

3

2016

PERHEYRITYS

TEEMA:

UUSI
TYÖ



PERHEYRITYSFAKTA

Perheyritysten liiton jäsenyrityksistä 55 prosentilla on hallituksessaan perheen ulkopuolisia jäseniä. Suurista jäsenyrityksistä melkein 80 prosentissa on hallituksessa perheen ulkopuolinen jäsen.

FAMILY FIRMS – BOARD COMPOSITION AND NON-FAMILY MEMBERS,
PERHEYRITYSTEN LIITTO, TOUKOKUU 2016.

Puheenjohtajan HUOMIO!

Kilpailukyky sopimuksen piiriin saatiin lopulta yli 90 prosenttia palkansaajista, joten hallitus toteuttaa lupaamansa veronkevennykset täysimääräisinä. Sopimus on oikeasuuntainen ja luo hyvän pohjan jatkotoimille. Esimerkiksi paikallisessa sopimisessa ei nyt edetty lainkaan, sillä yrittäjäkentän edustajat eivät halunneet pakottaa työntekijöitä ja työnantajia järjestäytymään. Paikallisen sopimisen alistaminen työehtosopimuksille olisi johtanut tähän. Vaatimuksen taustalla oli todennäköisesti pelko yleissitovuuden murtumisesta.

Työn jakaminen yleistyy. XYZ-sukupolvia seuraava nuoriso ei välttämättä halua kiinnittyä yhteen työnantajaan, vaikka sellainen löytyisi. He haluavat myydä osaamistaan erilaisten verkkoalustojen välityksellä. Palkka keikkatyöstä tulee usein työn määrän ja tuloksen perusteella. Työehtosopimukset eivät tällaista työtä koske, sillä työntekijän ja työnantajan välille ei synny palkkasuhdetta. Yhteiskuntamme järjestelmät vain eivät ole valmiita tähän kehitykseen. Hyvinvointiyhteiskunnan rahoitusmekanismi natisee jo nyt. Verottaja taistelee yhä aktiivisemmin aloilla, joilla on paljon osa-aikaisia, jotka haluaisivat laskuttaa työpanoksestaan yrityksensä kautta.

Perinteisen työsuhteiden ulkopuolella työskentelee arviolta lähes 35 prosenttia suomalaisista. Määräaikaisia ja osa-aikaisia työsuhteita on noin 600 000, itsensä työllistäjiä noin 150 000 – 160 000. Myös henkilöstöpalveluyritysten rooli työn tarjoamisessa on kasvanut. Joukossa on varmasti työntekijöitä, jotka eivät ole löytäneet vakituista työtä, mutta myös niitä, jotka haluavat antaa työpanoksensa toisin. Mitä säännellympi toimiala on, sitä enemmän digitalisaation avulla etsitään mahdollisuuksia kiertää vanhentuneita normeja ja lakeja.

Aika muuttuu, ja toivottavasti me sen mukana.

HEIKKI KOVANEN
Kirjoittaja on Perheyritysten
liiton puheenjohtaja.



PERHEYRITYS 3/2016

6 **PERHE + YRITYS**
Opteam14 **MINISTERILTÄ**
Jari Lindström

16 Next Level

20 **KOLUMN**
Simo Valtti21 **ASIA**
CapMan22 **TEEMA**
Perustulo28 **SEURAAJAT**
Pia Heinänen30 **LYHYESTI**32 **KOHTAAMINEN**
Iiro Jussila ja Juho Makkonen36 **SYDÄMEN ASIA**
Sauvon Säilyke40 **VIERASNÄPPIS**
Saska Saarikoski42 **OSAAMINEN**
Esko KilpiJuho Makkonen.
s. 32Minna
Vanhala-
Harmanen.
s. 644 **ASIA**
Finnvera

46 Hyvä johtaminen

48 **TOIMITUSJOHTAJALTA**
Leena Mörttinen50 **TULOSSA**Pia
Heinänen.
s. 28Saurénin
perhe.
s. 36JOSPA
KOKEILLAAN
ENSIN

Tässä lehdessä pohdimme uutta työtä useista näkökulmista, mutta myös sitä, riittääkö uutta työtä kaikille ja mikä kannustaisi työhön. Perusturva vaatii päivittämistä.

Hallituksen perustulokokeilu on suomalaiskansalliseen tapaan ehditty ampua alas jo ennen kuin se on alkanutkaan. Otos, vain pitkäaikaistyöttömiä, on väärä. Samoin otoskoko, mukaan kokeiluun pääsee kaksituhatta 25–58-vuotiasta suomalaista. Tulokset on tuomittu laihoiksi.

Lehdessä Kelan yhteiskuntasuhteiden johtaja Olli Kangas kertoo, millaisia malleja asiantuntijat kokeiluun harkitsivat. Jos resursseille ei olisi ollut mitään rajoitteita, kokeilu näyttäisi kankaan mukaan toisenlaiselta. Mukana olisi ollut useita erilaisia etuus- ja verotustasoja ja tuhansia ihmisiä. Se olisi toteutettu valtakunnallisesti ja paikallisesti. Paikallisissa kokeilussa olisi voitu selvittää, onko perustulolla verkostovaikutusta eli ryhtyisivätkö ihmiset toimimaan eri tavoin suhteessa toisiinsa, jos kaikilla olisi perustulo. Ennakkoluuloisuus perustulokokeilua kohtaan on siis perusteltua.

Eikä meistä kukaan ole vapaa ennakkoluuloista muunkaan uuden suhteen. Kahlitseviksi ennakkoluulot muuttuvat, jos emme ole valmiita antamaan itsellemme edes tilaisuutta niiden muuttamiseen. Moni yritys esimerkiksi empii maahanmuuttajien työllistämistä, jos nämä eivät osaa suomea. Perheyrittäjä Opteam kannustaa ylittämään ennakkoluulot: Töissähän muualta tulleet parhaiten suomea oppivat.

Kokeiluissa ja uusissa toimintatavoissa asuu mahdollisuus.

KIRSI HÖLTTÄ
Päätoimittaja

Arvokasta työtä

Maahanmuuttajat tekevät töitä aloilla, joille on vaikea saada suomalaisia. Ulkomailta myös rekrytoidaan osaajia helpottamaan työvoimapulaa. Perheyritys Opteam on linkki muualta tulleiden ja asiakasyritysten välillä.

Francis Dantes koulutettiin kotimaassaan Filippiineillä leikkaussalihoitajaksi. Suomessa hän on opiskellut lähihoitajaksi ja sairaanhoitajaksi. Dantes kehuu esimiestään, joka rohkaisi alusta alkaen käyttämään töissä suomea. Nyt kieli sujuu.



Irakilainen Ameer Hashoos Hami tuli Suomeen turvapaikanhakijana lokakuussa 2015. Aiemmin muiden muassa räätälinä ja parturina työskennellyt mies aloitti juuri Sodexolla Helsingissä.

Ensimmäisenä talvena Suomessa **Francis Dantes** ei tutustunut oikein kehenkään tai mihinkään. Hän sahasi työn ja kodin väliä. Oli pimeää ja kylmä. Työssä hoivakodissa ahdisti, kun puhelin soi tai potilaiden omaiset halusivat keskustella. Oikeita sanoja suomeksi ei tahtonut löytyä.

Tänään Dantes, 27, kertoo alkukankeuksista eloisasti ja sujuvasti. Hän saapui Suomeen neljä vuotta sitten 18 filippiiniläisen ryhmässä.

Dantes on työskennellyt Attendon Laaksoalahden hoivakodissa Espoossa. Nyt hän tekee töitä B. Braunin dialyysiyksikössä Helsingissä.

Filippiineillä Dantes oli kouluttautunut leikkaussalihoitajaksi. Kotimaahan jääminen ei ollut vaihtoehto, sillä sairaanhoitajan palkka on Filippiineillä noin 200 euroa kuussa.

Dantes ei empinyt, kun perheyrittäjä Opteam etsi Suomeen osaavaa työvoimaa.

- Nyt minulla on koko ajan työpuhelin taskussa, ja olen ollut osaston vastaavana. Keskustelen omaisten ja lääkäreiden kanssa. Pelko on lähtenyt kokonaan pois, Dantes sanoo.

Mika Eskolan perheen omistama Opteam on tuonut lähihoitajia ja sairaanhoitajia Filippiineiltä muun muassa hoi-

vayritys Esperin tarpeisiin jo vuodesta 2009. S-ryhmälle Opteam on rekrytoinut Filippiineiltä lähes sata kokkia.

Henkilöstövuokrauksesta toistaiseksi ehkä parhaiten tunnetulla Opteamilla on toimistot myös Puolassa ja Slovakiassa.

Opteamia on vuodesta 2011 luotsan-

nut perheen ulkopuolinen toimitusjohtaja **Minna Vanhala-Harmanen**. Yrityksessä hän on ollut mukana jo kymmenisen vuotta.

VANHALA-HARMANEN kehottaa yrityksiä miettimään henkilöstösuunnitelmiaan. Jos yritys on kasvuhakuinen ja tietää tarvitse-

OPTEAM

- Vuonna 1999 perustettu perheyrittäjä, jonka pääomistaja on Mika Eskolan perhe. Eskola on nykyisin TPS Turku Oy:n toimitusjohtaja.
- Opteam-ketjulla on Suomessa yli 30 toimistoa. Toimipaikoista puolet on Opteam Yhtiöiden ja puolet Opteam-yrittäjien omistuksessa. Franchising-yrittäjiä on 9.
- Liikevaihto vuonna 2015 oli 85,4 miljoonaa euroa.
- Opteam tunnettiin pitkään henkilöstövuokrausyrityksenä. Yritys on tehnyt vuosia töitä asiantuntijapuolen kasvattamiseksi. Nykyisin sen palveluihin kuuluu valmennusta, työhyvinvointia, sopeuttamisratkaisuja ja uudelleensijoittamispalveluita. Opteam on ostanut psykologitalo Crescon ja tuottaa myös henkilöarviointeja.

vansa uutta työvoimaa lähitulevaisuudessa, sen täytyy tiedostaa, onko työvoimaa saatavilla sen toimialalla, ja sijaitseeko yritys paikkakunnalla, jonne suomalaiset osaajat ovat valmiita muuttamaan. Jos ei, ulkomaalaisten työntekijöiden rekrytoiminen on toimiva vaihtoehto.

- On yrityksiä jotka osaavat ja ymmärtävät rekrytoida ulkomaalaistaustaisia henkilöitä tilanteissa, joissa he tarvitsevat osaajia ja etsivät parhaita mahdollisia työntekijöitä, Vanhala-Harmanen toteaa.

Esimerkiksi metallialalla on huutava pula osaajista. Minna Vanhala-Harmanen arvoi, että suomalaisten suhtautuminen työhön on muuttunut. Työn perässä ei enää olla valmiita muuttamaan. Kyse ei ole vain asuntojen hinnoista: Itä-Suomesta ei muuteta Länsi-Suomeen, eikä toisinpäin.

- Jos sinulla on metallipaja vaikkapa Kaavilla, sinne ei saa suomalaista metallimiestä muuttamaan. Yrityksen on joko muutettava muualle tai sopeutettava toimintaansa niin, ettei uutta osaajaa tarvita, Vanhala-Harmanen sanoo.

Metallialan osaajia rekrytoidaan Keski-Euroopasta. Vanhala-Harmanen mukaan Opteam tekee kaikkensa, jotta asiakasyritykset saavat tarvitsemaansa työvoimaa.

- Meidän mielestämme kaikki työ, mitä täällä on tarjolla, kannattaa teettää. Se kerryttää verotuloja ja parantaa palveluita. Me lähemme vaikka merta edemmäs kalaan hakemaan tekijöitä.

Keski-Euroopasta tulevat metallialan osaajat viiptyvät Suomessa pääosin kahdesta kolmeen vuoteen. Vanhala-Harmanen mukaan se antaa yrityksille lisäaikaa etsiä pysyvää suomalaista työvoimaa tai käynnistää koulutusohjelmia, joilla paikkakunnan omien osaajien saaminen varmistetaan tulevaisuudessa.

Opteam on esimerkiksi aloittanut nyt Metallimestarit-hankkeen, jolla pyritään helpottamaan työvoimapulaa kouluttamalla suomalaisia alalle.

ITÄEUROOPPALAISISTA metallimiehistä vain kymmenisen prosenttia jää Suomeen pysyvästi. Sen sijaan filippiiniläisistä vain kymmenen prosenttia palaa kotimaahansa.

Myös Francis Dantes on tullut jäädäkseen. Ennen Suomeen tuloa hän kävi viiden kuukauden kielikurssin. Suomessa hän on jatkanut kieliopintoja ja kouluttautunut ensin lähihoitajaksi, sitten sairaanhoitajaksi.





Opteamissa työskentelevä Precilia Tekasala on asunut Suomessa kuusivuotiaasta. – Kouluun mennessäni puhuin suomea venäläisellä aksentilla, koska naapurustossamme asui paljon Venäjältä muuttaneita, Tekasala nauraa.

Alussa Dantesin tukena töissä oli ohjaaja, joka liikkui hänen kanssaan koko ajan.

Dantes kertoo, että Opteam oli tulokkaiden kanssa myös arjessa. Apua sai niin pankkitilin avaamiseen kuin siihen, mistä löytää aasialaisia elintarvikkeita myyvät kaupat.

Samaan aikaan maahan tulleista filippiiniläisistä on hitsautunut tiivis yhteisö, Dantesin toinen perhe. He tapaavat säännöllisesti, vaihtavat kuulumisia omassa Facebook-ryhmässä ja juhliivat syntymäpäivät yhdessä. Rinki auttaa myös silloin, kun on vaikeaa.

–Kun isäni sairastui syöpään kaksi vuotta sitten, jotkut ystäväni jopa nukkuivat luonani varmistaakseen, että pärjään, Dantes kertoo.

Nyt Dantesin vanhemmat ovat Suomessa tutustumassa poikansa uuteen kotimaahan. Francis Dantes myöntää, että joskus on ikävää olla toisella puolella maapalloa kuin muu perhe.

Opteam on aktiivisesti auttanut Filippiineiltä rekrytoitujen puolisoita löytämään töitä Suomesta. Minna Vanhala-Harmanen muistuttaa, että perheellä on iso merkitys sopeutumisessa.

OPTEAM on tärkeä väylä työhön myös Suomessa jo asuville maahanmuuttajille.

Yrityksen palkkalistoilla on tällä haavaa noin 11 000 työntekijää. Heistä 10 prosenttia on maahanmuuttajia.

Vaikka maahanmuuttajien työttömyys on viime vuosina laskenut, silti ulkomaan kansalaisten työttömyysaste on hieman yli kaksinkertainen Suomen kansalaisiin verrattuna.

Vanhala-Harmanen kertoo, että maahanmuuttajat työllistyvät erityisesti aloille, joille on vaikea saada suomalaista työvoimaa.

Esimerkiksi astioiden tiskaajiksi on Vanhala-Harmanen mukaan hankala saada rekrytoituksi kantaväestöä. Hän arvioi, että osa vanhemmista istuttaa lapsiinsa ajatuksen töistä, joihin ei kannata hakeutua.

– Esimerkiksi ravintolassa astioiden peseminen ei ole yhtään huonommin palkat-

tua kuin kaupan kassatyö. Päinvastoin, tuntipalkka on parempi. Siitä huolimatta ainakaan pääkaupunkiseudulla työhön ei hae kantasuomalaisia.

– Sitä en ymmärrä, että samat ihmiset, jotka puhuvat paskaduuneista, vastustavat maahanmuuttoa. Jonkunhan ne duunit on

tehtävä. Astiat on tiskattava ja toimistot siivottava, Vanhala-Harmanen napauttaa.

Opteamin asiakkailtaan saaman palautteen perusteella maahanmuuttajat ovat tuoneet mukanaan ammattilypeyttä: Työllä on heille iso arvo. Joissakin tapauksissa niin suuri, että sairastunut työntekijä on lähettänyt jonkun toisen hoitamaan työvuoronsa.

– He ovat olleet huolissaan siitä, että työ

”Jos saamme Puolasta hitsaajan, hän osaa hitsata.”

jää tekemättä. Olemme joutunut selittämään, että serkkua ei silti tarvitse lähettää paikalle, Vanhala-Harmanen naurahtaa.

Tänä syksynä Opteamin kautta työelämään ovat päässeet kiinni myös ensimmäiset oleskeluluvan saaneet turvapaikanhakijat. Kymmenen hengen pilottiryhmä on kesän aikana suorittanut hygieniapassit ja opetellut tiskikoneen käyttöä. Nyt osa porukasta on jo töissä.

KIELIMUURI. Siihen moni maahanmuuttaja törmää, vaikka hakisi työtä, jossa kielitaidolla ei pitäisi olla suurta merkitystä.

Opteamin palkkalistoille pääsee, jos osaa sen verran suomea, että ymmärtää työmaäräykset. Pääkaupunkiseudulla sekään ei ole välttämätöntä, englannilla pärjää useissa työpaikoissa.

Vanhala-Harmanen arvostelee työntekijöille palvelusektorilla asetettuja kielitaitovaatimuksia joskus epärealistisen tiukoiksi.

– Hyvä esimerkki oikein mitoitetuista kielitaitovaatimuksista ovat metallimiehet. Jos saamme Puolasta hitsaajan, hän osaa hitsata.

TYÖN VÄLITTÄJÄ LÖYSI YKSIN YRITTÄJÄT

Opteam teki tänä kesänä uuden aluevaltauksen. Opteam Luova syntyi heinäkuussa, kun Opteam osti **Elina Yrjölältä** Journalistikoneyrityksen. Opteam Luova välittää nyt vuokratyön lisäksi yrittäjäpohjaista työtä: yksin yrittäjiä, freelancereita ja toiminimiä.

Toimitusjohtaja **Minna Vanhala-Harmanen** muistuttaa, että vaikka mediatiloilla on mennyt viime vuosina huonosti, viestinnällä on edelleen suuri merkitys. Jotta saa viestinsä läpi pirstaloituvalla mediakentällä, vaaditaan ammattitaitoisia työntekijöitä.

UUDET ILMIÖT vaativat medialta erityistä ketteryyttä. Tänä ei tiedetä, millaista osaamista tarvitaan huomenna.

Opteam seuraa jatkuvasti työelämän muutosta. Vanhala-Harmanen mukaan havainto on, että kohdissa, joissa toimialalle tulee valtava murros, työ muuttuu aiempaa epävarmemmaksi. Näihin saumakohtiin Opteam hakee ratkaisuja.

OPTEAM myy asiakkaalle työntekijän palkkaamisen helppoutta, Vanhala-Harmanen tiivistää.

Hän sanoo, että kun viestinnän ostajakenttä levenee, on tärkeää, että työntekijät ovat tarjolla. Asiakkailta ei ole aikaa etsiä ammattitaitoisia työntekijöitä googlaamalla tai muilta kyselemällä. Opteam hakee asiakkaan asettamien kriteerien mukaan kolme vaihtoehtoa, joista asiakas voi valintansa tehdä.

VANHALA-HARMANEN muistuttaa, että työn välittäjän rooli on parantaa työelämää myös työntekijöiden näkökulmasta. Seuraavan työtilaisuuden etsiminen on yksin yrittäjälle päänvaiva. Vanhala-Harmanen kysyy, mikä on työntekijän keskeinen rooli: työn tekeminen vai sen hakeminen.

– Meidän mielestämme se on työn tekeminen.

Riittää, että hän osaa sen verran englantia, että ymmärtää, mitä pitää hitsata, Vanhala-Harmanen sanoo.

Hänestä on ihmeellistä, että Suomessa jo asuvien maahanmuuttajien osalta ei nähdä sitä, että vaikka kielitaito nyt olisi puutteellinen, se kehittyy. Vanhala-Harmanen huomauttaa, ettei kukaan opi kieltä vain kirjoja lukemalla. Parhaiten sanasto karttuu työssä.

Osasy maahanmuuttajien puutteelliseen suomen kielen taitoon on Vanhala-Harmanen mielestä suomalaisten hyvä englannin kielen taito.

Suomalaiset syyllistyvät siihen, että ulkomaalaisen kanssa aletaan heti puhua englantia. Se vie maahanmuuttajilta mahdollisuuden harjoitella suomea.

OPTEAMISSA HR assistenttina työskentelevälle **Precilia Tekasalalle**, 26, ulkomaalaisesta ei koskaan ole ollut ongelma työhaussa. Hän on ollut töissä muiden muassa Hesburgerissa, kaupassa, kielenkääntäjänä ja lentokentän turvatarkastuksessa.

Ulkomailtakin työkokemusta hankki-

nut kansainvälinen nainen vakinaistettiin Opteamiin vuosi sitten keväällä.

Angolassa syntynyt ja Kongon demokraattisessa tasavallassa lapsuutensa viettänyt Tekasala tuli veljensä kanssa Suomeen jo kuusivuotiaana, vuonna 1997. Perheen isälle Suomi oli tuttu maa jo entuudestaan.

Tekasala oppi suomen naapuruston lapsilta ja koulussa. Tekasalan isän tilanne oli toinen.

- Muistan, kun tulimme Suomeen. Isäni teki kolmessa eri paikassa töitä tiskaajana. Oli todella hienoa, että hän sai tilaisuuden tehdä töitä, vaikka ei puhunut suomea.

- Arvostan Opteamin kaltaisissa yrityksissä juuri sitä, että ne antavat sellaisillekin ihmisille mahdollisuuden työhön, joilla ei muuten olisi mahdollisuuksia, Tekasala sanoo.

Minna Vanhala-Harmanen toivoo, että myös turvapaikanhakijoiden tilannetta helpotettaisiin niin, että turvapaikanhakija voisi suorittaa esimerkiksi hygieniapassin omalla äidinkielellään. Englanniksi termit ovat monille täysin vieraita.

Vanhala-Harmanen muistuttaa, ettei

muualta tulleiden työllistyminen ole pois suomalaisilta. Jos työpaikat ja tekijät eivät kohtaa, hänestä oikea ratkaisu ei ole se, että mitään ei tehdä.

- Tottakai olen sitä mieltä, että Suomessa jo oleville täytyy saada töitä ensin. Työ on keskeinen itsetunnon ja hyvän elämän väline. Mitään työtä ei pitäisi jättää silti teettämättä.

- Ei ulkomaalaista kokkia kannata jättää palkkaamatta siksi, että Imatralla metallimies on töitä vailla. ☺

Opteamin toimitusjohtaja Minna Vanhala-Harmanen muistuttaa, etteivät muualta tulleiden työpaikat ole pois suomalaisilta.

Näin Opteam sen tekee

- Opteam rekrytoi ulkomaalaisia aina tarve- tai tilausperusteisesti.
- Rekrytointeja varten yrityksellä on Puolassa ja Slovakiassa oma toimisto. Filippiineillä Opteamilla on maan lainsäädännön edellyttämä viranomaissertifioitu kumppani.
- Asiakasyritys määrittää kriteerit, joiden perusteella työntekijöitä rekrytoidaan. Tapauskohtaisesti Opteam yhdistää mukaan kriteerejä, jotka ovat olennaisia kyseisen alan rekrytoinnin onnistumisen ja menestyksensä suomenalaisten työuran takaamiseksi. Motivaatiotekijöiden selvittäminen on tärkeää jokaisessa rekrytoinnissa.
- Rekrytointiprosessi kestää keskimäärin kuukauden, lyhimmillään pari viikkoa. Joillakin aloilla eurooppalainen kilpailu erityisosaajista voi pitkittää prosessia, kuten Suomessakin. Samoin työelämässä olevien siirtyminen Suomeen voi kestää irtisanomisajan ja käytännön järjestelyjen vuoksi.
- Opteam kouluttaa tulijat pääsääntöisesti itse.
- Yritys ostaa jonkin verran esimerkiksi viranomaisvaatimukset täyttäviä ammattitaitotestauksia.
- Hoiva- ja hoitohenkilöstölle on lähtömaassa pitkä, vaativa kielikoulutus.
- Opteamin kansainvälisen rekrytoinnin konseptiin kuuluu aina työelämä- ja kulttuurivalmennus, joka on suunniteltu alakohtaisesti. Sitä antavat Opteamin omat valmentajat, ja valmennus tapahtuu joko kokonaan tai osittain ennen Suomeen tuloa.
- Varsinaisen perehdytyksen työhön antavat suomalaiset työnantajat.
- Vuodesta 2009 Opteam on rekrytoinut Suomeen yli 220 työntekijää Filippiineiltä.
- Keski-Euroopasta yritys on tehnyt kymmenessä vuodessa yli 2000 rekrytointia.





JARI LINDSTRÖM (ps.)
Työ- ja oikeusministeri

Maahanmuuttajien osaaminen yritysten käyttöön

Onnistuessaan työperäisellä maahanmuutolla voidaan vastata yritysten tarpeisiin ja synnyttää uutta liiketoimintaa siten, että kaikki voittavat. Selvitysten mukaan yritykset painottavat rekrytoinnissaan tarvitsemaansa osaamista enemmän kuin hakijan maahanmuuttajataustaa.

Kielitaito ja kulttuuri koetaan yrityksissä verrattain pieniksi kynnyksiksi rekrytoinnille.

Teollisuuteen on rekrytoitu maahanmuuttajia useammin kuin muille toimialoille. Myös varsinkin kasvuhakuisissa yrityksissä maahanmuuttajia rekrytoineiden osuus on korkea.

Maahanmuuttajat tuovat mukanaan osaamisensa, verkostonsa ja kielitaitonsa. Heidän osaamistaan kannattaa hyödyntää yritysten kansainvälistymisessä.

Myös ministeriössämme luodaan toimintamalleja, joilla maahanmuuttajien osaaminen valjastetaan tukemaan yritystemme kasvua ja kansainvälistymistä. Meidän on avattava vielä enemmän ammatillisia kohtaamisen ja verkostoutumisen paikkoja.

Uskomme myös, että maahanmuuttajien yrittäjyyspotentiaalia kannattaa hyödyntää. Yrittäjyydestä kerrotaan TE-toimistossa, mutta myös mentorointia, yrityskehittämö- ja start-up-toimintaa hyödynnetään.

VIIMEISEN vuoden aikana painopiste on ollut pakolaiskriisissä. Työperäinen maahanmuutto, josta edellä puhuin, on jäänyt ymmärrettäväs-

ti vähemmälle. Turvapaikanhakijakriisissä on piillyt suuria riskejä, ja näistä lähtömaista tulleiden kotouttamisessa on ollut perinteisesti vaikeuksia. Monien ammattitaito ja osaamistusta on Suomen olosuhteisiin puutteellista. Yritämme kuitenkin soveltaa tähänkin osin samoja reseptejä. Osalla oleskeluluvan saaneista on paljonkin draivia. Mitä suuremmalla joukolla, sitä parempi. Yritämme kannustaa kaikkia omille jaloilleen, selviämään omin avuin ja välttämään "hyysäystä". Vaikka on oikeuksia, on myös velvoitteita.

OSAAMISEN tunnistaminen on avain sopivalle koulutuspolulle ohjautumiseen ja nopeampaan työllistymiseen. Hallitus on sopinut koko joukosta toimenpiteitä koulutus- ja työllistymiskojen nopeuttamiseksi. Jatkossa kotoutumiskoulutus vastaa paremmin työnantajien rekrytointitarpeisiin ja osaamisen täydentämiseen. Kieli- ja muu kotoutumiskoulutus yhdistetään paljon nykyistä joustavammin ammatilliseen koulutukseen ja työssä oppimiseen.

SAMALLA siirtymistä kotoutumiskoulutuksesta koulutukseen helpotetaan ja mahdollisuuksia suorittaa näyttötutkintoja laajennetaan. Tarvitsemme myös yrittäjyyttä tukevaa kotokoulutusta ja väyliä korkeasti koulutettujen maahanmuuttajien työllistymiseksi omille aloilleen. Tätä kaikkea on hyvä rakentaa yhdessä kumppanuusverkoston kanssa.

Jäsenyritykset voivat OSTAA ILMOITUSTILAA



Neljäsosasisivun ilmoitus	650 € + alv.
Puolen sivun ilmoitus	1000 € + alv.
Koko sivun ilmoitus	2000 € + alv.

Lisätietoja:
jasenpalvelu@perheiritys.fi

IIVARI MONONEN

Vuonna 1952 perustetun perheyrityksen kotipaikka on Joensuu. Monosen suvun omistaman yrityksen toimiala on teollisuus ja liikevaihto 58,9 miljoonaa euroa. Mononen työllistää 181 henkilöä.

ANTTI-TEOLLISUUS

Isotalon suvun omistaman Antti-Teollisuuden kotipaikka on Kanunki. Teollisuuden alalla toimivan yrityksen liikevaihto on 19 miljoonaa euroa. Vuonna 1952 perustettu yritys työllistää 130 henkilöä.

LAUKAMO-TEOLLISUUS OY

Laukamon suvun omistama yritys toimii teollisuuden alalla. Sen liikevaihto on 17 miljoonaa euroa ja henkilöstö 140 ihmistä. Vuonna 1952 perustetun perheyrityksen kotipaikka on Somero.

Ei meitä suotta suositella!

Fennia on jo neljättä vuotta peräkkäin yritysasiakkaiden **eniten suosittelema vakuutusyhtiö***.
*EPSI Rating 2015.

Elo on Suomen **suosituin työeläkeyhtiö**. Suomalaisista yrityksistä joka kolmas ja yrittäjistä yli 40 % hoitaa työeläkevakuutuksensa Elossa. Elo on Fennian pääyhteistyökumppani työeläkevakuuttamisessa. Elon palvelut saat Fennian konttoreista.

Testaa sinäkin palvelumme ja ota yhteyttä, soita 010 503 8818 (ma-pe klo 8-17).
Tervetuloa tyytyväisten asiakkaidemme joukkoon!





Next Level -työryhmä, eli Pekka Suominen, Johanna Hamro-Drotz, Ville Mäkinen, Vera Backström, Ville Haaslahti ja Sari Hyökyvaara. Kuvasta puuttuu Sofia Aminoff.

PL:n uusi Next Level -toiminta yhdistää vastuunkantajat

Yksi Perheyritysten liiton suosituimmista toimintamuodoista on ollut jatkajapolvelle suunnattu Next-toiminta. Nyt PL on ottamassa uutta askelta, jossa samanlainen verkosto luodaan erityisesti niille jatkajille, jotka toimivat vastuutehtävissä omissa perheyrityksissään.

MUKAAN
NEXT LEVEL
-TOIMINTAAN:
<https://my.surveypal.com/nextlevel>

Next-toiminnan tavoitteena on ollut kerätä yhteen perheyritysten jatkajia riippumatta siitä, millaisessa roolissa nämä perheyrityksessään toimivat. Kun joukko on ollut iso ja moninainen, on milteipä joka tilanteeseen löytynyt keskustelukumppani jakamaan iloa ja murheita. Yhdistäviä tekijöitä ovat perheyrityksen lisäksi olleet muun muassa elämänvaihe, opiskelu tai työuran ensimmäiset vuodet, ja valmistautuminen kasvavaan vastuuseen.

- Vuosien kuluessa olemme aika ajoon saaneet kokeneemilta nexteilä toiveita toiminnasta, joka pitäisi Next-verkoston yhdessä myös siinä vaiheessa, kun vastuu on tullut omalle kontolle ja vertaiskeskusteluissa korostuvat yrityksen tai omistajuuden kehittäminen. Jotta liiton strategiaan kirjattu tavoite houkuttelevimmasta omistajien kohtaustapaikasta toteutuu, päätimme vastata näihin toiveisiin, kertoo PL:n jäsenpalveluvastaava **Mikko Pellinen**.

PL:n hallitus nimitti vuoden alussa työryhmän valmistelemaan uutta toimintamuotoa. Työryhmää vetää **Pekka Suominen**

Raute Oyj:stä. Ensi töikseen työryhmä sai pohdittavakseen, millä nimellä uutta toimintaa ryhdytään tuottamaan.

- Ehdotuksina oli lukuisia joukko vaihtoehtoja. Työryhmä tykästyi eniten nimeen Next Level, sillä siinä yhdistyvät Nextin positiiviset mielikuvat sekä tahtotila kasvusta ja kehityksestä, niin henkilökohtaisella kuin yrityksen tasolla, Suominen kuva.

KOHDERYHMÄÄ pohdittaessa vastuunkantaminen eri muodoissa nousi nopeasti yhteiseksi nimittäjäksi.

- Määrittelimme kohderyhmään kuuluviksi noin 35-55-vuotiaat jäsenet, jotka toimivat omassa perheyrityksessään operatiivisessa vastuuroolissa, hallituksessa liiketoimintayhtiössä tai perheen luottamuselimissä. Vastuuasema voi olla tuore tai jo jonkin aikaa kestänyt – yhdistävä tekijä on halu jakaa kokemuksia ja oppia toisilta. Osa kohderyhmästä on ollut Next-toiminnan piirissä nyt tai aiemmin, osa ei välttämättä milloinkaan, Suominen sanoo.

Työryhmän ajatus on, että toiminnassa

Opiskelu

Oman roolin pohtiminen

NEXT

Työpaikka

Vastuun ottaminen

Vastuurooli perheyriyksessä

NEXT LEVEL

Työuran ensimmäiset vvuodet

SPV-suunnittelu

Explorers
Custodians

Senior Leader
Governor

New Leaderit
Now Leaderit

NEXT

- Nextien agendalla on oman roolin löytäminen ja siihen kasvu
- Opiskelu, työuran alkuvaihe

NEXT LEVEL

- Operatiivinen vastuu tai hallitusvastuu
- Fokus yrityksessä ja siinä, millaiseksi haluaa yritystä kehittää
- Kokeneet johtajat ja omistajat
- Kantanut vastuuta yrityksen kehittämisestä jo pidemmän aikaa
- Fokuksessa yrityksen jatkuvuus oman aktiiviuran jälkeen: sukupolvenvaihdos suunnitteilla, käynnissä tai toteutettu

käsiteltäviä teemoja voivat olla esimerkiksi liiketoiminnan kehittäminen, henkinen kasvu, muutokset ja niiden läpivienti, hallitustyö sekä perhesuhteet ja yrityksen toimintakyky.

NEXT Level -tapahtumien kesto pidetään pääsääntöisesti tiiviimpänä kuin Next-tapahtumien – kohderyhmän aikataulupaineet tiedostaen.

Työryhmän jäsen, aiemmin Next-työryhmää vuosina 2012–2015 vetänyt **Vera Backströmin** painottaa myös vertaistoimintaa, jolla on hänen mukaansa vahva tilaus myös Nextin jälkeen.

- Next-toiminnan parasta antia on ollut nähdä, miten valtava voima kohtaamisilla, jakamisella ja verkostoitumisella on. Uskon, että tarjoamalla oman foorumin myös ”ruuhkavuotisille”, voimme keskustella aiempaa syvällisemmin teemoista, joiden käsittelyyn ei välttämättä aika riitä liiton muissa tilaisuuksissa, Backström painottaa.

Backström toivoo myös, että toimin-

nan löytäisivät uudet jäsenet sekä aiemmin Nextissä vaikuttaneet jäsenet.

- Tavoitteenamme on houkuttaa jäseniä, jotka ovat aikaisemmin olleet aktiivisia Nextissä tai liiton muussa toiminnassa, mutta sittemmin jääneet pois joko aikataulupaineista johtuen tai Next-toiminnan nuorentuessa. Yhtä lailla toivomme, että toiminnan löytäisivät ne uudet jäsenet, jotka eivät samaistu Nextiin, mutta jotka kuitenkin haluaisivat ympärilleen vahvan vertaisverkoston.

Mikko Pellisen mukaan tarve uudelle verkostolle ei koske yksin PL:n jäseniä.

- Myös maailmanjärjestömme FBN on tunnistanut saman tarpeen. Aiomme työskennellä tiiviisti heidän kanssaan, jotta meiltä tai muualta saadut opit koituvat koko maailmanlaajuisen verkoston hyödyksi. Meidän tavoitteenamme on luoda jäsenlähtöisiä toimintamuotoja, jotka innostavat ja opettavat.

UUDISTUS on otettu vastaan innokkaasti ja Next Level Facebook-ryhmä keräsi nopeasti satakunta jäsentä. Mikko Pellinen on kuulut myös muutaman huolen uudistukseen liittyen. Muutama on jopa kysynyt, ollaanko Next-ryhmää hajottamassa ja jakamassa kah-tia. PL:n näkemys on, että Next ja Next Level täydentävät toisiaan.

- Ymmärrän huolen. Meistä kyse on ennen kaikkea mahdollisuuksien lisäämisestä. Uusi toimintamuoto on Next-toiminnalle luonteva jatko, joka aiemmin on puuttunut. Voi olla, että molemmissa verkostoissa osa toiminnasta kohdistuu selkeästi omaan segmenttiin ja osa taas on avoinna molemmille. Näkemystä puoltaa esimerkiksi se, että joidenkin teemojen esille ottamista saattaa hankaloittaa oman lapsen tai vanhemman läsnäolo. Sen, millaisiksi käytännöt muodostuvat ratkaisevat jäsenten toiveet ja heiltä tullut palaute, Pellinen korostaa.


Next Level -toiminta käynnistyi kesäkuussa Turussa.

TS-yhtymän isännöimässä tapahtumassa tutustuttiin median murrokseen sekä omistajien että toimituksen näkökulmasta. Vierailun jälkeen ilta jatkui risteilyllä Airistolle. Mukana oli 30 jäsentä, ja vastaanotto oli hyvin innostunutta.

- Olimme erityisen tyytyväisiä siihen, että tapahtuma kiinnosti paitsi Next-toiminnassa mukana olleita uusia vastuunkantajia myös niitä, jotka ovat olleet vuosia poissa Next-toiminnan piiristä, Pekka Suominen iloitsee.

SYKSYLLE suunnitteilla on Next Level Trends -tapahtuma Noormarkussa ja Afterwork-keskustelu kasvusta ja riskistä.

Suominen kannustaa toiminnasta kiinnostuneita ilmoittamaan itsestään.

- Jotta saamme viestintämme piiriin kaikki halukkaat, loimme verkkoon minikyselyn. Toivomme, että kaikki kiinnostuneet käyvät täyttämässä sen. Samalla lomakkeella voi lähettää työryhmällä toiveita käsiteltävistä teemoista. 

Tunnistitko
itsesi tästä
jutusta?
Liity mukaan
PL Next Level
-Facebook-
ryhmään!

TUPLA- VEROTTAJA



Meillä Suomessa on jotain melkein uniikkia, jota ei kilpailijamaillamme ole. Meillä on tuplaverottaja!

Verohallinto kerää kansalaisilta ja yrittäjiltä verot. Sen tehtävä on neutraalisti tulkita verolakeja ja päätyä niin sanotusti oikeaan lopputulokseen. Verottajan tehtävä ei ole vetää kotiinpäin eli kohti valtion ja kuntien kukkaroa.

Kotiinpäinvedon hoitaa veronsaajien oikeudenvontayksikkö eli kavereiden kesken vova. Vova valvoo veronsaajien oikeutta verotuksessa ja sitä koskevassa muutoksenhaussa. Veronsaajia ovat muiden muassa valtio, kunnat ja seurakunnat.

Vova osa Verohallintoa, mutta oikeudenpuolustustehtävässään se on Verohallinnosta riippumaton. Jos verottaja ei ole verottanut tarpeeksi ankarasti, vova voi nokittaa ja vaatia kovempia veroja. Vovan palveluksessa on noin 40 virkamiestä.

Julkisuudessa on kirjoitettu erilaisista kansainväliseen verotukseen liittyvistä veroriidoista. Niissä vova on roolinsa mukaisesti aktiivinen osapuoli.

Perheyriyksillä on paljon veroasioita, joista ei puhuta julkisuudessa, mutta joissa vova on yhtä reipasotteinen. Esimerkkeinä ovat sukupolvenvaihdokset ja erilaiset liiketointatarpeiden ohjaamat perheyriyksen omistus- ja rakennejärjestelyt.

Perheyriytys valmistelelee sukupolvenvaihdosta pitkään ja huolella. Kyseessä on usein yksi yrityksen elinkaaren tärkeimmistä asioista, joka – luonteensa mukaisesti – tapahtuu vain kerran sukupolvessa. Niinpä yritys ja sen omistajat haluavat varmistua veroseuraamuksista ennalta ja pyytävät verottajalta ennakkoratkaisun. Olivat verot sitten suuret tai pienet, yritys ja omistajat voivat ennakkoratkaisun pohjalta laskea, paljonko yrityksen varoja pitää allokoida verojen maksuun tulevina vuosina.

Vovalla on 30 päivää aikaa valittaa päätöksestä. Verottaja – ei kun siis Verohallintoon kuuluva, mutta oikeudenpuolustustehtävässään Verohallinnosta riippumaton vova – saa arvioida asian uudestaan ja olla toista mieltä. Kun vova valittaa, verottajan päätös ei tule verottajaa sitovaksi eikä verokohtelusta ole varmuutta. Muutoksenhakuprosessi jatkuu usein vähintään vuoden ja helposti kolmekin vuotta, jos joudutaan korkeimpaan hallinto-oikeuteen asti. Pahimmillaan sukupolvenvaihdos viivästyy pitkäksi aikaa.

Ruotsissakin on ”vova”. Allmänt ombud. Julkinen asiamies. Yksi ihminen. Meillä on neljäkymmentä. Ombudsmanin tehtävä on hakea muutosta ennakkopäätösarvoltaan erityisen mielenkiintoisiin asioihin. Niitä ei ole montaa vuodessa. Muualla Euroopassa vastaavaa instanssia ei EK:n tekemän selvityksen mukaan ole.

Viime vuosina vovan aktiivisuus on lisääntynyt. Myös verottajan ote on kiristynyt. Sukupolvenvaihdoksen verotuksessa vallinneet, vakiintuneessa verotuskäytännössä hyväksytyt linjat kyseenalaistetaan herkästi. Se heikentää verotuksen ennakoitavuutta merkittävästi.

Sipilän hallituksen ohjelmassa verotuksen kärkitavoitteisiin on listattu: ”Verotusmenettelyt ovat asiakaslähtöisiä ottaen huomioon verotuksen johdonmukaisuuden, ennakoitavuuden ja oikeusvarmuuden sekä tietojen saannin.”

Mielestäni kuluvalle vaalikaudella pitäisi arvioida, onko vovalle tarvetta.

SIMO VALTTI
Kirjoittaja on Perheyriyksen liiton
veroasiantuntija.

Tapetaan spämmi

Olen nuorimies Helsingistä ja aina, kun saan mainoksen edullisista eläkeasunnoista, tyylikkäästä äitiysvaatteista tai laadukkaasta lounasravintolasta Pihtiputaalla joko nauran tai ärsyynyn. Näin kävi myös silloin, kun heti lomalennot varattuani kanavani täytyivät monenkirjavista lento- ja matkatarjouksista. Viestien sisältö oli hyvä, mutta ajoitus pielessä.

Olen tyypillinen digiajan asiakas. Haluan, että minusta kertyvä asiakastieto koituu edukseni. En halua spämmiä eli roskapostia tai muuta ärsyttävää mainospostia, joka tulee väärään aikaan tai jonka sisältö ei kiinnosta minua. Digitalisaation tulisi helpottaa arkeani ja tuoda minulle sellaisia viestejä ja sisältöjä, jotka palvelevat tarpeitani.

Markkinoinnin automaatio on pyrkinyt ratkaisemaan asian jo vuosia, mutta kehitys on kulkenut jatkuvasti askeleen verran asiakkaan jäljessä. Onneksi ajat ovat vihdoinkin muuttumassa. Yritykset voivat viestiä asiakkailleen siten, että se palvelee molempia.

Muutoksen taustalla on vanhojen vihollisten, datan ja luovuuden, naittaminen. Näiden kahden yhdistelmästä syntyy systematiikkaa, joka tap-

paa spämmiin tai ainakin sysää sen saattohoitoon. Automaatioteknologiaa ja data-analysejä hyödyntämällä viestinnästä ja markkinoinnista voidaan tehdä asiakkaiden arkea helpottavaa palvelua.

Tästä murroksesta hyötyvät loppupeleissä kaikki. Asiakasviestinnästä ja markkinoinnista tulee tuloksellisempaa, kun datan ja analytiikan avulla asiakkaat voidaan tuntea paremmin. Turhauttavan hälyn sijaan asiakkaat saavat juuri heitä kiinnostavia sisältöjä juuri oikeaan aikaan.

Turhauttavan hälyn sijaan asiakkaat saavat juuri heitä kiinnostavia sisältöjä juuri oikeaan aikaan.

Asiakkaista ja heidän käyttäytymisestään kertyy jatkuvasti dataa. Se voi olla peräisin vaikkapa verkkosivuilta, tilausjärjestelmästä tai CRM:stä. Liikkeelle kannattaakin lähteä selvittämällä ensin millaisia datalähteitä on käytössä, ja kuinka niitä voidaan yh-

distää ulkoiisiin datalähteisiin. Sen voi tehdä yksin tai osaavan kumppanin kanssa. Lopputuloksena yritys saa työkaluja, joilla voi kehittää asiakassuhteistaan entistä tuottavampia – ja asiakkaat saavat parempaa palvelua.

Lepää rauhassa spämmi, en jää kaipaamaan.

SEK

JOONAS HOLSTE
Viestintäkonsultti
Oy SEK Ab
joonas.holste@sek.fi

Perustulo.

Sirpaleiset työurat. Digitalisaatio ja robotisaatio. Itsensä työllistäminen. Työn vastaanottamisen pitää olla kannattavaa, ja työllä on tultava toimeen. Ratkaisuksi on Suomessa jo 1980-luvulta esitetty erilaisia perustulomalleja. Yhtä paljon on esitetty perusteluja niitä vastaan. Nyt hallitus on perustulokokeilun kynnyksellä.

Taivaan siunaus vai isästä perkeleestä?

”Perustulosta esitetään erittäin vahvoja mielipiteitä faktoina. Toisten mukaan se on taivaan siunaus, toisten mukaan isästä perkeleestä.

Perustulosta on tutkimustuloksia pääasiassa vain Yhdysvalloissa 1970–80-luvuilla tehdyistä kokeiluista. Kokeiluita on ollut ja on myös eräissä kehittyvissä maissa. Kyseessä ovat aivan toisenlaiset yhteiskunnat kuin Suomessa. Tuloksia ei voi rinnastaa Suomeen.

Oma suhtautumiseni perustuloon on neutraali. Puhun vain perustulokokeilun puolesta. Vasta, kun saamme sen tulokset, pystymme sanomaan, onko perustulo hyödyllinen vai ei.

Esitämme, että hallitus kokeilisi osittaista, noin 560 euron suuruista perustuloa. Summa vastaa nettomääräisesti suurin piirtein Kelan maksamia etuustasoja. Jos perustulo olisi oleellisesti tätä suurempi tai pienempi, perustuslaki voisi tulla vastaan. Perustuslain mukaan ihmisiä pitää kohdella yhdenvertaisesti.

Täydellisen perustulon kokeileminen olisi poliittisesti ja institutionaalisesti hankalaa. Yli 1000 euron perustulo, joka korvaisi kaikki etuudet, haastaisi ansiosidonnaisen työttömyysturvan ja eläkejärjestelmän. Ay-liikkeellä on vahva intressi pitää kiinni kassapohjaisesta järjestelmästä. Maissa, joissa se on – Suomessa, Ruotsissa ja Tanskassa – työntekijöiden järjestäytymisaste on selvästi korkeampi kuin muualla.

En usko, että hallituksella olisi ollut halua kokeilla mallia, joka panee sen ay-liikkeen kanssa vastakkain.

Negatiivisen tuloveron mallia emme voineet kokeilla, koska Suomessa ei ole vielä ole tulorekisteriä, jota voitaisiin käyttää pohjana.

Pohdimme myös osallistavaa perustuloa, jossa pienen perustulon lisäksi olisi saanut maksun siitä, että osallistuu yhteiskunnallisesti hyödylliseen toimintaan. Asetelma on hyvin arvolatautunut. Jos siivoaa vanhuksen luona, se on kenties kaikkien mielestä yhteiskunnallisesti hyödyllistä. Entä jos turvaa lakia ja järjestystä Soldiers of Odin –katupartiossa? Joku voi olla sitä mieltä, että siitäkin pitäisi maksaa. Kuka määrää, mistä maksetaan ja kuinka paljon pitää osallistua? Järjestelmästä tulisi byrokraattinen ja holhoava. Holhoamisesta juuri pyritään eroon.

Se, näkeekö perustulon työllistämisen mahdollistajana, riippuu ihmiskuvasta. Jos ajattelee, että ihminen on aktiivinen ja haluaa tehdä työtä, perustulo on mahdollistaja. Jos taas pitää ihmistä passiivisena, voi ajatella, että perustulo laiskistaa.

Uskon, että kokeilu osittaisesta perustulosta on mielekäs, ja luotan, että saamme siitä myös mielekkäitä tuloksia.”



Olli Kangas

Syntynyt 1953

Kelan yhteiskuntasuhteiden johtaja, professori

Johtaa eri tutkimuslaitosten tutkijoista koostuvaa ryhmää, joka on tehnyt perustulokokeilusta viime maaliskuussa julkaistun esiselvityksen. Kokonaisuudessaan selvityshankkeen on määrä valmistua marraskuun loppuun mennessä.

Elina Lepomäki

Syntynyt vuonna 1981

Kokoomuksen toisen kauden kansanedustaja. Työskenteli aiemmin Ajatuspaja Liberan tutkimusjohtajana. Oli vuonna 2013 mukana ideoimassa sosiaaliturvan uudistavaa perustiliä.

Ei eroa yrittäjän ja palkansaajan välillä

”Perustili on monimuotoisempi kuin perustulo tai kansalaispalkka. Se kannustaa työllistymään ja luottaa ihmiseen. Valtion suhde ihmiseen muuttuisi.

Tulevaisuudessa ei ole ikuisuuksia kestäviä työsuhteita. Uskon, että digitalisaatio ja robotisaatio tuovat uutta työtä, mutta sykli tiivistyy. Tarvitaan perusturva-pohja, jotta ihmiset voivat yhdistää työssäkäyntiä, yrittämistä ja opiskelua.

Perustili olisi helppo ottaa käyttöön 18-vuotiaana, ja se toimisi sosiaaliturvana eläkeikään. Malli on robusti: se toimii riippumatta siitä, millaiseksi työura muodostuu. Se mahdollistaa pirstaleisenkin työuran, eikä tee eroa yrittäjän ja palkansaajan välillä.

Jokainen saisi perustililleen 20 000 euron alkupääoman. Tililtä voisi nostaa vain rajatun summan, esimerkiksi 400–600 euroa kuukaudessa. Sillä ei loputtomiin elä. En usko, että nuoret eivät tekisi mitään, jos heillä olisi perustili. Nytkin on mahdollista jättäytyä elämään tuilla.

Jos perustili menee miinukselle, tilanne ei eroa nyt maksettavasta sosiaaliturvasta mitenkään. Jos tili alkaa olla paljon pakkasella, ihmistä voidaan auttaa ja tukea kohdennetusti.

Perustilin logiikka on, että ihminen maksaa veroja vasta, kun hän nostaa perustililtä rahaa. Lyhyellä tähtäimellä se toki edellyttää valtiolta fiskaalista varautumista.

Perustiliin tulisi myös yläraja, kuinka paljon sille voi säästää.

Perustilistä ei tarvitsisi tehdä mitään valtion monopolia, vaan perustili voisi yhtä hyvin olla esimerkiksi pankkien tarjoama tuote. Alkupääoma ja tilin mahdollinen negatiivinen saldo olisivat Kelan takaama varaus. Jos taas tili on plussalla, tilin haltija voi halutessaan sijoittaa alkupääoman ylittävän osan tai ostaa sillä palveluita.

Perustuloon suhtaudun myönteisesti, mutta hallituksen kokeilu on jäämässä torsoksi. Se on pikemminkin simulointi kuin kokeilu, josta saataisiin empirisiä tuloksia.

Perustili vaatisi pidemmän kokeiluajan kuin perustulo, mutta sitä olisi helpompi kokeilla. Veromallit esimerkiksi yksityistä eläkettä varten ovat jo olemassa, eikä tuloveroasteikkoon tarvitsisi koskea.

Perustili on myös mallina kompromissi, jonka pitäisi käydä poliittisesta katsantokannasta riippumatta. Se ei ole saanut tuulta alleen ehkä siksi, että ihmiset eivät tunne sitä. Asiantuntijoiden mielestä se on paras esitetyistä perustuloratkaisuista. Poliitikkojen pitäisi vain jaksaa parikymmentä minuuttia perehtyä asiaan.”

Työtä, jonka on pakko tulla tehdyksi

”Olemme yhdessä toimittaja Hanna Moilasen kanssa visioineet kansalaispalkattua työtä. Sen lähtökohta on, että työn täytyy olla sisällöllisesti välttämätöntä, jotakin, jonka täytyy tulla tehdyksi. Olemme läheneet hoivatyöstä, johon riittävät maallikon taidot. Tarkoitus ei ole, että kansalaistyöllä korvattaisiin ammattityö.

Kansalaistyötä on se, mitä nyt tekevät ne, joilla on jo entuudestaan paljon tekemistä: keski-ikäiset naiset.

Olen itsekin tehnyt erään järjestön kautta vanhustyötä. Imuroin, vaihdoin kukkamultia, ompelin nappeja ja autoin laittamaan tavaroita ylähyllylle.

Kaikkea vanhushoivaa ei voida tehdä kansalaistyönä. Kodeissa asuu jo niin huonokuntoisia vanhuk-sia, ettei maallikon apu heille riitä. 75 vuotta täyttä-neitä on nyt puoli miljoonaa, pian heitä on miljoona. Joitakin ratkaisuja on pakko tehdä. Kansalaistyö voisi olla hyvä aloituskohta.

Kansalaistyöstä saatavalla kansalaispalkalla pitäisi pystyä elämään. Summaa on vaikea määrittää, mutta keskustelun voisi aloittaa tuhannesta eurosta kuussa. Asuminen ainakin pääkaupunkiseudulla on niin kal-lista, että sen päälle pitäisi saada asumistukea. Yksi mahdollisuus on, että pienen kansalaispalkan lisäksi voisi saada perustuloa.

Kansalaispalkkaa käytetään usein perustulon synonyyminä. Minusta palkkaa ei saa liittää kuin työhön.

Olin itse joskus perustuloa vastaan. Minun on helppo ymmärtää ihmisten kiukkua siitä, että valtion pitäisi rahoittaa ihmisten elämistä, vaikka samaan aikaan on paljon tekemätöntä työtä. Jos perustulon rinnalla olisi kansalaistyötä, perustulo olisi myös krii-tikoiden mielestä ehkä oikeutetumpaa.

Parista kunnasta on jo soitettu minulle, että tule meille laittamaan alulle kansalaistyö. Sitä varten vain ei ole vielä rakennettu paikallisesti toimivaa käytän-nön mallia. Kun se on rakennettu, kansalaistyön voisi laajentaa hoivatyöstä muuhunkin. Mitään temp-pu-yöllistämistä se ei saa olla.

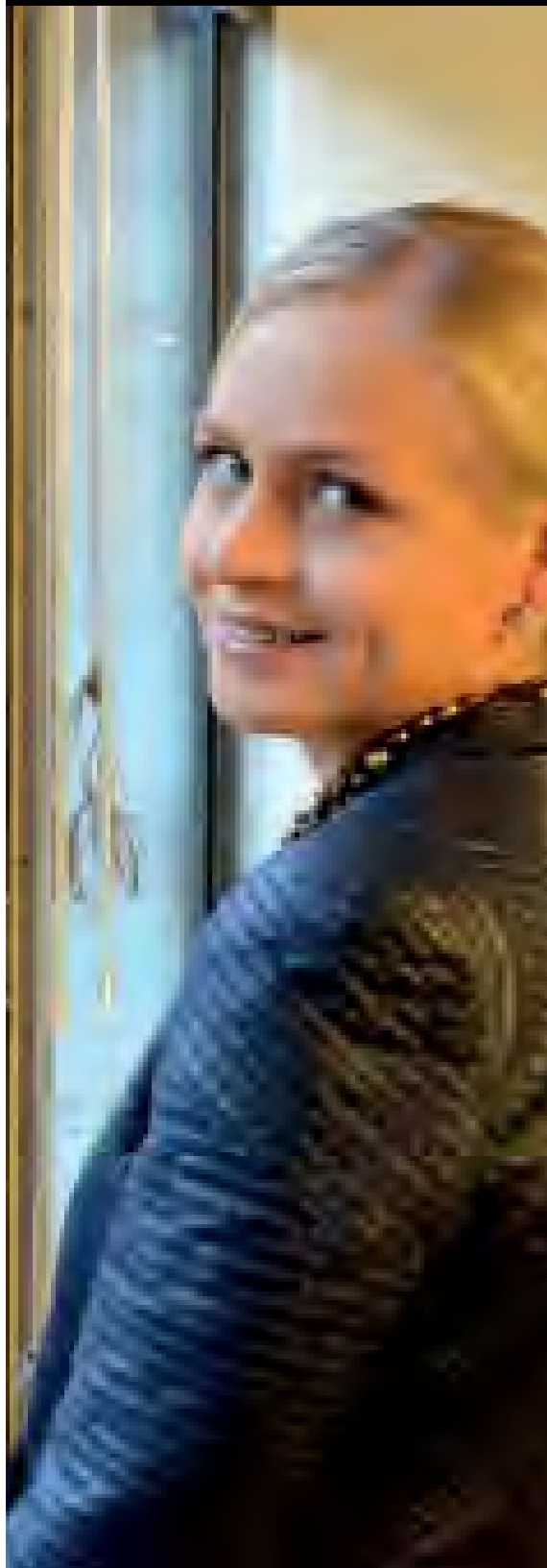
Ajattelen, että kansalaistyö on kuin Ikean sininen kassi. Se on alun perin suunniteltu tiettyyn tarkoitukseen, mutta ihmiset ovat ottaneet sen luovasti käyttöö-n, rantakassiksi, pyykkien kantamiseen, rakennus-tarvikkeiden kuljettamiseen.

Kansalaistyö ei saisi jäädä kokeiluksi. Ihmiset ovat kyllästyneet kokeiluhankkeisiin. Haaveeni on, että kansalaistyöstä kiinnostuttaisiin maailmalla ja siitä tulisi kansainvälisesti suosittu malli. Niin kaikille ihmi-sille olisi työtä.”

Tanja Kuronen

Syntynyt vuonna 1969.

Valtiotieteiden tohtori, vapaa tutkija ja kirjoittaja, joka suunnittelee vanhustyön kehittämiseen liittyvän yrityksen perustamista. Julkaisi viime vuonna Kansalaistyötä kaikille –kirjan yhdessä toimittaja Hanna Moilasen kanssa.



Peter Fredman

Syntynyt vuonna 1974.

Fredman Groupin toimitusjohtaja. Toisen polven perheyrittäjä yhdessä veljensä Clas Fredmanin kanssa. Yritys tavoittelee täydellistä keittiötä sekä taistelee parhaiden makujen puolesta. Fredman Group työllistää Suomessa noin 80 henkeä.



Esteitä työn ottamiselle on liikaa

”En tunne eri perustulomalleja syvällisesti, mutta ihan yleisellä tasolla voi sanoa, että etuuksia ja koko suomalaista sosiaaliturvaa pitäisi uudistaa nykyistä yksinkertaisemmaksi. Nykyisessä mallissa on liikaa esteitä työn ja osa-aikatyön vastaanottamiselle. Sikäli perustulofilosofia on oikeansuuntainen.

Kysymys on kuitenkin siitä, millainen perustulo olisi. Vaikka perusfilosofia on minusta oikea, suoraan vastikkeetta ihmiselle maksettava etuus on minusta väärä tapa. Siihen suhtaudun kielteisesti.

Jos töitä voisi ottaa nykyistä helpommin vastaan, meidänkin yrityksessämme olisi paljon työtä, johon ei tarvita tekijää kuin tilapäisesti. Erityisesti asiantuntijapuolella on työtä, jota nyt ostamme palveluna. Sekin tietysti toimii, mutta jonkinlainen perustulomalli mahdollistaisi sen, että voisin itse työllistää nykyistä enemmän ihmisiä. Olisi hyvä, jos voisimme itse palkata esimerkiksi projektikohtaisia asiantuntijoita. Työtä olisi sen aikaa, kun projekti kestää.

Myös tuotantopuolella meillä on töitä, joissa voisimme tilapäisesti käyttää nykyistä enemmän työntekijöitä, esimerkiksi kausipiikkeinä.

Nykyisin ei ole kovin helppoa saada tilapäistä työvoimaa. Pitäisi olla tarjolla pidempiaikainen työsuhte. Toinen vaihtoehto on se palvelujen ostaminen.

Uskon, että digitalisaation myötä Suomeen syntyy enemmän työpaikkoja kuin niitä katoaa. Jos mietitään suomalaisia pieniä- ja keskusuuria yrityksiä, digitalisaatio avaa niille koko maailman markkinakentäksi.

Nykyisillä toimintatavoilla suomalaiset yritykset eivät pysty haasteeseen vastaamaan, vaan yritysten pitää uudistaa toimintojaan. Jos muutokset yrityksissä pystytään viemään läpi, digitalisaatio synnyttää varmasti uutta työtä.

Murrosvaiheessa työelämä voi olla pirstaleisempaa kuin aiemmin. Siinä mielessä vastikkeellinen perustulo voisi olla hyvä ratkaisu. Työn vastaanottamisen tulisi aina olla kannattavampaa kuin sosiaaliturvan varassa eläminen, riippumatta taustoista tai hetkestä.”

Uskon, että digitalisaation myötä Suomeen syntyy enemmän työpaikkoja kuin niitä katoaa.

Utopia, joka ei perustu todellisuuteen

”Perustulo on kaukaa katsottuna kiehtova, se on hyvä utopia. Ongelmat, joita perustulon kuvitellaan ratkaisevan, perustuvat kuitenkin vailla todellisuuspohjaa oleviin käsityksiin.

Kaikkialla puhutaan työelämän rajusta murroksesta. Kahden minuutin googlettamisella selviää, että työelämä on pysynyt varsin vakaana. Tilastokeskuksen mukaan pätkätyöt tai osa-aikaiset työsuhteet eivät ole lisääntyneet. Itsensä työllistäjien määrässä on ollut pientä kasvua. Täytyy kuitenkin huomata, että samassa ajassa kuin itsensä työllistäjien määrä on kasvanut 20 000 hengellä, työllisten määrä on kasvanut 80 000 hengellä.

Myöskään siitä ei ole näyttöä, että digitalisaatio tai robotisaatio olisivat vieneet työpaikkoja.

Utopistinen ajatus perustulo on myös siksi, että perustulon tason pitäisi olla 1000–1200 euroa kuukaudessa, jotta sillä voitaisiin korvata tarveharkintaiset sosiaalietuudet. Helsingissä asuvalle yksinhuoltajalle riittävä perustulo olisi 1700–1900 euroa kuukaudessa.

Jotta perustulo täyttäisi sille asetetut odotukset, sen toteuttaminen maksaisi 20 miljardia euroa. On täysin epärealistista kuvitella, että valtiolla olisi osoittaa sellaista summaa. Koska perustulo ei perustuisi tarveharkintaan, se maksettaisiin kaikille. Ei olisi mitään järkeä, että perustuloa saisivat hyväpalkkaiset kansanedustajat ja varakkaat yrittäjät.

Perustulon väitetään vähentävän byrokratiaa ja köyhyyttä ja purkavan kannustinloukkuja.

Hallituksen kokeilussa perustulon taso on 560 euroa. Jokainen ymmärtää, ettei sillä tule toimeen. Perustulon lisäksi tarvitaan edelleen muiden muassa asumistukea, lapsilisä, kenties vammaistukea. Byrokratia ei siis vähene mitenkään.

Oikean laidan poliitikot ovat kannattaneet perustuloa sillä perusteella, että se mahdollistaisi perusturvan tason laskemisen. Miten tämä vähentäisi köyhyyttä?

Perustulon sanotaan tekevän töihin menosta kannattavaa. Hallituksen kokeilussa ei puututa esimerkiksi asumistukeen. Kannustinloukku ei poistu, se vain siirtyy toiseen kohtaan. Perustulo saattaa jopa kiristää verotusta. Voi olla, että työttömät olisivat suurimpia menettäjiä.

Nykyistä sosiaaliturvajärjestelmää pitää uudistaa, mutta minun mallini ei ole se, että rahaa jaetaan kaikille työkäisille.

Parempi ratkaisu olisi, että jokaista työeuroa verotettaisiin nykyistä vähemmän. Työtulovähennystä ja ansiotulovähennystä sekä perusvähennystä pitäisi korottaa. Erityisesti siis pienten tulojen verotusta pitäisi keventää.

Myös asumistukea pitäisi porrastaa niin, ettei se leikkautu heti, kun tulot nousevat.

Työttömyysturvan ehdot pitäisi saada nykyistä joustavammiksi ja modernimmiksi, jotta ne mahdollistaisivat yksilöllistä harkintaa.”



Tytti Tuppurainen

Syntynyt vuonna 1976.

Sdp:n toisen kauden kansanedustaja. Sdp:n puoluehallituksen jäsen vuodesta 2012. Kirjoittanut perustulosta useita kriittisiä puheenvuoroja

Pia Heinänen toivoo, että viiden vuoden kuluttua hän on edelleen mukana operatiivisessa toiminnassa, toimitusjohtajana. Hallituksen puheenjohtajan tehtävä voi hänestä vielä odottaa.

Täällä eletään vain kerran

Pia Heinänen kehottaa unohtamaan turhan jännittämisen. Perheyrytyksessä jatkaminen on ollut hänelle selviö, mutta paikkansa hän on halunnut ansaita.

"Olin nelivuotias, kun Konwell perustettiin. Isä oli työmatkojen vuoksi vähän kotona. Matkoilla hän muisti minua ja siskoani lähettämällä peikkoperhe- tai siilikortin. Odotin kortteja.

Konwellin ensimmäinen konttori oli Pitäjänmäellä Helsingissä. Sen varastossa vietettiin paljon aikaa.

Yritys järjesti työntekijöille ratikka-ajeluja, joille sai ottaa perheen mukaan. Ajelu päättyi Käpylään, saunatiloihin, jotka tulivat tutuiksi kauppaneuvos Paukusta. Viisivuotiaana eksyin porukasta. Minut löydettiin baaritiskiltä, jossa olin kertomassa vanhemmille miehille tarinointani. Miehet kuuntelivat nauraen.

Aloitin työt perheyrytyksessä 11-vuotiaana. Kasasin tuotekansioita, tein töitä varastossa, laskutuksessa ja hoidin puhelinkeskusta. Monipuoliset kesätyöt helpottavat koko ketjun hoitamista nyt.

JO yläasteella minulle oli selvää, että menen lukiota ammattikorkeakouluun koneautomaatiopuolelle, jossa pääsin lähelle perheyrytyksemme toimintaa.

Vanhemmat ovat kannustaneet meitä lapsia löytämään omat juttumme. He ovat sanooneet, että sen pitää tulla sydäimestä. Onneksi minun ei ole tarvinnut tehdä mitään väkisin.

Valmistuin koneautomaation ja muovitekniikan insinööriksi vuonna 2003. Sen jälkeen olin muutaman vuoden muualla töissä.

Vuonna 2006 isä ilmoitti, että yritykseen tarvitaan lisävahvistusta myyntiin. Olin aina halunnut perheen yritykseen töihin, mutta halusin ansaita paikkani.

Teimme ensimmäisen osan sukupolvenvaihdoksesta vuonna 2012. Silloin myös veljeni oli tullut mukaan yritykseen. Isä päätti, että minusta tulee toimitusjohtaja. Olen meistä jatkavista sisaruksista vanhempi. Kolmella sisaruksella ei ollut kiinnostusta yrittäjyyteen.

Tarkoitus on, että minä ja veljeni Kai ostamme loputkin yrityksestä tulevina vuosina.

EN ole arka. Se on varmasti vaikuttanut siihen, että työskenteleminen miesten kanssa on ollut minulle helppoa ja luontevaa. On kiva todistaa, että osaan nämä hommat.

Osa henkilökunnasta on tuntenut minut lapsesta. Se on helpottanut työntekoa. Henkilökunta on ottanut ottanut minut hyvin vastaan, ja saan heiltä tukea työhöni.

Olen toimitusjohtaja, mutta kukaan ei saa yksin kaikkea aikaiseksi. Huippuuhmiset yrityksessä ratkaisevat.

Miehelläni on sama koulutus kuin minulla. Koska hän ei ole yrityksen jokapäiväisessä työssä mukana, hän on hyvä tuki, kun työasiat painavat. Häneltä saan neutraalin näkemyksen yrityksen asioihin. Hän muistuttaa, että kaikkea ei tarvitse ottaa henkilökohtaisesti.

ISÄ veti yritystä 30 vuotta ja loi sille hyvän pohjan. Nyt on meidän vuoromme viedä yritystä eteenpäin ja nostaa se seuraavalle tasolle.

Muutoksia on tehty, mutta ei vain muutoksen vuoksi.

Olemme viimeisen reilun vuoden aikana työstäneet paljon Konwell-brändiä, jotta se on saatu sen ansaitsemalle tasolle. Rakennamme määrätietoisesti yrityksen eri toimintoja tulevaisuutta ajatellen. Tavoitteemme on, että voimme laajentaa toimintaamme ja tunnetavuuttamme niillä teollisuuden aloilla, joilla Konwell ei vielä ole niin tunnettu.

Ihmisillä on ennakkoluuloja. Usein kuulee, että perheyryttäjät on saanut kaiken valmiina, syntynyt "kultalusikka suussa". Todellisuudessa töitä on pitänyt tehdä hartiavoimin. Keskustelussa myös usein unohdetaan se tosiasia, että pk-yritykset ovat suuri työllistäjä ja vievät tätä maata eteenpäin."

PIA HEINÄNEN

IKÄ 38 vuotta.

PERHEYRYTYS

Oy Konwell Ab on perustettu vuonna 1982. Se on laadukkaiden höyry- ja prosessiventiilien maahantuontiyritys. Pääkonttori ja varasto sijaitsevat Helsingin Konalassa. Tytäryhtiö on Tallinnassa.

ASUU

Espoossa. Perheeseen kuuluu aviomies ja 8-vuotias poika.

HARRASTAA

tankotanssia, lenkkeilyä ja mökkeilyä.

HAAVEILEE

suorittavansa moottoripyöräkortin ja hankkivansa moottoripyörän ennen kuin täyttää 40 vuotta.



”Yrittäjä on päivänsä ansainnut”

”Yrittäjä on päivänsä ansainnut”. Näihin sanoihin päätti yrittäjäneuvos ja Yrittäjän Päivä -säätiön puheenjohtaja **Riitta Antinmäki** Yrittäjän Päivän pääjuhlan 5.9. Juhlapuheen tapahtumassa piti tasavallan presidentti **Sauli Niinistö**.

Yrittäjän päivää on juhlittu syyskuun 5. päivänä vuodesta 1997 alkaen. Päivä valittiin sillä perusteella, että tuona päivänä vuonna 1995 allekirjoitettiin Suomen Yrittäjien perustamisasiakirja Finlandia-talossa Helsingissä.

Suomen Yrittäjien toiminta alkoi kuitenkin vuoden 1996 puolella, joten tänä vuonna yrittäjän päivänä juhlitaan Suomen Yrittäjien 20-vuotista työtä yrittäjien ja yrittäjyyden puolesta.

Yrittäjän päivän pääjuhlan järjestäjä on Yrittäjän Päivä -säätiö, jonka jäsen Perheyriytysten liitto on. Perheyriytysten liitto onnittelee lämpimästi Suomen Yrittäjiä 20-vuotisesta työstä suomalaisten yrittäjien hyväksi.

Hae liiton ansiomerkkiä

Haluatko juhlistaa onnistunutta sukupolvenvaihdosta tai palkita pitkää työtä perheyriytksen hyväksi? Perheyriytysten liitto myöntää punaisella nauhalla varustettuja ansiomerkkejä jäsenyrityksille, jotka ovat toteuttaneet sukupolvenvaihdoksen ja siirtäneet yrityksen määräysvallan seuraavalle sukupolvelle.

Hopeinen ansiomerkki voidaan myöntää henkilölle, joka on ansiokkaasti toiminut perheyriytksen liiketoiminnassa, perheessä tai omistajana osallistuen perheyriytksen menestyksen luomiseen ja sen toiminnan jatkuvuuden turvaamiseen.

Kultainen ansiomerkki voidaan myöntää henkilölle, joka on ansiokkaasti toiminut perheyriytksessä sen liiketoiminnassa, perheessä tai omistajana osallistuen perheyriytksen menestyksen luomiseen ja sen toiminnan jatkuvuuden turvaamiseen, ja joka on aloittanut sukupolvenvaihdoksen ja määräysvallan siirtämisen yrityksen omistuksessa seuraavalle polvelle.

Kultaisen ansiomerkin hinta on 1000 euroa ja hopeisen 600 euroa. Ansiomerkkejä käytetään elinkeinoelämän juhlatilaisuuksissa, isänmaallisissa tilaisuuksissa sekä suku- ja perhejuhlissa. Pyydämme mainitsemaan ansiomerkkihakemuksissa saajan nimen, jäsenyrityksen ja lyhyen vapaamuotoisen perustelun. Hakemukset lähetetään osoitteeseen jasenpalvelu@perheyriytys.fi.

Keski-ikäinen Tuokko on kypsytynyt asiantuntijaorganisaatioksi

Alansa suurin perheyriytömuotoinen yritys Oy Tuokko Ltd on muuttopuuhiissa. Vanhasta Koneen toimistotalosta tulee asuinrakennus, ja Tuokko muuttaa Pikku-Huopalahteen. Uusissa tiloissa juhlistetaan yrityksen 45-vuotistaivalta. Samalla Tuokko julkistaa henkilöstön asiantuntija-artikkeleista koostuvan juhlakirjan.

KHT **Yrjö Tuokon** perustama tilintarkastusyritys on keski-ikään mennessä kypsytynyt asiantuntijaorganisaatioksi. Tänäpä Tuokko työllistää Suomessa 50 henkilöä, Tallinnan toimistossa työntekijöitä on 20.

Lakisääteisen tilintarkastustoiminnan lisäksi yhä suurempi osa perheyriytksen toiminnasta on yritysjohtoa avustavaa palvelua. Tuokon kenttää ovat muiden muassa verotus, yritysjärjestelyt ja sukupolvenvaihdokset. Perheyriytokset ja muut pk-yritykset ovat merkittävä asiakasryhmä.

Tuokko on ollut mukana yli kahdentuhannen yrityksen erityistarkastuksessa.

Yrjö Tuokko ja yhtiön toimitusjohtajana toimiva KHT **Timo Tuokko** tuntevat yritystoimintaan sisäänrakennetun ristiriidan: Ilman positiivista asennetta ei voi olla yrittäjä, mutta positiivisuudella ei saisi pyyhkiä pois realiteetteja.

-Liian moni yrittäjä menee puhumaan vaikeuksistaan rahoittajalle liian myöhään, Timo Tuokko sanoo.

Tuokot vannovat jatkuvan uudistamisen nimeen. Yritysten toimintaympäristö ja lainsäädäntö ovat jatkuvassa liikkeessä. Se edellyttää yritysjohtoon oikea-aikaista reagointia tuleviin muutoksiin.

-Autoa ajaessa ei voi kuunnella Katri Helenaa. Pitää miettiä yrityksen asioita, Yrjö Tuokko sanoo.

PL haluaa nostaa 100-vuotiaat esiin

Itsenäinen Suomi täyttää ensi vuonna sata vuotta. Juhlavuonna Perheyriytysten liitto haluaa erityisesti nostaa esiin ensi vuonna 100 vuotta täyttäviä ja sitä vanhempia perheyriytksiä.

Yli satavuotiaat perheyriytokset ovat olleet alueellisia moottoreita ja koko suomalaisen hyvinvoinnin rakentajia. Sitä ne ovat myös tulevaisuudessa. Sadan vuoden salaisuus –teeman alla haluamme tuoda esiin tarinoita tähän päivään ulottuvan menestyksen takana ja erityisesti niitä keinoja ja tulevaisuuden tekijöitä, joiden avulla perheyriytokset valmistautuvat menestymään seuraavat sata vuotta.

Vuoden 2017 Perheyriytys-lehden ensimmäinen, maaliskuussa ilmestyvä numero on omistettu satavuotiaalle. Satavuotiaiden tarinoita, yritysten omistajia, muita keskeisiä henkilöitä ja tulevaisuuden tekijöitä teemme tunnetuiksi myös liiton verkkosivuilla. Tavoitteena on saada huomiota satavuotiaalle perheyriytksille myös valtakunnallisessa ja alueellisessa/ paikallisessa mediassa.

Perheyriytysten liitto lähettää yli satavuotiaalle jäsenilleen syyskuussa kyselyn, jossa kartoitetaan yritysten halua tuoda tarinoitaan esiin. Yhteyttä voi ottaa myös suoraan liiton toimistoon, viestintäpäällikkö **Kirsi Hölttään**. Yhteystiedot: kirsi.holtta@perheyriytys.fi ja puhelimitse 050 314 2555.

PL:n kevätkokouksessa jaettiin ansiomerkkejä

Perheyriytysten liiton kevätkokouksessa 9. kesäkuuta Alahärmässä jaettiin PL:n hallituksen myöntämiä ansiomerkkejä.

Liiton hopeisen ansiomerkin saivat: **Vera Bäckström**, **Jaana Kotro**, **Risto Käkelä** ja liiton entinen viestintäpäällikkö **Eveliina Talvitie**.

Liiton kultaisen ansiomerkin sai **Markus Saikku**.



TEE PAKKAUKSESTA PARAS MYYJÄSI

Tilaa Suomen johtavalta pakkausosaajalta uusi pakkausilme, joka maksimoi pakkaustesi myyntivoiman. Saat kaiken tilannekartoituksesta suunnitteluun ja tuotannon valvontaan. Mukana Attraktiotesti ja Sales Power -analyysi.

Tule aamukahville tapaamaan pakkausasiiantuntijoihimme.

OTA YHTEYTTÄ
helena.piippo@sek.fi
 050 525 2852

SEK

Mitä tapahtuu omistajuudelle?

Omistajuus on keskeistä yrityksen menestymiselle. Omistamisen osaamista on kasvatettava, sanoo Pellervon Taloustutkimuksen Iiro Jussila. Sharetriben Juho Makkonen uskoo, että yhteisomistajuus ja joukkorahoitus lisääntyvät.

Toimitusjohtaja **Iiro Jussila**, Pellervon Taloustutkimus:

OMISTAMISEN PITÄISI KIINNOSTAA KAIKKIA

”Omistaminen on käsite, joka useimmiten julkisessa keskustelussa nähdään liian yksipuolisesti. Keskitytään vain yritysten omistajille tuomaan taloudelliseen hyötyyn. Omistajuudella on kuitenkin paljon laajempi, keskeinen rooli modernin yhteiskunnan rakentamisessa ja organisoitumisessa.

Juridisesti omistamiseen liittyy velvoitteita ja vastuita, joita ei niinkään pidetä esillä. Omistaminen on keskeistä myös ihmisyyhteisöjen työnjaon tasolla: puhutaan esimerkiksi siitä, kuinka tietyt tehtävät kuuluvat jollekulle. Psykologisella tasolla omistajuuteen liittyy tunteita – vaikuttavuuden ja pätevyyden tunteita, kiinnostumista johonkin. Nämä tunteet ovat perustana esimerkiksi halulle huolehtia omistuksen kohteesta.

Omistaminen on myös prosessi, joka vaatii tietoa, taitoa ja intohimoa. Se on keskeistä yrityksen menestymiselle: jos omistaja ei kehitä itseään, se johtaa jossakin vaiheessa siihen, että yrityksellä on väärä ylin johto. Omistajan tehtävä on katsoa asioita pitkäjänteisesti. Jos omistajuus puuttuu, se näkyy kyllä siinä, miten yritys menestyy.

Pellervon Taloustutkimuksen Iiro Jussilan mielestä omistajuuden osaaminen ei ole riittävällä tasolla.



SUOMESSA omistajuuden osaaminen ei ole ollenkaan riittävällä tasolla, ja asiasta puhutaan yllättävän vähän. Tästä voi kyllä syyttää myös akateemista tutkimusta ja bisneskouluja, nekään eivät ole laajalti kiinnostuneita tästä aihepiiristä.

Yrityksen omistaminen on nähty enimmäkseen vain yksinkertaisesta taloudellis-juridisesta näkökulmasta. Tyypillinen oletus on, että yrityksen omistajilla on hyvin itsekäs taloudellinen intressi. Jos motivaatiokirjoa levitetään laajemmin ihmisyyteen, tutkittavaa alkaisi olla enemmän.

Jos Suomi haluaa menestyä globalisoituneessa maailmassa, omistajuustaitojen kehittäminen olisi tärkeää. Omistajuustaidot kasvattavat eri sidosryhmien yrityksen toiminnasta saamaa arvoa. Kehittäminen voisi siis synnyttää hyviä asioita, tuoda tänne verotuloja ja hyvässä kehitysvaiheessa olevien yritysten pääkonttoreita.

Usein omistajuustaidot leviävät yhteisöissä ja periytyvät jälkipolville, mikä voi olla myös aluetaloudellisesti tärkeää. Esimerkiksi perheyrietykset tyypillisesti sitoutuvat alueeseen, jolla ne toimivat, ja turvaavat siellä työllisyyttä ja elinvoimaisuutta.

NYKYISIN usein juuri siinä vaiheessa, kun on tehty jo kova työ ja viety läpi vaikeat vaiheet, yrityksen omistus annetaan ulkomaille. Toki täällä on vähemmän pääomaa omaavia tahoja kuin joissakin muissa maissa, mutta tämä on myös kulttuurikysymys.

Mitä pitäisi tehdä tilanteen kohentamiseksi? Ensimmäiseksi laittaisin paineita omistajien suuntaan: taitavat omistajat astukoot esiin, esimerkiksi juuri perheyrietysten taustalta. Jos kootaan parhaiden omistajien parhaita käytäntöjä yhteen, niistä voivat muutkin oppia.

Totta kai myös yhteiskunnan pitäisi ottaa nykyistä aktiivisempaa roolia. Omistajuuden kirjo on laaja ja painotukset erilaisten muotojen suosiossa heijastelevat yhteiskunnan muutosta. Jos tästä käytäisiin enemmän keskustelua, ihmiset ymmärtäisivät paremmin miten erilaiset yritykset toimivat ja miksi.

Keskustelun ohella tulisi huolehtia kotimaisten toimintaedellytysten tasapuolisuudesta sekä erilaisten omistajien ja omistusmuotojen kesken että suhteessa taitavista omistajista kilpaileviin maihin. Suomalaisia kasvollisia omistajia pitää myös kannustaa. Heillä on tärkeä rooli, kun pidetään yllä taloutta, sosiaalisia turvaverkkoja ja hyvinvointivaltiota.”

Toimitusjohtaja **Juho Makkonen**, Sharetribe:

JAKAMISTALOUS MUUTTAA OMISTAJUUTTA

”Johtamani kasvuyritys tekee teknologiaa, jonka avulla muut voivat käynnistää jakamistalouteen liittyvää liiketoimintaa verkossa. Kun yritys aloitti, meilläkin oli oma markkinapaikka, mutta huomasimme, että tämä on kiinnostavampaa liiketoimintaa.



Sharetriben
Juho Makkonen
arvioi, että seuraavaksi ehkä syntyy
illallisten Airbnb.

Jakamistalouden tunnetuimpia esimerkkejä ovat Airbnb ja Uber, joiden avulla kuka tahansa voi tarjota asuntonsa tai autonsa myös muiden käyttöön. Näin syntyy valtava määrä arvoa ja samalla ihmiset säästävät aikaa ja ympäristöä, kun hyödynnetään tehokkaammin olemassa olevaa omaisuutta.

Toki jakamistalouskin perustuu pohjimmiltaan omistamiseen, mutta omistamisen luonne muuttuu. Yksi malli on, että yksityinen omistaja tarjoaa omaisuuttaan muidenkin käyttöön. Tämä perustuu luottamukseen ja läpinäkyvyyteen: jakamispalveluissa arvioidaan julkisesti sekä omistajaa että palvelun käyttäjää.

Jakamistaloudessa kohteena oleva hyödyke on joko ihmiskasvoisen omistajan tai yhteisesti omistettu, joten siinä ei tarvitse pelätä kasvottoman omistajuuden mahdollisia haittoja. Kukoistihan jakamistalous myös ennen pienissä kyläyhteisöissä. Sitten tulivat isommat toimijat, ihmisiltä katosi yhteisö ja kiinnostus huolehtia yhteisestä omaisuudesta.

USKON, että yhteisomistus on tulevaisuudessa lisääntyvä omistuksen muoto, ihmiset voivat omistaa vaikkapa auton kimpassa. Vielä muutama vuosikymmen sitten tavaroiden omistaminen toi ihmisille statusta ja niistä oli useammin puutetta. Nykyisin trendi on, että tavaraa saisi mielellään olla entistä vähemmän, rahaa käytetään elämyksiin ja palveluihin. Trendi vain vahvistuu, kun puhutaan nuoremmasta millennial-sukupolvesta.

Jakamistalous ei välttämättä tarkoita, että sitä harjoittavan yrityksen omistus olisi jotenkin uudenlainen. Mutta esimerkiksi

Uber on jo herättänyt keskustelun Uber-kusien asemasta: käytetäänkö heitä hyväksi ja suurin osa voitoista valuu yrityksen harvojen omistajien taskuun.

Voi olla, että pian nähdään osuuskuntaliikkeen uusi tuleminen ja jakamistalouden toiminta-alustat verkossa omistetaan yhdessä.

Meidänkin liiketoimintamallimme on sellainen, että tarjoamme teknologia-alustamme maksutta käyttöön halukkaille. Tuotot saamme lisäpalveluista ja tuesta. Vähän samalla tavoin on toiminut Linux, käyttöjärjestelmä joka on kehitetty vapaaehtoisvoimin maksutta kaikkien käyttöön.

TOINEN uusi kiinnostava omistamisen tapa on crowdfunding eli joukkorahoitus: yrityksellä voi olla 10 000 rahoittajaa, joista jokainen ostaa pienen siivun yritystä verkosta. Esimerkiksi Yhdysvalloissa lainsäädäntöä on jo kehitetty suuntaan, joka tekee tämän helpommaksi.

On vaikea arvioida, miten jakamistalous seuraavaksi kehittyy. Asuminen ja liikkuminen ovat kaksi isoa elämän osa-aluetta, joilla muutos jo näkyy. Kolmas alue ruoka ei ole vielä mullistunut. Ehkä tulee illallisten Airbnb – voi kutsua ihmisiä kotiinsa ja kokata. Tai syntyy vertaismarkkinapaikkoja, joilla ruuan pientuottajat voivat olla suoraan yhteydessä asiakkaisiin.

Tilaa kehitykselle voisi olla myös siinä, että julkinen sektori välittäisi yksityisten omistamia tavaroita. Tämä voisi toimia esimerkiksi kirjojen lainauksessa.”

Arvostettu perheyrittäjä

David Bork Suomeen 29.9.-1.10.



Kokenut yhdysvaltalainen perheyrittäjä **David Bork** tulee Suomeen syyskuun lopussa. Yli 400 perheyrittäjän neuvonantajana toiminut Bork vetää vierailunsa aikana FBN:n NLC-fasilitaattorivalmennuksen ja viestintävalmennuksen.

NEW LEADER CIRCLE -FASILITAATTORIVALMENNUS

Maailmanjärjestömme FBN:n lanseeraama, noin 6-8 hengen vertaisryhmä perheyrittäjien vastuutehtävissä toimiville jatkajille. Ryhmän toiminta perustuu avoimelle ja luottamukselliselle keskustelulle osallistujille tärkeistä teemoista ja heidän kohtaamistaan haasteista. Valmennus on tarkoitettu vastuutehtävissä toimiville 30-45-vuotiaille PL:n ja FBN:n jäsenille, jotka toimivat

- Johtavassa/päällikkötehtävissä omassa perheyrittäjäksessä
- Toimitusjohtajana omassa perheyrittäjäksessä tai omassa start-upissa
- Hallituksen jäsenenä liiketoimintayhtiössä

TEEMAVALMENNUS PERHEENJÄSENTEN VÄLISESTÄ VIESTINNÄSTÄ

Building Clear, Constructive Communications between Generations -iltapäivä antaa työkaluja rakentamaan ja vaikuttamaan viestintään. Toivotussa valmennuksessa käsitellään mm. odotusten hallintaa, luottamuksen rakentamista ja vaikeiden teemojen esille ottamista. Valmennus on tarkoitettu perheyrittäjien nykyisille ja tuleville omistajille, jotka haluavat kehittää omia ja perheen viestintätaitoja.

Lue lisää valmennuksista
verkkosivuillamme ja ilmoittaudu mukaan.

www.perheyritys.fi

”Työasiat tulevat kotiin ja kotiasiat töihin”

Elintarvikealan perheyrietyksessä tiedetään kurkkupurkin hinta sentilleen. Perhe-elämä ja työ sekoittuvat, mutta kaikista asioista keskustellaan avoimesti. Jatkaa Sauvon Säilykkeelle ei vielä ole mietitty.



MIA SAURÉN

- Taloushallinto, HR, IT
- Harrastaa kuntosalia, koiran kanssa lenkkeilyä

LOTTA SAURÉN, 20

- Opiskelee toista vuotta Aalto-yliopiston kaupakorkeakoulussa
- Tehnyt yrityksessä kesätöitä ja tuote-esittelyjä
- Harrastaa tennistä ja juoksua

TOM SAURÉN

- Toimitusjohtaja, omistaja, 2. sukupolvi
- Harrastaa muun muassa kilpapurjehdusta perheyrittäjäporukassa

MONA SAURÉN, 18

- Lukiolainen.
- Tehnyt yrityksessä kesätöitä ja tuote-esittelyjä, vastaa Sauvon Säilykkeen sosiaalisesta mediasta
- Harrastaa ratsastusta

Sydämen asia -sarjassa perheyritysten äidit, tyttäret, isät, pojat, isovanhemmat ja muut perheenjäsenet muistelevat mennyttä ja visioivat tulevaisuutta.

Millaista on kasvaa yrittäjäperheessä?

TOM: Kun olin lapsi, Sauvon Säilyke toimi Piikkiön keskustassa. Asumme samalla tontilla, joten heräsin joka aamu firman pihalla. Olen siis joutunut olemaan pienestä pitäen päivittäin läsnä firman toiminnassa.

MONA: Yrittäjäperheessä parasta on, kun on aina otettu mukaan tänne, pyydetty kesätöihin ja kerrottu asioista. En tiedä, voiko yrittäminen olla verissä, mutta kun on nähnyt niin läheltä millaista se on, tietää enemmän. Yrittämiseen liittyy vastuuta ja velvollisuuksia, mutta vastapainona saa vapauttakin – ja velvollisuudesta voi nauttia. Ehkä yrittämistä ei samalla tavalla pelkää, kun on nähnyt sitä läheltä.

LOTTA: Vanhemmat ovat puhuneet avoimesti kaikista asioista kotona. On tuntunut hienolta, kun he ovat kuunnelleet tosi hyvin myös meidän mielipiteitämme yrityksen asioista. Huomaan näkeväni yrittämiseen kuuluvia asioita laajemmin kuin kaverit, koska kotona asioista on puhuttu niin paljon.

Sukupolvenvaihdos

TOM: Omassa nuoruudessani sukupolvenvaihdos ei ollut itsensäselvyys. Minua paljon vanhemmat sisarukseni hakeutuivat jo aikaisin muille aloille. Itse olin kesätöissä välillä muualla ja tein lopputyön myös muualle. Hakeuduin kuitenkin opiskelemaan elintarvikealaa. Kun valmistuin vuonna 1994, oli jo aika selvää, että tulen jatkamaan yritystä. Seuraava sukupolvenvaihdos ei ole itsestäänselvyys, eikä siitä oikein ole keskusteltukaan.

MIA: Mielestäni lapsille pitää antaa vapaus tehdä omat päätöksensä. Elintarvikeala muuttuu nyt koko ajan. Euroopasta tulee lisää kilpailua ja uusia yrityksiä. Mekään emme ole vielä eläkeiässä, paljon ehtii tapahtua ennen sitä.

Valmistautuminen vastuuseen

TOM: Olin ollut opiskeluaikana Sauvon Säilykkeessä töissä, mutta mitään erityistä vastuuta minulle ei ollut vielä tuolloin annettu. Kun valmistuin, isä pakkasi tavaransa samana päivänä ja lähti viikoksi pois. En tiedä, voisinko itse toimia niin. Vaikka isä tuli takaisin, olin sen viikon ihan sekaisin, en tiennyt mistään mitään. Vuoden verran meillä oli työpöydät vierekkäin. Usein hän tuli aikaisin aamulla ja lähti pois, kun minä tulin. Pitkään soittelin isälle ja yritin kysellä neuvoja, mutta ei sieltä ohjeita tahtonut tulla, piti vähän nyhtää. Isäni ei ollut käynyt kouluja, hän saattoi vähätellä itseään, ja sanoa, ettei hänellä ole mitään kerrottavaa.

MIA: Yrityksen perustaja oli eri ikäpolven ihminen. Hänellä oli hirveän hyvä laskupää, eikä hän koskenut tietokoneeseen koskaan. Kaikki tiedot kurkkupurkin hintaa myöten löytyivät päästä, ja kustannuslaskelmat oli tehty ruutupaperille. Jos käy niin, että tytöt jatkavat yritystä, he lähtevät ihan eri lähtökohdista, tieto kulkee muistitikuilla ja excel-taulukoissa. Ajattelen, että nyt tuntuu vaikeammalta antaa yritys omille lapsilleen kuin silloin kun itse otimme yrityksen vastaan. Vaatimukset ovat kiristyneet paljon, kaikkea pitää osata enemmän. Monta asiaa pitää olla hallussa, ennen riitti, että tiesit kurkun pakkaamisesta ja ymmärsit rahan kierron.

TOM: Yrittämiseen liittyy nykyään paljon lakisääteisiä velvoitteita, jotka eivät edistä yrityksen toimintaa. Niitä ei ollut 20 vuotta sitten, kun itse tulin yrityksen johtoon. On monenlaisia normeja, säädöksiä ja ulkopuolisia instansseja, jotka säätelevät yrityksen toimintaa. Meidän kokoiselle firmalle merkitsee paljon, että yhden henkilön koko työaika voi mennä siihen, että hän pelkästään



SAUVON SÄILYKE:

- Perustettu vuonna 1962
- Sijaitsee Piikkiössä, Kaarinan kaupungissa.
- Valmistaa sieni- ja vihannessäilykkeitä
- Työllistää sesongin mukaan 30–80 työntekijää
- Liikevaihto 8,4 miljoonaa euroa (2015)

hoitaa paperinpyöritystä ja byrokratiaa.

LOTTA: Meille yritysvastuu on itsestänselvyyttä. Olemme eläneet koko elämämme aikana, jolloin vastuunkanto on osa normaaleja yrittämiseen liittyviä velvoitteita. Mielestäni vielä enemmän pitäisi ajatella, etteivät velvoitteet ole taakka, vaan nähdä ne syvemmin asioina, joilla on aidosti merkitystä. Tietysti niiden hoitamiseen kuluu aikaa, mutta meille on selvää, ettemme esimerkiksi haluaisi harjoittaa liiketoimintaa, joka tuhoaa ympäristöä. Nämä arvot eivät meille ole mitään päälle liimattua, vaan pysyvä osa yrittämistä.

Yhdessä töissä ja kotona

TOM: Työasiat tulevat kotiin ja kotiasiat töihin. Jos meillä on tapeltu kaapin paikasta kotona, kyllä sen työpaikalla kaikki huomaavat. Toisaalta jos töissä on jokin ongelma, siihen joutuvat lapsetkin osallistumaan. Yrityksen päivittäisestä johtamisesta keskustelen tuotantopäällikön, laatupäällikön tai myyntipäällikön kanssa, asiasta riippuen. Kun pitää hinnoitella tai ratkaista joku iso myynti- tai ostokauppa tai investointi, johon liittyy riskejä, keskustelen Mian kanssa. Lopullinen päätös tehdään yhdessä ja myös vastuu kannetaan yhdessä.

MIA: Meidän hallitustyöskentelymme on usein koti-ilta. Kun

tulee isoja kysymyksiä tai vaikka henkilöstöasioita, tarvitsen päätöksentekoon tukea toiselta. Arkipäivisin yritys vie 60 prosenttia ajatuksista. Viikonloppuisin työajatuksukset ovat jossain taustalla, mutta kyllä koti on minulle vielä tärkeämpi kuin yritys.


TOM: Minulla se on toisinpäin, työasiat menevät edelle. Oli tilanne mikä tahansa, jos joku työasia on kesken, se hoidetaan.

LOTTA: Mitä vanhemmaksi isä on tullut, sitä paremmaksi hän on tullut siinä, että käyttää aikaa tehokkaammin töissä, priorisoi ja jakaa vastuuta. Kun olimme pieniä, tuntui, että isä oli aina yrityksessä.

MONA: Nykyään isä pystyy kotona jo rentoutumaankin. Aiemmin hänen ajatuksensa olivat töissä. Enää ei kotona niin paljon huomaa, jos töissä on ongelmia.

Tulevaisuus

MONA: Toivoisin, että isä ei kertoisi suoraan, miten asiat pitää tehdä, vaan enemmän neuvoisi, kuinka asiat nyt toimivat. Haluamme tehdä joitakin asioita toisinkin. Yrityksen asiat kiinnostavat minua kovasti, mutta eivät ehkä vielä niin paljon, että haluaisin ihan kaiken tietää.

LOTTA: Kun tähän on kasvanut, Sauvon Säilykkeeseen liittyy kyllä tunteita. Aina, kun luennolla opin jotain uutta, ajattelen sitä tämän yrityksen kautta. Mielestäni on tärkeintä, että meillä on omat näkemyksemme, emmekä vain suoraan omaksu isän työtä ja ajatuksia, vaan teemme asiat omalla tavallamme. 



Onko yrityksesi kassassa varoja, joita kukaan ei huomaa?

Yrityksen varoja ei kannata jättää pölyntymään, vaan pistää ne poikimaan. Olemme asiantuntijoita yritysten varallisuudenhoidossa, joten osaamme kertoa, mihin ja miten juuri sinun yrityksesi kannattaa sijoittaa. Lue lisää osoitteesta op.fi/sijoita tai varaa aika Osuuspankkiin soittamalla numeron **0100 05151**.

Yhdessä hyvä tulee.



Perheyriyten omistaja, hallituksen jäsen tai operatiivinen johtaja,
haluatko syventää liiketaloudellista osaamistasi?

STRATEGINEN JOHTAMINEN 2017

OHJELMA

16.-17.2.	Johtaminen perheyriyksessä, Päivi Pentti
9.-10.3.	Strateginen johtaminen, Tomi Laamanen
30.-31.3.	Johdon laskentatoimi, Teemu Malmi
11.-12.5.	Rahoitus, Sami Torstila
1.-2.6.	Markkinointi
elokuussa	Kasvu ja kansainvälistyminen, Göteborg

OSALLISTUMISMAKSU

31.10.2016 mennessä
PL:n jäsenille 4 000€ +alv
ja muille 5 000€ + alv.

ILMOITTAUTUMISET

20.1. mennessä www.perheyriytys.fi

”Puheenvuoroissa oli parasta kuulla oikeita tarinoita onnistumisineen ja ongelmineen – hienoa, että asiat tuotiin esille kaunistelematta. Yritysvierailut olivat myös loistavia.”
Anne Jussila, Lehtonen-Yhtiöt Oy

”Uusia tuulia ja maailmanluokan osaamista strategiatyön kansainväliseltä huipputasolta. Käytännön esimerkit elävöittivät ja konkretisoivat laajaa kokonaisuutta.”
Markkinointipäällikkö Niklas Kumlin, Helsingin mylly Oy

”Sain uusia tapoja ajatella asioita ja uusia työkaluja toteutukseen. Syy-seuraus –yhteys strategiatyöhön oli hyvin esitetty.”
Hallituksen jäsen Christian Hallberg, Paulig Oy

”Hieno työkalupakin tiivistys laajalla kattauksella kaikkiin yrityselämän arvaamattomiin tilanteisiin. Lisäksi sain hyvän yrittäjäverkoston, jonka kanssa reflektoida strategisia ja muita yrittämisen haasteita.”
Aleksi Arpiainen, Tampereen Tiivisteteollisuus Oy

”Ainutlaatuinen elämäys yhdistää teoriaa ja käytäntöä raikkaiden yrityscajejen avulla, kuten Laamanen sen tekee.”
Henrik Kurppa, Jii-Koo Oy

”Verkostoituminen on ensiluokkaista, vastaavaa ei tarjoa mikään muu koulutus Suomessa”
Ville Haaslahti, Hidex Oy

AMERIKKALAINEN UNELMA

Kuskipalvelu Uber toimii Yhdysvalloissa laillisesti, ja hyvin toimiikin. Uberin saa paikalle paljon nopeammin kuin tavallisen taksin, hinta on edullisempi, eikä kyydin lopussa joudu räknäilemään juomarahoja.

Kuitti matkasta ilmestyy kätevästi sähköpostiin niin, ettei työmatkalta tarvitse palata kasa rypyisiä lappusia lompakossa.

Parasta Uberissa ovat kuitenkin kuskit, joilta kuulee usein mainioita juttuja.

Melkein kaikki Los Angelesissa tapaamani kuskit kertoivat rahoittavansa ajamisella tulevaa elokuvauraansa. Yksi veijari kuvaili pitkään tositelevisioideaansa: hän veisi joukon ihmisiä pyhälle vuorelle, jossa meedio paljastaisi, että he ovatkin oikeasti kotoisin toisesta aurinkokunnasta.

Täällä Washingtonissa minua kyyditsi kuski, joka kertoi perustaneensa juuri oman kirkon, mutta ajavansa autoa, kunnes kirkosta alkaa tippua tuloja. Saimme pystyyn aika hyvän väittelyn siitä, mitä vessaa transsukupuolisten ihmisten tulee käyttää.

Suuri osa Uber-kuskeista on ulkomaalaisia, sillä se on yksi niistä ammateista, joista maahanmuuttajat yrittävät ponnistaa kohti omaa amerikkalaista unelmaansa.

Monien juuret löytyvät Afrikasta, mutta Los Angelesissa minut ajoi lentokentälle ruotsalainen mies, joka kertoi lähteneensä Amerikkaan jahtaamaan unelmaansa. Viisikymppisellä miehellä oli ollut vakivirka Uppsalan kaupungin tietokonepuolella, mutta hän haaveili pääsevänsä tekemään digijuttuja Hollywood-elokuvaan.

”Kaikki ystäväni sanovat, että olen hullu, kun lähdin vakituisesta työpaikasta ja turvallisesta Ruotsista, mutta en olisi antanut itselleni ikinä anteeksi, jos en olisi kokeillut, mihin minusta on. Ihminen ei elä kuin kerran”, mies kertoi.

Miehen vaimo ja lapset odottivat Ruotsissa sitä, että mies iskee kiinni menestykseen.

Monen ihmisen unelma kuulostaa pelkältä unelmalta, mutta heitä kannustavat tositarinat niistä, jotka ovat onnistuneet

Vuonna 1994 kurditaustainen Hamdi Ulukaya muutti Yhdysvaltoihin. Vuonna 2005 hän osti konkurssikypsän jugurttitehtaan ja tänään hän on yksi maan rikkaimpia ihmisiä. Viime keväänä Ulukaya lahjoitti kymmenen prosenttia Chobani-yrityksen osakkeista työntekijöilleen. Siinä on todellinen amerikkalainen unelma.

Mutta vaikka jotkut voivat yhä rikastua, suurelle enemmistölle amerikkalainen unelma on käynyt yhä kaukaisemmaksi. Juuri se katkeruus ruokkii nyt Donald Trumpin ja muiden populistien suosiota.

Uberin ajaminen on hyvä keino rahoittaa opiskeluja tai tulevaa läpimurtoa, mutta liian monelle amerikkalaiselle siitä on tullut kakkostyö, jolla yritetään vain selvitä päivästä päivään.

SASKA SAARIKOSKI
Kirjoittaja on tällä hetkellä
Washingtonissa asuva
Helsingin Sanomien toimittaja.



Tunne arvo, joka siirtyy omistajalta toiselle

Kun omistaja on huolehtinut yrityksensä arvon ja elinvoimaisuuden säilymisestä, on yrityksen ostaminen oiva sijoitus.

Finnvera voi olla mukana rahoittamassa omistajanvaihdoksia. Lue lisää finnvera.fi/omistajanvaihdos.

FINNVERA

www.pwc.fi/perheyrittajapalvelut

Kestävän kasvun kumppanisi

Kun toimintaympäristösi muuttuu, autamme yritystäsi tehostamaan ja kasvattamaan liiketoimintaa kestävin perustein. Jokainen päivä on meille tilaisuus lunastaa paikkamme parhaana asiantuntijana, kumppaninasi ja muutoksentekijänäsi.

Palveluitamme ovat

- Liikkeenjohdon konsultointi
- Tilintarkastus- ja muut varmennuspalvelut
- Veroneuvonta ja lakipalvelut
- Yritysjärjestelypalvelut



Seuraa meitä: **PwC Suomi** [Twitter](#) [LinkedIn](#) [Facebook](#) [YouTube](#) [Instagram](#) [WhatsApp](#)

Mikä ei eilen ollut mahdollista, on sitä nyt

Uutta teknologiaa opitaan nopeimmin käyttämään yhdessä. Arvo syntyy organisaation ja asiakkaan vuorovaikutuksessa, ei tuotannossa, sanoo digitalisaation asiantuntija Esko Kilpi.

Teknologisen älykkyyden demokratisoituminen on työelämän muutosvoima. Tänään jokaisen taskussa on supertietokone, älypuhelin. Tämän minitehtaan tuotantokapasiteetti maksoi parikymmentä vuotta sitten kymmenen miljoonaa euroa.

-Jos tärkeän hyödykkeen hinta ja saatavuus muuttuvat, kyse on suuresta yhteiskunnallisesta murroksesta, sanoo **Esko Kilpi**.

Kilpi on yksi Suomen kansainvälisesti tunnetuimpia digitaalisen työn asiantuntijoita. Hän toimii tutkijana, kouluttajana ja liikkeenjohdon neuvonantajana tietotyön ja digitaalisen muutoksen alueilla. Erityisesti Kilpi on kiinnostunut luovan työn johtamisesta ja tietotyön tuottavuuteen liittyvistä kysymyksistä. Niihin liittyy myös Kilven Sitralle koostama, elokuussa julkaistu Perspectives on new work –julkaisu.

MUUTOKSET yrityksissä eivät ole seuraus hienoista visioista tai strategioista, vaan rajoitteiden poistumisesta.

-Se mikä ei eilen ollut mahdollista, on sitä nyt. Pienet toimijat pystyvät tekemään asioita, joita ne eivät pystyneet ennen tekemään. Esimerkiksi verkkokauppa mahdollistaa maailmanlaajuiset markkinat.

Digitalisaatio auttaa käyttämään resursseja aiempaa paremmin. Löytyy uusia tapoja tehdä asioita entistä tehokkaammin. Digitalisaatiossa on kyse koordinaatiosta.

-Autoja käytetään viisi prosenttia elinajasta. On jo syntynyt yrityksiä, jotka välittävät autoja ihmisten käyttötarpeen mukaan, Kilpi muistuttaa.

SUURI osa työstä automatisoituu. Paljon perinteistä työtä katoaa yhteiskunnasta. Robotit tekevät jo leikkauksia, mutta hoitotyössä tarvitaan edelleen ihmistä. Työ vain pitää määritellä uudelleen. Kilvestä työ on toisiaan tarvitsevien ihmisten vuorovaikutusta.

Työ on ongelman kuvaamista ja ratkaisemista yhdessä asiakkaiden kanssa. Se on siis luovaa ongelmanratkaisua, ei mekaanista suorittamista. Ongelmat ovat kontekstuaalisia, tiettyä asiayhteyttä koskevia, joten niiden ratkaisutkin ovat sitä.

-Arvo syntyy organisaation ja asiakkaan vuorovaikutuksessa, ei tuotannossa. Arvo luo-

Digitalisaation asiantuntija Esko Kilpi uskoo ihmisyuden renessanssiin. Ihminen haluaa tehdä merkityksellisiä asioita vuorovaikutuksessa merkityksellisten ihmisten kanssa.



Tule kuulemaan lisää Esko Kilven ajatuksia

Digitaalinen liiketoiminnan uudistaminen –valmennukseen.

Valmennus alkaa 28.9.2016

Ilmoittautumiset ja lisätietoja: krista.elo-parssinen@perheyryitys.fi tai puhelimitse 0400 254 004.

daan käyttäessä. Passiivinen kulutus muuttuu aktiiviseksi osallisuudeksi. On aika keskittyä työpaikkojen luomisen sijaan asiakkuuksien luomiseen uudella, innovatiivisella ja vuorovaikutteisella tavalla, Kilpi määrittelee.

Kilven mukaan tuottavuudessa on kyse oppimisesta: Ei siitä, että tehdään asioita aiempaa enemmän, vaan että niitä opitaan tekemään eri tavalla.

- Uskon yhdessä oppimiseen ja ajatteluun. Yhdessä opimme nopeammin käyttämään teknologioita. Meidän pitää pysähtyä ajattelemaan, miten voimme hyötyä niistä. Emme voi vain ottaa uusia teknologioita ratkaisuja käyttöön.

Kilvestä organisaatioiden kannattaa myös miettiä, millaisia ongelmia ne ovat ratkaisemassa.

- Olisi hienoa, jos yritykset keskittyisivät nykyistä enemmän yhteiskunnallisten asioiden ratkaisemiseen, esimerkiksi pakolaisten työllistämiseen ja ilmastonmuutoksen hallitsemiseen.

ESKO Kilpi puhuu ihmisyuden renessanssista. Ihmisen perusoikeus on tehdä merkityksellisiä asioita. Työllä täytyy olla merkitys. Ihminen myös haluaa olla osa suurempaa kokonaisuutta, tehdä merkityksellisiä asioita vuorovaikutuksessa merkityksellisten ihmisten kanssa.

- Ihminen on alihyödynnetty resurssi. Ihmiset saavat enemmän aikaan, kun he osallistuvat itse työnsä kehittämiseen. Tulevaisuudessa ei ole enää selkeää työnjakoa, kuka ajattelee ja kuka tekee. Uusi vuorovaikutusteknologia mahdollistaa hajautetun ajattelun verkostoissa ja neuvon kysymisen muilta tilanteissa, joissa ennen ainoa toimintamalli oli pyytää lupa esimieheltä, Kilpi kuvailee.

TYÖN määrittely vaatii uudenlaista johtamista ja uudenlaisia johtamisjärjestelmiä. Menestyminen ei ole mahdollista, jos teemme tämän päivän tietotyötä, luovaa työtä, eilisen työkaluilla, lähestymistavoilla ja johtamisella.

- Työn tuloksia ei enää pitäisi mitata yksilökeskeisillä mittareilla, vaan vuorovaikutuksen laadulla ja tehokkuudella. Samalla tavalla kuin aikaisemmin korostettiin energiatehokkuutta, pitäisi tänään puhua informaatio- ja vuorovaikutustehokkuudesta, Kilpi toteaa.

Yrittäjyyttä ja uuden luomista on arvostettava enemmän kuin johtamista. Tietointensiivinen organisaatio toimii paremmin ilman hierarkioita. Uusi johtamismalli ei kuitenkaan toimi kaikessa työssä. Työssä näkyy sama kerroksellisuus kuin kaikessa kehityksessä.

- Käsityömaista ja maataloustyötä tehdään yhä, vaikka käsityön ja maatalousyhteiskunnan aika on jäänyt taakse. Massatuotantoa on edelleen, vaikka olemme monien mielestä siirtymässä luovan tietotyön aikaan. Massatuotannon johtamistavat toimivat yhä niissä olosuhteissa, joiden tarpeisiin se syntyi.

Kilven mielestä ihmiset eivät ole vielä edes aloittaneet muutosta, joka on mahdollinen. Se, realisoituvatko hänen kuvaamansa mahdollisuudet, riippuu meistä jokaisesta. Miten valmiita olemme muuttamaan ajatusmalemme ja toimintatapojamme?

Kasvulainalla vauhtia kasvuun ja kansainvälistymiseen

Yksi merkittävä kilpailutekijä pk-yrityksille on rahoitus. Finnveran tehtävänä on rahoituksen keinoin varmistaa, että yrityksillä on mahdollisuus pärjätä markkinoilla. Finnveran kasvulaina on yksi lisäksi rahoitusmarkkinoilla.

Tämän vuoden huhtikuussa Finnvera otti käyttöön uuden lainatuotteen, kasvulainan.

Kasvulaina on tarkoitettu pk- ja midcap-yritysten merkittävien kasvu- ja kansainvälistymishankkeiden tai yritysjärjestelyjen rahoitukseen. Omistajanvaihdoksissa kasvulaina on vartenotettava vaihtoehto rahoitusta järjestettäessä. Ajatuksena on, että lainan avulla saataisiin markkinaehtoisia rahoittajia mukaan sellaisiin hankkeisiin, joissa riskit ovat korkeat, mutta joiden kannattavuus ja vaikutavuus arvioidaan hyväksi.

Kasvulainaa voidaan myöntää yli kolme vuotta toiminnassa olleille pk- ja midcap-yrityksille. Aivan yritystoiminnan alkuvaiheeseen tai pieniin hankkeisiin laina ei sovi. Tällöin ratkaisuna voivat olla muut rahoitustuotteet, esimerkiksi Finnveran alkutakaus, jota pankki hakee meiltä asiakkaansa puolesta.

Kasvulaina on vieraan pääoman ehtoinen välirahoitustuote, jossa yhdistyy piirteitä sekä oman että vieraan pääoman rahoituksesta. Lainan on alisteinen seniorivelkoihin nähden eli on niin sanottu juniori-

laina. Yrityksen omarahoitussuuden on oltava aina vähintään 20 prosenttia ja Finnveran lisäksi rahoituskokonaisuuteen osallistuvien muiden rahoittajien osuuden on oltava vähintään 50 prosenttia kokonaishankkeesta. Lainan määrän tulee olla vähintään 500 000 euroa.

Kasvulaina myönnetään hankekohtaisesti, ja kunkin hankkeen kannattavuus ja rahoituskelpoisuus arvioidaan yhdessä muiden rahoittajien kanssa.

Lainan avulla pyritään saamaan mukaan markkinaehtoisia rahoittajia hankkeisiin, joissa riskit ovat korkeat, mutta kannattavuus arvioidaan hyväksi.



KALLE ÄSTRÖM
Ohjelmapäällikkö
Finnvera Oyj, Pk-rahoitus
kalle.astrom@finnvera.fi

Turvaudu Tuokkoon, jos suunnittelet sukupolvenvaihdosta!

Kokeneet asiantuntijamme ovat olleet mukana suunnittelemassa ja toteuttamassa kymmeniä sukupolvenvaihdoksia. Mikäli sukupolvenvaihdos on yrityksessänne ajankohtainen, ole yhteydessä. Etsitään yhdessä toimivat ratkaisut!

TUOKKO

Alallaan suurin perheyritys Suomessa

P. 09 4366 140 | S-posti: info@tuokko.fi

WWW.TUOKKO.FI

Helsinki | Lappeenranta
Tampere | Turku | Oulu | Tallinna



CapMan – Kokenut kasvukumppani

CapMan kuuluu Euroopan johtaviin pääomasijoittajiin. Jo yli 25 vuoden ajan CapMan on ollut mukana kehittämässä lukuisia yrityksiä luomalla niille lisäarvoa kasvun, kannattavuuden parantamisen ja strategian vahvistamisen kautta.

Helsinki | Tukholma | Kööpenhamina | Moskova | Luxemburg | Lontoo www.capman.fi

CapMan

Johtaja kirkastaa ison kuvan



Työhyvinvoinnin kehittäjät Paula Toivonen (vas.) ja Nina Martin uskovat, että hyvä johtaminen on entistä enemmän kilpailutekijä ja osa yrityksen erottautumista muista.

Milleniaalit voivat olla haasteellisia johdettavia. Heille on tärkeää määrittää itse työtehtäviään ja kehittää osaamistaan. Oikein johdettuina nuoret ovat yritykselle valtava voimavara.

Perheyritykselle ei ole mitään uutta siinä, että työ ja vapaa-aika limittyvät iloisesti ja työ on koko elämää määrittävä intohimo. Työelämän murroksen myötä muutkin ajattelevat samoin.

Työstä tulee ajasta ja paikasta riippumattontaa. Teknologia mahdollistaa nopean reagoinnin, mutta samalla syntyy velvollisuus tarttua uusiin ideoihin ja ajatuksiin välittömästi. Osaamisvaatimukset kovenevat.

Työajan seurannan sijaan entistä useamassa työpaikassa seurataan työn tuloksia, sitä mitä saadaan aikaiseksi. Kun ihmiset eivät enää ole sidottuja toimistoon ja kellokorttiin, tulee vastaan myös työntekijän jaksaminen ja työhyvinvoinnista huolehtiminen. Työelämän murros on haaste ennen kaikkea yritysjohtamisen näkökulmasta, sanoo työhyvinvoinnin kehittämispäällikkö **Paula Toivonen** työeläkeyhtiö Elostä.

- Tulevaisuudessa työntekijän mielipide ja yhdessä sopiminen työpaikalla tulevat

entistä tärkeämmiksi. Johtaminen on tulevaisuudessa neuvottelua, eikä niinkään sanelua. Tähän kuuluu myös avoin keskustelu työn mitoituksista, mikä on sopiva tai liian merkittävän määrän työtä.

HYVÄ johtaminen on entistä enemmän kilpailutekijä ja osa yrityksen erottumista muista, sanoo perheyrityksiäkin johtamiseen ja henkilöstöhallintaan sparraava työhyvinvoinnin kehittämispäällikkö **Niina Martin** työeläkeyhtiö Elostä.

- Monet muut yrityksen prosessit ovat kopioitavissa, mutta se millä yritys erottuu kilpailussa ja markkinoilla, on johtaminen ja kuinka hyvin henkilöstöstä pidetään huolta. Meitä kaikkia motivoivat erilaiset asiat ja yksilöllisyys korostuu uuden työelämän johtamisessa. Pitää myös muistaa, että kun mennään 30-vuotiaisiin ja heitä nuorempaa sukupolveen, heillä ei välttämättä ole edes tarvetta tehdä eroa työn ja vapaa-ajan välillä. Heille

tärkeintä voi olla valinnanvapaus ja mielekkäät työtehtävät.

Uusi työntekijäpolvi suhtautuu elämään ja työhön hyvin eri tavalla kuin vanhempansa. Sitoutuminen omistusasuntoon tai esimerkiksi auton ostaminen ei kuulu heidän elämänsuunnitelmiinsa – eikä usein myöskään sitoutuminen yhden työnantajan palvelukseen koko työuran ajaksi.

Sitran laskelmien mukaan jo 35 prosenttia työssäkäyvistä on epätyypillisissä työsuhteissa: freelancereina, yksinyrittäjinä, projektihommissa tai tarvittaessa töihin tulevan sopimuksella. Ajatus siitä, että nuori työntekijä siirtyisi opiskelusta suoraan yhdelle työuralle ja pysyisi siinä eläkkeelle asti voi olla historiaa.

Nykyisin moni aloittaa esimerkiksi erilaisissa keikkatöissä tai yksinyrittäjänä. Kun elämäntilanne vakiintuu, kaivataan kuukausipalkan tuomaa turvaa, mutta

elämäntilanteen mukaan moni saattaa samaan aikaan jatkaa vaikkapa osittaisena yrittäjänä.

YRITYKSELLE milleniaalit voivat olla haasteellisia johdettavia. Heille on tärkeää itse määrittää millaisia työtehtäviä he tekevät, ja oman osaamisen kehittäminen painottuu vahvasti. Vanhakantainen organisaatio ei heitä houkuttele.

Perheyritykset ovat uuden työelämän haasteiden edessä etulyöntiasemassa. Omistaminen on tärkeä voimavara ja kilpailuetu. Perheyrityksissä työhyvinvointi on itsestään selvä asia: henkilöstö tunnetaan ja siitä pidetään huolta. Etua on myös siitä, että perheyrityksissä on usein vahva yrityskulttuuri ja näkemys siitä, mistä on lähdetty ja mihin ollaan menossa, Niina Martin kuva.

- Paukkuja kannattaa jatkossakin perheyrityksissä laittaa siihen, että kehitetään henkilöstön osaamista jatkuvasti ja mietitään sitä, millä saadaan pidettyä nämä hyvät työntekijät. Tähän voi tueksi hakea kumppanuuksia ulkopuoleltakin.

Nuoret työntekijät ovat yrityksessä oikein johdettuina valtava voimavara. Koulujärjestelmä ei enää perustu siihen, että opettaja käskisi oppilaita tai vain yksisuuntaisesti jakaisi tietoa. Oppiminen kouluissa lähtee siitä, että oppilaat osallistuvat itse päätöksentekoon siitä, kuinka he parhaiten jonkun asian oppivat.

Opettaja saattaa antaa kehikon ja päämäärän, ja sen pohjalta oppilaat lähtevät itsenäisesti etsimään tietoa. Sama pätee työelämään, käskemällä johtamisen aika on ohi. Parhaimmillaan nuoret työntekijät tuovat yritykseen täysin uuden näkökulman asioihin, Paula Toivonen sanoo.

- Lopputulos voi olla vähän erilainen kuin oli ajateltu, mutta kun nuorille antaa vapaat kädet luoda jotain uutta, se tuottaa yleensä enemmän lisäarvoa kuin selkeät työohjeet. Johtaminen on silloin ison kuvan hahmottamista ja suunnan pitämistä kirkkaana. Uusi työelämä edellyttää, että johtaja ei lokeroi.

Työntekijöitä ja työpaikkoja

Suomen työllisyysaste on 68,4 prosenttia. Kaulaa maan hallituksen 72 prosentin tavoitteeseen on 3,6 prosenttiyksikköä. Huoli ihmisten halusta ottaa vastaan työtä on aito. Miksi työn tarjonta laahaa?

OECD:n tekemän vertailun mukaan työttömyyden on helpompi kieltäytyä työstä Suomessa kuin muualla. 40 maan vertailussa Suomi oli listan sijalla 31, selvästi esimerkiksi muita Pohjoismaita jäljessä. Syitä töistä kieltäytymiseen on monia, mutta vähäisimpiä eivät varmasti ole suomalaisen sosiaaliturvajärjestelmän sisään luodut kannustinloukut. Ne ovat talouden uudistumiselle vaikeasti ylittävissä oleva este. Tukiverkosto on monimutkainen. Yhden tuen heikentäminen harkitsemattomasti voi helposti johtaa muiden tukien kasvuun.

Koko järjestelmän tulisi toimia niin, että ihmisellä on kyky ja halu ottaa vastaan työtä. Jos työn vastaanottaminen johtaa vaikkapa siihen, ettei asunnon vuokraan ole enää rahaa

(asumistuen ja/tai toimeentulotuen muodostama loukku) tai jos kotihoidontuki pitää naiset jopa vuosia poissa työmarkkinoilta, voi suoraan sanoa, ettei järjestelmämme toimi. Kenenkään ei siis pidä vähätellä työn tarjonnan ongelmia ja kannustinloukkujen purkamisen tärkeyttä.

Tällä hetkellä perin vähälle huomiolle jää kolikon toinen puoli, työn kysyntä. Matalapalkkakeskustelun innostamana itse kukin helposti unohtaa pohtia, miten Suomeen saataisiin omistajia, jotka haluavat investoida ja synnyttää hyväpalkkaisia työpaikkoja. Suomen kansantalouden tulevaisuuden kannalta se on vähintään yhtä tärkeää kuin se, että ihmiset saadaan ottamaan vastaan mitä tahansa työtä.

Maailma kärsii heikosta työn tuottavuudesta. Kysymys tuottavuudesta on vakava, sillä kansantaloudessa palkankorotuskyvyn määrää tuottavuuskehitys. Käytännössä bruttokansantuotteen kasvu muodostuu työvoiman,

pääoman ja tuottavuuden kasvusta. Syynä tuottavuuden heikolle kehitykselle on maailmanlaajuinen investointilama. Tämä lienee yksi tärkeimpiä selittäjiä myös Suomen tavariennin heikkoudelle. Olemme investointitavaroita tuottava maa, joten elämme muiden maiden investoinneista.

Maailmanlaajuiselle investointien väsähtämiselle on useita syitä. En puutu nyt Kiinan yli-investointeihin tai valtioiden velkaantumiseen. Sen sijaan olen kiinnostunut lyhytjänteisyyden lisääntymisestä niin sijoittajien kuin yritysjohtajien käytöksessä.

Sijoittajien paine saada nopeasti tuottoja on kasvanut. Jos vasta pitkän ajan kuluttua tuottoa tuova investointi uhkaa rajoittaa yrityksen osingonjakoa, sijoittaja voi rankaista kunnianhimoisesta investoinnista. Yhdysvalloissa 1970-luvulla yritykset investoivat 15 kertaa niin paljon kuin mitä jakoivat osakkeenomistajille. Nyt luku on vajonnut alle kahden. Samaa karua tarinaa kertoo

McKinseyn tekemä selvitys, jonka mukaan 400 yritysjohtajasta 55 prosenttia hylkäisi positiivisen nykyarvon omaavan investointiprojektin, jos se tarkoittaa, että yritys jäisi hieman tuloseennusteensa alle. Perusteluna ovat sijoittajien negatiiviset reaktiot.

Omistajan ja sijoittajan erottaa käytännössä horisontin pituus. Institutionaaliset sijoittajat, joilla itsellään on pitkät vastuut, kuten eläkeyhtiöt, joutuvat valvonnan ja sääntelyn paineessa käyttäytymään kuten lyhytjänteiset sijoittajat. Sama paine kohdistuu myös rahastonjohtajiin. Pitääkseen asiakkaat tyytyväisinä, he etsivät kohteita, joista tuottoa on saatavissa nopeasti ja tasaisesti. Samaan suuntaan puskevat yritysten lyhyen aikavälin kurssimenestykseen sidotut johdon kannusteet.

Omistajien kanssa eitä ongelmia näy. Yhden vuoden näkökulma on omistajalle varsin epäkiinnostava. Perheyriyksen kanssa käydyissä keskusteluissa horisontti ulottuu aina seura-



"Omistajan ja sijoittajan erottaa horisontin pituus."

vaan sukupolveen. Omistaja kantaa vastuunsa ja pyrkii vaikuttamaan yrityksen pitkäaikaiseen menestykseen. Omistaja ottaa kannettavakseen suuret ja pitkäkestoiset, työpaikkoja tuovat ja tuottavuutta parantavat investoinnit, jos arvioi niiden olevan riskit huomioiden kannattavia.

Suomen investointilaman vakavimpia syitä on omistajuuden heikko asema. Puhumme sijoittajista, yrityksistä ja yritysten investoinneista, mutta emme omistajista. Se etäännyttää meidät myös välineistä, joilla omistajuudesta voitaisiin tehdä houkuttelevaa. Jos mielimme saada Suomeen hyväpalkkaisia töitä, meidän on uskallettava parantaa omistamisen olosuhteita.

LEENA MÖRTTINEN

ALUE-TILAISUUS Kuopio Tilaisuuden teemana on Kasvu ja kansainvälistyminen.	22 SYYSKUUTA	SUKU-POLVEN-VAIHDOS Helsinki PL järjestää vuosittaisen Sukupolvenvaihdosseminaarin perheyritysten nykyisille ja tuleville omistajille sekä toimivalle johdolle. Päivän tavoitteena on lisätä ymmärrystä ja tietoa sukupolvenvaihdoksen onnistumisen edellytyksistä.
DIGITAALINEN LIIKETOIMINNAN UUDISTAMINEN Helsinki Valmennus lisää omistajien ja hallitusten jäsenten ymmärrystä digitalisaation strategisesta merkityksestä, sen aiheuttamasta muutoksesta, sekä oman yrityksen tarpeista tämän muutoksen keskellä.	28 SYYSKUUTA	PURISTAANKO LUOTTO-LAMA? Helsinki Aamupäivän aikana keskustellaan mm. siitä millaisia uusia rahoitusvälineitä perheyrityksille on tarjolla. Asiantuntijapuheenvuorot kuulemme Elolta, Finnveralta ja OP:lta.
BUILDING CLEAR, CONSTRUCTIVE COMMUNICATIONS BETWEEN GENERATIONS Helsinki Valmennuksen tavoitteena on antaa työkaluja sukupolvien välisen rakentavan keskustelun kehittämiseen.	29 SYYSKUUTA	SYYSKOKOUS Helsinki PL:n syyskokous ja seminaari on loppuvuoden päätöskokouksemme, joka kerää yhteen jäseniä eri puolilta Suomea. Seminaarin teemana on uudistaminen. Ilta huipentuu yhteiseen illalliseen Ravintola Finnjävälissä.
NEW LEADER CIRCLE Helsinki FBN:n järjestämä kansainvälinen fasilitaattorikoulutus perheyritysten new ja now leadereille.	30 SYYSKUUTA	NEXT LEVEL TRENDS Noormarkku Next Level -vastuunkantajille tarkoitettu tapahtuma järjestetään jo neljännen kerran. Teemana perheyrityksen uudistaminen.
VIINI-KOULU Helsinki Perheyritysten liitto järjestää Nexteille ja Next-levelille viininmaistelu illan Classic Wine Cellarissa Helsingissä. Illan esittelijänä toimii Essi Avellan.	10 LOKAKUUTA	LISÄARVOA HALLITUSTYÖSTÄ Helsinki Tavoitteena on antaa uusia näkökulmia hallitustyön kehittämiseen, syventää ymmärrystä hallitustyön merkityksestä perheyrityksen eri vaiheissa ja lisätä valmiuksia strategiseen ja omistaja-arvoa luovaan hallitustyöhön.
ALUE-TILAISUUS Tampere Tilaisuuden teemana on Kasvuun kansainvälisen kaupan voimalla.	13 LOKAKUUTA	TALVI-AKATEMIA Tahko Nextien vuoden päätapahtuma Talviakatemia järjestetään Tahkolla 26.-29.1. Teemana tienhaarassa.
NEXT LEVEL AFTER-WORK Helsinki Vieraana Mika Anttonen, keskustelua mm. kasvusta, riskistä ja kansainvälisestä bisneksestä.	27 LOKAKUUTA	

Suomi menestyy, koska perheyrityksillä on kansainvälisesti kilpailukykyiset mahdollisuudet investoida ja työllistää Suomessa.

VISIO

Edistämme vastuullista omistajuutta, joka uudistaa yrityksiä sukupolvelta toiselle.

MISSIO

Perheyritysten liitto (PL) edistää vastuullista, kasvullista omistajuutta. PL vahvistaa omistajaosaamista muun muassa valmennusten ja tutkimusten avulla. PL on omistajaosaamisen keskus, perheyritysten ääni ja omistajien kohtaamispaikka.





Olkaamme ylpeästi suomalaisia perheyryityksiä.

Broman Group ja Motonet sen keksi, jatketaan me kaikki sitä – kerrotaan se asiakkaillemme, henkilöstöllemme ja muille sidosryhmillemme. Me olemme suomalainen perheyryitys! Luodaan yhdessä sanojen sisällöstä arvo, johon halutaan kuulua. Pyydä merkki käyttösi verkkosivujemme kautta: www.perheyryitys.fi/perhe.

