

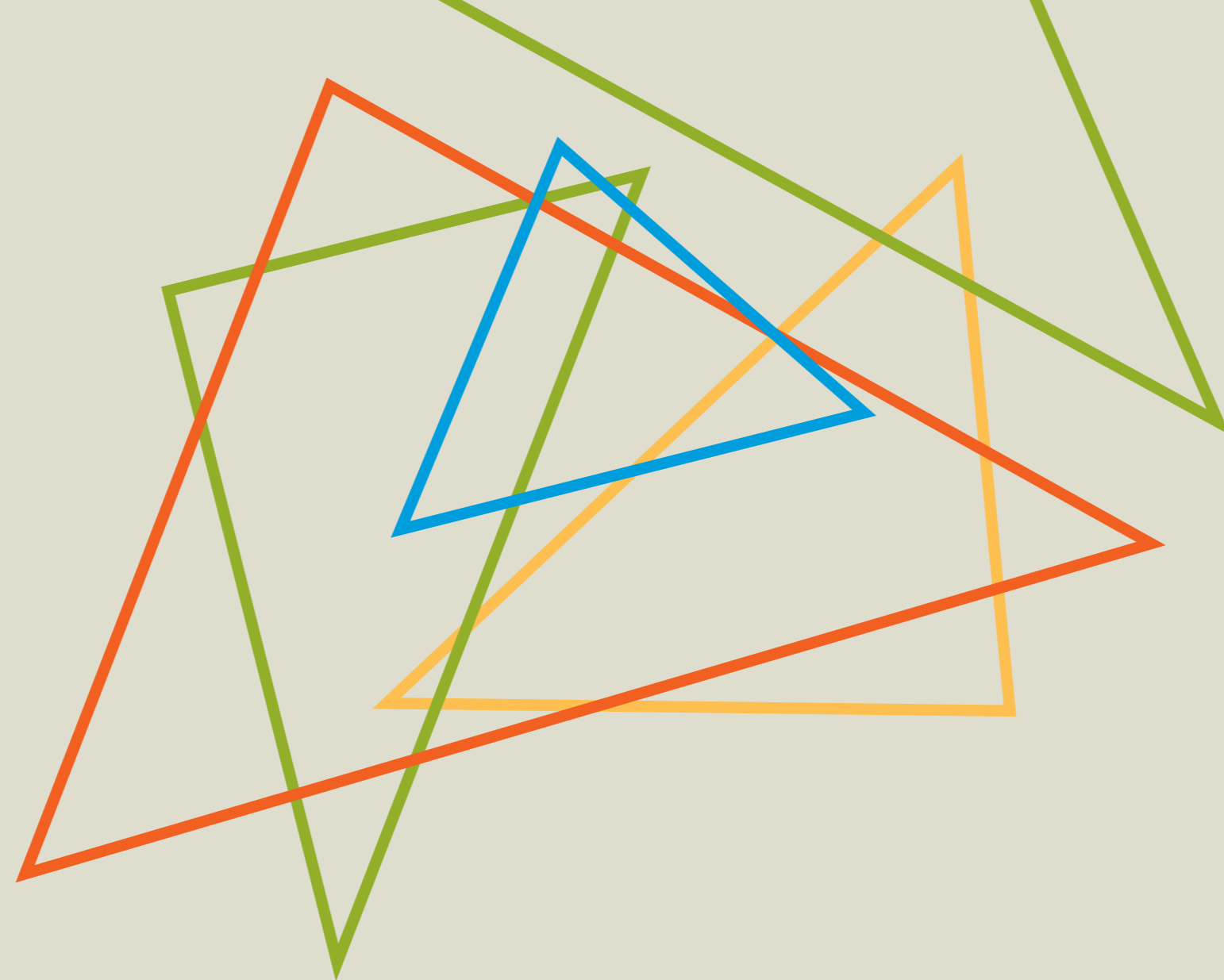


**"Olis kiva tehdä
jotain hemmetin isoa."**

*Teknologioteollisuuden nuorten johtajien
näkemyksiä hyvästä johtamisesta ja kasvusta*

- Piia Simpanen ja Markku Ihonen -

Janne Anttila, Analyse ²	4
Mika Apell, Evondos Oy.....	6
Ville Availa, Ambientia Group Oy.....	8
Heikki Haasmaa, KONE Hissit Oy	10
Antti Kettunen, Aikawa Fiber Technologies Oy	12
Ilari Laaksonen, Vitec Software Group	14
Jukka Luoma, Robit Oyj.....	16
Sami Soiramo, Ensto Ensek A/S	18
Oskari Tuhkanen, Nordic Power Service Oy.....	20
Ari Viitanen, Carinafour	22



Teknologiaateollisuuden nuoret johtajat tekevät töitä kestävän kasvun eteen

Suomessa on monia menestyviä yrityksiä, jotka haluavat uudistua ja kasvaa Suomessa ja maailman markkinoilla. Tällaisia yrityksiä, osajia ja omistajia tarvitaan nyt kipeästi lisää. Julkinen ja yksityinen sektori voivat yhdessä varmistaa, että Suomi on maa, jossa ja johon kannattaa investoida ja jossa maailman parhaat osaajat haluavat elää ja tehdä työtä – maa, jossa kansainvälisyyttä arvostetaan ja edistetään.

Menestystarinat edellyttävät unelmia ja visioita, halua uudistua ja kasvaa sekä tahtoa ja taitoa viedä asioita tavoitteellisesti yhdessä eteenpäin. Menestystarinoihin tarvitaan yritysten koko henkilöstöä. Tehtävässä kuin tehtävässä tarvitaan kykyä havaita uusia mahdollisuuksia ja tapoja tehdä asioita fiksummin, halua kehittyä ammatillisesti. Johtajilla täytyy olla kykyä kokonaisvaltaiseen johtamiseen – erityisesti kykyä innostaa ja sitouttaa johdettavat yrityksen arvojen mukaiseen toimintaan ja kestävän kasvun tavoitteisiin.

Digitalisaatio, energia- ja materiaalitehokkuusvaatimukset, kaupungistuminen ja muut globaalit trendit merkitsevät teknologiayrityksille ja suomalaisille osajille suurta mahdollisuutta. Hyvä johtaminen, jatkuva uudistuminen ja joustavuus työnteossa auttavat luomaan kilpailuetua ja menestymään kansainvälisessä toimintaympäristössä.

Teknologiaateollisuus ry on tämän vuoksi käynnistänyt Young Leaders of Technology Industries -ohjelman. Sen tavoitteena on tuoda

keskusteluun teknologiaateollisuuden nuorten johtajien näkökulmia johtamiseen, kasvun luotsaamiseen ja oman osaamisen kehittämiseen. Ohjelmalla pyritään edistämään opiskelijoiden, nuorten ja myös koke-neempien johtajien, yrittäjien ja muiden toimijoiden verkottumista.

Ohjelman ohjausryhmän puheenjohtajana toimii Aaro Cantell (Normet Oy). Ryhmän muut jäsenet ovat Tomi Alapaattikoski (Anders Inno Oy), Mervi Karikorpi (Teknologiaateollisuus ry), Satu Krohns (Abloy Oy), Marjo Miettinen (EM Group Oy), Markku Moilanen (Ramboll Finland Oy) sekä Juho Nummela (Ponsse Oyj).

Ohjelman yhteydessä valitaan vuosittain Teknologiaateollisuuden Vuoden Nuori Johtaja. Vuoden 2014 voittajaksi valittiin KONE Hissit Oy:n toimitusjohtaja Heikki Haasmaa. Kilpailuun ehdotettiin Heikin lisäksi useita ansioituneita nuoria osajia. Seuraavilla sivuilla kymmenen heistä kertoo oman tarinansa. Nuorten johtajien haastattelut ja tarinoiden kiteytyksen ovat toteuttaneet Teknologiaateollisuus ry:n asiantuntijat Piia Simpanen ja Markku Ihonen.

Kiitämme lämpimästi kaikkia haastatteluihin osallistuneita johtajia ja yrityksiä.

Mervi Karikorpi, johtaja, Teknologiaateollisuus ry

MISTÄ ON NUORET, HYVÄT JOHTAJAT TEHTY?

- Avoin, joustava ja kuunteleva
- Kunnianhimoinen
- Yrittäjähenkkinen
- Suunnannäyttävä
- Oman tien kulkija

KASVAVIEN YRITYSTEN MENESTYSTEKIJÖITÄ:

- Uudistumiskyky
- Osaava henkilöstö
- Kasvuhalu
- Asiakastyytyväisyys
- Yhteistyöverkostot
- Palvelun ja tuotteen skaalautuvuus

TOIMINTAYMPÄRISTÖN MUUTOKSET KASVUN MAHDOLLISTAJINA:

- Digitalisaatio
- Kestävä kehitys ja ympäristövaatimukset
- Kaupungistuminen
- Väestön ikääntyminen ja terveydenhuollon vaatimukset
- Nopea teknologiakehitys ja -integraatio

JANNE ANTTILA

Toimitusjohtaja
Analyse²
Diplomi-insinööri

1 ALOITIN OHJELMISTOALALLA VUONNA 1994.

Olin opiskellut tietotekniikkaa jo lukiossa ja menin heti lukion jälkeen koodaajaksi ohjelmistoyritykseen.

2 PERUSTIN ENSIMMÄISEN YRITYKSENI OPISKELUJEN LOMASSA VUONNA 1996.

Päätin kulkea eri polkua kuin suurin osa opiskelutovereistani ja perustin yrityksen. Yritys tarjosi räätälöityä ohjelmistokehitystä suurille teollisuus- ja palveluyrityksille.

3 PALKKASIMME ENSIMMÄISEN ULKOPUOLISEN TYÖNTEKIJÄN VUONNA 1998.

Työntekijöiden palkkaaminen on aina riski, mutta en halunnut jäädä elämän-tapayrittäjäksi, joka tyytyy siihen, että tämä on ihan mukavaa ja tällä elättää itsensä.

4 PERUSTIMME ANALYSE²:N VUONNA 2004. HAEMME NOPEAA KASVUA JA KANSAINVÄLISTYMISTÄ.

Haasteet ovat muuttuneet matkalla opiskelijayrittäjästä kansainvälisen yrityksen toimitusjohtajaksi, mutta olen aina halunnut saavuttaa jotain isoa ja merkittävää.



Hyvään johtamiseen liittyy mielestäni avoin yrityskulttuuri. Yrityksemme organisaatorakenne on matala ja johto on helposti lähestyttävissä. Avoimuus näkyy myös sisäisessä viestinnässä. Sekä hyvät että huonot talousluvut kerrotaan koko henkilöstölle. Kasvun myötä avoimuus voi vähentyä, mutta meillä on vielä startup-henkinen "olemme kaikki yhtä suurta perhettä" -kulttuuri. Kasvavan ja kansainvälistyvän yrityksen johtajan ja omistajan on kestävä vastavirtaa ja epäonnistumisia.

Minulle on tärkeää, että töissä on hyvä ilmapiiri ja tekemisen meininki. Pyrimme löytämään yrityksemme osajia, jotka sopivat porukkaan. Jokaisella työntekijällä on mahdollisuus vaikuttaa oman uran etenemiseen. Esimerkiksi yksi koodaajistamme on noussut johtoryhmän jäseneksi.

KULUTUSKÄYTTÄYTYMISEN MUUTOS HAASTAA KAUPAT POHTIMAAN VALIKOIMAANSA

Kuluttajien vaatavuustaso ja yksilöllisten ratkaisujen hakeminen ovat nousussa. Taantumana aikana luksusta haetaan esimerkiksi laadukkaammalla ruualla hienon auton ostamisen sijaan. Me tarjoamme vähittäiskauppiaille palvelun, jolla he voivat optimoida kauppohenkilökunnan kuluttajien tarpeiden mukaan. Kokemuksemme mukaan meidän on helpompi lähestyä asiakkaita, joilla on haasteita, sillä he ovat vastaanottavampia muutokselle.

VASTA TIEDON SYVÄANALYYSI LUO ASIAKASARVOA, BIG DATA EI RIITÄ

Ratkaisumme vahvuus on, että meillä on erittäin hyvä ymmärrys asiakkaidemme tuotteista ja hyvin käytännön-läheinen menetelmä kuvata kuluttajien ostokäyttäytymisen trendejä ainutlaatuisen analytiikkamme avulla. Yksikään toinen yritys ei ole mallintanut

vähittäiskaupan ostokäyttäytymistä yhtä systemaattisesti ja laajasti. Suomessa koko toimiala on muuttunut meidän valmistamillamme ratkaisuilla. Ainutlaatuinen analyysitapamme toimii myös ovenavaajana uusille markkinoille.

TAVOITTEENA HUIMA KASVU ULKOMAILLA

Yrityksemme ykkösprioriteetti on kasvaa, joten tällä hetkellä kannattavuus uhrataan kasvun saamiseen. Keskipitkän ja pitkän aikavälin tavoitteemme on saada vuosittain vähintään 50 %:n kasvu. Tärkeintä on tuotteillemme sopivien uusien markkinoiden ja asiakkaiden löytäminen. Tämän vuoden liikevaihdosta noin neljännes tulee kansainvälisiltä markkinoilta, erityisesti Venäjältä, Amerikasta ja Pohjoismaista. Suomessa voimme laajentua muokkaamalla tuoteportfolion sopivuutta erikoistavara-kauppoihin ja viime vuonna toimimme markkinoille myös teollisuuden käyttöön sopivia tarkempia analyysityökaluja.

Menestystekijämme

Hyvät valmiudet laajentua ulkomaille.

Uniikki asiakkaan ymmärrys.

Vahva tahto kasvaa.

analyse²

Analyse² on vähittäiskaupan toimialaan erikoistunut suomalainen kasvava ja kansainvälistyvä ohjelmistoyritys. Yrityksen liiketoiminnan ytimessä on kaupan valikoimien optimointi kuluttajalähtöisesti. Yritys on perustettu vuonna 2004 ja työllistää tänä päivänä noin 130 henkilöä Pohjoismaissa, Venäjällä ja Pohjois-Amerikassa palvelen noin 140 asiakasta. Yrityksen liikevaihdon odotetaan kasvavan voimakkaammin Pohjois-Amerikassa ja Euroopan markkinoilla. 2015 arvioitu liikevaihto on 8 miljoonaa, josta noin 30 % tulee viennistä.

Yrittäjyyttä pitää rakastaa
tai se käy liian raskaaksi.

– JANNE ANTTILA

MIKA APELL

CTO

Evondos Oy

Diplomi-insinööri, HHJ

1 VALMISTUIN DI:KSI TURUN YLIOPISTOSTA VUONNA 2006.

Kiinnostus matematiikkaan ja fysiikkaan ohjasi minut tekniikan alalle.

3 TUOTTEISTAMISEN AIKUISKOULUTUS JOHTI OMAN YRITYKSEN PERUSTAMISEEN VUONNA 2008.

Valitsimme projektityöksemme lääkeannostelijan kehittämisen, sillä meillä oli kokemusta lääkehoidon ongelmista lähipiiristämme. Keksintömme uutuusarvon vuoksi perustimme yrityksen.

2 TYÖNI TELESTELLÄ ANTOI HYVÄÄ KOKEMUSTA TULEVAA YRITYSTÄNI VARTEN.

Sain koulutusta ja kokemusta projektijohtamisesta ja asiakaskeisistä ajattelusta sekä hyvän pohjatiedon tuotekehityksestä ja elektroniikan valmistuksesta kansainvälisille markkinoille.

4 EVONDOS KIINNOSTAA SIOITTAJIA JA KANSAINVÄLISTYY.

Siirryin kokopäiväiseksi CTO:ksi vuonna 2010. Tahtotilamme viedä palvelukonseptimme maailmalle on vahva.

Olen saanut käytännön johtamiskoulutuksen yrityksemme rautaisilta ammattilaisilta.

– MIKA APELL

LÄÄKKEISTÄ VAIN PUOLET OTETAAN OIKEIN

Uusien lääkkeiden ja hoitomenetelmien kehittämiselle on kysyntää, kun väestö ikääntyy ja elämäntavat muuttuvat. Huono hoitomyöntyvyys on vakava kansainvälinen ongelma. Tutkimusten mukaan vain noin 50 % lääkkeitä otetaan oikein lääkärin määräyksen mukaisesti. Tämä on terveydenhuollon suurin yksittäinen kustannustekijä. Lisäksi perinteisessä lääkeannostelussa lääkitysvirheet ja lääkeannosteluvirheet ovat yleisiä. Lisäksi nykyiset toimintatavat ovat yhteiskunnalle työläisiä ja kalliita. Me tuomme avuksi uuden ratkaisun: Evondos(R)-palvelulla on tähän mennessä saavutettu tilastojen mukaan 99,5 %:n hoitomyöntyvyys ja 0,02 %:n lääkitysvirhetaso.

EI VAIN LÄÄKEAINEANNOSTELUA VAAN KOKONAISVALTAISTA HYVINVOINTIA

Palvelumme on suunniteltu eHealth-alustalle, johon voi integroida ja rakentaa uusia omahoitoa, hyvinvointia ja hoito-organisaatioiden työtä tukevia ominaisuuksia. Palvelu voidaan yhdistää muihin terveydenhuollon laitteisiin,

joista informaatio voidaan siirtää suoraan lääkäreiden hyödynnettäväksi. Jo nykyisellään potentiaalinen käyttäjäkuntamme on laaja, ja palvelu tukee monia eri sairausryhmiä, joissa lääkkeenoton oikea-aikaisuus ja hoitotietojen välittäminen kauko-ohjatusti on tärkeää. Esimerkkeinä voidaan mainita Parkinsonin tauti ja 2. tyyppin diabetes.

SKAALAUTUVAA PALVELUA VOI LEVITTÄÄ YMPÄRI MAAILMAA

Pohjoismaisilla markkinoilla palvelumme hyödyntämä koneellinen lääkeannostelu on vakiintunutta ja toimintaympäristö on hyvin samankaltainen kuin Suomessa, joten edellytykset kasvulle ovat hyvät. Tällä hetkellä toimimme Suomen lisäksi jo Norjassa ja Ruotsissa. Lisäksi teemme markkinatutkimusta ja -tunnusteluja kaikilla mantereilla. Kartoitamme toimintaympäristön valmiutta, kokoa ja yhteistyökumppaneita itse sekä kyseisillä markkinoilla toimivien kumppaneidemme avulla. Kiinnostus palveluamme ja teknologiaamme kohtaan on suuri. Haasteena on pystyä vastaamaan kasvuun niin rahoituksen kuin osaavan henkilöstön rekrytoinnin osalta.

Koen työn Evondos Oy:ssä tärkeäksi ja palkitsevaksi, ja tavoitteenani on yrityksemme kansainvälinen menestyminen. Minulle on tärkeää, että saan tehdä jotakin merkityksellistä lähellä ihmisiä ja heidän tarpeitaan. Kun johtotehtävät lisääntyvät, jää aikaa vähemmän varsinaiselle kehitystyölle, mutta pyrin toteuttamaan tätä intohimoani vapaa-aikanani. Harrastuksiini kuuluvat muun muassa softa- ja elektroniikkaprojektit sekä puutyöt.

Evondos Oy:ssä olen saanut ympärilleni joukon rautaisia osajia eri aloilta sekä verkoston, joka on tukenut kehittymistäni johtajana. Tämä on ollut minulle "käytännön johtamisen oppisopimuskoulutus", jossa koulutuskokonaisuudet ovat kehittyneet yrityksen kehittämisen ja tarpeiden ympärillä.

Menestystekijämme

Ainutlaatuinen, uusimpia teknologioita hyödyntävä palvelu, joka on kehitetty kansainvälisesti skaalautuvaksi ja jolle on kansainvälisesti tunnustettu tarve.

Oma tehdas ja sen tuoma ketteryys suhteessa kysyntään.

Osaava tiimi ja laaja yhteistyöverkosto.

evondos®

Evondos Oy on vuonna 2008 perustettu suomalainen kasvuyritys, joka tähtää palveluillaan kansainvälisille markkinoille. Evondos(R)-palvelu on automaattinen lääkkeiden annostelupalvelu, jonka ansiosta lääkkeiden käyttäjät saavat oikean lääkkeen, oikeaan aikaan ja ohjeiden mukaisesti. Palvelu on tarkoitettu potilaille, joiden lääkitys on vakiintunut ja jotka ovat motivoituneita omaan lääkehoitoonsa. Palvelu parantaa lääkehoidon onnistumista, potilasturvallisuutta ja tuo merkittäviä kustannus- ja laatu- ja terveydenhuoltoon. Palvelu on ainutlaatuinen, ja se on rakennettu langattomalle eHealth-alustalle, joka mahdollistaa muiden omahoidollisten ratkaisujen joustavan kehittämisen ja integroinnin.

Yhtiön pääkonttori on Salossa, ja sillä on myynti- ja tuotantoyhtiöt Ruotsissa ja Norjassa. Palvelu tuotiin markkinoille keväällä 2014, ja liikevaihto vuonna 2014 oli noin satatuhatta euroa. Yritys työllistää tällä hetkellä noin 30 henkilöä. Yhtiön johtoryhmä ja hallitus koostuvat ammattilaisista kansainvälisen myynnin ja markkinoinnin, tuotekehityksen, korkean teknologian valmistuksen ja farmasian aloilta.

VILLE AVAILA

Toimitusjohtaja
Ambientia Group Oy

1 LUKION JÄLKEEN EN LÄHTENYT YLIOPISTOON, VAAN PERUSTIMME KAVEREIDEN KANSSA YRITYKSEN OLLESSANI 18-VUOTIAS.

Jaoimme roolit perustajien kesken. Minulle valikoitui hallituksen puheenjohtajan rooli ja myyntitehtäviä. Vastuullani oli siis pitää huolta, että meillä on töitä.

2 UUSI YRITYS KÄYNTIIN VUONNA 2000.

Muodostimme ensimmäisen oikean hallituksemme alkuperäisen yhtiön ja toisen yhtiön omistajista sekä ulkopuolisista jäsenistä. Henkilöstöäkin oli jo 15.

3 AVASIMME LISÄÄ TOIMIPISTEITÄ YMPÄRI SUOMEA.

Hajautettu organisaatio haastaa johtajaa, kun kaikki eivät ole saman katon alla.

4 PERUSTIMME TYTÄRYHTIÖN RUOTSIIN VUONNA 2010.

Yhtiön perustaminen ulkomaille vaati tutustumista toisen maan lainsäädäntöön ja englannista tuli toinen työkieli.

Olen aina halunnut olla haastaja, joka tuo maailmalle erilaisia ja uudenlaisia ajatuksia eikä mukaudu siihen, mitä kaikki muutkin tekevät. Monet yritykset tekevät samoja asioita vuosikausia, eikä heillä ole haluakaan muuttua tai kasvaa. Me haluamme saada aikaan muutosta.

Pyrin siihen, että johdettavat ottavat itse vastuuta työstään. Työntekijämme tekevät paljon etätöitä ja joustavilla työajoilla. Työn luonteen vuoksi on mahdollista työskennellä myös ulkomailta käsin. Esimerkiksi eräs työntekijämme asui Kuala Lumpurissa hetken aikaa. Jos työn tekemisen edellytyksistä tehdään helpompia, työtä on varmasti mukavampi tehdä, ja se näkyy työn laadussakin. Tietotyö vaatii vahvan luottamuksen, koska tuloksia ei voi todentaa yhtä konkreettisesti kuin monia muita töitä.



Henkisesti ja arvoiltamme olemme olleet kasvuyritys aina.

– VILLE AVAILA

KUMPPANUUDESTA ETUJA

Yrityksellämme oli aluksi omia tuotteita. Huomasimme jossain vaiheessa, että oli hankalaa olla asiantuntijayritys- ja tuotekehitysyritys samaan aikaan. Aloimme etsiä kumppaneita ja löysimme muutamia yrityksiä, joiden kanssa teemme nykyään yhteistyötä. Olemme korvanneet suurimman osan omista tuotteistamme kumppaneidemme ratkaisulla. Kasvualueiden löytämistä varten meillä on strategiaryhmä ja alatiimejä, jotka tutkivat uusia mahdollisuuksia. Tarpeen mukaan vaihdamme yrityksen suuntaa, sillä jatkuva uudistuminen on tärkeää.

SOSIAALINEN INTRANET JA TEOLLINEN INTERNET VAUHDISSA

Digitalisaatio on alkanut näkyä konkreettisesti viime aikoina. Verkkokaupan tarve on tullut monille yrityksille yllätyksenä, vaikka verkkokaupan tulemisesta on puhuttu vuosikausia ja kuluttajat asioivat paljon verkossa.

Me olemme jo vuosia rakentaneet teollisen internetin ratkaisuja. Enää meidän ei tarvitse vakuuttaa asiakkaitamme siitä, miksi erilaisia verkkoasiointiprosesseja tarvitaan. Myös sosiaalista eli vuorovaikutuksen mahdollistavaa intranetiä aletaan jo toivoa meiltä, vaikka ensin sille naureskeltiin. Nykyään se on enemmänkin vaatimus.

PAINOPISTE SUOMESSA, PALVELUITA MYÖS MUUALLA SKANDINAVIASSA JA BALTIASSA

Olemme muutaman vuoden ajan myyneet palveluitamme Ruotsiin ja Norjaan. Laajennuimme juuri Baltiaan, kun ostimme enemmistön virolaisesta yhtiöstä. Tällä hetkellä meillä ei ole henkilöstöä muualla Skandinaviassa, mutta tarpeen mukaan viemme omaa väkeä paikan päälle. Tulevaisuudessa saatamme palkata kohdemaasta työntekijöitä, mutta tukifunktioiden perustamista ulkomaille emme ole suunnitelleet. Meillä on nyt vahvaa kasvua Suomessa, joten vielä meillä ei ole resursseja panostaa laajemmin kansainvälisiin markkinoihin.

Menestystekijämme

Halu haastaa, muuttua ja kasvaa.

Yhteistyö kumppaniverkoston kanssa.

Tavoittemme olla paras työpaikka.

ambientia

Ambientia on 120 hengen kansainvälisesti toimiva asiantuntijayritys, joka digitaalisoi liiketoimintaa kaikkien toimialojen murroksessa. Hämeenlinnassa pääkonttoriaan pitävän konsernin liikevaihto on yli 10 miljoonaa euroa ja kannattavaa kasvua sekä kokemusta on takana kohta 20 vuotta. Muut toimipaikat sijaitsevat Helsingissä, Joensuussa, Tampereella ja Turussa. Ambientialla on lisäksi tytäryhtiö Ruotsissa ja Virossa sekä liiketoimintaa Norjassa. Ambientia on vuonna 2015 myös Great Place to Work -tutkimuksen mukaan yksi Suomen parhaista työpaikoista.

Ambientia kasvoi voimakkaasti vuonna 2014 erityisesti sosiaalisten intranetien, verkkokaupan sekä Liferay-alustojen päälle rakennettujen asiointiratkaisujen ansiosta. Yritys edustaa Liferay, Atlassian ja Magento-osaamisessa terävintä kärkeä Pohjoismaissa.



HEIKKI HAASMAA

Toimitusjohtaja
KONE Hissit Oy
Diplomi-insinööri

- 1 ALOITIN DIPLOMI-INSINÖÖRIN OPINNOT OTANIEMESSÄ VUONNA 1997.**
Päätös oli minulle jo yläkoulun seitsemänneltä luokalta asti selvä.
- 2 PÄÄSIN KONEELLE DIPLOMITYÖN-TEKIJÄKSI VUONNA 2003.**
KONEen palveluksessa olen ollut siitä asti.
- 3 VASTUUNI KASVOI SELKEÄSTI, KUN ALOITIN SUOMEN JA BALTIAN KUNNOSSAPITOLIIKETOIMINNAN JOHTAJANA VUONNA 2010.**
Baltia on toimintaympäristönä täysin erilainen kuin Suomi.
- 4 ALOITIN KONE HISSIT OY:N TOIMITUSJOHTAJANA VUONNA 2013.**
Toimitusjohtajan rooliin siirryin mielelläni, sillä se tarjoaa ihan erilaisia haasteita ja onnistumisia.

Minulle on KONEella yhdentoista vuoden aikana karttunut kokemusta tuotekehityksestä, globaalista palveluliiketoiminnan kehityksestä ja kunnossapitoliketoiminnan johtamisesta. Sitoudun aina kuhunkin tehtävään: nykyinen tehtävä on se tärkein, ei se mahdollinen seuraava. Toimitusjohtajan rooliin siirryin mielelläni, sillä se tarjoaa ihan erilaisia haasteita ja onnistumisia. Yksi tärkeimmistä johtajan ominaisuuksista on mielestäni koko henkilöstön aktiivinen kuuntelu. Monta hyvää ajatusta voi jäädä kuulematta, jos ei kysy mielipiteitä myös niiltä, jotka eivät niin aktiivisesti tuo niitä itse esiin.

Toimitusjohtajalla on paljon vastuuta, mutta myös vapautta vaikuttaa omaan aikatauluun. Työn ja vapaa-ajan yhdistäminen toimii minulla melko hyvin. Pidempien työpäivien vastapainoksi huolehdin, että välillä lähdän aikaisemmin kotiin. Viikonloput varaan perheelleni. Olen todennut urheilun hyväksi keinoksi purkaa stressiä. Kesäisin juoksen, pyöräilen, suunnistan ja pelaan golfia. Talvella kunnon hiihtolenkki kirkastaa hyvin ajatuksia. Lisäksi pelaan viikottain squashia ja sulkapalloa.

Rohkeisiin
mielipiteisiin ja
innovatiivisiin
ehdotuksiin täytyy
kannustaa.

– HEIKKI HAASMAA

TAVOITTEENA TULLA SUOMEN PARHAAKSI OVILIIKETOIMINNASSA

Suomessa hissiteollisuuden uusilaitemarkkina ei tarjoa isoa kasvupotentiaalia. Suomessa on yli 30 000 laitetta, jotka ovat yli 30 vuotta vanhoja. Haemme siis kasvu-mahdollisuuksia kunnossapidon lisäksi moderni-saatiosta. Molemmilla markkina-alueilla kasvumahdollisuudet ovat kuitenkin rajalliset, joten olemme valtaamassa myös uusia alueita, kuten oviliiketoiminnan. Ostimme viime vuonna oviautomaatiikkayrityksen ja sulautimme sen osaksi KONEtta. Tavoittelemme markkinajohtajuutta alalla.

DIGITALISAATION MONET MAHDOLLISUUDET

Digitalisaation hyödyntäminen toimialallamme on vielä melko vähäistä, mutta mahdollisuuksia on monia. Meidän kohdallamme siihen liittyy tällä hetkellä kaksi olennaista asiaa: käytännön tekeminen sekä tiedottaminen.

Kunnossapidossa olemme ottaneet merkittäviä edistys-askelia etävalvonnan ja ennakoidun kunnossapidon suhteen. Lisäksi olemme panostaneet ennakoidun tiedottamiseen ja tiedon ajantasaisuuteen, jotta asiakkaamme tietävät jatkuvasti, mitä olemme tehneet ja mitä tulemme tekemään.

ASIAKASUSKOLLISUUS ON MEILLE ERITTÄIN TÄRKEÄÄ

Taloudellisesti haastavina aikoina parhaat yritykset erottuvat joukosta. Uskomme, että asiakasuskollisuuteen panostamalla voimme voittaa kilpailijamme. Meidän täytyy pystyä kiteyttämään, miksi asiakkaan kannattaa valita juuri KONE. Asiakasuskollisuuden parantamisessa olennaista on myös panostaminen oman henkilöstön hyvinvointiin, työilmaperiiniin ja osaamiseen. Aloitimme tänä vuonna hyvinvointiohjelman, jonka tarkoituksena on levittää positiivista asennetta ja varmistaa, että jokaisessa työtehtävässä on osaava ja sitoutunut työntekijä. Hyvinvoiva henkilöstö ja hyvä tekemisen meininki välittyvät suoraan asiakkaalle.

Menestystekijämme

Uskollisimmat asiakkaat.

Erinomainen työpaikka.

Jatkuva turvallisuuden ja laadun parantaminen.



Vuonna 1910 perustettu **KONE** kuuluu alansa johtaviin yrityksiin. KONE tarjoaa asiakkailleen edistyksellisiä hissejä, liukuportaita ja automaattioivia sekä monipuolisia ratkaisuja niiden huoltoon ja peruskorjaukseen. Eri asiakasryhmien tarpeiden ymmärtäminen on ohjannut toimintaa jo sadan vuoden ajan. Tavoitteena on tarjota paras käyttäjäkokemus kehittämällä ja toimittamalla ratkaisuja, jotka mahdollistavat ihmisten liikkumisen rakennuksissa sujuvasti, turvallisesti, mukavasti ja viivytyksettä yhä enemmän kaupungistuvassa ympäristössä. KONE Hissit Oy:ssa työskentelee 630 ammattilaista.

ANTTI KETTUNEN

Tehdaspäällikkö

Aikawa Fiber Technologies Oy, AFT Varkaus

Tuotantotalouden insinööri, eMBA

1 "KESÄPOMONA" PIENESSÄ KONEPAJASSA 90-LUVUN LOPULLA.

Opin vastuunottoa ja johtamisen mahdollisuuksista.

2 PÄÄTIN TAVOITELLA TUOTANTOPÄÄLLIKÖN PESTIÄ VUONNA 2005.

Minua pidettiin liian nuorena, mutta sain silti vastuun valmistuksesta ja vuonna 2008 lopulta tuotannosta.

3 VARKAUDEN TEHDAS SAI LOPETTAMISPÄÄTÖKSEN VUONNA 2009.

Vuosi oli opettavainen, mutta raskas. Tein samaan aikaan MBA-lopputyötäni ja lähipiirissäni tapahtui mullistuksia.

4 MINUT NIMITETTIIN TEHDAS-PÄÄLLIKÖKSI VUONNA 2009.

MBA-lopputyöstäni oli hyötyä strategian nopean muutoksen läpiviennissä.



Ensimmäiset johtamiskokemukseni sain, kun toimin työnjohtajana pienessä konepajassa. Kehitin yhdessä henkilöstön kanssa tuotannon läpimenoa ja laitoin itsekin haalarit päälle. Opin kokemuksen kautta, kuinka johtamisella voi saada henkilöstön mukaan ja muutosta aikaan.

Olen urallani tuonut rohkeasti esille halukkuuteni etenemiseen, ja myös hyvistä esimiehistä on ollut apua. Tittelleitä tärkeämmäksi nostan silti mielenkiintoiset johtamishaasteet sekä ennen kaikkea läheisten ihmisten ja henkilöstön hyvinvoinnin. Tavoitteenani on saada onnistumisia aikaan kokonaisuutena ja innostun siitä, kun saamme tuloksia yhdessä henkilöstön kanssa. Liiketoiminnallinen vastuu kokonaisuutena voisi kiinnostaa minua tulevaisuudessa.

SUURETKAAN MURROKSET EIVÄT HETI HETKAUTA PERINTEIKÄSTÄ YRITYSTÄ

Seulalevyteollisuus Suomessa syntyi aikoinaan sotakorvausteollisuuden myötä ja olemme yrityksenä kokeneet sekä kasvun vuodet että kysynnän muutoksesta seuranneet vaikeudet. Digitalisaatio, sähköisen viestinnän kasvu ja paperin kulutuksen merkittävä vähentyminen ovat ajaneet paperi- ja selluteollisuuden suureen murrokseen kaikkialla maailmassa. Tällä murroksella on ollut vaikutusta koko paperi- ja selluteollisuuden laite-toimittaja- ja alihankintaketjuun, myös oman yrityksemme toimintaan. Olemme silti kysyneet säilyttämään tuotteidemme kilpailukyvyyn ja aseman markkinoilla. Meillä on Suomessa ja täällä Varkaudessa pitkät perinteet ja korkea metalliteollisuuden osaaminen.

TAISTELUHENGELLÄ TEHDAS JÄI SUOMEEN

Vuoden 2008 elokuussa yrityksellämme oli ennätystilaukanta, mutta laman seurauksena vuonna 2009 tapahtui raju taloudellinen romahdus koko konsernissamme. Yrityksen omistajat ja globaali johto

tekivät päätöksen sulkea Varkauden tehdas. Emme kuitenkaan suostuneet kaatumaan taisteluita. Paikallinen johtoryhmämme teki omistajille vastaehdotuksen, joka sisälsi talouden vakauttamissuunnitelman, tuoterakenteen uudistamisen sekä organisaatiomuutoksen. Ehdotus piti sisällään myös Varkauden tehtaan modernisoinnin ja tuotannon tehostamisohjelman. Tämän myötä saimme tehtaan säilymään Varkaudessa.

LAAKEREILLE EI KANNATA JÄÄDÄ LEPÄÄMÄÄN

Yrityksemme tuoterakenne ja valmistusteknologia ovat kilpailukykyisiä, mutta investoinnit pelkkään tekniikkaan eivät riitä kannattavuuden ja kilpailukyvyyn parantamiseksi. Asiakastytyväisyyden ja uusien asiakkaiden ansainta on erityisen kovan työn takana ja vaatii toimintaprosessiemme ja johtamisen jatkuvaa uudelleen ajattelua. Olemme hyödyntäneet tässä menestyksekkäästi Lean-työkaluja. Pystymme entistä tehokkaammin tarjoamaan asiakkaalle kokonaisvaltaisia ratkaisuja ja toimimaan entistä joustavammin. Emme ainoastaan valmista laitteita, vaan voimme myös simuloida asiakkaidemme prosessit ja asentaa valmistamamme laitteet. Valmistavassa teollisuudessa on vielä paljon käyttämättömiä mahdollisuuksia.

Saan itsekin virtaa
hyvästä johtamisesta.

– ANTTI KETTUNEN

Menestystekijämme

Vanhon perinteiden radikaali kyseenalaistaminen asiakaslähtöisesti.

Toimintaprosessien, henkilöstön osaamisen ja johtamisen jatkuva kehittäminen.

Jatkuvaan parantamiseen ja muutokseen sitoutunut tyytyväinen henkilöstö.



Aikawa Fiber Technologies Oy (AFT) on osa Aikawa Group -konsernia, jonka omistaa japanilainen paperiteollisuuden laitevalmistaja Aikawa Iron Works. AFT Oy toimittaa laitteita, varaosia, palvelua sekä ratkaisuja paperi- ja selluteollisuuden tarpeisiin. AFT:n Varkauden tehtaassa valmistettavat tuotteet ovat muun muassa massasiitejä, seularumpuja, roottoreita sekä seulalevyjä. Myynnistä vientiin menee noin 95 % ja päämarkkina-alue on Eurooppa. AFT Oy:n liikevaihto on noin 30 M€. Henkilöstöä AFT Oy:ssä on noin 130, joista Varkauden tehtaalla työskentelee 115.

ILARI LAAKSONEN

Liiketoiminta-aluejohtaja / toimitusjohtaja
Vitec Software Group / Business Area Health
Kauppatieteiden maisteri



1 RYHDYIN OPISKELUKAVERINI KANSSA YRITTÄJÄKSI OPISKELUAIKANA VUONNA 2003.

Startup-buumi ei ollut silloin vielä käynnistynyt eikä koulutukseen antanut riittäviä eväitä yrittäjyyteen. Yrityksemme lähti liikkeelle tarpeesta parantaa potilastietojärjestelmiä.

3 RUOTSALAINEN YRITYS OSTI MEIDÄT VUONNA 2013.

Minusta tuli palkattu toimitusjohtaja, jolla ei ole omistusta yritykseen.

2 TEIMME YRITYSOSTOJA JA VUODESTA 2010 LÄHTIEN OLIN AINUT YRITYKSESSÄ TYÖSKENTELEVÄ OSAKAS.

Yrittäjyys on vaatinut muun muassa rohkeutta tehdä vaikeita henkilöstöpäätöksiä ja valvottuja öitä miettien talouskysymyksiä.

4 HALUAN JATKAA YRITYKSEN KEHITTÄMISTÄ.

Olen edelleen täysillä mukana yrityksen toiminnassa, ei sitä lapsestaan voi luopua.

Mielestäni hyvä johtaja määrittelee alaisilleen suunnan ja rajat, mutta tärkeää on antaa vapautta – myös mokata. Työyhteisön viihtyvyyttä edistämme muun muassa monilla vapaamuotoisilla aktiviteeteilla. Olemme jo neljänä vuonna järjestäneet Movember-kampanjan, johon muitakin konsernin liiketoiminta-alueita on haastettu mukaan.

Innostun voittamisesta. Haluaisin tulevaisuudessa tehdä jotain todella isoa ja merkittävää sekä ehkä myös opiskella MBA-tutkinnon. Kunnianhimoisten tavoitteiden lisäksi innostun myös teknologian kehittymisestä sekä siitä, kun saan nähdä omien työntekijöiden kehittyvän ja kasvavan yrityksessä.

DIGITALISAATIO LISÄÄ TERVEYDENHUOLLON TEHOKKUUTTA

Terveydenhuoltopalvelujen lisääntyminen ja talouden heikko tilanne vaativat monenlaisten toimintojen digitalisoimista. Voimme potilastietojärjestelmien avulla edesauttaa terveydenhuollon tehokkuutta ja tuottavuutta. Myös sääntelyn lisääntyminen EU-tasolla ja kansallisesti on lisännyt yrityksemme liiketoimintaa. Sääntely on nostanut markkinoille tulemisen kynnyistä ja kiihdyttänyt pienempiä yrityksiä.

ISKEMME KIINNI TERVEYDENHUOLLON PIENIIN MARKKINA-ALUEISIIN

Liiketoiminta-alueellamme on selkeä, hyväksi todettu malli kasvun etsimiseen. Otamme jonkun terveydenhuollon niche-alueen, joka ei kiinnosta isompia, kilpailevia yrityksiä ja yritämme saada mahdollisimman ison markkinaosuuden. Esimerkkinä voi mainita fysioterapian.

Lähdimme kehittämään SaaS-tuotetta sektorille karsimalla ylimääräisiä komponentteja olemassa olevasta tuotteestamme. Ensimmäisten asiakkaiden kanssa testasimme, millainen tuote ja hinnoittelu toimivat.

TEKNOLOGIAMME ON MUITA EDELLÄ

Voimme kasvaa laajenemalla merkittävälle markkina-alueella. Kun kilpailijoiden teknologia vanhentuu, voimme voittaa kilpailun asiakkuuksista uudella, kehittyneemmällä teknologialla. Tarkoituksena on kuitenkin pysyä perusterveydenhuollon piirissä. Kansainvälistyminen, erityisesti EU-alueella, ei ole poissuljettua, sillä lainsäädäntö on EU:n sisällä aika samanlaista eri maissa. Kansainvälistyminen vaatii kuitenkin tarpeeksi ison ensimmäisen asiakkaan referenssiksi.

Siirtyminen yrittäjästä
"korporaatiomieheksi" oli
eräänlainen identiteettikriisi.

– ILARI LAAKSONEN

Menestystekijämme

Kehittynyt teknologia palvelujen digitalisoinnissa.

Pienet markkina-alueet eivät kiinnosta isompia kilpailijoitamme.

Työyhteisö, jossa työntekijät viihtyvät.



Julkisesti listatun **Vitec Software Groupin** Terveys-liiketoiminta keskittyy tuottamaan ja toimittamaan SaaS-mallilla toimitettavaa potilastietojärjestelmää. Yhtiö on SaaS-toiminnassa ja potilastietojärjestelmissä Suomen johtavia yhtiöitä. Terveys-liiketoiminnan liikevaihto on yli 6 miljoonaa euroa, joka jakautuu tasan julkisen ja yksityisen sektorin kesken. Henkilöstön määrä on 50. Suuri kasvu tulee alan konsolidaatiosta ja kasvavasta tietoteknistymisestä.

Vitec Software Group on toimialakohtaisiin tietojärjestelmiin erikoistunut yhtiö, joka on listattu Tukholman pörssissä. Yhtiöllä on toimintaa Suomessa, Ruotsissa, Norjassa ja Tanskassa. Liikevaihto on n. 60 miljoonaa euroa ja henkilöstöä on yli 400.



JUKKA LUOMA

Group CFO / Tytäryhtiön toimitusjohtaja
Robit Oyj / Robit Korea Ltd
Kauppatieteiden maisteri

1 APUPOIKANA PERHEEN OMISTAMASSA ALIHANKINTAKONEPAJASSA.

Työurani alkoi jo joskus 7–8-vuotiaana.

2 RESERVIUPSEERIKURSSI.

Täältä sain ensimmäisiä todellisia eväitä johtajana toimimiseen.

3 RYHDYIN TILINTARKASTAJAKSI.

Päätös antoi oman suuntansa elämäni.

4 ROBITIN PALVELUKSESSA TALOUSJOHTAJANA JA TOIMITUSJOHTAJANA.

On ollut upeaa nähdä yrityksen huima kasvu viiden viimeisen vuoden aikana.

Jokaisella
työntekijällä tulee
olla kasvun nälkä.

– JUKKA LUOMA

MYyntiä jo 115 maaahan

Yrityksellämme on tällä hetkellä aktiivista kaupankäyntiä 115 maaahan. Vielä on noin 80 maata jäljellä. Harmi, ettei maita ole enempää! Uusille markkinoille laajentuminen vaatii markkinatuntemusta ja paljon jalkatyötä.

Kaivos- ja rakennusteollisuuden kulutustuotteiden markkinoilla on kaksi selkeää markkinajohtajaa, jotka ovat perinteisesti toimineet myös markkinoiden konsolidoijina. Meidänkin täytyy olla valppaana ja pyrkiä nopeisiin liikkeisiin, jotta voimme ostaa sopivia yrityksiä, kun sellaisia tulee vastaan. Viimeisin ostomme oli Korean yhtiömme.

AASIASSA KAUPUNGIT KASVAVAT JA PAREMPIA KULKUYHTEYKSIÄ TARVITAAN JATKUVASTI

Manuaaliset louhinta- ja kaivosmenetelmät ovat vielä Aasiassa yleisiä, mutta kehittyvät markkinat ovat

siirtymässä kohti teollista toimintaa ja automaatiota. Kaupungistuminen ja logistiikalle sekä ihmisten liikkumiselle asetettavat vaatimukset luovat mahdollisuuden Robitille: uusia ja parempia kulkuyhteyksiä, kuten tunneleita ja siltoja, sekä tieverkoston parannuksia tarvitaan jatkuvasti. Meidän tuotteemme tulevat tarpeeseen.

KOKO PORAUSKETJU HALTUUN

Tuoteportfoliomme laajeni Korean yhtiön ostamisen myötä kallioporakruunuista koko Top Hammer -porausketjussa tarvittavien kulutustuotteiden myymiseen. Nyt tutkimme, mitä muita vastaavan tyyppisiä tuotteita olisi löydettävissä. Uusien tuotteiden ja menetelmien tunnistaminen ja testaus tehdään läheisessä yhteistyössä asiakkaiden kanssa.

Suhtaudun urallani ja yleisestikin elämässä asioihin hyvin ennakkoluulottomasti ja positiivisesti. Tämän ansiosta työuraani mahtuu paljon erilaisia tehtäviä ja muun muassa kaksi mahtavaa ulkomaankomennusta, joiden avulla olen pystynyt laajentamaan osaamistani ja ymmärtämään paremmin vahvuuteni ja heikkouteni.

Innostun uusista asioista ja onnistumisista. Viimeisenä ”isona hyppynä tuntemattomaan” oli päätökseni lähteä vetämään Robit Korean toimintaa ja ottaa vastuu koko Aasian myynnistä. Koreaan olen vienyt mukani suomalaisia johtamistapoja, kuten kehityskeskustelut, matalan organisaatorakenteen sekä työaikajoustot.

Menestystekijämme

Tuotteillamme on tasainen ja korkea laatu.

Palkkaamme oikeat henkilöt ja kehitämme työntekijöidemme osaamista.

Jokaisella Robitin työntekijällä on kasvun nälkä.

Robit®

Robit Oyj valmistaa korkealaatuisia porauksessa tarvittavia kulutustuotteita kaivos-, rakennus- ja louhintateollisuudelle. Robit on vahvasti kansainvälistyvä yritys, joka toimittaa tuotteita tällä hetkellä yli sataan maaahan. Yritys on kasvanut voimakkaasti ja viimeisen kymmenen vuoden keskimääräinen kasvu on ollut noin 23 % vuodessa. Konsernin liikevaihto vuonna 2014 oli noin 38 miljoonaa euroa, josta Suomen osuus 17 %.

Robitilla on tehtaat Suomessa ja Etelä-Koreassa. Lisäksi yhtiöllä on myyntiyhtiöt USA:ssa, Etelä-Afrikassa, Venäjällä ja Kiinassa. Konsernissa työskentelee noin 110 työntekijää, joista Robit Korea Ltd:n palveluksessa 40 henkilöä. Kasvua tavoitellaan erityisesti Aasian, Afrikan ja Etelä-Amerikan markkinoilta.

SAMI SOIRAMO

Plant Manager
Ensto Ensek A/S, Keila Plant
Diplomi-insinööri

1 TAEKWONDO-HARRASTUKSEN ALOITTAMINEN VUONNA 1992.
Harrastus muokkasi minäkuvaani ja tavoitteellisuutta elämässä. Lisäksi sain itsevarmuutta, hyvän kunnon ja opetuskokemusta.

2 YLIOPISTOON OPISKELEMAAN.
Tampereelle opiskelemaan lähteminen oli yksi elämäni keskeisiä päätöksiä ja teollisuustalouden valinta pääaineeksi konkretisoi tulevaa urasuuntaa.

3 ENSIMMÄINEN ESIMIESROOLI ENSTOLLA VUONNA 2007.
Urani tuotannon tehtävissä alkoi tuotannon esimiehen roolista.

4 VIRON KEILAN TEHTAAN JOHTAJAKSI VUONNA 2011.
Ja nyt johdan meidän tehdastamme Lean-moodissa.



Opiskellessa ja urheillessa tavoitteeni olivat aina konkreettisia ja selkeitä. Urallani olen pyrkinyt tekemään aina parhaani siinä tehtävässä, missä kulloinkin olen. Tuotanto on ollut suurin kiinnostuksen kohteeni. Enstoon tullessa en kyllä ajatellut, että johtaisin Viron Keilan tehdasta kahdeksan vuoden päästä.

Mielestäni hyvä johtaja on kuin perämies, joka näyttää veneen suunnan ja määrittää tahdin. Suunnan näyttäminen tarkoittaa sitä, että jokainen työntekijä pystyy kytkemään oman työnsä tavoitteet yrityksen strategiaan ja ymmärtää, miksi tehdä on toimittava tietyllä tavalla.

YMPÄRISTÖVASTUULLISUUDEN ESIINNOUSU ON MEILLE ETU

Ilmastonmuutoksesta puhutaan paljon mediassa, ja se vaikuttaa ihmisten yleiseen mielipiteeseen ja sitä kautta pikku hiljaa lainsäädäntöön. Ympäristövastuullinen ajattelu luo tarpeita uudelaistulle tuotteille ja ratkaisuille. Yrityksemme on mukana rakentamassa parempaa yhteiskuntaa energiatehokkailla tuotteilla ja järjestelmillä, joilla on pitkä elinikä ja pieni hiilijalanjälki.

TAVOITTEENA WORLD CLASS MANUFACTURING

Enston Viron toiminnot alkoivat vuonna 1992. Aluksi Virossa oli vain myyntiyksikkö, mutta pian aloimme hyödyntää paikallista osaamista ja Suomea matalampaa kustannustasoa ja siirsimme kokoonpanotoimintaa sinne. Viron palkkataso on noista vuosista kuitenkin noussut ja kustannuskilpailukyvyssä pärjääviä maita löytyy muualtakin. Tehdamme toimintojen tasoa ja tehokkuutta täytyy siis jatkuvasti parantaa. Liiketoiminnan vaatimusten kasvaminen ja maailmanluokan tuotannon

saavuttaminen vaatii myös entistä kehittyneempää osaamista, jota Virossa on vielä nykypäivänä vaikea löytää. Olemme hyödyntäneet tehtaassamme vahvasti Lean-työkaluja tavoitteeseemme pääsemiseksi.

LEAN-TYÖKALUT VAATIVAT MUUTOSTA YRITYSKULTTUURIIN

Olemme tuoneet tehtaalla esille Enston mission ja Lean-työkalujen merkityksen jokaisen työntekijän arkeen. Leanin hyödyntämisellä voidaan muun muassa eliminoida tuotannon häviöitä ja siten tehostaa tehtaalla toimintaa. Maailmanluokan tuotanto tukee Enstoa strategisten päämäärien saavuttamisessa. Työntekijöille tämä tarkoittaa sitä, että työtä on tulevaisuudessakin. Olemme jo saavuttaneet mitattavia hyötyjä, mutta vielä tärkeämpää on se, miten olemme päässeet tuloksiin. Olemme luoneet tehtaisiin organisaatiokulttuurin, jossa jatkuva parantaminen on Lean-työkalujen, yhteistyön ja ihmisten valtuuttamisen kautta pystytty integroimaan osaksi jokapäiväistä työtä. Kulttuurinmuutoksen toteuttaminen vaatii meiltä johtajilta ja esimiehiltä hyvää muutosjohtajuutta.

Hyvä johtaja on perämies, joka määrittää veneen suunnan ja tahdin.

– SAMI SOIRAMO

Menestystekijämme

Lean-työkaluilla maailmanluokan tuotantoon.

Henkilöstön sitouttaminen hyvän muutosjohtajuuden kautta.

Mukautuva ja joustava toimintakulttuuri.



Ensto on vuonna 1958 perustettu sähköjärjestelmien ja -tarvikkeiden kehittämiseen, valmistukseen ja markkinointiin erikoistunut cleantech-yritys ja perheyhtiö, jonka järjestelmät ja tuotteet ovat avainasemassa sähköenergian jakelussa ja energiatehokkaassa käytössä. Tuotteita valmistetaan seitsemässä maassa. Ne ovat ympäristöystävällisiä, energiatehokkaita ja niiden jättämä hiilijalanjälki on pieni.

Enston liikevaihto on 280 M€ ja Enstolaisia on 1670. Yrityksen liiketoiminta on jaettu kolmeen alueeseen; Ensto Utility Networks, Ensto Industrial Solutions ja Ensto Building Technology. Suurimmat markkina-alueet ovat Suomi, muut Pohjoismaat, muut EU-maat sekä Venäjä ja CIS-maat.

OSKARI TUHKANEN

Toimitusjohtaja
Nordic Power Service
Insinööri (AMK)

1 ALOIN TEHDÄ TEOLLISUUSALAN TÖITÄ JO 16-VUOTIAANA.

Oma isäni on saman alan yrittäjä ja pääsin hänelle töihin.

2 VALMISTUIN AMK:STA JA ALOITIN FOSTER WHEELERIN PALVELULIIKE-TOIMINNASSA VUONNA 2002.

Kehityin työssäni nopeasti ja etenin työmaa- ja projektipäälliköksi nuoresta iästäni huolimatta.

3 LÄHDIN SAKSAAN KEHITTÄMÄÄN FOSTER WHEELERIN PALVELULIIKE-TOIMINTAA VUONNA 2007.

Asuin neljä vuotta Saksassa ja matkustin paljon ympäri Eurooppaa.

4 PERUSTIN NORDIC POWER SERVICEN VUONNA 2011.

Isältä saatu yrittäjähenkisyys ja kannustus rohkaisivat perustamaan oman yrityksen. Päivääkään en ole katunut.



Oman yrityksen toimitusjohtajana olen saanut paljon uutta kokemusta ja näkemystä koko alaan liittyen. Mielestäni yksi vahvuuteni johtajana on se, että en koe olevani ”ammattijohtaja” vaan toimin fiiliksen ja intuition mukaan. Hyödynnän samoja periaatteita, joita jo lapsuudessani kotona opin. Jo hyvillä käytöstavoilla pääsee pitkälle. Kehitän itseäni mielelläni esimerkiksi opiskelemalla johtajuuskirjallisuutta.

Työnkuvani ja sen myötä vastuu kasvavat koko ajan. Yrityksemme työllistää noin 100 henkeä. Johtajan työssä on välillä kiire, mutta mielestäni pitää hymyillä ja muistaa, että elämässä on muitakin asioita – ja nauttia myös niistä.

HAAVEENA UUSKATTILAKOKONAISUUDEN RAKENTAMINEN

Yrityksemme on kasvanut nopeasti, mutta kilpailu lisääntyy koko ajan ja etsimme uusia liiketoimintamahdollisuuksia. Fokuksemme on olemassa olevien voimallistosten korjaamisessa ja huollossa, samalla olemme lisänneet palveluvalikoimaamme muun muassa perustamalla oman tarkastusyhtiön. Haluamme tulevaisuudessa laajentua entistä enemmän ja asentaa uuskattilakokonaisuuksia. Tiedämme, että meillä on osaamista siihen. Olemme aktiivisesti tekemisissä asiakkaiden kanssa ja kerromme, mitä yritys osaa tehdä.

JOKAINEN TYÖNTEKIJÄ ON YRITYKSEN KÄYNTIKORTTI

Liiketoimintamme perustuu palveluihin. Teemme välillä isojaakin projekteja lyhyellä varoitusajalla. Työssään viihtyvä ja motivoitunut työntekijä on valmis toimimaan haastavassakin aikataulussa. Samalla hän on yrityksemme

käyntikortti ja luo hyvää mielikuvaa meistä. Johtamisella on suuri merkitys työntekijöiden sitoutumiseen, joten pyrin olemaan joustava, rehti ja kuunteleva.

HITSAUS EI OLE KOVIN MEDIASEKSIKÄSTÄ

Rekrytoin parhaita mahdollisia hitsaajia meille heti kun perustin yrityksen. Olemme saaneet muutenkin tiimiimme erittäin ammattitaitoisia työntekijöitä. Henkilöstömme keski-ikä on alle 40 vuotta, mutta tilanne on hyvin harvinainen. Tämän alan yrityksillä on kova pula uusista osaajista työntekijöiden ikääntyessä. Mielikuvan ja houkuttavuuden parantamiseksi pitäisi tehdä töitä, jotta työntekijöitä riittää jatkossakin.

Voin laittaa haalarit päälle
ja mennä työmaalle, jos se auttaa
projektin etenemisessä.

– OSKARI TUHKANEN

Menestystekijämme

Meillä on vahva ammattitaito ja osaamme myös viestiä siitä.

Asiakkaat pystyvät luottamaan laatuamme ja joustavuuteemme.

Ajattelemme aina askeleen pidemmälle kuin kilpailijamme.



Nordic Power Service Oy on Varkaudessa vuonna 2011 perustettu voimalaitoskattiloiden ja prosessiteollisuuden huolto- ja korjaustöihin erikoistunut yritys.

Nordic Power Service Oy ja sen tytäryhtiöt muodostavat Nordic Power Service -konsernin, jonka liikevaihto on yli 10 M€. Nordic Power Servicellä työskentelee reilut 90 ihmistä.

ARI VIITANEN

Chairman of the Board
Carinafour
Insinööri (AMK)

**1 MENIN MERITEOLLISUUTEEN
JO OPISKELUAIKANA.**

Ensimmäinen meriteollisuuden työpaikkani oli Aker Yards Cabins, jossa työskentelin asennus-, kehitys- ja johtotehtävissä.

**2 VALMISTUIN TIETOLIIKENNE-
INSINÖÖRIKSI VUONNA 2000,
MUTTA JÄIN MERITEOLLISUUTEEN.**

IT oli nuori ja suosittu ala silloin, päätin kuitenkin jäädä meriteollisuuteen. Koin, että meriteollisuus tarjoaisi hyviä johtamismahdollisuuksia.

**3 ALOITIN TYÖT MACGREGORISSA
VUONNA 2008.**

Uusi maailma aukesi, kun siirryin paikallisesta kansainväliseen liiketoimintaan. Se on ollut urani opettavaisin yksittäinen asia.

**4 PERUSTIN CARINAFOURIN VUONNA
2012 JA SIIRRYIN ITSE TÄYSIPÄIVÄISESTI
YRITYKSENI PALVELUKSEEN 2015.**

Haastavat tavoitteet, uudet asiat ja niissä onnistuminen innostavat!



Olen
epävarmuuden
mestari.

– ARI VIITANEN

HALLITSE PROSESSI PAREMMIN KUIN MUUT

Mielestäni yrityksen menestys perustuu ensiluokkaiseen osaamiseen. Nykymaailmassa yritys voi pärjätä ainoastaan huipputaiteella ja liiketoimintamallilla, jolla osaamisen voi muuttaa maailmalla kassavirraksi. Lisäksi menestyvä yritys tarjoaa isompia ratkaisukokonaisuuksia asiakkailleen ja tuotetakuun lisäksi takuun suoritusvarmuudesta. Jos pystyt mittaamaan esimerkiksi tuotantoprosessin paremmin kuin muut, tunnet sen läpikotaisin ja ymmärrät kokonaisuuden, voit tarjota asiakkaalle ylivoimaisen ratkaisun. Jopa paremman kuin asiakas itse pystyisi tuottamaan!

**ASIAKAS KESKITTYY OMAAN YDINOSAAMISENSA.
MEIDÄN YDINOSAAMISEMME ON TUOTANTO**

Pyrimme löytämään sen osa-alueen, jolla voimme luoda enemmän arvoa asiakkaalle kuin asiakas itse. Asiakkainamme on yrityksiä, jotka tuottavat asiakasarvoa esimerkiksi tuotekehityksellä, projektinjohtamisella ja asiakasprosesseilla. Me taas teemme kokonpanoa ja logistiikkaa sekä uusimme vahvasti niihin liittyviä prosesseja ja toimintoja. Asiakkuutemme

ovat tällä hetkellä meriteollisuudessa, sillä tunnemme loppuasiakkaiden vaatimukset erittäin hyvin. Johdolla täytyy olla teollisuudenala erityisen hyvin hallussa, joten vahvistamme ydintiimiämme, jos laajennumme muille teollisuudenaloille.

**TAVOITTEENAMME ON LÖYTÄÄ KASVUTASKUJA
JA AUTTAA ASIAKKAITAMME KASVAMAAN**

Meidän täytyy löytää kasvutaskuja, joihin voimme hypätä. Toimimme kehittyneillä ja osin kypsillä markkinoilla. Sieltäkin voi löytää kasvun mahdollisuuksia, esimerkiksi tuotannon suorituskyvyn ja tehokkaan skaalautuvuuden kehittämisen kautta. Suomalaisessa meriteollisuudessa on hienoja tuotteita ja ensiluokkaista substanssiosaamista, mutta yritysten kasvattaminen kannattavasti on haasteellista, koska yritykset yrittävät tehdä liikaa itse sen sijaan, että keskittyisivät ydinosaamiseensa. Kasvattamisen kärkenä pitäisi olla oman yrityksen yliveritaisuuden ymmärtäminen, siihen keskittyminen ja sen maksimaalinen hyödyntäminen. Me tuotamme tuotantoratkaisuja, jotka auttavat yrityksiä kasvamaan ja parantamaan suorituskykyään. Mielestäni kannattavan kasvamisen yksi perusta on etsiä yhteisiä intressejä ja kasvaa verkostoina.

Halusin jo pienestä pitäen johtajaksi enkä asiantuntijaksi. Tärkeintä minulle on aina ollut vapaus valita mitä teen. Olen vaihtanut usein työtehtäviä, mutta en yritystä. Olen "fire starter", joka hoitaa asiat kuntoon ja sitten hakee uuden ongelman ratkaistavaksi. Jokainen työtehtävä on ollut tärkeä oppimisen kannalta. Nykyään tunnen olevani kokenut muutoksentehtävä, joka pystyy elämään epävarmuudessa.

Mielestäni hyvä johtaminen on molemminpuolinen luottamussuhde. Yrityksessäni kommunikoidaan avoimesti ja henkilöstölle annetaan riittävä tila ja tuki tekemiselle. Toimin mielelläni mentorina ja jaan omia kokemuksiani nuoremmille.

Menestystekijämme

Ensiluokkainen prosessiosaaminen ja digitaalisuus.

Jatkuva uudistuminen ja kasvun mahdollistaminen.

Verkostona kasvaminen.



Carinafour on moderneihin tuotanto- ja asennusratkaisuihin keskittynyt yritys, joka tuottaa asiakkailleen selkeästi mitattavaa lisäarvoa ja sitoutuu asiakkaidensa liiketoiminnallisiin tavoitteisiin. Ratkaisuportfolion ydin koostuu tuotantoprosessien operoinnista ja kehityksestä.

Carinafourin tuotantoprosessien kyvykkyys perustuu vahvaan substanssiosaamiseen, digitaalisten järjestelmien hyödyntämiseen ja ketterästi skaalautuviin resursseihin. Carinafour työllistää tällä hetkellä noin viisikymmentä työntekijää ja keskittyy strategiassaan hallittuun kasvuun.

"Hyvä johtaminen luo edellytykset kasvulle."

HAASTOIMME 10 NUORTA JOHTAJAA POHTIMAAN KASVUN EDISTÄMISTÄ JA JOHTAJUUTTA OMASTA NÄKÖKULMASTAAN. HAASTATTELUISSA TUODAAN ESILLE TEKNOLOGIAYRITYKSIIN VAIKUTTAVIA TOIMINTAYMPÄRISTÖN MUUTOKSIA, KASVUN MAHDOLLISUUKSIA, YRITYSTEN MENESTYSTEKIJÖITÄ JA HYVÄN JOHTAMISEN ELEMENTTEJÄ. LISÄKSI HAASTATELTAVAT KERTOAVAT OMASTA POLUSTAAN JOHTAJAKSI.

Teknologia
teollisuus

www.teknologiateollisuus.fi