

KAUPPA KAMARI



Junttanin
kunnianhimoinen
kasvutavoite

”Tarvitaan terävämpää
profiloitumista”

Kasvu, työelämä & osaaminen

Johtajuus uudessa ajassa
– Johtajaverkosto »

Uusia ovia osaajien
maailmaan »

Kansainväliset osaajat
Pohjois-Savossa »

Kuntajohtajat: merkittäviä
kasvumahdollisuuksia »

Pääkirjoitus:
Ylivoimainen kilpailuetu »

Kasvua ja kilpailuetua uusista
teknologioista »

Syyskokous

Kasvua ja kilpailuetua uusista teknologioista 2.12.2025

Suomen talous tarvitsee vauhtia. Elinkeinoelämän keskusliitto EK ja Kuopion alueen kauppakamari kutsuvat Pohjois-Savon yritykset ja vaikuttajat Kasvua ja kilpailuetua uusista teknologioista -tilaisuuteen ja Kasvun Restart -kiertueelle. Tilaisuudessa pureudumme tekoälyn, ohjelmistoteknologioiden ja talouskasvun uusiin mahdollisuuksiin. Mukana AI Finlandin Karoliina Partanen, maakunnan kasvualojen yrityksiä sekä EK:n Jari Huovinen, joka tuo tuoreita nostoja Pk-Pulssi-kyselystä. Tapahtuma on avoin kaikille kauppakamarin jäsenille. Syyskokoukseen ovat tervetulleita kaikki jäsenorganisaatioiden edustajat.

Aika: Ti 2.12.2024 klo 8.30–11.30

Paikka: Suojalinna-kokoustila, Sokos Hotel Puijonsarvi,
Minna Canthin katu 16, Kuopio

Kasvua ja kilpailuetua uusista teknologioista

klo 8.30 Verkostoitumiskahvit

klo 9.00 Tervetuloa! – Toimitusjohtaja Kaija Savolainen,
Kuopion alueen kauppakamari

klo 9.15 Asiantuntijapuheenvuoro: Tekoälyosaaminen yritysten
kasvun vauhdittajana – Johtaja Karoliina Partanen, AI Finland

klo 9.45 Paneelikeskustelu: Kasvua ja kilpailuetua
uusista teknologioista

klo 10.15 Kommenttipuheenvuoro

– Vararehtori, tutkimus ja innovaatiot Jussi Pihlajamäki,
Itä-Suomen yliopisto

**klo 10.30 Kauppakamarin Parasta palvelua –kilpailun voittajan
julkistus** – Kauppa-, matkailu- ja palveluvaliokunnan
puheenjohtaja Teo Kuosmanen

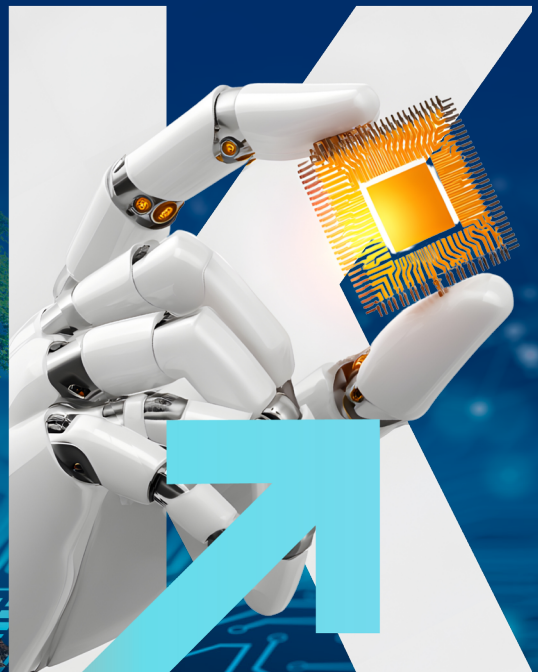
klo 10.45 Tilaisuus päättyy

Sääntömääräinen syyskokous

klo 11.00 Kauppakamarin sääntömääräinen syyskokous
klo 11.30 Kokous päättyy

Toivotamme jäsenistön lämpimästi tervetulleeksi
sääntömääräiseen syyskokoukseen!

Ilmoittaudu » kauppakamarikauppa.fi



Ylivoimainen kilpailuetu

Kauppakamarin keskeisin tehtävä on edistää Pohjois-Savon elinkeinoelämän toimintaedellytyksiä. Tämä tarkoittaa erityisesti alueemme toimintaympäristön kilpailukyvn parantamista, yritysten kustannus- ja hinta-kilpailukyvn sekä ennen kaikkea innovaatioiden, brändin ja laadun reaalisen kilpailukyvn kehittämistä.

#KASVU³ #POHJOISSAVO2030 #ARVOJOHTAJUUS #KESTÄVÄKILPAILUETU

Kuopion alueen kauppakamari toimii elinkeinoelämän tahtotilan määrittäjänä ja muutosvoimana, jotta menestymme sekä paikallisesti että kansainvälisesti. Vaikuttamistyömme keskittyy kasvun perusedellytyksiin: infran kehittämiseen, ihmisiin ja osaamiseen sekä investointien kiihdyttämiseen.

Eurooppa ja Suomi ovat jääneet merkittävästi jälkeen Kiinan ja USA:n kilpailukyvyistä ja tuottavuudesta. Tuottavuuden sijaan olemme keskittyneet sääntelyyn ja tulleet vahvasti riippuvaisiksi raaka-aineista, komponenteista, materiaaleista sekä puolustuksesta. Sääntö- ja arvopohjaista toimintamallia on vähintäänkin haastettu. Tämä peräänkuuluttaa vahvaa arvojohtajuutta ja ryhdistäytymistä vastuunkannossa.

Kilpailukykytekijöiden kehittämisen lisäksi panostukset tulee kohdistaa kestäväen kilpailuedun rakentamiseen. Kuinka tuotamme ainutlaatuista ja merkityksellistä arvoa asiakkaalle niin, ettei sitä ole helposti kopioitavissa?

Pohjois-Savossa on pitkät perinteet korkeassa osaamisessa, ja pys-

tymme tuottamaan kilpailukykyisiä ratkaisuja Euroopan ja globaalien markkinoiden tarpeisiin.

Alueemme 12 kasvavaa toimialaa ja veturiyritystä ovat vahvoja erityisesti puhtaassa siirtymässä, terveysteknologiassa ja lääketeollisuudessa, mineraaleissa, alkutuo-
tannossa, metsäteollisuudessa sekä puolustusteollisuudessa. Nykyiset vahvuudet luovat hyvän lähtökohdan, mutta kilpailuedun säilyttämisen vaatii jatkuvaa ja systemaattista oppimista, uudistumista sekä kehittymistä.

Tavoitteena tulee olla, että veturiyritystemme TKI-yksiköt sijoittuvat Pohjois-Savoon ja houkuttelemme tänne myös kärkitoimialojen globaaleja yrityksiä, joiden ympärille syntyy dynaaminen ja merkityksellinen ekosysteemi.

Ekosysteemin, TKI-toiminnan ja kasvun rakentamisessa meidän tulee vielä strategisemmin hyödyntää Business Finland-, Horizon EU- ja pääomasijoitusrahoitusta.

Tavoitteen saavuttaminen edellyttää vahvaa johtajuuden kehitty-

mistä, rehellisempää ja syvempää sidosryhmäyhteistyötä sekä yhteiskehittämistä yritysten, julkisen sektorin ja oppi- ja tutkimuslaitosten kesken. Tarvitsemme sekä yksilö- että yhteisötasolla ydinkyvykkyyksiemme tunnistamista ja kehittämistä.

Tunnistatko ja tunnustatko sinä omat osaamisesi kehitystarpeet, ja oletko rohkeasti valmis ottamaan oppimisen askeleita epämukavuusalueelle – tai oikeastaan elämysalueelle, kuten osastomme puheenjohtaja Mikko Junttila kiteyttää?

Rehellisyys, rohkeus ja riskinotto ovat perustana ylivoimaisen kilpailuedun luomiselle.

Olen varma, että vuonna 2030 Pohjois-Savo on kiinnostavin ja innovatiivisin investointikohde. Rohkea, uudistuva ja monimuotoinen elinkeinoelämä houkuttelee parhaita yrityksiä ja osajia. Kasvamme ja kansainvälistymme kestävästi.

#menestystehdäänyhdessä

Kajja Savolainen
PÄÄTOIMITTAJA



KUOPION ALUEEN KAUPPAKAMARI

www.kuopiochamber.fi

Kasvu³-strategia

VISIO: Pohjois-Savo on kiinnostavin ja innovatiivisin investointikohde 2030.

4/4 Marrasku 2025

TEEMA: Työelämä ja osaaminen

Päätoimittaja

Kaija Savolainen

Vastaava toimittaja

Niina Vääntinen

Taitto

Niina Vääntinen

Palautteet

kauppakamari@kuopiochamber.fi

Ilmoitusmyynti

Niina Vääntinen

+358 44 513 2905

niina.vanttinen@kuopiochamber.fi

Julkaisija

Kuopion alueen kauppakamari,
Microkatu 1, 70210 Kuopio

Ilmestyminen & jakelu

Neljä kertaa vuodessa
kauppakamarin jäsenyrityksille.

Kannessa

Satu Marjo, Junttan

Kannen kuva: Aleksi Muraja

Paino

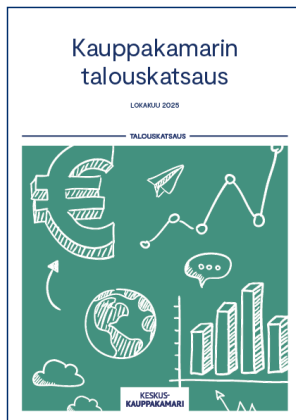
Offsetpaino L. Tuovinen Ky
ISSN 2670-3211

Verkkolehti

» kuopiochamber.fi/ajankohtaista
Lue aikaisemmat julkaisut verkossa:



AJASSA & AJATUKSISSA



Tilaukset heikentyivät, mutta pitkän aikavälin näkymät pysyvät myönteisinä

Kauppakamarin talouskyselyssä yritysten suhdannearviot heikkenivät kevääseen verrattuna erityisesti liikevaihdon, tilauskantojen, viennin ja henkilöstön osalta.

Tunnelma on pessimistinen, mutta pääekonomisti **Jukka Appelqvistin** mukaan usko kasvuun ja suhdanteiden kirkastumiseen säilyy. Tilaukset ovat jonkin verran heikentyneet: 26 % arvioi tilanteen paremmaksi kuin vuosi sitten, 35 % huonommaksi.

Odotukset ovat silti kohtalaisen myönteisiä, vaikka nekin notkahtivat. Yritykset uskovat laihahkojen tilauskirjojen elpävän jatkossa.

Kotimaisen kysynnän piristymiseen luotetaan vahvasti: 46 % odottaa liikevaihdon kasvua ensi vuonna, supistumista vain 16 %. Myynti- ja ostodotukset ovat positiivisia kaikilla toimialoilla, vahvimmat kaupassa (57 % odottaa kasvua). Rakentamisessa, haasteista huolimatta, 45 % ennakoii kasvua ja vain 18 % laskua. **Tutustu » kauppakamari.fi**

Auktorisoitujen kiinteistöarvioitsijoiden kysely

Keskuskauppakamarin syksyllä toteuttama kysely paljastaa kiinteistömarkkinoiden tilanteen vakiintuneen, vaikkei odotettua vilkastumista ole juurikaan tapahtunut. Vastanneista kiinteistöarvioitsijoista 46 prosenttia raportoi markkinoiden vilkastumista ja 21 prosenttia koki markkinoiden hiljentymistä. Vuonna 2024 hiljentymisestä raportoi 23 prosenttia vastaajista. Tämä viittaa siihen, että pahin epävarmuus on jäämässä taakse. – Raisa Harju, pääsihteeri Keskuskauppakamari. **Tutustu » kauppakamari.fi**

Pohjois-Savossa positiivinen käänne tuotannossa ja työllistämisessä

Elinkeinoelämän suhdannearviot ovat toipumassa kansallisesti ja myös Pohjois-Savossa. Käänne on vielä hauras, mutta positiivisia signaaleja Pohjois-Savossa löytyy tuotannon ja henkilöstön määrän kehityksestä. Elinkeinoelämän keskusliiton ja Kuopion alueen kauppakamarin lokakuun suhdannebarometrin mukaan yritysten suhdanne tilanne parani heinäkuusta (saldoluku -72). Vaikka suhdanneluku on vielä negatiivinen (-44), on neljässä vuodessa tehtävän barometrin saldoluku nyt lokakuussa koko vuoden paras. **Tutustu » kuopiochamber.fi**

Romakka -podcast: Yritysten ääni ajassa

Romakka -podcast tarjoaa tuoreita näkemyksiä ja analyyseja siitä, miten maailma ympärillämme muuttuu – ja mitä se tarkoittaa suomalaisille yrityksille. Ohjelman isäntänä toimii Keskuskauppakamarin toimitusjohtaja **Juha Romakkaniemi**, joka kutsuu keskusteluun mukaan asiantuntijoita, päättäjiä ja yritysjohtajia tarkastelemaan talouden ja politiikan risteyskohtia yritysten arjen ja strategisen suunnittelun näkökulmasta. Kuuntele ja pysy ajan tasalla Suomen talouden ja yritysmaailman tapahtumista » kauppakamari.fi

06

"Tarvitaan terävämpää profiloitumista"

Junttan: Osaaminen ratkaisee

09

Johtajuus uudessa ajassa

Pohjois-Savon Johtajaverkosto

10

Rakennetaan yhdessä osaajaylivoima

Talent First: vaikuttavuutta yhteistyöllä

11

Aika osaamisen ryhtiilikkeelle

Keskuskauppakamarin kolumni

12

Globaalit taidot tukevat alueen kasvua

Kansainväliset osaajat Pohjois-Savossa



14

Uusi ovi osaajien maailmaan

Sessions Talents yhdistää rekrytoinnin, verkostoitumisen ja oppimisen

16

Monien mahdollisuuksien muutospolku

Suomi houkuttelee osaajia, työpaikat monimuotoistuvat

19

Tyhmä työelämä – Miten pelastaa ajatustyöläisen aivot?

Lukuvinkki

20

Osaamis- ja teollisuuskeskittymät kasvun vauhdittajina

Kaavin, Rautavaaran ja Tuusniemen kuntajohtajat näkevät merkittäviä kasvumahdollisuuksia

22

Liikettä, verkostoja ja elämyksiä

Uudet jäsenyritykset ja Tahko Business Padel

"Viisi läheisintä määrittää tason. Opi parhailta, älä mukavimmilta"

VAIKUTTAVA JOHTAMISVIESTINTÄ
MIKKO JUNTILAN VINKIT JOHTAJILLE - SIVU 9

”Tarvitaan terävämpää profiloitumista”

Junttan on tehnyt kehitysloikan konepajayrityksestä monipuoliseksi teknologia- ja palveluyritykseksi. Yliopisto ja teollisuus voisivat tehdä Pohjois-Savossa tiiviimpää yhteistyötä TKI:ssä, yrityksessä arvioidaan.

TEKSTI: JANNE LAITINEN, KUVAT: AKSELI MURAJA

Kuopiolainen Junttan on vakiinnuttanut asemansa kansainvälisesti paalutuslaitteiden valmistajana. Menestyksestä huolimatta yritys katsoo, että sillä on jatkuva tarve innovoida ja kehittää uutta.

”Paalutuskoneiden käyttö-tarkoitus ei sinänsä muutu. Mutta maailma muuttuu, ja se luo tarpeen kehittää uutta”, Junttanin **teknologiajohtaja Roni Ryyppö** sanoo.

Hän viittaa erityisesti digitalisointiin ja sähköistymiseen. Junttan valmisti 2021 maailman ensimmäisen tehdastekoisien sähkökäyttöisen lyöntipaalutuskoneen PMx2e:n. Perinteisesti koneet ovat dieselkäyttöisiä.

Toinen iso trendi on palvelullistuminen: huolto-, vuokraus- ja käyttötukipalvelut ovat entistä suurempi osa paalutuskonevalmistajan bisnestä.

Työkoneissa tapahtuu siis sama kuin autoteollisuudessa: tuotteiden lisäksi myydään yhä enemmän myös palveluja.

Junttanin kasvutavoite on kunnianhimoinen: liikevaihto halutaan nostaa nykyisestä noin 60 miljoonasta 150 miljoonaan euroon 2030-luvulla.

Kasvu edellyttää kehityksen kulkua pysymistä.

Se taas vaatii panostusta TKI:hin eli tutkimus-, kehitys- ja innovaatio-toimintaan. Sitä Junttan tekee niin omin voimin kuin yhdessä kumppaniyritystensä ja korkeakoulujen kanssa.

Kaikkea ei tehdä yksin

TKI:n parissa työskentelee Junttanilla vakituisesti 20–30 ammattilaista. Työ pitää sisällään tuote- ja ohjelmistokehitystä sekä korkeakouluyhteistyötä. Lisäksi Junttan toteuttaa projektiluontoisia kehityshankkeita kumppaneidensa kanssa. TKI:n osuus yhtiön liikevaihdosta on keskimäärin nelisen prosenttia, siis miljoonaluokkaa.

Viimeisen kuuden vuoden aikana Junttan on ottanut ohjelmistokehityksen ja koneohjausjärjestelmien kehityksen omiin käsiinsä ja toisaalta laajentanut osaamistaan yrityskaupoilla.

Hyvä esimerkki on suomalainen suunnittelutoimisto ja järjestelmäintegraattori Hevtec, jonka osakkaaksi Junttan lähti onnistuneen PMx2e-projektin seurauksena.

”Kumppaneiden osaamista hyödyntämällä voidaan skaalautua tarvittaessa nopeasti, eikä omasta osaamisesta tai kyvykkyydestä tule pullonkaulaa”, Junttanin **operatiivinen johtaja Satu Marjo** sanoo.

Pahkoja rungon ympärille

Yhteistyö korkeakoulujen ja tutkimuslaitosten kanssa on tärkeä osa Junttanin TKI-toimintaa, painottavat Marjo ja Ryyppö. Yhteistyö on tiivistä erityisesti Aalto-yliopiston, Tampereen yliopiston ja LUT-yliopiston kanssa.

”Verkostoitumisen tärkeyttä ei voi korostaa liikaa. Olemme päässeet tilanteeseen, jossa oppilaitosten ihmiset tuntevat meidät ja pyytävät meitä mukaan projekteihin”, Ryyppö sanoo.

Samalla luodaan hyvää työnantajamielikuvaa tulevien osaajien keskuudessa.

T&K-kumppanin valinta perustuu kumppanien erityisosaamiseen ja siihen, että tiedetään, mitä yhteistyöltä halutaan. Junttan on mukana esimerkiksi sähköistymiseen ja hydrauliikkaan liittyvissä kehitysprojekteissa, joissa vetureina on Ponssen ja Danfossin kaltaisia teollisuusyrityksiä.

Ryyppö puhuu ”pahkateoriasta”. Hänen mukaansa Junttan etsii ensisijaisesti pitkäaikaisia kumppaneita ja partnereita eri erityisalojen osaajista.

”Pahkoja meidän kasvattamamme puun ympärille. Se perustuu siihen, että olemme merkityksellisiä toisillemme.”

Mikä on tärkeintä sujuvassa T&K-yhteistyössä?

”Luottamus ja avoimuus. Kyky antaa palautetta ja ottaa sitä vastaan”, Ryyppö vastaa.

Yhteistyön hedelmät

Tuore esimerkki TKI-yhteistyöstä on Junttanin uunituore paalutuskone DR5. Junttan tunnetaan lyöntipaalutuskoneiden valmistajana, mutta DR5 on ensimmäinen yrityksen kehittämä uuden sukupolven porapaalutuskone. Ensimmäinen niistä toimitettiin belgialaiselle asiakkaalle 2025 alussa.

JUTTU JATKUU »

FAKTA

MITÄ Kuopiolainen Junttan Oy suunnittelee ja valmistaa hydraulisia paalutuslaitteita, kairoja ja voimayksiköitä sekä myy niihin liittyviä palveluita.

MISSÄ Työntekijöitä 210, joista Kuopiossa 170. Tuotanto sijaitsee Kuopiossa, tytäryhtiöt Australiassa, Kanadassa, Hollannissa, Ruotsissa, Iso-Britanniassa ja Yhdysvalloissa.

TAVOITE Liikevaihto halutaan nostaa nykyisestä noin 60 miljoonasta 150 miljoonaan euroon 2030-luvulla.

OMISTAJA Brotheruksen suku emoyhtiö Sinituote Oy:n kautta.



Taustalla on suunnittelyyhteistyötä elektroniikka- ja hydraulikkatoimittajien kanssa. Myös ensimmäisen koneen tilannut yritys oli kumppanina. Korkeakouluysteistyötä hyödynnettiin rasituskokeissa, joissa testattiin teräksen hitsaus- ja saumojen kestävyyttä. Kyseessä on merkittävä markkina-avaus, sillä porapaalutusta käytetään maailmanlaajuisesti moninkertaisesti enemmän kuin lyöntipaalutusta. Porapaalutusmenetelmät sopivat monipuolisemmin eri maaperäolosuhteisiin kuin lyöntipaalutus.

”Kaupungistuminen on megatrendi, joka ohjaa liiketoimintaamme. Rakentamisen haittoja pitää pystyä koko ajan minimoimaan, kun rakennetaan ylöspäin tiiviin asutuksen keskellä”, Marjo sanoo.

Oppilaitokset tärkeitä

Kuten edellä mainituista nimistä voi päätellä, Junttan hakee kumppaneita laajalla skaalalla. Osaaminen ratkaisee, ei sijainti. Mitä Junttanilla ajatellaan kotimaakunnan Pohjois-Savon TKI-verkostosta?

Junttan tekee kehitysyhteistyötä Savonia-ammattikorkeakoulun ja Savon ammattiopiston (Sakky) kanssa. Savonian kanssa on meneillään esimerkiksi gps-hanke ja Sakkyn ja LUT:in kanssa hitsausautomaatioon liittyvä HitLeap-hanke. Ryyppö sanoo, että Itä-Suomen yliopistolla on monia tutkimusaloja, joita voitaisiin hyödyntää enemmän teollisuudessa. Hän mainitsee esimerkkinä neuroverkkoihin ja koneoppimiseen liittyvän tutkimuksen.

”Mutta akateeminen tutkimus ja teollisuusfirmat pitää saada lähemmäs toisiaan. Tarvitaan terävämpää profiloitumista”, Ryyppö arvioi. Ryyppö kannustaa savolaisyrityksiä hakemaan rohkeammin TKI-rahoituksia. Junttanin tärkein ulkopuolinen rahoitusmuoto TKI-hankkeissa on ollut Business Finlandin myöntämä tuotekehitystuki.

”Kyllä yritysten kannattaisi hakea tukia rohkeammin. Rahoitusmahdollisuuksia ei välttämättä osata seurata, jos ei kuuluta verkostoihin.”

Hän visioi, että esimerkiksi Junttan, Ponsse ja Normet voisivat perustaa yhteisen teknologia-alan startupin, joka tekisi tutkimusyhteistyötä Itä-Suomen yliopiston kanssa koneoppimisessa. ”Jos halutaan kasvua, pelkällä operatiivisella tehokkuudella ei päästä pitkälle. Tarvitaan uusia ideoita ja liiketoimintamalleja.”



Johtajuus uudessa ajassa

Toimintaympäristö muuttuu nopeasti, ja sen mukana kasvavat myös odotukset johtajille.

Pohjois-Savon Johtajaverkosto tarjoaa alueen avainhenkilöille mahdollisuuden syventää osaamistaan ja löytää ratkaisuja johtamisen arjen haasteisiin.

Verkosto tuo johtajille paitsi tietoa myös uusia näkökulmia ja arvokkaita kontakteja sekä luottamuksellisen vertaisoppimisen yhteisön, jossa jaetaan kokemuksia, sparrataan ja inspiroidutaan ajankohtaisista johtamisen teemoista.

Luottamuksellinen tila oppimiselle ja oivalluksille

Kasvotusten järjestettävät tapaamiset luovat tilan luottamuksellisille keskusteluille ja sparraukselle. Jokainen tilaisuus yhdistää asiantuntijapuheenvuorot ja käytännön-läheiset keskustelut strategisista kysymyksistä.

Verkoston jäsenet korostavat kahta asiaa: verkostoitumisen merkitystä ja asiantuntijapuheenvuorojen arvoa. Johtamisen ei tarvitse olla yksinäistä puurtamista, parhaat ideat syntyvät yhdessä. Tapaamisten esi-

merkien kautta syntyy uusia oivalluksia omaan organisaatioon.

Moni jäsen on nostanut esiin myös odotusarvon: tapaamiset ovat hetkiä, jolloin voi irtautua omasta arjesta ja keskittyä kehittämään omaa johtajuutta. Samalla jaetaan omaa asiantuntijuutta muille, ja tämä lisää arvoa koko verkostolle.

Ajankohtaiset teemat ja huippuasiantuntijat

Kuluvan vuoden ohjelma on keskittynyt johtamisen ydinteemoihin: strateginen kasvu, tunnuslukujen hallinta, vaikuttava viestintä, geotalouden vaikutukset ja arvojohdettu organisaatiokulttuuri. Vuonna 2026 sisältö ja toimintamalli laajenevat entistä monipuolisemmiksi. Teemoissa näkyy vahvasti mm. muutosjohtaminen ja strateginen osaaminen.

Vaikka tapaamiset rakentuvat tietyn teeman ympärille, verkoston anti on paljon laajempi. Keskustelut avaavat näkökulmia siitä, miten muualla toimitaan, ja herättävät "hoksautuksia", joita ei löydy oppi-



kirjoista tai verkkokursseilta. Palautteet kertovat, että kohtaamiset ovat paitsi inspiroivia myös konkreettisia.

Verkosto tarjoaa tilaisuuden oppia toisilta ja soveltaa opittua omassa organisaatiossa.



VAIKUTTAVA JOHTAMISVIESTINTÄ - MIKKO JUNTILAN VIISI VINKKIÄ JOHTAJILLE

Kuopion kauppakamariosaston hallituksen **puheenjohtaja Mikko Junttila**, Osuuskauppa PeeÄssän toimitusjohtaja, avasi mitä vaikuttava johtamisyhteistyö käytännössä tarkoittaa. Vinkit:

- 1) Mitä haluat mestaroida? Keskity olennaiseen ja ole läsnä.
- 2) Ole utelias, kysy ja kehity. Havainnoi ja kuuntele.
- 3) Älä pelkää tunteita, palaute on lahja.
- 4) Viisi läheisintä määrittää tason. Opi parhailta, älä mukavimmilta.
- 5) Muutos vaatii päätöksen, tavoitteen, seuranta ja palautetta.

"Johtajaverkoston puheenvuoro oli todella innostava ja näimme hyvän esimerkin suuren organisaation strategisen kasvun johtamisesta viestinnällisellä otteella." Palaute 24.10.2025.

Rakennetaan yhdessä osaajaylivoima

Pohjois-Savossa, kuten muuallakin maassa, kilpailu osaavista työntekijöistä asettaa yrityksille haasteita. Tulevaisuuden kasvu voi olla kiinni siitä, miten alueellinen yhteistyö saadaan optimaalisesti toimimaan. Alueellisella ja aidolla yhteistyöllä on myös suoraan vaikutusta siihen, kuinka houkuttelevana alue ja sen yritykset nähdään, ja kuinka osaajat saadaan pidettyä alueella. Nämä luovat edellytyksiä kestäväällä kasvulla.

Yhteistyö, joka houkuttelee osaajia ja luo kestävää kasvua

Aito yhteistyö syntyy, kun osapuolten tavoitteet yhdistyvät. Se on pitkäjänteistä toimintaa, jossa yritykset ja organisaatiot jakavat voimavarat ja asiantuntemuksen yhteisten päämäärien saavuttamiseksi. Yhteistyöverkostot lisäävät alueen vetovoimaa yrityksille ja osaajille.

Alueellinen yhteistyö on elintärkeää taloudelle ja yrityksille erityisesti osaajien saatavuuden näkökulmasta. Sen avulla voidaan kehittää kansainvälisten osaajien asettautumista ja selkeyttää rekrytointiprosesseja. Yhteistyö, jolla on yhteinen tahtotila, luo kestävää kasvua, vetovoimaa ja osaajien pysyvyyttä.

Visiona osaajaylivoimainen Pohjois-Savo

Talent First –hankkeen tavoitteena on luoda yhteistoiminnan malli, joka on avoin kaikille alueen yrityksille ja organisaatioille, jotka haluavat olla mukana kehittämässä alueen veto- ja pitovoimaa sekä etsimässä ratkaisuja kansainvälisten osaajien alueelle saamiseksi ja integroimiseksi. Hanke toteuttaa eritasoisia toimenpiteitä yhdessä kumppaneiden ja muiden alueellisten yhteistyötahojen kanssa.

Tuleva yhteistoiminnan malli – monitoimijaverkosto – pureutuu syvemmin alueen yhteistyön kehittämiseen. Kärkenä tulevassa toiminnassa on tiedon jakaminen, alueen pitovoiman kehittäminen sekä vaikuttaminen ja vetovoima. Nämä tarkoittavat esimerkiksi tarvittavia tilannekuvakartoituksia ja koulutuksia, ura- ja kotoutumispolkujen hahmottamista sekä viestinnän toimenpiteitä ja tapahtumia. Näiden lähtökohtien nähdään olevan avainasemassa luomaan alueelle kasvua ja hyvinvointia. Hyvä yhteishenki houkuttelee paitsi matkailijoita myös alan osaajia – ja samalla se rakentaa elinvoimaista kasvutarinaa koko maakunnalle.

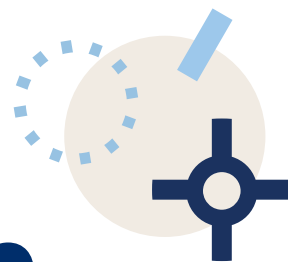
Miltä kuulostaisi yhteistyö, jonka visiona on Osaajaylivoimainen Pohjois-Savo? Tutustu: www.talentfirst.fi

Hyppää englanninkielisen radiosarjan pariin kuuntelemaan alueellisten osaajien inspiroivia tarinoita. Uusi jakso kuukausittain Savon Aalloilla ja www.talentfirst.fi/asu-ja-ela/talent-talks

Tämä artikkeli on Talent Firstin (Pohjois-Savon osajavetovoimamalli – vaikuttavuutta yhteistyöllä) tuottama. Hanke on Euroopan unionin osarahoittama ja rahoittajina toimivat Etelä-Savon ELY (ESR+) ja 12 pohjoissavolaista hankekumppania (1.9.2023–31.12.2025).



Aika osaamisen ryhtiiliikkeelle



SUVI PULKKINEN • JOHTAVA ASiantuntija • KESKUSKAUPPAKAMARI

Työttömyyslukemat ovat korkealla ja kasvu kangertelee. Siinä missä vielä pari vuotta sitten yritykset eivät saaneet tarvitsemiaan työntekijöitä, on nyt useimmilla aloilla hakijoita tarjolla runsaasti. Loistavia, motivoituneita, ahkeria. Silti moni työ on tekijänsä vailla.

Kauppakamareiden tuoreen osaajakyselyn mukaan neljännes yrityksistä kärsii yhä osaajapulasta. Työvoimapula on muuttunut määrällisestä laadulliseksi. Työntekijöitä kyllä on, mutta oikeanlaista osaamista ei.

Erityisesti pienissä yrityksissä tämä näkyy arjessa. Yhä useammin kuulee tarinoita työntekijöistä, joiden muodollinen pätevyys ei vastaa työn vaatimuksia, tai joiden työkykyyn ja elämänhallintaan liittyvät haasteet ovat syöneet koko yrityksen kannattavuuden. Moni työnantaja pohtii, miksi ammatillisessa koulutuksessa ei enää opeteta perusasioita – kuten ajallaan tulemistä ja keskittymistä. Useampi palkkaisi lisää väkeä, jos rekrytointiriski ei olisi näin suuri.

Kyselyyn vastanneet yritykset nostavatkin nuorten osaamistason, työkyvyn ja ammattiosaamisen tullevaisuuden kilpailukykyyn suuriksi haasteiksi. Nuorten odotukset ja asenteet työelämää kohtaan ovat muuttuneet: työn merkityksellisyys,

osaamisen kehittäminen ja hyvinvointi korostuvat. Samaan aikaan julkinen keskustelu suomalaisesta työelämästä on usein synkkää – ja se karkottaa nuoria entisestään.

Työ on kuitenkin parhaimmillaan hyvinvoinnin lähde. Se ylläpitää toimintakykyä, lisää yhteenkuuluvuuden tunnetta ja antaa elämälle merkityksen. Työ tuo toimeentuloa ja avaa mahdollisuuksia. Siksi meidän olisi puhuttava työelämästä paljon nykyistä myönteisemmin – etenkin nuorille. Pitkittävä työttömyys sen sijaan heikentää nopeasti ihmisen toimintakykyä ja henkistä hyvinvointia.

Kun talous kääntyy kasvuun, monen ilman työtä jääneen tilanne helpottaa. Mutta rakennetyöttömyys ei katoa itsestään. Työn tarjonnan ja kysynnän välinen kohtaanto-ongelma on yhä suurin pullonkaula. Sen ratkaisemiseksi tarvitaan nopeita täsmätoimia, jotka tukevat työkykyä, jatkuvaa oppimista ja alanvaihtoa uran eri vaiheissa. Nyt näyttää siltä, että yhä harvempi työnhakija pääsee kehittämään osaamistaan – vaikka tarvetta esimerkiksi uuden teknologian pika- ja täsmäkoulutuksille olisi lähes kaikilla aloilla.

Työ- ja elinkeinoministeriössä onkin vastikään selvitetty, miten työmarkkinoiden joustoturvamallia voitaisiin soveltaa Suomeen. Malli toimii

Tanskassa, jossa työvoimapolitiikka on aktiivista ja etuustaso korkea. Meidänkin olisi aika kehittää oma versio: malli, jossa yhdistyvät joustava työnhaku, kannustava sosiaaliturva ja yritysten todelliset tarpeet.

Yritysten ei pitäisi joutua kahlamaan satoja hakemuksia vain todetukseen, ettei yksikään hakija ole aidosti kiinnostunut työstä – tai ilmesty edes haastatteluun. Tarvitaan ryhtiiliike osaamiseen, työkykyyn ja asenteisiin. Se on edellytys sekä yritysten kilpailukykyllä että Suomen talouden uudelle nousulle.

Kauppakamarien osaajakysely

Kauppakamarien osaajakyselyssä 22 prosenttia vastaajista totesi, että tekoäly on vähentänyt suorittavaa työtä, ja kymmenen prosenttia puolestaan kertoi asiantuntijatyön vähentyneen organisaatiossaan.

Näiden osalta muutos on merkittävä vuodentakaiseen verrattuna, jolloin vain 15 prosenttia arvioi suorittavan työn ja viisi prosenttia asiantuntijatyön vähentyneen. Samalla 54 prosentin mukaan nykyinen koulutusjärjestelmä ei tuota riittävästi tulevaisuuden osaajia. » [kauppakamari.fi](https://www.kauppakamari.fi)

Globaalit taidot tukevat alueen kasvua

Pohjois-Savossa työelämä kansainvälistyy vauhdilla. Alueen yritykset hyödyntävät osaajia, jotka tuovat mukanaan kokemusta, monimuotoisuutta ja ratkaisuja osaajapulaan. Vaikutukset näkyvät monilla toimialoilla, esimerkiksi tutkimuslaboratorioista metsäkoneiden globaalin liiketoiminnan kehittämiseen. Kansainväliset ammattilaiset ovat löytäneet paikkansa yrityksissä ja yhteisöissä, ja heidän osaamisensa vahvistaa innovaatioita, asiakastyötä ja alueen elinvoimaa.

TIINA KAUTONEN · HENKILÖSTÖJOHTAJA | PONSSE

Kansainvälinen osaaminen tukee kilpailukykyä

Ponsse toimii 40 maassa ja palvelee asiakkaita maailmanlaajuisesti. Kansainvälinen osaaminen on keskeinen osa yrityksen toimintaa erityisesti myynnissä, huollossa ja globaalien tukitoimintojen tehtävissä.

Henkilöstöjohtaja Tiina Kautosen mukaan paikallisten olosuhteiden tuntemus, kulttuurinen ymmärrys ja kielitaito ovat ratkaisevia tekijöitä luottamuksen rakentamisessa. Rekrytoinnissa painotetaan tehtäväkohtaista osaamista ja kykyä toimia kansainvälisessä ympäristössä. Kie-

litalaito nähdään vahvuutena, joka tukee tiimien yhteistyötä ja asiakaspalvelua eri markkinoilla. Hakijoiden arvioinnissa huomioidaan teknisen osaamisen lisäksi kulttuurinen ymmärrys ja vuorovaikutustaidot: niillä luodaan luottamusta ja yhteistyötä joka maassa, missä toimitaan.

Uusia näkökulmia

Kansainväliset tiimit tuovat uusia näkökulmia ja rikastuttavat kehitystyötä. Tämä parantaa asiakaskokemusta ja tukee innovaatioita. Kyky ymmärtää paikallisia tarpeita on Ponssen vahvuus globaalissa toimintaympäristössä.



SAMULI MIETTINEN · YRITYSASIAANTUNTIJA · WORK IN FINLAND | POHJOIS-SAVON ELY-KESKUS

"Kansainvälisen rekrytoinnin haasteet ja ratkaisut? Pohjois-Savossa yritysten kannattaa hyödyntää maksuttomia palveluja, kuten johtajuusmentorointia, IMAGO- ja rekrytointivalmennusta, jotka tukevat rekrytointia ja työnantajakuva. Demografinen murros haastaa työvoiman riittävyyttä monilla aloilla, mutta kansainväliset osaajat voivat tuoda merkittävää etua myös kasvun ja kilpailukykyyn näkökulmasta – erityisesti vientiin, TKI-toimintaan ja perustoimintoihin. Kansainvälisten opiskelijoiden osaamisen hyödyntäminen paikallisesti vauhdittaa innovaatioita ja kasvua. Pohjois-Savolla on vahvat kilpailuvaltit huipputaajien houkuttelussa, mutta niiden esiin tuominen ja jatkuva näkyvyys ovat ratkaisevan tärkeitä."

Ratkaisuja pysyvyyden varmistamiseksi

Työikäisten määrän vähentyessä kilpailu osaajista kiristyy. Kautosen mukaan kansainväliset ammattilaiset voivat olla osa ratkaisua, kun heille tarjotaan mahdollisuus juurtua työyhteisöön ja paikkakunnalle. Ponsella tähän vastataan perehdytyksellä, yhteisöllisyyden vahvistamisella ja yhteistyöllä oppilaitosten kanssa. Tarvittaessa tarjotaan myös kielikoulutusta ja mentorointia. Yksi keskeinen haaste on osaajien pysyvyys.

"Monet kansainväliset työntekijät muuttavat lopulta suuriin kaupunkeihin, jos arki tai palvelut eivät tue paikkakunnalle juurtumista. Pienemmillä paikkakunnilla on tärkeää vahvistaa yhteisöllisyyttä, asumisen vaihtoehtoja ja koko perheen kotoutumista," Kautonen sanoo. Kautonen korostaa, että kansainväliset osaajat muodostavat keskeisen perustan Ponsen uudistumiselle ja kasvulle.

SHUMI CHOWDHURY · ANIMAL CARE AND WELFARE TEAM DISCOVERY | CHARLES RIVER

Suomalaisen työelämän vahvuudet Shumin silmin

Bangladeshista kotoisin oleva Shumi Chowdhury työskentelee Charles River Laboratoriesilla Kuopiossa. Hän saapui Suomeen opiskelemaan ja löysi tiensä tutkimusassistentiksi sekä laboratorioteknikoksi.

Shumi korostaa suomalaisen työelämän vahvuuksia: työn ja vapaa-ajan tasapainoa, luottamusta ja tasa-arvoa. Kielen oppiminen oli aluksi haaste, mutta aktiivinen osallistuminen kielikursseille ja kollegoiden tuki auttoivat sopeutumisessa. "Yhteistyö ja ystävällisyys ovat olleet ratkaisevia", hän kertoo.

Suomi on Shumin mukaan erinomainen paikka elää ja työskennellä – turvallinen, luonnonläheinen ja hyvin organisoitu. "Täällä lapset voivat liikkua vapaasti ja koulutus sekä terveydenhuolto toimivat hyvin.

Yhteisöllisyys ja yhteistyö ratkaisevina tekijöinä

"Täällä jokainen saa autonomian hoitaa vastuunsa ja tehdä päätöksiä. En ole koskaan tuntenut olevani erilainen tai jääväni ulkopuolelle, vaikka en puhu suomea täydellisesti", Shumi kertoo. Sopeutuminen uuteen kulttuuriin ja työyhteisöön ei toiminut ollut täysin mutkatonta.

Työpaikalla kollegat ovat olleet avuliaita ja tukeneet arjen haasteissa. "Yhteistyö ja ystävällisyys ovat olleet ratkaisevia. Jos en ymmärrä jotain, kollegat auttavat aina", hän kiittää.

Shumi rohkaisee muita kansainvälisiä osaajia hakeutumaan rohkeasti suomalaisiin yrityksiin ja opettelemaan kieltä. "Suomalainen työelämä arvostaa rehellisyyttä, täsmällisyyttä ja oma-aloitteisuutta. Verkostoituminen ja aktiivinen osallistuminen ovat tärkeitä ammatillisen uran rakentamisessa."

Shumin TOP 5: Suomen työelämän vahvuudet

1. Työn ja vapaa-ajan tasapaino
2. Luottamuksellinen työilmapiiri
3. Tasa-arvo ja inklusiivisuus
4. Avoimuus ja rehellisyys
5. Luonnonläheisyys ja turvallisuus



HANNELE RANTA · TEKNOLOGIA- JA TEOLLISUUSVALIOKUNTA | SP STAINLESS | JC KUOPIO

"Kansainvälisten osaajien sitouttaminen vaatii yrityksiltä aktiivisuutta – pelkkä työpaikka ei riitä, vaan tarvitaan yhteisö ja mahdollisuudet verkostoitumiseen. Nuorkauppakamarin kautta olemme rakentaneet verkostoja, joissa myös kv-osaajat ja yritykset kohtaavat ja olemme nähneet, kuinka tärkeä verkostoitumisen sekä vertaistuen voima on integroitumisessa. SP Stainlessilla arvostamme monimuotoisuutta ja uskomme, että yhteistyö oppilaitosten ja yritysten välillä tuo uusia mahdollisuuksia koko alueelle. Jokainen kansainvälinen osaaja haastaa meitä kehittämään toimintakulttuuriamme ja vahvistaa alueen elinvoimaa. Näin syntyy kasvua ja uusia onnistumistarinoita."



Uusi ovi osaajien maailmaan



sessiontalents.fi
karolina.puntanen@novapolis.fi

Sessions Talents avaa yrityksille uuden oven osaamisen maailmaan. Novapolis muuttuu helmikuun alussa kohtaamispaikaksi, jossa yritykset ja oppilaitokset rakentavat yhteistyötä tulevaisuuden osaajien kanssa. Perinteisen rekrytapahtuman sijaan tiedossa on dynaaminen kokonaisuus, joka yhdistää rekrytoinnin, verkostoitumisen ja jatkuvan oppimisen.

”Tavoitteemme on, että suuri osa alueemme yrityksistä löytäisi yhteistyön polun oppilaitosten kanssa. Sessions Talents tekee sen helpoksi ja riskittömäksi,” kertoo tapahtuman vastaava tuottaja, palvelujohtaja **Karolina Puntanen** Novapoliksesta. Tapahtumassa mukana ovat Itä-Suomen yliopisto, Savonia ja Savon ammattiopisto, jotka tuovat valmiit prosessit yhteistyön käynnistämiseen. Lisäksi tapahtumaan kutsutaan ja odotetaan mukaan myös muita oppilaitoksia, jotta kokonaisuus olisi mahdollisimman kattava.

Kansainvälisyys tuo kilpailuetua

Tapahtumassa esitellään työkaluja, joilla kansainväliset osaajat integroidaan suomalaiseen työ kulttuuriin – arvokas etu organisaatioille, jotka hakevat kasvua tai monipuolista osaamista. Yrityksen pääsevät

hyödyntämään opiskelijoiden tuoretta näkemystä ja oppimisen intoa esimerkiksi kehittämisprojekteissa sekä inspiroitumaan alueen kv-opiskelijoiden monipuolisesta osaamisesta.

Innovatiivinen Jatkuvan oppimisen backstage

Tilassa yritykset voivat keskustella koulutustoimijoiden kanssa ja löytää ratkaisuja henkilöstön osaamisen kehittämiseen. Jatkuva oppiminen ei ole enää valinnainen, vaan välttämättömyys. Tapahtuma tarjoaa tietoa uusimmista koulutusratkaisuksista, jotka tukevat kilpailukykyä muuttuvassa toimintaympäristössä. Sessions Talents on avoin kaikille yrityksille, jotka haluavat vahvistaa osaajapohjaansa ja rakentaa yhteistyötä oppilaitosten kanssa. Puntanen kiteyttää: yhteistyön alku on tässä, polku on hyvin valaistu, helpokulkuinen ja erittäin palkitseva”.

Tulevaisuuden osaaminen kohtaa yritykset

Löydä osaajat helposti

Harjoittelijat, kesätyöntekijät, projektitekijät ja opinnäytetyön tekijät yhdellä tapahtumalla.

Kansainvälistymisen tuki

Käytännön työkalut ulkomaisten osaajien rekrytointiin, perehdytykseen ja kielituen järjestämiseen.

Verkostot ja kumppanuudet

Suora yhteys UEF:iin, Savonia-AMK:iin ja Sakkyyn.

Ideoita osaamisen kehittämiseen

Uusimmat koulutusratkaisut henkilöstön jatkuvaan oppimiseen ja kilpailukykyyn vahvistamiseen.

Helppo ja maksuton osallistuminen

Joustavat vaihtoehdot standeista speedmeetingeihin ja lavapitchauksiin.

Ansiomerkki – ajankestävä tapa palkita



Menestyvän yrityksen taustalla on osaavia, sitoutuneita työntekijöitä. Heitä on hyvä kiittää. Keskuskaupakamarin ansiomerkillä osoitat arvostustasi työntekijää kohtaan. Ansiomerkillä palkitut saavat juhla- ja pienoismerkin, kunniakirjan sekä mahdollisuuden digitaaliseen LinkedIn-merkkiin.

Tutustu » ansiomerkki.fi

SAVONIA

YRITYSPALVELUT

Tutkimme, kehitämme,
innovoimme.

Räätälöimme palveluratkaisut
yksilöllisesti vastaamaan juuri
sinun tarpeitasi.



Joka kuuseen kurkottaa, voi unelman toteuttaa.



Vanhat viisaudet eivät kasvata suomalaisia yrityksiä. Kasvu tarvitsee uskoa, toivoa ja rahoitusta. Ota Finnvera kumppaniksi, niin rahoitus ei ole suurin haasteesi. Löydetään yhdessä kasvutarinasi puuttuva palanen.

finnvera.fi

FINNVERA

Monien mahdollisuuksien muutospolku

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

TEKSTIT: TIMO SORMUNEN, KUVAT: MEERI UTTI

Viime vuosien väestötilastot ovat nostaneet esiin faktan, jonka mukaan Suomi ei jatkossa pärjää ilman maahanmuuttajia ja heidän alati kasvavaa työpanosta. Tämä on havaittu myös S-ryhmässä, jonka henkilöstö koostuu jo yli 80 eri kansallisuudesta. S-ryhmään kuuluvat työnantajayritykset ja alueosuuskaupat ovatkin viime vuosina kehittäneet toimintamalleja maahanmuuttajien työllistämiseen. Kansainvälistä rekrytointia tehdään huolellisesti, kokeneiden kumppaneiden kanssa, ja perehdytykseen sekä työn ohjaukseen satsataan. Lisäksi mahdollisuuksien mukaan työtä suunnitellaan ja muokataan yksilölliset tarpeet huomioiden. Positiivinen ja oppimismyönteinen asenne ratkaisevat.

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

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

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

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

Kieli on avain myös työyhteisöön

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

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

”Lisäksi aloimme järjestää suomen kielen lähiopetusta, jossa keskitytään ar-
kisissa työtehtävissä tarvittavaan suulliseen kielitaitoon. Oma työpaikka on
useimmiten paras paikka oppia uutta kieltä. Sitä kautta pääsee paremmin
sisälle työyhteisöön ja yhteinen kieli helpottaa myös kotoutumista”, Kullaa
muistuttaa.

Koulutuspanoksia laitetaan myös esihenkilöiden koulutukseen, sillä useimmi-
ten he ovat uusien työntekijöiden tärkeimpiä tukihenkilöitä.

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

Osaajakisa kiristyy

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

**”Meidän on pystyttävä palvelemaan tätä asiakas-
kuntaa entistä paremmin joko englanniksi tai
heidän omalla äidinkielellään. Myös osaajakilpai-
lu tulee kiristymään. Valmiiksi monikulttuurinen
työyhteisö on vieraskieliselle hakijalle todennä-
köisesti kiinnostavampi ja helpompi vaihtoehto”,
Kantala toteaa.**

Mikään työyhteisö ei muutu monikulttuurisemmaksi ja viihtyisämmäksi pelkil-
lä rekrytoinneilla ja kieltenopiskelulla. Sen lisäksi tarvitaan avointa keskustelua
ja viestintää, yhteisten pelisääntöjen kirkastamista sekä huolellista perehdy-
tystä, Kantala ja Kullaa painottavat.

Esihenkilöt ovat tässä kohtaa paljon vartijoina. ”Täkäläiset käytännöt ja työ-
kulttuuri voivat olla ulkomailta tuleville täysin vieraita. Heidän voi olla vai-

Lyhyesti lukuina

67 %

15–34-vuotiaista nuorista kaksi kol-
mesta (67 %) kokee koulutustason-
sa sopivaksi nykyisen tai viimeisim-
män työnsä vaatimuksiin nähden.

1,4 milj.

Tutkintotavoitteisen koulutuksen
oppilaiden ja opiskelijoiden koko-
naismäärä oli 1 422 000 vuonna
2024.

Opiskelijamäärä kasvoi lukiokou-
lutuksessa 2 %, ammatillisessa
koulutuksessa 2 %, ammattikorkea-
koulutuksessa 3 % ja yliopistokou-
lutuksessa 3 % vuoden takaiseen
verrattuna.

54 %

Suurin osa työhön tai ammattiin
liittyvästä aikuiskoulutuksesta
(18–64-vuotiaat) on työnantajan
tuella tapahtuvaa koulutusta eli
henkilöstökoulutusta.

Viimeisimmän tutkimuksen
mukaan tällaista koulutusta sai
palkansaajista 54 %, yhteensä yli
miljoona palkansaajaa.

Lähde: Tilastokeskus

kea esimerkiksi käsittää, miksi he eivät voi tehdä 12-tuntista työpäivää. Sekin saattaa kummastuttaa, että työnjohdon kanssa pystyy keskustelemaan täysin tasavertaisesti”, Kul-laa listaa.

Onko jossain kohtaa vielä kaipuuta entiseen?

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

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

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

ja esihenkilötyöhön”, Kantala ja Kul-laa evästävät.

Kulttuurien kirjo kasvaa

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

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

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

Suomen väkiluku kasvoi vuoden 2024 aikana yli 32 000 henkilöllä, mikä on toiseksi suurin lisäys 60

vuoden kuluessa. Yli kolmannes kasvusta selittyy Ukrainan kansalaisilla. Heistä runsaat 13 000 sai viime vuonna kotikunnan Suomesta.

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



Kulinaaritaiteilija mielii uralla eteenpäin

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

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

Casa Largossa työkavereina on monia muitakin ulkomaalaistaustaisia työntekijöitä.

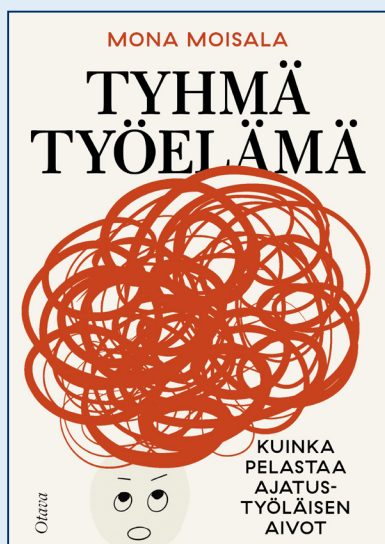
”Tämä on ehdottomasti paras tii-

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

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

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

Tyhmä työelämä – Miten pelastaa ajatustyöläisen aivot



LUKUVINKKI
Mona Moisala
 Kustantaja: Otava, 2024.

Nykyinen työelämä tekee ihmisen koneen, jonka oletetaan olevan ”tuottava” klo 8–16 häiriöiden ja keskeytysten keskellä. Aivotutkimuksesta väitellyt **Mona Moisala** osoittaa, miten ajatustyö ylikuormittaa aivoja ja miten hyvinvointi, tuottavuus ja kilpailukyky voisivat kasvaa, jos työyhteisö oppisi työskentelemään aivoystävällisemmin.

Kirjassa haastetaan neljä ”teesiä”, jotka rakentavat tyhmää työelämää: 1) aivojen kohtelu kuin koneena, 2) vaatimus multitaskauksesta (”heinäsirkkamieli”), 3) tunteiden sivuuttaminen ja 4) oletus, että kaikkien aivot toimivat samalla kaavalla.

Moisala ei jää ongelmien korostamiseen, vaan tarjoaa käytännön ratkaisuja: palautuminen työpäivän

aikana, yksilöllisten aivoprofiilien huomioiminen sekä keskittynyt, rauhallinen työskentely osana työkulttuuria.

Kirja on tärkeä meille aivotyöntekijöille, sillä emme tuota parastamme, jos aivot uupuvat ennen kuin potentiaali pääsee kukoistamaan. Kilpailukyky syntyy oppimisesta, palautumisesta ja luovuudesta – ei automaattisesti.

Erityisen arvokasta on, että teema nähdään keskeisenä liiketoiminta- ja tuottavuuskysymyksenä. Kun työyhteisö oppii toimimaan niin, että ihmiset voivat olla parhaimmillaan, eikä jatkuvasti keskeytettyinä, on se win-win-tilanne sekä työntekijälle että organisaatiolle.

Kasvu³-foorumi: HR ja ihmiset

Pohjois-Savo tunnetaan sitoutuneista ja motivoituneista työntekijöistä. Kuopion alueen kauppakamarin Kasvu³-strategia vauhdittaa Pohjois-Savon imagoa parhaan johtamisen ja esihenkilötyön kasvavana keskuksena. Alueen huipubrändit ja vahvat arvojohdetut yrityskulttuurit houkuttelevat maakuntaan parhaita osaajia, yrityksiä ja tutkimusyksiköitä rakentamaan menestystä.

Kauppakamarin Kasvu³-foorumi – HR ja ihmiset on yritysjohdolle, HR-ammattilaisille ja esihenkilöille suunnattu verkostoitumistapahtuma, jossa syvennyttään osaamisen

ja ihmisten johtamisen teemoihin. Ihmiset ovat jokaisen menestystarinan ydin – heidän kauttaan strategiset tavoitteet muuttuvat toiminnaksi ja tuloksiksi.

Tapahtuman ohjelmassa kuullaan mielenkiintoisia asiantuntija-alustuksia, minkä lisäksi iltapäivään on varattu runsaasti aikaa verkostotyöskentelylle ja parhaiden käytäntöjen vertaisoppimiselle.

Varaa paikkasi kevään vaikuttavimmassa ihmisten johtamisen foorumissa 24.2.2026 klo 12–17.

» kauppakamari.fi



Kasvua osaamis- ja teollisuuskeskittymistä

Merkittävien investointihankkeiden toteutuminen edellyttää strategista ja tiivistä yhteistyötä valtion, kuntien ja elinkeinotoimijoiden välillä. Kilpailuissa investoinneista Pohjois-Savosta löytyy monia kilpailuetekijöitä, kuten raaka-aineita ja maa-aluevarantoja, tasapainoinen kantaverkko sekä sitoutuneita työntekijöitä. Kaavin, Rautavaaran ja Tuusniemen kuntajohtajat näkevät alueillaan merkittäviä kasvumahdollisuuksia niin perinteisillä kuin uusillakin toimialoilla – kaivostoiminnasta uusiutuvaan energiaan, akkumineraaleista metsäteollisuuteen.

Kestävän kaivosteollisuuden mahdollisuudet

Jännitteisessä maailmantilanteessa keskiöön ovat nousseet intressit kriittisistä maamineraaleista. Euroopan asettama kriittisten raaka-aineiden asetus (CRMA) pyrkii turvaamaan Euroopan omavaraisuuden strategisten ja kriittisten raaka-aineiden saatavuudessa. Tämä on tärkeää mm. puhtaan siirtymän, uusien teknologioiden, terveys- ja lääketeollisuuden sekä puolustusteollisuuden globaalisti kasvavissa tarpeissa.

Pohjois-Savossa on tunnistettu merkittävää raaka-ainepotentiaalia maamineraaleissa (Kuopion alueen kauppakamari / GTK 2025), jonka kautta alueemme voi tarjota ratkaisuita paitsi Euroopalle myös globaalien markkinoiden tarpeisiin. Kaavin **kunnanjohtaja Harri Korhonen** tunnistaa yhdessä kollegoidensa kanssa kaivostoiminnan merkityksen kasvun ajurina

paikallisille osaamis- ja teollisuuskeskittymille: "Luikonlahden kaivos luo meillä Kaavilla pitkät perinteet kaivospaikkakuntana. Selvitämme parasta aikaa tarkemmin Koillis-Savon malmipotentialia. Uskomme kunnassamme kestävään kaivostoimintaan pitkällä aikavälillä."

Rautavaaran **kunnanjohtaja Mikko Kärnä** kertoo kunnan maaperästä löydetyn viitteitä akkuteollisuudelle tärkeistä mineraaleista, joille on kasvavaa globaalia kysyntää. **Kunnanjohtaja Timo Kiviluoma** nimittää niin ikään akkumineraaleista Tuusniemen grafiittiesiintymät, joiden nähdään olevan myös uutta teollisuutta houkutteleva vetovoimatekijä alueelle.

Paikalliset vahvuudet kasvukeskittymien lähtökohtana

Rautavaaralla, kasvua ja elinvoimaa rakennetaan tavoitteelli-

sesti vahvuuksista käsin: "Pyrimme houkuttelemaan investointeja, jotka rakentuvat paikallisten vahvuuksiemme varaan – uusiutuvan energian hankkeet, puuta jalostava teollisuus ja kestävään luontomatkailuun liittyvät investoinnit ovat keskiössä. Winda Energy rakentaa Rautavaaralle parhaillaan suurta sähkövarastoa, ja lisäksi etsimme investoijia matkailupalveluihin Tiilikajärven kansallispuiston yhteyteen," taustoittaa kunnanjohtaja Kärnä.

Kaavilla painopisteenä on alueella toimivien yritysten kasvun tukeminen sekä olemassa olevien teollisuuskeskittymien kehittäminen: "Meillä on parasta aikaa käynnissä mittava Uudenkylän teollisuusalueen hanke, jolla parannamme alueen infrastruktuuria, mm. kaavateiden rakenteita, valaistusta ja hulevesiratkaisuita. Alue tulee vastaamaan valmistuessaan entistä paremmin yritysten tulevaisuuden tarpeita," kunnanjohtaja Korhonen kertoo.

Tuusniemellä uuden liiketoiminnan houkuttelussa vahvuutena tunnustetaan kunnan hyvä sijainti kahden yliopistokaupungin välissä ja tätä kautta TKI-yhteistyössä.

"Olemme tehneet hiljattain yhteistyötä Itä-Suomen yliopiston kanssa tiettyjen puun ainesosien hyödyntämisen näkökulmasta," Timo Kiviluoma kertoo. Rautavaara on myös rakentanut vastaavaa korkeakoulu-yhteistyötä Helsingin Yliopiston kanssa vesitutkimuksen saralla.

Joustava, nopea ja asiakaslähtöinen kaavoitus kilpailuetutekijänä

Kansallisessa kilpailussa uusista investoinneista Kaavilla, Rautavaaralla ja Tuusniemellä tunnustetaan kasvava tarve entistä sujuvimille kaavoitusprosesseille ja investointitarpeiden ennakkoinnille.

Kunnan elinvoimapolvelujen rooli asiakastarpeisiin vastaamisessa on keskeinen. Kaavin Harri Korhonen ja Tuusniemen Timo Kiviluoma kertovatkin kuntien omistuksessa olevan jo valmiita teollisuustontteja sekä esirakennettuja teollisuusalueita. Ennakkoinnilla pyritään nopeuttamaan yritysten sijoittumista. Olemassa olevan asiakaskunnan

tyytyväisyys kunnan tarjoamiin palveluihin nähdään myös veto-voimatekijänä.

Rautavaaralla on puolestaan rohkeasti panostettu myös mittavampiin tulevaisuuden hankkeisiin: "Meillä on runsaasti edullista maata saatavilla, minkä lisäksi kunta huolehtii ketterästä ja joustavasta kaavoituksesta ja nopeista lupaprosesseista. Olisimme lisäksi erittäin kiinnostuneita datakeskustoimijasta, jonka tuottaman hukkalämmön avulla voisimme tuottaa helposti kaukolämmön koko kirkonkylälle. Tällaiset hankkeet lisäävät energiaomavaraisuuttamme, tuovat tuloja kunnalle ja vahvistavat Rautavaaran profiilia puhtaan energian kehittäjänä," kunnanjohtaja Mikko Kärnä summaa.

Pitovoimaa oppilaitosyhteistyöllä ja kokonaiselämänlaadulla

Pohjois-Savoa yhdistävä kilpailuetutekijä ovat sitoutuneet ja motivoituneet työntekijät. Myös kuntatoimijat tunnustavat kunta-laisten kokonaiselämänlaatuun vaikuttavien tekijöiden merkityksen kunnan tulevaisuuden kehitykselle ja alueen yritysten osajatarpeisiin vastaamiselle. Pienet kunnat pystyvät usein myös huomioimaan

asukkaiden ja uusien tulijoiden tarpeet yksilöllisemmin.

"Rautavaaralla tuemme yrityksiä varmistamalla, että alue on houkutteleva paikka asua ja tehdä työtä. Kunta tarjoaa sujuvat arjen peruspalvelut, kohtuuhintaisen asumisen ja erinomaiset vapaa-ajan mahdollisuudet luonnon keskellä – nämä kaikki auttavat houkuttelemaan osajia perheineen alueelle. Teemme tiivistä yhteistyötä TE-palveluiden, oppilaitosten ja rekrytointiverkostojen kanssa: autamme yrityksiä löytämään sopivia työntekijöitä ja harjoittelijoita esimerkiksi Savonian kautta ja tarvittaessa järjestämme räätälöityä täydennyskoulutusta," Rautavaaran kunnanjohtaja Mikko Kärnä kertoo.

Kaavin kunnanjohtaja Harri Korhonen kertoo kunnan panostaneen yritysten rekrytointia tukeviin asumisen palveluihin: "Kaavin Vuokralatot Oy vuokraa muun muassa valmiiksi kalustettuja huoneistoja yritysten työvoimalle." Korhonen kiteyttääkin paitsi alueellisen verkostoyhteistyön tärkeyden myös palveluiden kehittämisen olevan avainasemassa kuntien kasvun vauhdittamisessa. Kun kuntien resurssit ovat usein rajalliset, sujuva alueellinen yhteistyö luo edellytykset kehitykselle ja kasvuille.



Mikko Kärnä
Rautavaara



Timo Kiviluoma
Tuusniemi



Harri Korhonen
Kaavi

Artikkeli on neljäs osa Kuopion alueen kauppakamari tuottamasta kuntajohtajien yhteisartikkelisarjasta. Tätä ennen julkaistuihin artikkeleihin ovat jo vastanneet Kuopion, Siilinjärven, Iisalmen, Varkauden, Keiteleen, Kiuruveden, Sonkajärven, Vieremän, Suonenjoen, Leppävirran, Joroisen, Rautalammin ja Lapinlahden kuntajohtajat. Tulevassa artikkelissa kirjoitusvuoro siirtyy eteenpäin uuden teeman äärellä.

Liikettä, verkostoja ja elämyksiä

Työelämässä menestyminen syntyy muustakin kuin osaamisesta. Usein roolia näyttelevät merkitykselliset kohtaamiset. Tahkovuori yhdistää ainutlaatuisen ympäristön, jossa liikunta ja verkostoituminen sulautuvat yhteen. Kuopion alueen kauppakamarin uudet jäsenyri-tykset, Tahko Padel ja Tahko Spa, tarjoavat modernia liikuntaa ja korkeatasoista majoitusta alueella. Tammikuussa 2026 järjestettävä Tahko Business Padel kokoaa yhteen yritysmaailman päättäjät ja padelin. Odotettavissa on uusia ideoita, kumppanuuksia ja kasvua.

Tahko Business Padel

Tammikuussa 2026 Tahko Padelin energinen tunnelma saa uuden ulottuvuuden, kun järjestetään ensimmäistä kertaa **Tahko Business Padel (15.–17.1.)**.

Kolmen päivän tapahtuma kokoaa yhteen yritysmaailman päättäjiä, tiimejä ja yhteistyökumppaneita eri puolilta Suomea.

Tapahtumasta on tarkoitus luoda vuosittainen traditio, joka yhdistää rennon kisatunnelman, verkostoitumisen, laadukkaan majoituksen ja hyvän ruuan sekä Tahkon ainutlaatuisen tunnelman.

"Tahko Business Padelissa ei pelata vain pisteistä, täällä syntyy ystävyyksiä ja yhteistyötä, jotka jatkuvat kauan kentän ulkopuolella", kertoo Tahko Padelin **Tuomo Rissanen**.

Lisätietoja:

www.tahkopadel.fi

www.tahkospa.fi/suites-green

Tahko Padel on uusi padelkeidas Tahkovuorella

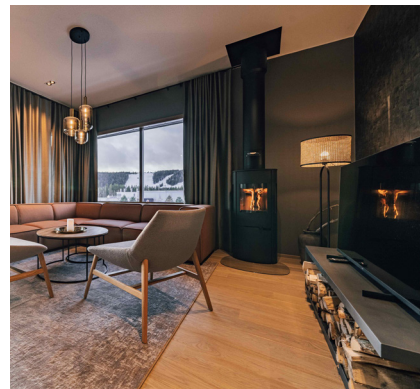
Tahkovuoren juurelle on avattu uusi, trendikäs padelhalli, joka tuo vauhtia ja yhteisöllisyyttä alueen liikuntatarjontaan. Tahko Padel sijaitsee Tahko Span läheisyydessä ja tarjoaa neljä huipputasoista kenttää, lukolliset pukuhuonekaapit sekä viihtyisän lounge-alueen. Halli on suunniteltu niin harrastajille kuin yritysryhmille, ja sen palveluihin kuuluu myös valmennusta ja tapahtumia. Padelin suosio kasvaa vauhdilla Suomessa, ja Tahko Padel tekee lajista helposti saavutettavan ympäri vuoden – olipa sitten lomalla tai työmatkalla.

Palautumista tyyliillä Tahko Spa Suites Greenissä

Tahko Spa laajensi palveluitaan 2024 uudella Suites Green -huoneistohotellilla. Huoneistot hurmaavat tumman sävymaailman, modernien materiaallivalintojen ja luonnonläheisen tyylin harmonisella yhdistelmällä. Kaikista löytyy hyvin varusteltu keittiö, oma sauna sekä lasitettu terassi.

"Tahkolla haluamme tarjota kokonaiselämyksen, jossa liikkuminen, rentoutuminen ja yhdessäolo sulautuvat yhteen", kertoo **Saga Iinatti** Tahko Spalta.

Tiloissa yhdistyvät tyylikkyys, mukavuus ja toimivat tilat yritystapahtumille ja aktiivimatkailejoille.



KATSO TULEVAT TAPAHTUMAT & KOULUTUKSET
» kauppakamarikauppa.fi » kuopio-ja-muu-pohjois-savo
Tilaa Kasvukirje & koulutuskirje » kuopiochamber.fi



Hyödynnä jäsenedut

Kuopion alueen kauppakamarin jäsenyys on sijoitus, joka tuottaa tulosta. Ajamme kaikkien jäsentemme etuja toimialasta riippumatta. Teemme rohkeaa vaikuttamistyötä jäsenten ja sidosryhmien kanssa. Tuomme yritysten äänen kuuluviin päätöksenteossa, vaikutamme lainsäädäntöön ja kehitämme infraa, osaamista ja investointeja Kasvu*-strategian mukaisesti.

Jäsenenä saat maksutonta asiantuntijaneuvontaa sopimuksista, lainsäädännöstä, kansainvälisestä kaupasta ja verotuksesta. Kun tieto on hallussa, päätökset ovat varmoja ja riskit hallittuja.

Koulutukset ja tapahtumat tarjoavat ratkaisuja johtamisen, kasvun ja liiketoiminnan haasteisiin sekä tukevat kilpailukykyä kaikilla tasoilla. Ne on suunniteltu palvelemaan kaiken kokoisia yrityksiä, toimitusjohtajia, talous-, HR- ja liiketoimintajohtajia sekä julkisia toimijoita – käytännönläheisesti ja tuloshakuisesti. Jäsenenä kouluttaudut usein jopa yli 30% edullisemmin.

Vientiasiakirjat tutuksi

Kun yrityksesi tähtää kansainvälisille markkinoille, oikeat asiakirjat ja sopimukset ovat avain sujuvaan vientiin.

Alkuperätodistus (Certificate of Origin) Todistaa tuotteen valmistusmaan, usein edellytys tullietuudelle.

ATA Carnet Helpottavat tavaroiden väliaikaista vientiä esimerkiksi messuille tai huoltoon ilman tullimaksuja.

Kauppalaskujen vahvistukset ja neuvonta: Varmistamme, että dokumentit täyttävät vaatimukset.

Järjestämme koulutuksia vientikaupan sopimuksista, toimitusehdoista, maksutavoista ja riskienhallinnasta.

Vientiasiakirja-asioissa apunasi kauppakamarin toimiston henkilökunta. Puh. 017 266 3800
vientiasiakirjat@kuopiochamber.fi



Kauppakamari kirittää kasvuloikkaa

Kilpailukykyinen ja kasvava Pohjois-Savo-hankkeen tavoitteena on vauhdittaa alueen houkuttelevuutta innovatiivisena investointikohteena ja kasvukeskittymänä. Toimenpiteillä tavoitellaan alueelle käänteentekevää kasvuloikkaa – lisää uusia investointeja, innovaatioita, korkeaa osaamista ja kilpailukykyisiä vientituotteita. Hanketta on osarahoitettu Euroopan unionin Euroopan aluekehitysrahastosta Etelä-Savon ELY-keskuksen myöntämällä tukirahoituksella. **Lue lisää » kuopiochamber.fi**

Tervetuloa uudet jäsenet!

Laikas Oy
www.laikas.fi

Elämystila Konttila
www.elamystilakonttila.fi

Agnico Eagle Finland Oy
www.agnicoeagle.fi

Metsäkuljetus Hyväriset
www.metsakuljetushyvariset.fi

Mandatum
Henkivakuutusosakeyhtiö
www.mandatum.fi

Oteran Oy
www.oteran.fi

Vezer Oy
www.vezer.fi

Nordcloud Oy
www.nordcloud.com

Myyntiparantaja
www.sandler.com

Kombo Partners Oy
www.kombopartners.fi

Järvi-Suomen Terveys Oy
www.jsterveys.fi

Tahko Padel
www.tahkopadel.fi

Talousvahvistus Oy
www.talousvahvistus.fi

Kauppakamarin jäsenenä yritys saa käyttöön laajat palvelut vaikuttamiseen, verkostoitumiseen, osaamisen kehittämiseen sekä kansainvälistymiseen.

Kauppakamariverkostoon kuuluvat yritysten lisäksi kunnat, kaupungit, oppilaitokset ja yhteisöt. Laaja jäsenpohja takaa aidon vaikuttamisen sekä monipuolisen verkostoitumisen.

Mitä hyvä hallitus tekee eri tavalla?



HHJ® – Hyväksytty hallituksen jäsen

Ammattitaitoinen hallitus tarkoittaa varmempaa päätöksentekoa, kasvua ja kannattavuutta. HHJ®-kurssit antavat käytännön työkaluja, case-harjoituksia ja verkostoja, jotka vahvistavat hallituksen roolia strategisena voimavarana. Kurssit sopivat hallitustyötä jo tekeville ja sitä harkitseville. Hallitustyön johtaminen ja kehittäminen vaativat monipuolista osaamista. Koulutusten aihealueita ovat mm. hyvä hallintotapa, hallituksen organisointi, strategiatyö sekä yrityksen talouden seuranta ja ohjaus.

HHJ® Puheenjohtaja ja Hallituksen sihteeri –kurssit

HHJ® Puheenjohtaja-kurssi antaa varmuutta hallituksen johtamiseen, ryhmadynamiikan hallintaan ja strategiseen päätöksentekoon. Toimiva hallitus tai johtoryhmä on jokaisen osakeyhtiön voimavara ja suunnannäyttäjä.

HHJ® Sihteeri-kurssi puolestaan tarjoaa käytännön työkaluja ja osaamista hallituksen sihteerin rooliin, jotta hallitustyö on sujuvaa ja vaikuttavaa.

HMJ® – Hyväksytty myyntijohtaja

HMJ®-kurssi tarjoaa modernit menetelmät myynnin johtamiseen, sparrausta ja ohjattua tukea strategian kehittämiseen. Saat konkreettisia työkaluja, verkostoja ja uusia näkökulmia, jotka auttavat kasvattamaan myyntiä. Kurssi sopii myyntijohtajille, yrittäjille ja liiketoimintavastuullisille, jotka haluavat haastaa itsensä ja organisaationsa kohti huippusuorituksia.

Tutustu kursseihin ja ota seuraava askel kasvuun

Kuopion alueen kauppakamarin koulutukset tarjoavat konkreettisia työkaluja hallitustyöhön, myynnin johtamiseen ja liiketoiminnan kehittämiseen. Löydät kaikki kurssit helposti Kauppakamarikaupasta tai voit olla suoraan yhteydessä Kuopion alueen kauppakamarin Tero Karttuseen, joka auttaa sinua valitsemaan juuri oikean koulutuksen organisaatiosi tarpeisiin. Investoi osaamiseesi, se on paras päätös tulevaisuuden menestykselle.

Tero Karttunen • 040 590 1579 • tero.karttunen@kuopiochamber.fi

