva usko omaan tekemiseen ja kysyntään markkinoilla.

”Keskeisenä toimenpiteenä on ollut vahva etupeltoon rekrytointi. Uusia osajia on palkattu meille aina lisää, kun se on ollut suinkin mahdollista. Tämä on ollut avainasemassa asiakaskunnan laajentamisessa laadusta tinkimättä. Asiantuntijatiimin kasvaessa laajenee ja syvenee myös osaamisen kirjo, mikä on mahdollistanut uusien palveluiden tarjoamisen asiakkaille”, Sivunen esittelee.

Lecklé on perustanut tekemistään vahvaan brändäykseen monipuolisoin toimin. Sosiaalinen media ja urheilu ovat muun muassa olleet keskeiset työkalut yritysmielikuvan synnyttämisessä.

”Brändäystä on tehty systemaattisesti ja oman väen osaamisella ja intohimolla”, armoitetuksi urheilumieheksi tunnustautuva Sivunen painottaa.

Lecklén kasvustrategian kolmas keskeinen tekijä on ollut aktiivinen lähestymistapa asiakaskenttään. Yrityksen palvelumalli keskittyy pitkäaikaiseen kumppanuuteen ja hyödyn luomiseen, oli kyseessä sitten yrityskaupat, johtamiseen liittyvä konsultointi tai verosuunnittelupalvelut.

Osaamisen kehittäminen: Avoin alusta intohimolle

Lecklén erityispiirteenä on antaa työntekijöilleen vapaus tuoda esiin omia vahvuuksiaan ja ammatillisia intohimojaan. Lecklé on muutakin kuin työyhteisö – se on alusta, jossa asiantuntijat voivat rakentaa ja kehittää omia osaamisalueitaan.

”Tiedostamme, että henkilöstön intohimo on merkittävä voimavara, ja siksi tiimiläisillemme annetaan mahdollisuus vaikuttaa Lecklén toimintaan ja palvelutarjontaan. Meillä halutaan, että ihmiset näkevät aidon mahdollisuuden olla kirjoittamassa yrityksen tarinaa. Ei ole kyse vain tarkkaan määritellyistä tehtävänkuvista, vaan jokainen voi rakentaa uutta. Kasvu syntyy aidosta halusta kehittyä ja kehittää”, Sivunen korostaa.

Vahva yrityskulttuuri ja rekrytoinnin merkitys

Leckléssä rekrytointi perustuu vahvasti arvoihin ja asenteisiin. Työyhteisöön haetaan osaavia tiimipelaajia, jotka ovat myös innostuneita ja positiivisia ihmisiä, jotka tuovat mukanaan uusia näkökulmia liiketoimintaan ja työskentelyyn. Erilaisuus ja kasvutarina viehättävät myös työmarkkinoilla. Sivusen mukaan yli puolet nykyisistä lecklélaisista on tullut sisään avoimien hakujen kautta.

5x LECKLÉ

Konsernin toimitusjohtajat

Hanna Huhtala, Tero Kurvinen
ja Sami-Petteri Kivimäki

Palvelualueet

Juridiikka, verotus, Corporate
Finance, HR-palvelut

Toimistot

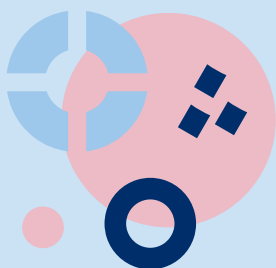
Tampere, Seinäjoki,
Jyväskylä, Helsinki

Liikevaihto

4,4 MEUR
(10/2023-09/2024)

Hastag

#positiivistajuridiikkaa



”Yrityksen tarina osoittaa, että kasvu voi rakentua vahvasti henkilöstön intohimosta.”

Työntekijöitä kannustetaan olemaan omia itsejään, mikä edesauttaa niin työyhteisön kehittymistä kuin myös luottamukseen perustuvassa asiakastyössä. Työyhteisö on vahvistunut entisestään myös työskentelytavoissa tapahtuneista isoista muutoksista huolimatta.

”Meillä toimistolle tullaan pääosin mielellään, vaikka hybridityötäkin voi tehdä. Tässä piilee varmasti yksi tärkeä tekijä yrityskulttuurimme rakentumiseen”, Sivunen kertoo.

Kun työntekijöiltä kysyttiin, suosittelevatko he Leckléä työpaikkana, saatu arvosana oli 4,7/5. Tämä tulos on johdon kannalta erityisen tärkeä ja kertoo paljon Leckléstä työyhteisönä.

Kasvuyrityksille tärkeitä oivalluksia

Yrityksen tarina osoittaa, että kasvu voi rakentua vahvasti henkilöstön intohimosta. Kasvuyrityksiä Sivunen rohkaisee panostamaan yrityskulttuuriin, joka antaa tilaa, mutta uskallettaa asettaa myös odotusarvoa työntekijöiden kehittymiselle. Lisäksi brändin systemaattinen rakentaminen pienin tai isoin askelin on yksi avaintekijä.

Lecklén lähestymistapa osaamisen rohkeaan kehittämiseen ja laajentamiseen on kannatellut sen kasvua ja tehnyt siitä houkuttelevan vaihtoehdon niin asiakkaille kuin työntekijöille.

Vältetään ajattelutavassa kädenlämpöisyyttä – kuten yrityksessä tavataan sanoa, niin erottuva ja pitkäjänteinen kasvu on mahdollista.

SEDUN UUSI KOULUTUSKAUPPA ON AVATTU.



OSTA SILLOIN, KUN HALUAT.

Tervetuloa tutustumaan koulutustarjontaan.

verkkokauppa.sedu.fi

Tietoja tänään, osaajia huomenna

Talven muut herkulliset koulutukset löydät täältä:

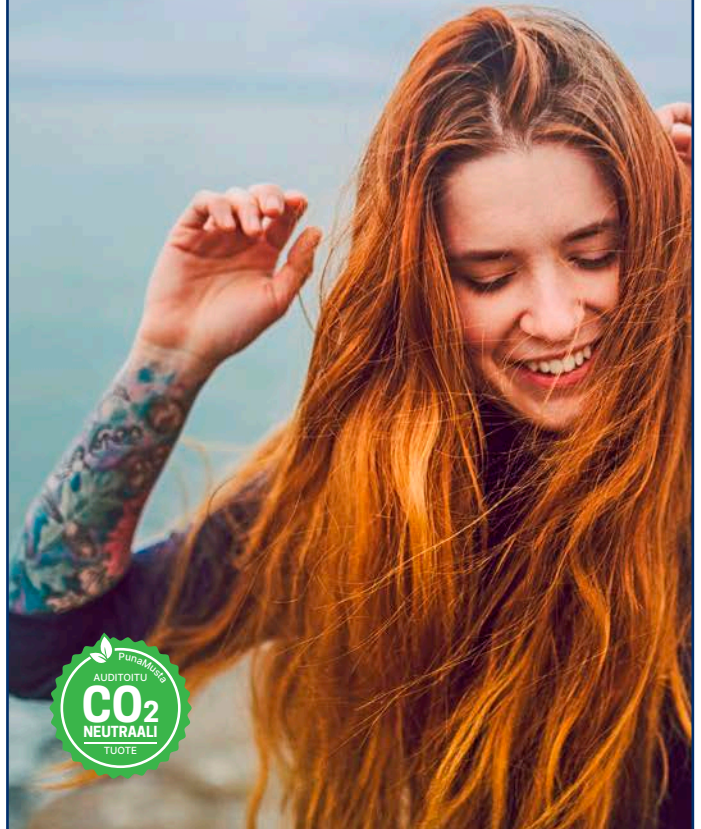
sedu.fi/talvenherkut

sedu AKADEMIA



VALITSE VASTUULLISESTI – PAINA HIILI- NEUTRAALISTI

Laadukas esite tai vastuullisuusraportti jää vastaanottajan mieleen, kun se on painettu ympäristövastuullisesti. Siksi saat meiltä lähes kaikki mainospainotuotteet ja viestinnän materiaalit **100-prosenttisesti hiilineutraaleina** niin halutessasi.



100-prosenttisesti hiilineutraalit painotuotteet syntyvät vähentäessämme ympäristön kuormitusta tuotannon jokaisessa vaiheessa. Jäljelle jäävät vähäiset päästöt kompensoimme sertifioidun metsänsuojeluhankkeen kautta.

punamusta

www.punamusta.com

Yrittäjäsi vastuullinen kumppani

Tervetuloa uudet jäsenet!

ALAVUS

Back & Strand Invest Oy
Oma LKV Oy

HELSINKI

Rastor-instituutti ry

ILMAJOKI

Pohjanmaan
Ykköskiinteistöt Oy /
Kiinteistömaailma Ilmajoki

KAUHAVA

Kuljetus Veljekset
Möttönen Oy

KURIKKA

Vinyylitalo Oy

LAPUA

K & H Annala Oy

SEINÄJOKI

Cool Roof Oy
Finspection Oy
Jarmo Rinta-Jouppi Oy
Brikka Oy



Täytä
liittymislomake
ja tule mukaan
vahvaan
verkostoon!

**Kysyttävää?
Ota yhteyttä:**

Petra Hautala
040 650 1588
[petra.hautala@
kauppakamari.fi](mailto:petra.hautala@kauppakamari.fi)

HHJ PUHEENJOHTAJAKURSSI

23-24.1.2025

Seinäjoki, Pollarin talo

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

Koulutukseen sisältyy myös yhteinen päivällinen ja yöpyminen hotelli Almassa!



ILMOITTAUDU
www.hhj.fi

ETELÄ-POHJANMAAN
KAUPPAKAMARI



Kouluttajina: HHJ PJ:t Sami Etula ja Ismo Salminen

HHJ Puheenjohtaja
HYVÄKÄYTTI
HALLITUKSEN JÄSEN

Räätälöidyt yrityskohtaiset koulutukset

Koulutukset juuri teidän yrityksen ja henkilöstön tarpeisiin!

Räätälöidyissä koulutuksissa on monia etuja:

- Tiimin yhteinen koulutushetki
- Juuri teille sopiva sisältö ja ajankohta
- Kilpailukykyinen hinta

Koulutuksen voi järjestää joko teidän tiloissanne tai me voimme hoitaa tilajärjestelyt ja tarjoilut puolestanne. Käytämme koulutuksissamme aina kunkin alan huippuasiantuntijoita.

Palautetta:

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

"Iso kiitos, koulutuspäivät olivat oikein onnistuneet!"



Ota yhteyttä!

Hannele Hynynen

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

ETELÄ-POHJANMAAN
KAUPPAKAMARI

Kasvuvaraa kansainvälisyydestä?

Suomen väestö muuttuu jatkuvasti monikulttuurisemmaksi. Suomen väestö harmaantuu ja haikara eksyy yhä harvemman kotiovelle. Maamme tulevaisuus aina vanhusten hoivaamisesta uusien kasvuyritysten perustamiseen on yhä vahvemmin ulkomailta Suomeen muuttavien, osaavien ja ahkerien ihmisten käsissä.

Yritysten kilpailuedellytysten näkökulmasta on äärimmäisen tärkeää, että näiden ihmisten osaaminen saadaan mahdollisimman tuottavasti hyödynnettyä. Moni yritys kuitenkin vielä arkailee. Voisiko meidän yrityksessämme työskennellä, jos ei osaa täydellistä suomea? Noin 40 prosenttia yrityksistä on rekrytoinut tai vuokrannut henkilöstöä, joilla on jonkun muun maan kuin Suomen kansalaisuus.

Positiivista on, että valtaosa niistä yrityksistä, jotka ovat kansainvälisen rekrytoinnin tielle lähteneet, eivät sitä kadu. Itse asiassa myönteiseksi tai vähintään neutraaliksi kokemukseksi kv-rekrytointia kuvaa 95 prosenttia kauppakamareiden osaajakyselyyn vastanneista. Yrityksissä vieraillessani olen kysynyt usein kokemuksia kv-osaajien perehdyttämisestä suomalaisilta työntekijöitä, ja kohtaamisissa on toistunut tärkeä viesti: ”Samanlaisia ihmisiähän me kaikki ollaan”.

Moni yritys kärsii osaajapulasta. Kuitenkin niillä yrityksillä, jotka ovat höllänneet kielitaitovaatimuksiaan tai rekrytoineet englanniksi, tilanne on tyystin toinen. Monimuotoisuuden huomiointi henkilöstöpolitiikassa ei nimittäin houkuttele vain ulkomaalaisia työntekijöitä, vaan vetoaa myös nuoriin kantasuomalaisiin: 39 prosenttia vaihtaisi yritystä inklusiivisempaan ja joka kolmas on jo vaihtanut.



Suvi Pulkkinen
Johtava asiantuntija, osaaminen ja maahanmuutto
Keskuskauppakamari

Business Finlandin selvityksen mukaan kansainvälistä työvoimaa työllistävien yritysten liiketoiminnassa on havaittu huomattavasti useammin merkittävää kasvua muihin yrityksiin verrattuna. Kansainvälisissä tutkimuksissa on havaittu, että yritykset, joiden johtoryhmät ovat monimuotoisempia, ovat muita innovatiivisempia. Kansainvälinen henkilöstö on myös voimavara, kun tavoitteena on kohdentaa liiketoimintaa uusille asiakasryhmille tai kohdemaihin. Kun maamme talouden madonlukuja on katsellut yli 15 vuoden ajan tulee väistämättä miettineeksi, onko tässä kortti, joka olisi kannattanut pelata paremmin?

Oli nimittäin kyse sitten monimuotoisuudesta, kansainvälisyydestä tai kilpailukyvystä, niin yhteistä näille on, että syntyy haaskuuta, jos ihmistä ei nähdä hänen osaamisensa, vaan esimerkiksi ihonvärinsä tai kulttuuritaustansa kautta.

Lyhyesti lukuina

6,5 miljoonaa

Tilastokeskuksen tuoreimman väestöennusteen mukaan Suomen väkiluku nousisi 6,5 miljoonaan henkilöön vuoteen 2070 mennessä, mikäli nettomaahanmuutto pysyisi nykyisellä tasolla.

40 000

Väkiluku pysyisi kasvussa 40 000 henkilön nettomaahanmuutolla.

62 %

Työikäisten osuus väestöstä tällä hetkellä noin 62 %.

58 %

Vuonna 2070 työikäisten osuus olisi noin 58 % väestöstä.

Lähde: Tilastokeskus



Tuumasta toimeen

KOKOOMUKSEN EDUSKUNTARYHMÄN PUHEENJOHTAJA MATIAS MARTTINEN PERII ENSI KEVÄÄNÄ TYÖMINISTERIN SALKUN ARTO SATOSELTA.

TEKSTIT: TIMO SORMUNEN KUVAT: HENRI KORPI

Työministerin salkku on vuosikymmenten saatossa osoitautunut monelle poliitikolle pestiksi, jossa joutuu olemaan jatkuvasti parrasvaloissa ja usein hyvinkin armottoman arvostelun kohteena.

Tässä grillissä on saanut kesästä 2023 lähtien olla työministeri Arto Satonen (kok), joka on puolustanut ja vienyt urhoollisesti eteenpäin hallitusohjelmaan kirjattuja työelämän uudistuksia massiivista lakkoalloista sekä palkansaajajärjestöjen ja opposition ryöpytyksestä huolimatta.

Ensi keväänä Satosen salkun perii kokoomuksen eduskuntaryhmän puheenjohtaja Matias Marttinen. Hän on samalla on ensimmäinen raumalaisministeri sitten vuosituuhannen vaihteen, jolloin Olli-Pekka Heinonen (kok) oli liikenne- ja viestintäministeri.

Maltilliseksi ja kompromissikykyiseksi kehuttu Marttinen on valiokuntatyön ohella ehtinyt vetää kevään 2023 hallitusneuvottelujen ”talouspöytä”, johtaa puhetta Ylen roolia ja rahoitusta pohtineessa työryhmässä sekä rakentaa hallituksen alkusyksyllä julkistamaa lisäsäästölisteriä.

Eikä miestä siis hirvitä tarttua pestiin, joka voi käydä poliittisesti todella raskaaksi?

”Ei todellakaan. Nyt pääsen tekemään konkreettisesti työtä työllisyyden, vapaamman kilpailun, yritysten toimintaympäristön ja koko Suomen hyväksi”, Marttinen vakuuttaa.

”Helpotuksia en kuitenkaan lupaa. Teen kaikkeni, jotta hallitusohjelman uudistukset saadaan toteutettua”, hän lisää.

Hallitukselle kehuja myös kentältä

Tulevan ministerin puhe kääntyykin tämän tästä istuvan hallituksen ohjelmaan ja sen työllisyys- ja työmarkkinapolitiikkaan. Sitä on viety eteenpäin täysin hallitusohjelman mukaisesti.

Myös Arto Satosen urakointi saa Marttiselta kosolti tunnustusta, vaikka julkinen kritiikki on ollut ajoittain armotonta.

”Hän on tehnyt loistavaa työtä. Toki myös eduskunta on hoitanut sille kuuluvaa tehtävää tekemällä tarvittavat muutokset lainsäädäntöön.”

Marttisen mukaan linjauksista noussut meteli on vain mitalin toinen puoli. Kansan syvissä riveissä riittää kuulemma tukea ja ymmärrystä hallituksen ajamalle suunnanmuutokselle.

”Kun kiertää maakunnissa, niin kyllä sieltä tulee näille linjauksille kiitosta. Monien mielestä nyt laitetaan pelkän puhumisen sijaan lopultakin toimeksi”, Marttinen toteaa.

Kun sinnikkäänä ja sitkeänä työjuhtana tunnettu Satonen siivooa keväällä oman työpöytänsä, ovat hallitusohjelman kivuliaimmat uudistukset saatu todennäköisesti jo maaliin. Moni saattaakin miettiä, josko Marttinen selviää helpomalla, kun raskaimmat työt on jo tehty.

Marttisen mukaan työministerillä on riittämiin haasteita myös hallituskauden jälkipuoliskolla.

”Hallitusohjelmassa on vielä kosolti kasvutoimia, joiden kimppuun on käytävä heti keväällä”, hän toteaa.

Työtä riittää myös tulevana vuosina

Tulevan työministerin erityishuomio on pk-yrityksissä, joissa on paljon kasvu- ja työllistämispotentiaalia. Myös teollisuuden toimintaedellytyksiä ja investointihalukkuutta on vahvistettava.

”Suhdannekäänne parempaan on jo nurkan takana ja se vain vahvistuu, kun hallitusohjelmaan kirjatut ja jo päätetyt toimet alkavat purra. Nyt on vain valettava yrityksiin kasvu-uskoa”, Marttinen muotoilee.

Työlistan kärkipäässä on myös hankintalain uudistus. Sillä parannetaan etenkin pk-yritysten mahdollisuuksia julkisissa kilpailutuksissa, kun kaupunkien ja kuntien omistamat in-house-yhtiöt laitetaan samalle viivalle.



Maahanmuutto- keskustelu väärillä raiteilla

Kuluvaa syksyä on värittänyt ulkomaiseen työvoimaan liittyvä maahanmuuttokeskustelu, jonka seassa on kuultu myös rasismisyytöksiä. Matias Marttisen mukaan hallitusohjelman selkeänä tavoitteena on saada Suomeen lisää ulkomaisia osaajia, eikä vaikeuttaa heidän tuloaan.

”Julkinen keskustelu antaa asiasta kuitenkin väärän kuvan”, Marttinen sanoo.

Esimerkkejä helpotuksista tulee kuin apteekin hyllyltä. Hakemusprosessit ovat nopeutuneet selvästi, nykyisellä työluvalla voi jatkossa hakea töitä myös muilta työvoimapulan aloilta ja avainosaajien verohuojennusta on pidennetty kolmella vuodella. Lisäksi ETA-alueen ulkopuolelta tuleva opiskelija voi jatkossa saada pysyvän työluvan, kunhan suomen kielen taito on riittävä.

”Minusta on valitettavaa, että maahanmuutosta on käyty negatiivista keskustelua jopa ylimpien päättäjien piirissä. Se ei paranna Suomi-kuvaa ja meidän houkuttavuutta”, Marttinen harmittelee.

”Vaikeitakin asioita saa vietyä läpi, kun vain jaksaa hakea niihin ratkaisua ja sopua.”

”Julkisia hankintoja tehdään vuosittain noin 45 miljardilla eurolla, joten kyse on paikallisten pk-yritysten kannalta valtavasta potista”, Marttinen muistuttaa.

Tuleva työministeri tulee seuraamaan tarkasti myös Varman toimitusjohtaja Risto Murrin kipparoiman kasvutyöryhmän työskentelyä. Tavoitetason hän on asettanut jo etukäteen korkealle.

”Nyt on tehtävä kaikki mahdollinen yritysten toimintaedellytysten ja investointiympäristön vahvistamiseksi”, Marttinen toteaa.

Suhteet kunnossa kaikkiin suuntiin

Vielä varsin lyhyestä ammattipoliitikon urastaan huolimatta Matias Marttinen on saanut kollegoiltaan kiitosta pitkäjänteisyydestä ja kompromissihakuisuudestaan. Niille voi ennustaa olevan käyttöä myös jatkossa, kun tuore työministeri käy neuvonpitoon etujärjestöjrien kanssa.

Hallituksen alkutaipaleella nähtyjen myrskyisten yhteenottojen jäljiltä tunnelman voisi arvella olevan vähintäänkin jännittynyt, mutta Marttinen on toista mieltä.

”Olen ollut näissä kuvioissa jo kymmenkunta vuotta. Suhteet ovat kunnossa ja tiiviit myös palkansaajapuolelle”, hän vakuuttaa.

Vastakkainasettelun sijaan hän korostaa eri osapuolten rakentavaa yhteistyötä.

”Vaikeitakin asioita saa vietyä läpi, kun vain jaksaa hakea niihin ratkaisua ja sopua. Tätä kautta syntyy myös tuloksia ja samaa periaatetta aion noudattaa myös ministerinä.”

.....

KUKA

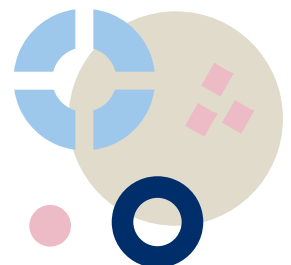
Toisen kauden kansanedustaja, Kokoomuksen eduskuntaryhmän puheenjohtaja ja tuleva työministeri. Pankkivaltuuston jäsen ja varapuheenjohtaja. Rauman kaupunginvaltuuston jäsen, Satakunnan hyvinvointialueen aluevaltuuston jäsen ja Satakunnan maakuntavaltuuston puheenjohtaja.

KOULUTUS

Reservin luutnantti ja valtiotieteiden maisteri

HARRASTUKSET

Rullaluistelu, sulkapallo, kuntosali, pyöräily ja hiihto





TyösuhdePRO

Onnistu HR- ja esihenkilötyössä.

Uudenlainen verkkopalvelumme toimii tukenasi päätöksenteossa ja apuna arkityössä.

Saat neuvoja työsuhdejuristeiltamme, tai kysy helposti KauppakamariAI:lta! Opi nopeasti koulutusvideoista ja syvennä osaamistasi ammattikirjoista.

Tutustu nyt kattavaan palveluun ja tilaa maksuton koekäyttöjakso.



AITO YSTÄVÄ TAHTOO YRITYKSESI PARASTA

Menestys vaatii työtä, mutta myös luotettavan kumppanin liiketoiminnan tueksi. Aito Säästöpankista saat aidon ystävän tuen yrityksesi kasvuun ja vahvat hartiat suurempienkin hankkeiden ja investointien tueksi. Kiritämme yrityksesi menestykseen ja hoidamme myös yrityksesi varallisuutta.



Jari Ojala
yritysasiakkuuspäällikkö
046 923 4357



Jori Selkämaa
yritysasiakkuuspäällikkö
050 318 0427



Tiina Murtomäki
yritysasiantuntija
010 311 6523



Timo Vaismaa
asiakkuusjohtaja, yritykset
050 318 0480



Minna Winter
sijoitusasiantuntija
050 351 8182



Eerik Nieminen
yksityispankkiiri
050 4434 792



Hanna Ulvila
yksityispankkiiri
050 516 1309



Pirkka Katajala
pankkilakimies
040 741 0190



Päivi Kangas
paikallisjohtaja
040 585 7311

Puhelujen hinta pvm/mpm.

Laajan skaalan ulkomaalaisosaamista

POHJANMAALLA TOIMIVAN IKKUNA- JA OVIVALMISTAJA SKAALAN HENKILÖSTÖSTÄ LIKI KOLMANNES ON JO MAAHANMUUTTAJIA. ILMAN HEITÄ YRITYS OLISI VOINUT HEITTÄÄ HYVÄSTIT KASVUAHAVEILLEEN.

TEKSTIT: TIMO SORMUNEN KUVAT: JYRI LAITINEN



Kun yrityksellä on tehtaat Kauhavan Yli- ja Alihärmässä sekä Vetelissä, voisi myös työvoiman olettaa löytyvän lähiympäristöstä.

Totuus on kuitenkin toisenlainen. Moni kasvava pk-yritys on kärsinyt viime vuosina alati pahenevasta työvoimapulasta, mutta vain harva on heittänyt rekryverkkoojaan Suomen rajojen ulkopuolelle.

Ikkunoita ja ovia valmistavassa Skaalassa on kuitenkin toimittu toisin. Yritys alkoi pestata ulkomaalaistaustaisia työntekijöitä aktiivisesti jo vuosituuhannen vaihteessa ja viimeisten kymmenen vuoden aikana tahti on vain kiihtynyt. Tällä hetkellä Skaalan runsaasta 300 työntekijästä lähes kolmasosa on maahanmuuttajia.

”Itsekin aina yllätyn, kun palkitsemme henkilöstöä pitkistä työurista tai kokoonnumme yhteisiin juhliin. Esimerkiksi 10–20 vuotta talossa olleiden joukossa on vuosi vuodelta enemmän ulkomaalaistaustaisia henkilöitä. Se kertoo, että olemme tehneet asioita oikein. Meille töihin tulleet ovat viihtyneet ja myös kotoutuneet”, myynti- ja markkinointijohtaja Antti Hautapakka toteaa.

Opintopolku myös yritykselle

Skaalan työvoimatilanne oli haastava koko rakennusalan huippusuhdanteen ajan – käytännössä viime vuosikymmenen puolivälistä koronavuosiin ja Ukrainan sodan alkuun asti. Viimeiset pari vuotta ovat olleet rakennusallalla jo



Kaikki eivät silti voi olla yritysjohtajia, juristeja tai lääkäreitä. Myös duunareita tarvitaan.

selvästi hiljaisempia, mikä on Hautapakan mukaan helpot-
tanut myös pahinta työvoimapulaa.

”Rakennuspuolelta on tullut jonkin verran työntekijöitä,
mutta uusille käsipareille on edelleen kysyntää. Vaikka
hakuharavaa on jatkuvasti laajennettu ympäri Suomea, ei
hakijoita löydy riittävästi. Siksi heitä on etsittävä myös ulko-
mailta”, hän toteaa.

Valtaosa ulkomaisista osaajista on tullut Skaalan tehtaille
Itä-Euroopasta, lähinnä Virossa, Venäjältä, Romaniasta ja
Ukrainasta. Joukkoon mahtuu toki muitakin kansallisuuksia.
”Tämä ollut myös yritykselle iso opintopolku, jossa on pitä-
nyt panostaa kielitaitoon ja tulijoiden kotoutumiseen. Pelkän
palkanmaksun lisäksi on huolehdittava, että uudet tulokkaat
saavat pankkitilit auki, paperi- ja asuntoasiat kuntoon ja arki
lähtee pyörimään”, Hautapakka listailee.

Samalla hän tunnustaa, että pientä asennekasvatusta on
vuosien varrella tarvittu myös oman väen keskuudessa.
Vaikka ajat ovat muuttuneet, voi Pohjanmaa tuntua edelleen
haastavalta asuinympäristöltä täysin toisenlaisesta kulttuu-
rista tulevalle.

Usein ylitettävänä on myös kielimuuri. Varsinkaan Itä-Eu-
roopasta tulevat työntekijät eivät välttämättä osaa riittävästi
englantia, jotta tulisivat ymmärretyksi työpaikalla ja sen ul-
kopuolella. Suomen kieltä voi Skaalassa opiskella yrityksen
järjestämällä kielikursseilla kerran viikossa.

”Meidän onnemme ovat jo aiemmin tulleet venäjänkieliset
osaajat, jotka ovat toimineet ajoittain tulkkeina. Nykyisin ul-
komaiset työntekijät ovat meillä jo arkinen asia, mutta kyllä
yrityskulttuurin muuttaminen otti meilläkin oman aikansa”,
markkinointi- ja myyntijohtaja tunnustaa.

Sanat ja teot tasapainoon

Uusien tulokkaiden kotoutuminen ja viihtyminen on tärkeää
myös yrityksen maineen ja houkuttavuuden kannalta. Tä-
mäkin on Hautapakan mukaan asia, joka on oivallettava heti
alkumetreillä.

Brändin ja maineen pitkäjänteinen rakentaminen kannattaa
aina, mutta sen on oltava aidolla ja rehellisellä pohjalla.
Sanojen ja tekojen on vastattava toisiaan.

”Oma henkilöstö on meille äärimmäisen tärkeä rekrykanava,
sillä heidän mielipiteillään on muita enemmän painoarvoa.

Ulkomailta tulevien työntekijöiden kohdalla tämä seikka
vain korostuu. Jos he pettyvät ja lähtevät takaisin, on uusia
tulokkaita entistä vaikeampi löytää”, Hautapakka muistuttaa.

Pohjimmiltaan työnantajamaineessa on kyse varsinkin arkisista
työssä viihtymiseen ja työhyvinvointiin liittyvistä asioista.
Hautapakan listalle kuuluvat muun muassa hyvä johtami-
nen ja esihenkilötyö, henkilöstön kuunteleminen sekä sieltä
nousseiden kehitysideoiden vieminen myös käytännöiksi.

”Näin uudetkin työntekijät kokevat, että heistä välitetään ja
heidän antamallaan palautteella on merkitystä. Kouluun
tai päiväkotiin menevät lapset ovat parasta kotiutusta koko
perheelle.”

Duunareitakin tarvitaan

Skaalassa ulkomailta tulleita työntekijöitä on ollut jo pari-
kymmentä vuotta. Itsekin lähes yhtä kauan talossa viihtynyt
myynti- ja markkinointijohtaja sanookin suoraan, ettei yhtiö
olisi pystynyt kasvamaan ja menestymään ilman maahan-
muuttajia.

”Yllättävän monet yritykset vierastavat edelleen ulkoma-
laisten työntekijöiden rekrytointia peläten byrokratiaa ja
työmäärää. Tätä nykyä on kuitenkin kovempi työ etsiä työn-
tekijöitä täältä kotiseudulta”, Hautapakka sanoo.

Perinteinen valmistava teollisuus alkaa hänen mielestään
olla muutenkin tilanteessa, jossa vaihtoehdot käyvät vähiin.
Tehdastyössäkin isot ikäluokat eläköityvät, mutta nuoret
suuntaavat muille aloille, opiskelevat ja muuttavat kaupun-
keihin.

”Kaikki eivät silti voi olla yritysjohtajia, juristeja tai lääkäreitä.
Myös duunareita tarvitaan.”

Vinkkipalkkioita ja bussikyytejä

Skaala IFN Oy:n juuret ovat vuodessa 1956, jolloin ylihärmä-
läinen Otto Hautanen perusti puusepäntuotteita valmista-
van yrityksen. Uuden yrittäjän silloiseen tuotevalikoimaan
kuuluvat muun muassa puutarhakalusteet ja silityslaudat.
Sittemmin repertuaari laajeni ikkunoihin ja oviin, joille
kaupungistuvassa ja uutta rakentavassa Suomessa riitti
kysyntää. Vuosituhannen vaihteessa yhtiö oli jo noussut
toimialansa kotimaiseen kärkikastiin.

Vuonna 2017 Skaala siirtyi itävaltalaisen perhekonserni IFN Holdingin omistukseen ja samalla keskityttiin Suomen ja Ruotsin markkinoille. Kuluvan vuoden liikevaihtoarvio liikkuu viime vuoden tasolla eli 57 miljoonassa eurossa.

Itävaltalaisomistus on tuonut mukanaan toimintamallin, jossa Skaalalla ei ole varsinaista toimitusjohtajaa. Sen sijaan johtovastuu on jaettu kolmen avainhenkilön kesken. Yksi tästä kolmikosta on markkinointi- ja myyntijohtaja Antti Hautapakka.

”Omistajayhtiöllä on meitä pidemmät perinteet ulkomailta tulevan työvoiman rekrytoinnissa. Olemme saaneet sieltä tärkeää oppia ja opastusta etenkin työhyvinvointiin liittyvissä asioissa”, Hautapakka kertoo.

Uusia osajia on haettu myös kotikonstein, muun muassa henkilöstön vinkkipalkkioiden avulla.

”Parhaillaan mietimme bussikuljetuksia naapurikunnista tehtaille, josko se madaltaisi työnhakukynnystä. Ennen muutettiin työn perässä Amerikkaan tai Ruotsiin. Nyt jo muutto naapurimaakuntaan tuntuu monesta ylivoimaiselta”, Hautapakka huokaa.

Byrokratiaa purettava myös perusosaajilta

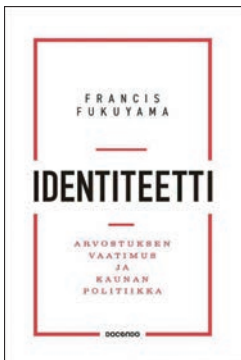
Suomessa poliittiset päättäjät ovat heränneet nopeasti pahenevaan osajapulaan. Samalla on pyritty sujuvoittamaan ja keventämään etenkin pidemmälle koulutettujen avainosaajien maahanmuuttokäytäntöjä.

Antti Hautapakan mukaan linjaus on oikea, mutta se voisi olla nykyistä oikeudenmukaisempi. Nyt maahan-tulon niin sanottua pikakaistaa ja pidempää oleskelulupaa voivat hyödyntää asiantuntijat ja pitkälle koulutetut asiantuntijat.

Sen sijaan valmistavan teollisuuden työntekijät joutuvat Suomeen tullessaan käymään läpi perinteisen ja edelleen varsin raskaan byrokratiamylyn, joka työllistää myös työnantajia.

”Kyllä pelisääntöjen pitäisi minun mielestäni olla samat, olipa työtakin kauluksen väri mikä tahansa. Ilman ulkomaisia osajia me emme enää pärjää”, Hautapakka toteaa.

Luku-
suositus!



Identiteetti – Arvostuksen vaatimus ja kaunan politiikka

Fukuyaman jo vuonna 2020 julkaistu teos tarjoaa oivaltavan selityksen populismin nousulle ja politiikan ääriilaitaistumiselle identiteetin käsitteen kautta. Liberaalin demokratian perusta on yksilöille annetuissa oikeuksissa ja arvostuksessa. Fukuyaman mukaan demokratian vakiintuessa yksilön oikeuksiin ja vapauksiin aletaan suhtautua itsestäänselvyyksinä, mikä johtaa uusien identiteettien hakemiseen. Nyky-yhteiskunnissa, joissa tietoverkot tarjoavat loputtomasti mahdollisuuksia eri ryhmiin identifioitumiselle, ihmiset jakautuvat yhä pienempiin ryhmittymiin, jotka kaikki tavoittelevat tunnustusta ja arvostusta. Tämä yksilöllisten identiteettien vaatimus määrittelee merkittävällä tavalla nykyistä poliittista keskustelua.

KIRJAVINKKI

Francis Fukuyama

Fukuyama esittää, että yhteisen identiteetin luominen voisi toimia siltana erilaisten ryhmien välillä ja olla tehokkain vastalääke populistiselle politiikalle. Esimerkiksi EU:n yhtenäisyyden tukemiseksi tulisi luoda yhteinen eurooppalainen identiteetti, joka pohjautuisi liberaalin demokratian peruseriaatteisiin. Tämä ajankohtainen ja syvälinen kirja antaa lukijalle erinomaisia työkaluja ymmärtää nykypäivän poliittisia ilmiöitä ja erilaisten identiteettien merkitystä yhteiskunnassa.

Kamarilaiset Päivän Oikeissa Töissä

Etelä-Pohjanmaan kauppakamari pyöräytti jälleen tutun Päivä oikeissa töissä-kampanjan, jossa jäsenyryksemme kutsuivat meidät tutustumaan yritysten arkeen. Saimme kampanjaan niin hyviä työtarjojousia, että osa porukasta käväisi useammassakin paikassa töissä.

Kerroimme viime lehdessä jo Hannelen, Valerijan ja Sannin kokemuksista ja tällä kertaa on vuorossa Tomi ja Petra!

Kiitos vielä kerran mahtaville jäsenyrytyksillemme näistä mielenkiintoisista päivistä:

Kauhavan Ykkösapteekki, Seinäjoen kaupunginteatteri ja Törnävän kesäteatteri, Easy Palvelut Oy, Bolt.Works, Jokipiin Pellava Oy sekä Etelä-Pohjanmaan Osuuskauppa!



Tomin päivä oikeissa töissä Etelä-Pohjanmaan Osuuskaupassa

Tomi meni kesäkuun puolivälissä päiväksi oikeisiin töihin Sokos Hotel Vaakunaan Seinäjoella. Tutuksi tulivat ravintolan toiminta aamupalalla ja lounaalla, respan monitaitoa vaativa asiakaspalvelutyö, huonesiivous ja myyntipalvelukin. Päivän aikana pidettiin myös Eepee Festin suunnittelupalaveria ja iltapäivän mittaan Tomi valmisti myös nippuporkkanoita ja parsaa seuraavan päivän ala carte annoksien kauden kasviksiin sekä sekoitti mocktaileja. Kiitos Vaakunan väki mielenkiintoisesta päivästä!



Petran päivä oikeissa töissä Bolt.Worksillä

Petra sai kunnian tutustua suomalaiseen, valtakunnallisesti toimivaan henkilöstöpalveluyritys Bolt.Worksin arkeen kesäkuun ensimmäisellä viikolla Seinäjoella. Päivän aikana Petra sai kattavan käsityksen niin itse yrityksestä, toimialasta, teknologian maksimaalisesta hyödyntämisestä bisneksessä asiakkaan hyödyksi kuin kasvokkain tapahtuvien perinteisten asiakastapaamisten tärkeydestä!

Ota kauppamarilainen oikeisiin töihin päiväksi!



Uusi hakuaika alkaa
kevääällä 2025!

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

**Kysy lisää,
neuvomme
miehellämme!**

ep@kauppakamari.fi
06 429 8100

Jäsenenä saat

Uusia verkostoja

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

Hyödyllistä ajankohtaista tietoa

Kuukausittaisessa jäsenkirjeessä saat tietoa ajankohtaista 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 Etelä-Pohjanmaan seudun kehittämiseen. Toimivat suhteemme päättäjiin mahdollistavat sujuvan edunvalvonnan ja vaikuttamistyön.

Oletko lähdessä maailmalle?

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

Asiantuntevaa neuvontaa

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

Työsuhdeneuvonta p. 09 2286 0250

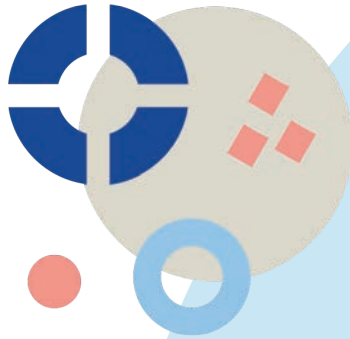
Paljon onnea!

SAARENPÄÄ OY
20-vuotta

TUKKUTALO HEINONEN
65-vuotta

LICO OY
30-vuotta

Maksutonta neuvontaa jäsenille nopeasti ja ymmärrettävästi



KAUPPAKAMARI

**Soita juristeille
tai muille
asiantuntijoille**



Puhelinnumerot täältä:
[www.helsinki.chamber.fi/
neuvonta ja palvelut](http://www.helsinki.chamber.fi/neuvonta-ja-palvelut)

**Lähetä kysymyksesi
verkkolomakkeella**



[helsinki.chamber.fi/neuvonta ja
palvelut/maksuton-neuvontapalvelu/](http://helsinki.chamber.fi/neuvonta-ja-palvelut/maksuton-neuvontapalvelu/)

**Kysy lisää,
neuvomme
miehellämme!**

ep@kauppakamari.fi
06 429 8100

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 kauppakamarikauppa.fi sivustolla. Kaikki tilaisuudet ja koulutukset menevät ostoskorin kautta. Kannustamme tekemään henkilökohtaisen rekisteröinnin, jokainen voi tehdä omat henkilökohtaiset tunnuksensa, jolloin maksullisissa koulutuksissa saatte heti jäsenetuhinnan ja ilmoittautuminen on vaivattomampaa.



31.1.2025

Tekoäly tänään

Paikka: Seinäjoki / etänä
Kouluttaja: Antti Merilehto,
toimitusjohtaja,
Story Board Oy

Miten tekoälytyökalut
muuttavat työtä 2025?

Onko asiantuntijatyössä järkeä olla käyttämättä tekoälytyökaluja? Mitä pitää huomioida tietoturvasta? Näihin ja muihin muihin kysymyksiin saat vastauksen kauppakamarin koulutuksesta.

Koulutuksen jälkeen tiedät mitä tekoäly ja tekoälytyökalujen parissa tapahtuu juuri nyt, mitä pitää huomioida kun näitä tuodaan osaksi organisaation arkea. Koulutuksessa käytämme moderneja työkaluja niin, että jokainen osallistuja saa valmiudet lähteä kehittämään omaa osaamistaan arjessa.



12.2.2025

Lisää työkykyisiä päiviä: päivitä työhyvinvoinnin toimintamallit ja ota ne hyötykäyttöön

Paikka: Etänä
Kouluttaja: johtava

työkykyasiantuntija, osakas Tiina Kesti, KOHO Consulting Oy

Tämä koulutus tarjoaa sinulle konkreettiset työkalut ja ajantasaiset toimintamallit, joiden avulla voit luoda organisaatioosi hyvinvointia tukevan ja ongelmia ennaltaehkäisevän työympäristön.

Koulutuksen avulla vahvistat esihenkilöiden ja työntekijöiden valmiuksia tunnistaa, käsitellä ja ratkaista työkykyyn ja -hyvinvointiin liittyviä haasteita tehokkaasti.



6.3.2025

Johdon mittarit ja raportointi

Paikka: Seinäjoki / etänä
Kouluttaja: yritysvalmentaja,
talouden oivalluttaja Timo
Toivanen, TT-valmennus Oy

Koulutuksessa käsitellään talouden tunnuslukuja ja mittareita sekä niiden raportointia yritysjohton näkökulmasta. Päivän aikana edetään kevyiden teoriakatsausten pohjalta käytännön esimerkkeihin. Keskittyminen erilaisten käytännön esimerkkien kautta oivaltamaan miten talousinformaatio otetaan aidosti osaksi päivittäistä päätöksentekoa.



19.3.2025

Tekoäly ja tulevaisuuden taloushallinto

Paikka: Etänä
Kouluttaja:
Senior Advisor
Kaisa Nieminen, Efima Oyj

Tässä koulutuksessa pääset kuulemaan, millainen on tulevaisuuden taloushallinto. Millä eri tavoin sitä voidaan automatisoida ja miten tekoälyä voi hyödyntää jokapäiväisessä taloushallinnossa. Koulutus sisältää esimerkkejä ja kokemuksia taloushallinnon automatisoinnista.

Koulutuksessa kurkistetaan myös tekoälyn työvälineisiin.



8.4.2025

Puhetaito haltuun

Paikka: Seinäjoki / etänä
Kouluttaja: puhetaidon valmentaja Kasper Kylmä

Oletko valmis viemään esiintymistaitosi uudelle tasolle ja saamaan yleisösi oikeasti kuuntelemaan?

Tässä hybridikoulutuksessa pureudumme esiintymistilanteiden haasteisiin ja annamme sinulle konkreettiset työkalut, joilla voit ottaa lavan haltuun itsevarmasti ja ammattimaisesti.



14.5.2025

Nykyasiakkuuksien johtaminen ja suunnitelmallinen kasvattaminen

Paikka: Seinäjoki / etänä
Kouluttaja: Kati Huusko-Viikilä, toimitusjohtaja, Revory Oy

Tämä käytännönläheinen asiakkuuksien johtamisen koulutuspäivä tarjoaa myyntijohtolle ja myynnin kehittämiseen vastaaville osallistujille tiiviin ja johdonmukaisen työkalupakin asiakasluokitteluun ja asiakkuuksien johtamiseen.

HHJ® - Hyväksytty hallituksen jäsen -kurssit Seinäjoella



13.3.–10.4.2025

Paikka: Seinäjoki Areena, B90 / hybridi
klo 9.00-15.30

2.4.–22.5.2025

Paikka: TEAMS ILTATOTEUTUS
klo n.klo 15.30 - 21.00

HHJ®-Hyväksytty hallituksen jäsen

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 4.4/5



23.–24.1.2025

Paikka: Hotelli-Ravintola Alma, Seinäjoki

HHJ® - Puheenjohtajakurssi

Kurssi soveltuu toimitusjohtajille, hallitusten puheenjohtajille ja puheenjohtajaksi aikoville. Koulutukseen osallistujilta edellytetään HHJ-kurssin käymistä tai vastaavien tietojen hallitsemista. **Tapahtuman hintaan kuuluu tarjoilujen ja materiaalien lisäksi yhteinen illallinen ja hotelliyö Almassa!** Asiantuntijat: Ismo Salminen, HHJ PJ, varatuomari Sami Etula, HHJ PJ, Etula Group Oy.

Kurssin arvosana: 4.9/5

Koko koulutusvalikoiman löydät osoitteesta kauppakamari.fi

ILMOITTAUDU TÄÄLLÄ!



Tilaa uutiskirje!

Tilaa uutiskirje sähköpostiisi sinua kiinnostavista ajankohtaisista asioista, tilaisuuksista ja koulutuksista.



Jatkuvan kehityksen kausi - Etäkoulutusten Kausikortti

Kehitä yrityksesi työntekijöiden / tiimisi osaamista suunnitelmallisesti ja monipuolisesti koko vuoden - ja säästä samalla rahaa. Kausikortilla voitte osallistua max 1. päivän mittaisiin etäkoulutuksiimme.

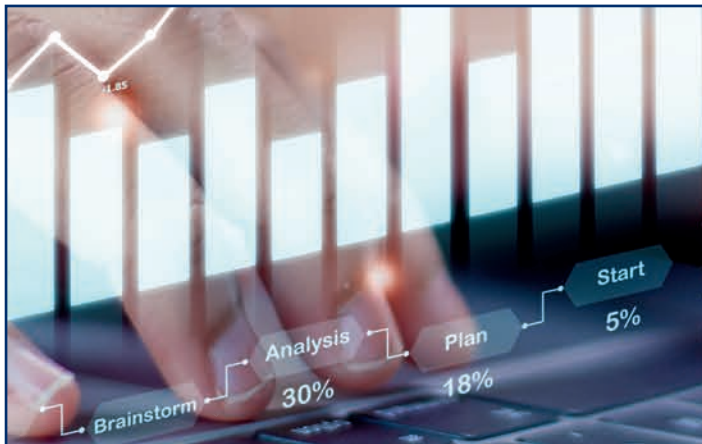
Autamme mielellämme oikeankokoisen yritysکوhtaisen Kausikortin valinnassa, ota yhteyttä myyntitiimiimme: myynti@helsinki.chamber.fi.

Lue lisää Kausikortista ja tutustu laajaan koulutustarjontaan KauppakamariKaupassa.

Kehity kanssamme
kauppakamarikauppa.fi



KAUPPAKAMARI



KAUPPAKAMARI KOULUTUS

Tekoäly tänään

Miten tekoälytyökalut muuttavat työtä 2025?
Onko asiantuntijatyössä järkeä olla käyttämättä tekoälytyökaluja? Mitä pitää huomioida tietoturvasta?



31.1.2025

klo 11.00 - 15.30
Frami B, Seinäjoki
Myös etänä!



Ilmoittaudu QR-koodista tai osoitteesta
kauppakamarikauppa.fi



"Puhujana Antti on erittäin selkeä. Hän tekee taustatyön huolella ja Antin kanssa on helppo työskennellä."

Antti Merilehto
toimitusjohtaja
Story Board Oy

Kehitä osaamistasi joustavasti etänä.

Johtaminen ja esihenkilötyö

- 16.1.2025 Osakeyhtiön lopettaminen
- 30.1.2025 Johtamisen Huiput 2025
- 4.2.2025 Strateginen talousjohtaminen

HR- ja työsuhde

- 31.1.2025 Paikallisen sopimisen uusi sääntely
- 5.2.2025 Työpaikan henkilöstösuunnitelmat
- 6.2.2025 DEI työelämässä ja inklusiivinen johtaminen

Taloushallinto

- 24.1.2025 Talousosaajan viestinnän aamupäivä
- 7.2.2025 Osakeyhtiön veroilmoitus
- 11.-12.2.2025 Kirjanpidon ajokortti®

Palkanlaskenta

- 21.1.2025 Vuosilomapalkkojen laskennan erikoistilanteet
- 27.2.2025 Keskeiset palkanlaskenta-asiat esihenkilöille
- 19.-20.3.2025 Palkanlaskennan ajokortti®

Myynti, markkinointi ja viestintä

- 27.-28.1.2025 Key Account Manager (KAM) -ajokortti®
- 11.2.2025 Puhe-Judo™
- 28.3.2025 Kert Kenner - Tuotetuputuksesta arvon myyntiin

Juridiikka ja kansainvälistyminen

- 5.2.2025 Remburssi maksutapana
- 4.3.2025 EU:n vapaakauppasopimukset ja tuotteen alkuperän määräytyminen
- 2.4.2025 Incoterms® 2020

Tekoäly ja digi

- 29.1.2025 Tekoälyn hyödyntäminen kuva- ja videotuotannossa
- 31.1.2025 ChatGPT projektinhallintaan ja hankkeisiin
- 4.2.2025 Tietosuojariskien sekä tietovuotojen hallinta

Sijoita osaamiseen,
säästä kustannuksissa!

Kysy etäkoulutusten Kausikortista:
myynti@helsinki.chamber.fi

Kamari- kuulumiset



Alkusyksyn **Nato-uudet liiketoimintamahdollisuudet** -yhteistyötapahtuma houkutteli Omasp stadionille täyden tuvan kuulijoita. Kuva: Iiro Penninkangas



Te-toimiston palvelujohtaja **Aki Ruotsala** fasilitoi mielenkiintoisen paneelikeskustelun Nato-tapahtumassa, jossa yrittäjä **Lauri Latvala** Lumikko Oy:stä ja **Jarmo Lahtela** CareVisioNilta jakoivat kuulijoille menestyksen avaimia tiellä puolustusteollisuuden toimittajiksi.



Syksyn **HHJ-kursilla** kouluttaja **Sami Etula** puhui strategisesta suunnittelusta, miten luodaan tulevaisuus ja menestys.



Hyväksytty Myyntijohtaja-koulutuksessa (HMJ) Revoryn toimitusjohtaja **Kati Huusko-Viikilä** kertoi myynnin tavoitteista ja mittareista. Ryhmällä virisi aiheesta mahtavasti keskustelua, ja päivä oli kokonaisuudessaan hyvin antoisa. Kurssilaiset saivat matkaan vielä omat signeeratut kappaleensa Huusko-Viikilän kirjasta ”Monikanavaisen myynnin johtaminen – näin johdat kaikkia tulovirtoja”



Brändäys hallitustyön näkökulmasta keräsi joukon hallitustyöstä ja sen osaamisen syventämisestä kiinnostuneita kuulemaan viestinnän asiantuntija **FT Elisa Kannastoa**.



Verotusseminaari tarjosi 2-päiväisellä toteutuksellaan jälleen täyden kattauksen ajankohtaista tietoa.

Kauppakamarin maksuttomat tapahtumat



ILMOITTAUDU TAPAHTUMIIN JA KATSO JATKUVASTI TÄYDENTYVÄ TARJONTA KOKONAISUUDESSAAN:
KAUPPAKAMARIKAUPPA.FI

21.1.2025

Back to Work!

Seinäjoki

3.3.2025 12.00-15.00

Omistajan ääni – kasvua ja elinvoimaa!

Seinäjoki

4.2.2025

Tullahan tutuiksi!

Kauhava

5.3.2025

Vakoilua ja varautumista - PK-yritysten selviytymiskeinot turvallisuusuuhkia vastaan

13.2.2025

Liiketoiminnan mahdollisuudet Latviassa

Seinäjoki

24.4.2025

Tullahan tutuiksi!

Kuortane

Eteläpohjalaiset JEESAAJAT

Kauppakamari auttaa kasvuhaluja yrityksiä maailmalle. KV-jeesaajat-verkostomme kokeneet kansainvälisen kaupan ammattilaiset jeesaavat jäsenyrityksiämme kasvun polulla.

Voit kysyä neuvoja, vinkkejä ja apua maksutta.

Anne Viitala

Senior Advisor
Osuuskunta Viexpo
Puh. 0400 811 490
anne.viitala@viexpo.fi

Jaakko Saha

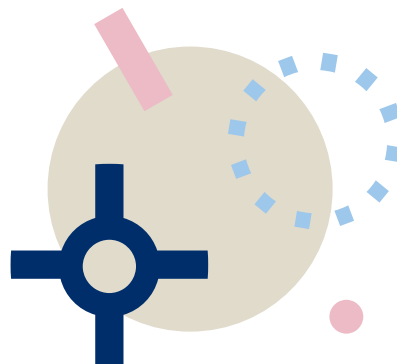
Logistiikkapäällikkö
Tuoretie Oy
puh. 040 550 7333
jaakko.saha@tuoretie.fi

Juha Lahtinen

CEO, partner
Export Maker Oy
puh. 050 036 5851
juha.lahtinen@exportmaker.fi

Marko Luoma

Toimitusjohtaja
MT Xport Consultants Oy
puh. 045 880 3770
marko.luoma@xport.fi



Q&A LAKIMIEHELTÄ

TÄLLÄ PALSTALLA KOKENEET LAKIMIEHET RATKOVAAT JÄSENTEMME ONGELMIA LAIN NÄKÖKULMASTA. LÄHETÄ KYSYMYKSESI PETRA.HAUTALA@KAUPPAKAMARI.FI

Koeaika työsopimuksessa

Koeajan tarkoituksena on sen sanamuotonsa mukaisesti mahdollistaa työsopimuksen osapuolille työsuhteen alussa ajanjakso, jonka aikana molemmat voivat arvioida uuden työsuhteen toimivuutta ja mielekkyyttä siten, että tarvittaessa työsopimus voidaan puolin ja toisin purkaa matalalla kynnyksellä niin sanottuna koeaikapurkuna.

Yrityksen toiminnan keskeinen resurssi ja mahdollistaja on sopiva ja osaava henkilöstö. Henkilöstö muodostaa samalla yritykselle huomattavan riskin, jota on syytä pyrkiä hallitsemaan ennakkolisesti. Sopivan ja osaavan henkilöstön rekrytointi on vaikeaa johtuen muun muassa rajallisesta tarjonnasta ja siitä, että rekrytointiprosessin aikana työnantaja ei saa rekrytointipäätöksensä tueksi riittävästi tietoa. Toisin sanoen rekrytointiprosessia hankaloittaa epäsym-metrinen informaatio ja työntäjä joutuu käytännössä ottamaan aina riskin tehdessään rekrytointipäätöksen. Tämän riskin hallitsemiseksi työsopimuslaki mahdollistaa koeajan käyttämisen.

Työsopimuslain mukaan työnantaja ja työntekijä voivat sopia työnteon aloittamisesta alkavasta, enintään kuuden kuukauden pituisesta koeajasta. Laki siis edellyttää, että koeajasta nimenomaisesti sovitaan ja näin ollen työntäjä ei voi jälkikäteistesti ja yksipuolisesti määrittää koeaikaa. Määräaikaisessa työsuhteessa koeaika saa pidennyksineen olla korkeintaan puolet työsopimuksen kestosta, ei kuitenkaan enempää kuin kuusi kuukautta. Samalla on hyvä huomioida, että jotkin työehtosopimukset määrittävät koeajan pituuden, jolloin työnantajan on ilmoitettava tämän määräyksen soveltamisesta työntekijälle työsopimusta tehtäessä, mikäli koeaikaa halutaan soveltaa.

Työntekijällä saattaa olla poissaoloja koeaikana, ja tämän osalta työsopimuslaissa nykyisin säädetään, että mikäli työntekijä on koeaikana ollut työkyvyttömyyden tai perhevapaan vuoksi poissa työstä, työnantajalla on oikeus pidentää koeaikaa kuukaudella kutakin työkyvyttömyys- tai perhevapaajaksoihin sisältyvää 30 kalenteripäivää kohden. Työnantajan on ilmoitettava työntekijälle koeajan pidentämisestä ennen koeajan päättymistä.

Uusissa työsopimussuhteissa hankaluuksia saattavat aiheuttaa esimerkiksi työntekijän asenteeseen, motivaatioon, osaamiseen tai yhteistyötaitoihin liittyvät puutteet näiden ollessa usein sellaisia tekijöitä, joita ei ole voitu rekrytointivaiheessa havaita. Varsin usein ajatellaan, että koeaikapurku edellyttäisi varoituksen antamista ennen purkuoikeuden käyttämistä, mutta työsopimuslaki ei tätä kuitenkaan edellytä, vaan koeaikapurku voidaan suorittaa matalalla kynnyksellä. Työsopimuslaissa säädetään, että koeajan kuluessa työsopimus voidaan molemmin puolin purkaa ja työsopimusta ei saa purkaa syrjivillä tai muutoin koeajan tarkoitukseen nähden epäasiallisilla perusteilla. Syrjivällä perusteella tarkoitetaan tilannetta, jossa työsopimus purettaisiin tasa-arvolain tai yhdenvertaisuuslain vastaisesti. Tasa-arvolain vastainen koeaikapurku olisi kyseessä esimerkiksi silloin, kun koeaikapurun perusteena olisi työntekijän raskaus ja yhdenvertaisuuslain vastainen esimerkiksi silloin, kun koeaikapurun perusteena olisi työntekijän uskonnollinen vakaumus tai poliittinen mielipide.

Ennen mahdollista koeaikapurkua on syytä varmistua siitä, että työntekijä on alun perin perehdytetty tehtäviin, jotta hänellä on ollut tältä osin edellytykset työsuoritukseen. Koeaikapurku on syytä myös dokumentoida, jotta siihen voidaan tehokkaasti vedota. Edelleen koeaikapurku on syytä perustella, ja perusteena voidaan käyttää esimerkiksi sitä, että työsuoritus ei ole ollut riittävä.



ANTTI PALMUJOKI, ASIANAJAJA
ANTTI.PALMUJOKI@LAW.FI

KIRJOITTAJA TOIMII
SEINÄJOELLA TOIMIVAN
ASIANAJOTOIMISTO
PALMUJOKI OY:N OSAKKAANA
VASTATEN TYÖANTAJAPUOLEN
TYÖOIKEUDELLISISTA
TOIMEKSIANNOISTA.



Menestyksen mahdollistaja

Kasvata yritystäsi luottavaisin mielin – Finnvera on tukenasi, kun tarvitset rahoitusta kasvuun tai kansainvälistymiseen. Olemme rahoituksen ratkaiseva palanen. Yhdessä rakennamme vahvempaa taloutta Suomeen.

finnvera.fi

FINNVERA

STRATEGIA 2025

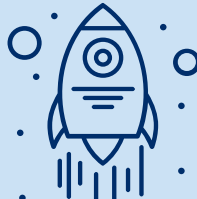
”Yhyres
yritysten
puolesta!”

Kolme strategista tavoitetta



Osaava tekijä löytää paikkansa

- Tiiviin yhteistyön jatkaminen oppilaitosten kanssa: suomen kielen ja opettamisen tärkeys.
- Osaajakyselyistä tietopohjaa, osallistumme työvoiman saantia edistäviin alueellisiin hankkeisiin sekä jatkamme viestintää kv-osaajien mahdollisuuksista olla ratkaisu työvoimapulaan.
- Viestimme yritysten työvoiman jatkuvan osaamistason kehittämisen tarpeesta.



Menestyksen ja kilpailuedun lisääminen

- Yritysten tukeminen menestyksessä, kasvussa, kansainvälistymisessä ja kilpailuedun saavuttamisessa laajan yhteistyöverkoston sekä luottamushenkilöiden kanssa.
- Oma palvelutarjooma, jonka onnistumista mitataan volyyymilla ja osallistujamääriä seuraamalla.
- Tuemme yrityksiä verkostoitumisessa, edistämme vientiä aktiivisella omalla osallistumisella sekä järjestämällä tietoisuuksia ja koulutuksia.



Kestävät väylät

- Tarvitsemme toimivaa logistiikkaa ja tietoliikenneyhteyksiä. Yritysten tulee osata kehittää toimintaansa kestävästi ja vastuullisesti. Näitä seurataan mediaosumin ja hankkein.
- Osallistumme mm. Päaratatyöryhmään, Suomen Kasvuväylän työhön ja muihin liikenteeseen liittyviin maakuntaliiton ja Länsi-Suomen alueiden liikenteen työ- ja ohjausryhmiin.
- Vaikutamme virkamiehiin ja poliitikoihin, osallistumme vastuullisuusohjelmiin sekä viestimme yrityksille ajantasaisesti toimintaympäristön muutoksista.

Vaikuttava viestintä tukee strategiaa

- Viestintä on keskeinen osa vaikuttamis- ja edunvalvontatyötä, jossa on tärkeää kertoa jäsenyyden tuomista hyödyistä ja mahdollisuuksista.
- Viestimme tutkimustemme ja selvitysten tuloksista sekä kerromme yrityksille tärkeistä ja mielenkiintoisista ilmiöistä ja mahdollisuuksista.
- Onnistumista mitataan mediaosumien määrällä, somekanavien seuraajien ja sähköpostiviestinnän lukijamäärillä.

Etelä-Pohjanmaan kauppakamarin syyskokouksessa henkilövaihdoksia

Kauppakamarin sääntömääräinen syyskokous järjestettiin 12.11. Tuurissa, Hotelli OnnenTähdessä. Tuttuun tapaan kokouksessa valittiin tulevalle vuodelle 2025 luottamushenkilöitä niin kauppakamarin hallitukseen kuin kuuteen aktiiviseen valiokuntaan.



Kauppakamarin uudeksi puheenjohtajaksi valittiin Etelä-Pohjanmaan Osuuspankin yrittäjäryhmän johtaja Lauri Lindholm (kuvassa).

Puheenjohtajistoon valittiin
1. varapuheenjohtajaksi **Mikko Isoniemi**,
2. varapuheenjohtajaksi **Marko Orpana** (uusi), ja
3. varapuheenjohtajaksi **Anna-Kaisa Pusa**.

Hallituksen jäseniksi nimitettiin seuraavat henkilöt:

Anne-Maria Aho Seinäjoen ammattikorkeakoulu / Seinäjoki, **Jari Alanen** Kesko Oyj / Seinäjoki (uusi), **Toni Harjula** Japo Oy / Alajärvi (uusi), **Tuulia Holkkola** Vaski Group Oy / Seinäjoki, **Henrik Karvonen** Etelä-Pohjanmaan Osuuskauppa / Seinäjoki (uusi), **Jaakko Kiiskilä** Seinäjoen kaupunki / Seinäjoki (uusi), **Heikki Lindfors** Forsfood Oy / Kauhajoki, **Pasi Luostarinen**, Atria Oyj / Seinäjoki, **Johanna Peltoniemi** KristinaMedi Oy / Kristiinankaupunki (uusi)



Kokouksessa lisäksi muistettiin kahta ansiotunutta luottamushenkilöä kauppakamarin korkeimmalla ansiomerkillä kauppakamaristillä. Palkinnot Eepeen toimialajohtaja ja väistyvälle Etelä-Pohjanmaan kauppakamarin pitkäaikaiselle puheenjohtajalle **Juhamatti Aroselle** ja sekä hallituksessa pitkän uran tehneelle **Hopea-Puro Oy:n toimitusjohtaja Annika Puro-Aholle** luovutti Ilkka Oyj:n kehitysjohtaja ja kauppakamarin I. varapuheenjohtaja **Mikko Isoniemi**.



Kokousseminaarissa Keskuskauppakamarin toimitusjohtaja **Juho Romakkaniemi** ajankohdittaisessa katsauksessaan analysoi mm. Yhdysvaltain presidentinvaalien vaikutusta Eurooppaan ja Suomeen sekä kertoi Kiinan massiivisesta elvytyspaketista sekä maailmalla olevien konfliktien tilanteesta.



Futuristi **Ilkka Halava** hoksautti jälleen kerran kuulijansa kuvailemalla ytimekkäästi meihin vaikuttavista ilmiöistä sekä kertomalla kasvun arkkitehtuurista Etelä-Pohjanmaalla.



Alavuden Kehitys Oy:n toimitusjohtaja **Ulla Björn** kertoi Alavuden sekä kaupungin yritysalamän tuoreimmat kuulumiset.

Luova Tehdas Oy on Vuoden digitaalinen eteläpohjalaisyritys!



Kauppakamarin ICT-valiokunta on Tuurissa 12.11.2024 järjestetyn Etelä-Pohjanmaan kauppakamarin sääntömääräisen syyskokouksen yhteydessä palkinnut Vuoden digitaalisen eteläpohjalaisyrittäjänä seinäjokisen Luovan Tehtaan! Palkinto myönnettiin toimitusjohtaja Teemu Kivisalolle.

Valiokunta on nyt kymmenen vuoden ajan valinnut ja palkinnut vuoden digitaalisen eteläpohjalaisyrittäjän yleisöltä tulleiden ilmiintojen joukosta. Positiiviseen ilmiantokampanjaan on voinut kuka tahansa jättää vinkin vuoden digitaalisesta eteläpohjalaisyrittäjästä tai -teosta. Tunnustuksen tarkoituksena on nostaa esille hyviä esimerkkejä yrityksistä, jotka hyödyntävät digitalisaation tuomia ratkaisuja omassa toiminnassaan.

Palkitsemiskriteerit: ”Luova Tehdas Oy on digitaalisen osaamisen huippuosaaja ja yksi Suomen kärkiyrityksistä alallaan. Yritys on osoittanut innovatiivisuutta myös etätö-aikana luoden uusia liiketoimintamahdollisuuksia. Asiakkaat arvostavat Luovan Tehtaan osaamista ja asiakastyytyväisyys on korkea.”

Vuoden digitaalinen yritys voi olla

Minkä kokoinen tahansa

Toimia millä toimialalla tahansa

Missäpäin tahansa Etelä-Pohjanmaata

Tärkeintä ovat hyvät ideat, oivallukset ja toteutukset uuden teknologian hyödyntämisessä.

KAUPPAKAMARI

Vuoden digitaaliset yritykset tähän mennessä

2024 LUOVA TEHDAS OY

2023 EXERTUS OY

2022 LANKAVA

2021 LAKEUDEN ETAPPI OY

2020 EPEC OY


2019 EMMA'S & MAMA'S OY

2018 MINIMANI YHTIÖT OY

2017 FINNSAT OY

2016 JAKAMO OY

2015 SUOMEN LÄMPÖPUU OY



Etelä-Pohjanmaan kauppakamari toivottaa rauhallista ja mukavaa joulua!

Yhteystiedot

ETELÄ-POHJANMAAN KAUPPAKAMARI

Kirkkokatu 23, 60220 Seinäjoki

Puh. 06 429 8100

www.etela-pohjanmaankauppakamari.fi

Toimitusjohtaja

Tomi Kohtanen

050 506 2755

tomi.kohtanen@kauppakamari.fi



Yhteyspäälikkö

Petra Hautala

040 650 1588

petra.hautala@kauppakamari.fi



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

Palveluasiantuntija

Hannele Hynynen

050 343 3753

hannele.hynynen@kauppakamari.fi



Koulutuspalvelut, HHJ, neuvonta-
palvelut, markkinointi

Palvelukoordinaattori

Valerija Hirvilammi

040 533 8537

valerija.hirvilammi@kauppakamari.fi



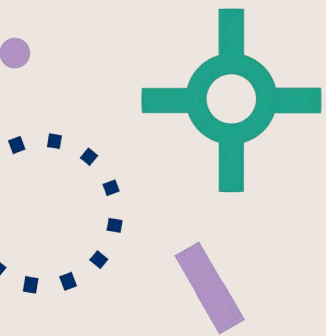
Neuvontapalvelut, laskutus,
ulkomaankaupan asiakirjat,
markkinointi, koulutus- ja
tapahtumajärjestelyt

Liity jäseneksi

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

Täytä liittymislomake nettisivuilla

www.etela-pohjanmaankauppakamari.fi/jasenyys ja tule mukaan vahvaan verkostoon!



Back to Work

Jäsen-
tapahtuma

21.1.2025

klo 8.30 – 10.00

Minorito Oy, Seinäjoki



ETELÄ-POHJANMAAN
KAUPPAKAMARI

