

KNÜPFERIN TUTKIMUS

Murtaa myyttejä
perheyrittäjästä

SÄÄTIÖSELVITYS

Näkökulmia säätiön perustamiseen
ja kehittämiseen

PERHEYRITYSTARINA

Varte – kasvua omilla
ehdoilla

Perhe & Yritys

Omistamisen ja perheyrittäjyyden erikoislehti

1/2026



Matti ja Mauri Kontu

Vahteruksessa valtikka vaihtui

Perheyritys pitää paalupaikkaa maailmalla



Professori murtaa myyttejä perheyrityksistä.
Sivu 10



OLVI-säätiö ylläpitää Suomen ainoaa yleisille avoimena olevaa Panimo-museota, joka on pääsymaksuton. Juttu OLVI-säätiöstä sivu 14

TEEMA

- 4 Vahteruksen viestikapula vaihtui uudelle sukupolvelle
- 10 Professori murtaa myyttejä perheyrityksistä

PERHEYRITYSTARINA

- 25 Kasvu omilla ehdoilla

AJASSA

- 14 Olvi-Säätiö: Hyvinvointia Itä-Suomeen yli sukupolvien
- 22 Kilpailuetu ja työntekijöiden sitouttaminen

PUHEENVUORO

- 9 Exit vai elinvoimaa?

KOLUMNI

- 13 Kansainvälistyminen on valinta – näin kasvavat perheyritykset erottuvat neuvonantajan näkökulmasta

- 17 Vihreät väittämät kuntoon ilman viherhypetystä tai viherhysyttelyä
- 19 Päivääkään en vaihtaisi pois
- 21 Perheyritys on lupaus pysyvyydestä
- 24 Investoikaa ihmisiin!
- 29 Rohkeus ja realismi kulkevat käsi kädessä – nyt on aika tarttua kasvuun
- 30 Mukisematta maailmalle

31 JÄSENEXTRA

- 32 Nextin polulla: Yrittäjäroolista omistajuuteen
- 36 Made in Perheyritys
- 38 Perheyritystaustaiset säätiöt – vaikuttavuutta ja jatkuvuutta!
- 39 Perheyritykset liikkeellä ympäri Suomen
- 40 Kevään tapahtumien kuvasatoa
- 43 Uudet jäsenet
- 44 Perheyritysten liiton hallitus ja työryhmät 2026
- 46 Kalenteri 2026

”Tavoittemme on jatkaa kasvua, jotta pystymme tarjoamaan työtä toivottavasti entistä suuremmalle joukolla ihmisiä.”

— MATTI KONTTU, Toimitusjohtaja, Vahterus

PerheYritys

Julkaisija: Perheyritysten liitto ry., Salomonkatu 17 A, 00100 Helsinki

Digilehti: Perheyritys.fi **Päätoimittaja:** Tiina Tikander, Puh. 050 589 0185

Toimituspäällikkö: Sini-Marja Ant-Wuorinen, Puh. 050 560 4938 **Art Director:** Jenni Ahonen

Tekstit: Virpi Aittokoski, Sini-Marja Ant-Wuorinen, Emma Martela, Krista Elo-Pärssinen, Matti Remes ja Tiina Tikander

Kuvaajat: Jani Laukkanen, Antti Partanen, Roni Rekomaa ja Marica Rosengård **Kansikuva:** Antti Partanen

Osoitteenmuutokset: jasenpalvelu@perheyritys.fi **Painopaikka:** Laine Direct, Rauma **ISSN-tunnus:** 2669-9966



Maakunnista maailmalle – ja takaisin

SUOMI näyttää kartalla pieneltä, mutta maakunnissa se on iso. Iso siksi, että siellä tehdään töitä, investoidaan ja rakennetaan tulevaisuutta – usein juuri perheyrityksissä. Tässä lehdessä katsomme, miten maakunnista ponnistetaan maailmalle, ja miksi juuri perheyritykset ovat siinä avainasemassa.

Julkinen keskustelu on kosketellut kahta teesiä: exit vai elinvoima, myynti vai työllistäminen. Molemmat mahtuvat samaan talouteen, mutta jos mittariksi nostetaan vain yrityskauppojen määrä, jää jotain olennaista huomaamatta. Sen, että työpaikat syntyvät useimmiten aivan muualla kuin startup-hubeissa. Ne syntyvät Kalannissa, Kauhavalla ja Kuopiossa – siellä, missä perheyritys on usein paitsi työnantaja myös yhteisön tukipilari.

Perhe & Yrityksen tuoreessa numerossa Aalto-yliopiston omistajuuden professori **Samuli Knüpfer** ravistelee sitkeitä myyntejä perheyrityksistä. Tutkittu tieto osoittaa, että perheyritykset eivät ole pieniä, varovaisia tai paikalleen jääviä. Päinvastoin: ne investoivat, kasvavat ja kansainvälistyvät – ja tekevät sen usein pitkäjänteisemmin kuin moni muu.

Yksi hienoista perheyritystarinoista on Vahterus, joka lähti liikkeelle navetasta Uudenkaupungin Kalannista ja nousi maailmalle alansa globaaliksi ykköseksi. Sukupolvenvaihdos ei merkinnyt Vahteruksen myyntiä vaan jatkuvuutta – ja vahvaa sitoutumista työllistämiseen Suomessa. Tämä on *Made in perheyritys* -kampanjan ytimessä: tuotteet ja palvelut tehdään Suomessa, mutta katse on maailmalla.

Perheyritysten liiton *Made in perheyritys* -kampanja on täyttänyt lehtien etusivut eri puolilla Suomea, ja syystä. Kyse ei ole vain mielikuvista vaan työpaikoista: yli puoli miljoonaa suomalaista työskentelee perheyrityksissä. **Minna Vanhala-Harmanen** kirjoittaa kolumnissaan osuvasti siitä, miksi yrityksen tärkein yhteiskunnallinen teko ei ole exit vaan työllistäminen. Kasvu ja elinvoima ei synny Exceleissä vaan yritysten arjessa.

Siellä, missä työtä tehdään sukupolvien yli, rakennetaan myös Suomen tulevaisuutta – yksi perheyritys kerrallaan.

Hyvää kevättä ja kesää!

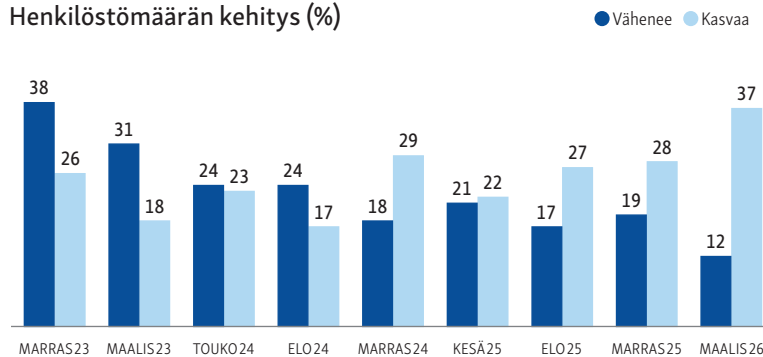
Tiina Tikander
Päätoimittaja



KUVA MARICA ROSENKARD

Tärkein PULSSI-trendi

Henkilöstömäärän kehitys (%)



Perheyritysten työllisyysnäkömät poikkeuksellisen vahvat

PerheyritysPULSSI -kysely yllättää työllisyysluvuiltaan: Yli kolmannes perheyrityksistä arvioi henkilöstömääränsä kasvavan seuraavan puolen vuoden aikana, henkilöstövähennyksiä ennakoivain vain pieni osa kyselyyn vastanneista perheyrityksistä. Puolet PULSSI-kyselyyn vastanneista perheyrityksistä kertoo myös palkkaavansa tulevana kesänä yhtä paljon kesätyöntekijöitä kuin viime vuonna.

Lähde: PerheyritysPULSSI 1/2026



Vahteruksessa toteutettiin helmikuussa 2026 sukupolvenvaihdos, jossa Mauri ja Sinikka Konnun lapset Hanna ja Matti Kontu ottivat yrityksestä vetovastuun. Kuvassa Matti ja Mauri Kontu.

Vahteruksen viestikapula vaihtui uudelle sukupolvelle

Lämmönsiirtimiä valmistava Vahterus ponnisti Uudenkaupungin Kalannista alansa globaaliksi ykköseksi. Perheyhtiön uusi sukupolvi aikoo pitää paalupaikan ja työllistää jatkossakin Suomessa.

TEKSTI MATTI REMES KUVAT ANTTI PARTANEN

Amerikassa globaaliksi markkinajohtajaksi nousseita yrityksiä on perustettu autotallissa. Suomessa menestystarina voi lähteä liikkeelle vanhasta navetasta.

Uudenkaupungin Kalannissa toimivan Vahteruksen alku oli vaatimaton, mutta 35 toimintavuotensa aikana perheyhtiö on noussut maailman suurimmaksi hitsattujen levylämmönsiirtimien valmistajaksi.

Yrityksen perustaja **Mauri Kontu** kertoo, että ensimmäiset laitteet laitettiin kasaan perheen maatilalla Vahteruksen kylässä. Vaimo **Sinikka** oli yrityksen ensimmäinen toimitusjohtaja ja hän toimii edelleen talousjohtajana.

”Kehitimme navetassa tekniikkaa kolmen hengen voimin. Vaimo piti huolen siitä, että rahat riittivät”, Kontu kertoo yrityksen alkuvaiheita.

Käänteentekevällä innovaatiolla maailmalle

Tuotekehityksessä Mauri Kontua auttoi työkokemus levylämmönsiirtimien suunnittelusta ja valmistuksesta Rauma-Repolan telakalla Uudessakaupungissa. Hänen keskeinen oivalluksensa oli uusi tekniikka, jossa lämmönsiirtimiin kehitettiin täysin hitsattu rakenne ilman kuluvia tiivistä.

Ensimmäiset asiakkaat käänteentekevälle tuotteelle löytyivät Konnun vanhojen verkostojen kautta. Hän ymmärsi kuitenkin heti alussa, että pienen ja tunteuttoman suomalaisyrityksen innovaatiota oli lähdeittävä markkinoimaan aktiivisesti maailmalle.

”Valitsimme etenemistavaksi kansainväliset messut. Sattumalta LVI-messuilla Saksassa saimme sellaiset kontaktit, joiden asiakassuhteet kantavat meitä vielä tänäkin päivänä.”

Tuotekehityksellä ratkaiseva merkitys

Vahteruksen lämmönsiirtimiä käytetään siellä, missä lämpöä on siirrettävä tehokkaasti kahden ainevirran välillä. Suomalaisyrityksen asiakkaita ovat esimerkiksi maailman johtavat kylmäkoneikkojen valmistajat. Korkeita lämpötiloja ja painetta kestäviä lämmönsiirtimiä tarvitaan myös esimerkiksi kemianteollisuudessa, voimaloissa ja nesteytettyä kaasua kuljettavissa laivoissa.

”Kasvava sovellusalue on myös lämpöpumpputeknologia. Teollisen mittakaavan lämpöpumppujen käyttö kasvaa vahdilla, kun erilaisia hukkalämpöjä kerätään talteen. Näin

tehostetaan energian käyttöä ja vähennetään fossiilisten polttoaineiden käyttöä”, Mauri Kontu kertoo.

Hänen mukaansa lämmönsiirtimien uudet sovellusalueet korostavat entisestään tutkimus- ja tuotekehityksen merkitystä.

”Kehitystyön merkitys on aivan ratkaiseva. Vaikka tuote tuntuu yksinkertaiselta, se on teknisesti hyvin vaativa. Tuotekehityksessä on tunnettava erilaisten aineiden käyttäytyminen ja fysiikan lait, joita emme vieläkään hallitse täydellisesti.”

Iso osa tutkimus- ja tuotekehitystyöstä tapahtuu yhdessä asiakkaiden kanssa, mutta Vahterus tekee aktiivisesti yhteistyötä myös yliopistojen kanssa.

Innovaatiivisesta suunnittelusta ja ympäristöystävällisistä tuotteista Vahterus on saanut useita kansainvälisiä palkintoja. Yrityksen tekemän työn arvostuksesta kertovat myös valtakunnallinen yrittäjäpalkinto vuodelta 2010 ja tasavallan presidentin kansainvälistymispalkinto vuodelta 2015.

Vahterus työllistää jatkossakin Suomessa

Vahteruksen ensimmäisen toimintavuoden liikevaihto oli 0,2 miljoonaa euroa. Vuonna 2024 liikevaihto oli jo 111 miljoonaa euroa. Ainoan tappiollisen tilikauden hyvin kannattava yritys on tehnyt vuoden 2008 finanssikriisin jälkeen.

Vahterus on panostanut viime vuosina paljon tuotannon automatisointiin. Näin tuotekehitys ja tuotanto on pystytty säilyttämään

kotimaassa Suomen työvoimakustannuksilla.

Mauri Kontu sanoo, että Kalanti on yritykselle hyvä sijaintipaikka. Länsi-Suomesta löytyy vahvaa yrittäjähengettä ja metalliteollisuuden osaamista, sillä autotehtaan ja telakoiden lisäksi alueella on monia muitakin alan yrityksiä.

Vahterus työllistää Suomessa noin 500 työntekijää ja ulkomailla olevissa kahdeksassa tytäryhtiössä noin sata henkeä. Konnun mukaan osaavan ja motivoituneen työvoiman löytämisessä ei ole ollut yrityksellä ongelmia.

”Meille kaikki kaikessa on oma porukka, joka osaa hakea asiakkaan tarvitsemia ratkaisuja. Länsi-Suomen teollisuuden osaamisen vahvistamiseksi Vahterus on mukana rahoittamassa Turun yliopiston teknillisen tiedekunnan lahjoitusprofessuuria, joka keskittyy lämpötieteiden opetukseen ja tutkimukseen.”

”Lahjoitusprofessori on ollut elinkeinoelämältä iso panos-

”Kehitystyön merkitys on aivan ratkaiseva. Vaikka tuote tuntuu yksinkertaiselta, se on teknisesti hyvin vaativa.”



Vahteruksen jatkaja, toimitusjohtaja Matti Kontu korostaa, että jatkuvan parantamisen malli ja eteenpäin katsova asenne ovat olleet Vahteruksen kantavia periaatteita alusta lähtien – nämä vahvuudet kantavat myös tulevaisuudessa.

tus alueen osaamiseen. Sen myötä yliopiston ja yritysten yhteistyö on tiivistynyt ja monipuolistunut. Vahteruskin on rekrytoinut taloon yliopistosta valmistuneita diplomi-insinöörejä”, Mauri Kontu sanoo.

Vastuu siirtyi uudelle sukupolvelle

Helmikuussa Vahteruksessa toteutettiin sukupolvenvaihdos, jossa Mauri ja **Sinikka Konnun** lapset ottivat yrityksestä vetovastuun. **Hanna Konnusta** tuli yrityksen hallituksen puheenjohtaja ja **Matti Konnusta** yrityksen toimitusjohtaja.

Matti Kontu aloitti opintojen jälkeen työt Vahteruksessa vuonna 2012. Hänen ensimmäisiin työtehtäviinsä kuului tuotantolaitoksen perustaminen Kiinaan, minkä jälkeen hän on työskennellyt yrityksen liiketoimintojen johtotehtävissä.

”Itselleni on ollut aina tärkeää tehdä töitä sen eteen, että Vahterus menestyy ja työllistää siellä, missä toimimme. Tavoitteemme on jatkaa kasvua, jotta pystymme tarjoamaan työtä toivottavasti entistä suuremmalle joukolle ihmisiä”, Matti Kontu toteaa.

Hanna Kontu teki aiemmin työuraa muodin ja designin parissa ja tuli vuonna 2018 Vahteruksen hallitukseen. Hän toteutti myös yrityksen visuaalisen identiteetin uudistuksen ja jäi sitten yritykseen vastaamaan brändistä ja markkinoinnista.

”Jatkuvuus yli sukupolvien oli keskeinen motivaatio tulla

töihin perheyhtiöön. Haluamme kasvattaa äidin ja isän työn seuraaviin mittoihin. Ehkä myös omat lapseni ovat joskus mukana yhtiössä”, Hanna Kontu sanoo.

Menestys vaatii jatkossakin kovaa työtä

Mauri Konnun mukaan sukupolvenvaihdos oli ollut jo pitkään suunnitteilla. Sitä lähdettiin kiihottämään, kun hän nousi viime kesänä varasijalta eduskuntaan keskustan kansanedustajaksi.

”Olemme olleet vaimoni kanssa yrittäjiä 35 vuotta ja on iloista, että lapsetkin ovat olleet tosi innostuneita jatkamaan yrittämistä. On tärkeää, että uuden sukupolven myötä yritykseen tulee uusia ajatuksia.”

Matti Kontu sanoo, että mitään suuria muutoksia tai suunnanmuutoksia ei ole suunnitteilla. Jatkuvan parantamisen malli ja eteenpäin katsova asenne ovat olleet Vahteruksen kantavia periaatteita alusta lähtien. Matti Kontu uskoo, että nämä vahvuudet kantavat myös tulevaisuudessa.

”Oleellista on tuoda tekemiseen koko ajan uutta. Tärkeintä on menestyminen globaalissa kilpailussa, sillä 95 prosenttia tuotteistamme menee vientiin. Vastassa on iso joukko kilpailijoita, eikä menestyminen ei ole itsestäänselvyys. Sen eteen on tehtävä paljon töitä.” P&Y

Lepääkö myynti liian kapeilla hartioilla?

Kehitä kasvun taitojasi maksutta
LinkedIn Learningissa.

Kaatuuko myynti lomakauteen? Maksaako yrityksesi liikaa
asiakkaista? Jäikö projekti piippuun, kun piti mennä putkeen?

Ota käyttöösi OP Pohjolan tarjoamat LinkedIn Learning
-oppimislisenssit, joilla saat maailmanluokan kasvuoppeja.

Hae nyt 5 maksutonta lisenssiä: op.fi/kasvualusta

Tuhansien kasvujen maa

Exit vai elinvoimaa?



Minna Vanhala-Harmanen

Toimitusjohtaja

Perheyritysten liitto

SUOMEN talouskeskusteluun mahtuu kerrallaan vain yksi ratkaisu. Nyt se on start-upit. Kadonneen kasvun lääkkeeksi on nostettu yksityisarviset, rahoituskierrokset ja kansainvälinen skaalaus, eikä syyttä. Suomesta on ponnistanut upeita menestystarinoita, kuten Oura ja Iceye.

Mutta samalla keskusteluun on hiipinyt vaarallinen vinouma: yrityksen arvoa mitataan sen hinnalla ja onnistumisista exitillä.

Yrityksen arvonnousu ei kuitenkaan ole yhteiskunnalle itseisarvo. Se on arvo lähinnä omistajalle ja usein sitäkin vasta siinä vaiheessa, kun yritys myydään. Yhteiskunnan kannalta arvo syntyy vasta silloin, kun liiketoiminta muuttuu työpaikoiksi, palkoiksi ja verotuloiksi. Ilman työllisyyttä ei ole hyvinvointia.

Siksi yritysten tärkein yhteiskunnallinen teko ei ole exit vaan työllistäminen. Jokainen työpaikka vahvistaa julkista taloutta kahdella tavalla: se tuo verotuloja ja vähentää julkisia menoja. Vielä tärkeämpää on se, että työ rakentaa osallisuutta, merkityksellisyyttä ja yhteiskunnallista vakautta. Työ ei ole vain taloutta se on yhteiskunnan liima.

Aalto-yliopiston tuore Suomalaisten perheyritysten anatomia -tutkimus tekee tämän näkyväksi numeroina: Perheyritykset vastaavat yli puolesta maakuntien työllisyydestä, ja Uudellamaallakin niiden osuus on kolmannes. Kyse ei ole marginaalista, vaan suomalaisen elinvoiman ytimestä.

Työttömyys on yksi Suomen vakavimmista ongelmista juuri nyt. Silti keskustelu pyörii yritysten arvostuksissa, ei työpaikoissa. Tämä on väärä mittari.

Kaikkien yritysten ei tarvitse olla seuraava globaali teknologiajätti. Suomi ei rakennu pelkästään nopeasta kasvusta, vaan kestävästä työllistamisestä. Yritys, joka työllistää tasaisesti vuosikymmenestä toiseen yhdessä kunnassa, tekee yhteiskunnallisesti arvokkaampaa työtä kuin moni nopeasti arvonsa moninkertaistava mutta vähän työllistävä yhtiö.

Perheyritykset tekevät juuri tätä. Ne pitävät yllä työpaikkoja, palveluita ja yhteisöjä koko Suomessa. Ne rakentavat ennakoitavuutta eivätkä kvartaalitaloutta.

Omistuksella on tässä ratkaiseva rooli. Kotimainen omistaja elää samassa todellisuudessa kuin työntekijänsä. Hän näkee päätöksensä vaikutukset arjessa; kouluissa, teissä ja terveydenhuollossa. Siksi päätökset ovat usein pitkäjänteisempiä.

Jos yrityksen myyminen ulkomaille on systemaattisesti houkuttelevampaa kuin sen kasvattaminen Suomessa, meillä on rakenteellinen ongelma. Silloin emme rakenna elinvoimaa vaan myymme sitä.

Tämän vuoksi perheyritysten roolia on nyt nostettava tietoisesti esiin. Perheyritysten liitto toi helmikuussa Helsingin Sanomien etusivulla ja maaliskuussa Maaseudun Tulevaisuuden etusivulla näkyväksi luvun, jota ei voi sivuuttaa: 536 701 työntekijää. Se on enemmän kuin mikään yksittäinen kasvutarina se on suomalaisen hyvinvoinnin selkäranka.

Kysymys ei lopulta ole startupien ja perheyritysten vastakkainasettelusta. Tarvitsemme molempia. Mutta tarvitsemme myös rehellisen mittarin: menestystä ei pidä mitata yrityskauppojen määrällä, vaan sillä, kuinka monta ihmistä Suomessa on töissä.

Suomen valinta ei ole exit tai kasvu. Se on exit vai elinvoima. Ja jos valitsemme väärin, emme huo- maa menettäneemme vain yrityksiä vaan työpaikkoja, yhteisöjä ja hyvinvointia.

Professori murtaa myyttejä perheyrittäjistä

Tutkittu tieto todentaa – suomalaiset perheyrittäjät työllistävät, investoivat ja kasvavat.

TEKSTI TIINA TIKANDER KUVAT JANI LAUKKANEN

”Perheyrittäjät ovat pieniä ja merkityksettömiä.”

”Perheyrittäjät työllistävät vain harvoja.”

”Perheyrittäjät eivät kasva ja kansainvälisty.”

”Perheyrittäjät pelaavat varman päälle eivätkä tee investointeja.”

Nämä neljä uskomusta yhdistyvät yhä sitkeästi perheyrittäjisiin. Aalto-yliopiston omistajuuden professori **Samuli Knüpfer** romuttaa uudessa perheyrittäjätutkimuksessaan edellä mainitut myytit yksi kerrallaan.

Omistajuuden professori Samuli Knüpfer myhäilee syystäkin tyytyväisenä työhuoneessaan Espoon Otaniemessä. Tuore perheyrittäjien anatomiaa avannut tutkimus on herättänyt keskustelua niin päättäjien kuin perheyrittäjienkin piirissä.

”Kyllä kaikesta julkisuudessa esiin nousseesta positiivisesta nosteesta voi todeta, että perheyrittäjisiin tunnutaan suhtaututtavan myönteisesti”, Knüpfer kiteyttää.

”Tutkimukseni piirtää tarkan kuvan perheyrittäjistä ja osoittaa monet perheyrittäjisiin liitetyt harhakuvat vääriksi.”

Tässä haastattelussa professori on luvannut syventyä vielä kertaalleen tutkimuksensa keskeisimpiin havaintoihin ja oikaista harhakuvat perheyrittäjistä.

Perheyrittäjillä on painoarvoa – yhteenlaskettuna vahva taloudellinen merkitys

Perheyrittäjät ovat suomalaisen yrityskentän selkäranka. Knüpferin tutkimuksen mukaan jopa 73 prosenttia suomalaisista aktiivisista osakeyhtiöistä on perheyrittäjiä.

”Tämä luku osoittaa, että perheyrittäjät muodostavat merkittävän osan Suomen yrityskentästä”, Aallon professori painottaa. ”Vaikka moni perheyrittäjä on pieni, niiden yhteenlaskettu vaikutus, esimerkiksi alueelliseen elinvoimaan, on huomattava. Ja kyllä perheyrittäjiä on myös paljon suurten yritysten joukossa: yli 500 henkilöä työllistävistä yrityksistä noin viidesosa on perheyrittäjiä”, hän jatkaa.

Knüpfer on tarkastellut tutkimusaineistossaan perheyrittäjiä rekisteripohjaisesti, jolloin yksikään yritys ei jää käsittelemättä.

”Määritelmä on herättänyt jonkin verran keskustelua. Toinen tapa olisi ollut kysyä yrityksiltä kokevatko ne olevansa



Maailman mittakaavassakin ainutlaatuinen Suomalaisten perheyriytsten anatomia -tutkimus julkistettiin helmikuussa 2026. Professori Samuli Knüpfer: ”Perheyriytset muodostavat merkittävän osan Suomen yrityskenestä.”

perheyriytksiä. Tutkimukseni perustuu kattavaan rekisteriaineistoon Tilastokeskuksesta, Verohallinnosta, Patentti- ja rekisterihallituksesta sekä Digi- ja väestötietovirastosta. Se sisältää kaikki suomalaiset osakeyhtiöt, joilla on liikevaihtoa, varoja ja vähintään yksi työntekijä.”

”Yritysten työllisyydestä 42 prosenttia syntyy perheyriytksissä, ja erityisesti maakunnissa niiden rooli työpaikkojen mahdollistajana on erityisen merkittävä.”

Perheyriytksissä työskentelee yli puoli miljoonaa suomalaista

Knüpferin mukaan perheyriytsten merkittävä rooli työllistäjinä ympäri Suomea on tutkimuksen toinen keskeinen havainto.

”Yritysten työllisyydestä 42 prosenttia syntyy perheyriytksissä, ja erityisesti maakunnissa niiden rooli työpaikkojen mahdollistajana on erityisen merkittävä. Monella pienemmällä paikkakunnalla perheyriytys voi olla suurin tai jopa ainoa merkittävä yksityinen työnantaja. Perheyriytset ovat usein juurtuneet muita yritysiksi tiukemmin paikkakunnalle, jonne ne on aikanaan perustettu”, hän sanoo.

Perheyriytset ovat erityisen suuria työllistäjiä alkutuotannossa (83 prosenttia

”Omistajuuden professori suuntaisi mielellään tutkimusluuppinsa seuraavaksi perheyritysten sukupolvenvaihdosten tutkimiseen.”

henkilöstöstä), rakentamisessa (65 prosenttia), majoitus- ja ravitsemistoiminnassa (52 prosenttia) ja kaupan alalla (49 prosenttia). Maakunnissa perheyritysten osuus työllistäjinä on erityisen suurta Ahvenanmaalla, Päijät-Hämeessä, Keski-Pohjanmaalla, Etelä-Pohjanmaalla, Pohjois-Savossa ja Pohjois-Karjalassa.

”Pienet, alle 50 hengen perheyritykset, tarjoivat runsaat 333 000 työpaikkaa ja yli 50 työntekijän perheyritykset reilut 200 000 työpaikkaa”, Knüpfer huomioi.

Perheyritykset kasvavat nopeammin kuin muut

Kolmas perheyritystutkimuksen ”pointeista” liittyy keskisuurten ja suurten perheyritysten kasvuun – ne kasvavat nopeammin kuin muut vastaavan kokoluokan yritykset, mikä haastaa käsitystä perheyrityksistä varovaisina toimijoina.

”Vähintään 50 henkilöä työllistävät perheyritykset kasvavat tutkimukseni mukaan nopeammin ja niillä on myös useammin kansainvälistä vientiä kuin muilla samankokoisilla yrityksillä”, Knüpfer sanoo.

Pienemmissä perheyrityksissä kasvu on muita yrityksiä vaisumpaa. ”Osalla pienemmistä perheyrityksistä tuntuu olevan jonkinlainen kasvua hidastava jarru päällä. Tulisi pohtia, josko niitä voisi jotenkin avittaa tekemään kasvuloikka.”

Perheyrityksistä löytyy investointihalua ja -kykyä

Yksi sitkeimmistä perheyrityksiin yhdistyvistä myyteistä on se, että perheyritykset olisivat erityisen varovaisia ja välttelisivät riskejä. Knüpferin mukaan tutkimusdata ei tue tätä oletusta. Perheyritysten omavaraisuusaste on kyllä muita yrityksiä korkeampi, mutta ne kuitenkin investoivat enemmän kuin muut yritykset.

”Perheyritysten investointiaste on 5,6 prosenttia, kun muiden yritysten investointiaste jää 4,5 prosenttiin. Perheyritykset investoivat aktiivisesti ja osoittavat rohkeutta kasvaa ja kansainvälistyä. Investointihalukkuus näkyy kaikenkokoisissa perheyrityksissä, mikä jossain mielessä ehkä yllätti itsenikin”, hän kertoo.

Tutkittavaa riittää, tarinoita tarvitaan

Perheyrityksistä löytyy hyviä uutisia ja upeaa kerrottavaa.

Miksi professorin mielestä perheyritysten hienous ei sitten ole noussut yhtä hehkuttaviin uutisoihin ja julkiseen keskusteluun kuin startup-yritykset?

”Perheyritykset sijaitsevat usein pääkaupunkiseudun ulkopuolella, jolloin ne eivät välttä mättä tavoita kehän eteläpuolelle sijoittunutta valtamediaa yhtä tehokkaasti. Mutta toki perheyrityksillä itsellään on peiliin katsomisen paikka. Tarinoiden esiintuomisessa tarvitaan myös perheyritysyhteisön omaa aktiivisuutta ja energisyyttä kertoa toimittajia ja suurta yleisöä kiinnostavia tarinoita”, hän sanoo.

Omistajuuden professori suuntaisi mielellään tutkimusluuppinsa seuraavaksi perheyritysten sukupolvenvaihdosten tutkimiseen.

”Mitä yrityksille tapahtuu sukupolvenvaihdoksen yhteydessä? Entä onko omistajuuden siirtyminen perheessä hyvä vai huono asia, ja mikä olisi vaihtoehtoinen kehityskulku? Tutkimusnäyttö tämän osalta on kansainvälisesti ristiriitaista, ja aihe kaipaisi lisää kotimaista tutkimusta”, Knüpfer pohtii ja jatkaa: ”Perheyritysten merkitys Suomen taloudelle on kiistan, ja niiden tulevaisuus riippuu onnistuneista sukupolvenvaihdoksista sekä oikeanlaisesta politiikasta.” P&Y

Perheyritykset

- ▶ Edustavat Suomessa 73 prosenttia yrityksistä (aktiivisista osakeyhtiöistä). Yhteenlaskettu vaikutus elinvoimaan on huomattava.
- ▶ Vastaavat 42 prosentista työllisyydestä. Perheyrityksissä on 536 701 työpaikkaa. Eryteisesti maakunnissa työllisyysosuus on merkittävä: työllisyysosuus on lähes puolet.
- ▶ Tekevät 31 prosenttia liikevaihdosta. Iso osa koko maan taloudellisesta toiminnasta tapahtuu perheyrityksissä.
- ▶ Investoivat muita yrityksiä enemmän.

Kansainvälistyminen on valinta – näin kasvavat perheyritykset erottuvat neuvonantajan näkökulmasta



Jari Lappalainen
Private Leader, Partner
PwC

SUOMESSA keskustellaan paljon perheyritysten kasvusta ja kansainvälistymisestä ja kansainvälistyminen on noussut yhä useamman yrityksen agendalle. Kasvua ei haeta pelkästään kotimarkkinoilta, vaan katse suuntautuu luontevasti myös Suomen rajojen ulkopuolelle. Perheyrityksistä, joiden tahtotila on kansainvälistyä, on havaittavissa paljon samoja piirteitä.

Yksi selkeästi tunnistettu piirre on omistajien aito halu kasvaa. Kansainvälistyminen ei ole projekti, vaan strateginen valinta, joka ohjaa investointeja, resursointia ja päätöksentekoa usean vuoden ajalle tulevaisuuteen. Onnistuminen edellyttää sitoutumista – myös tilanteissa, joissa tulokset eivät realisoidu välittömästi. Kansainvälistyminen edellyttää kasvuhaluun liittyvää riskinottovalmiutta, ja mikäli siihen ei olla valmiita, kansainvälistyminen jää tällöin usein toteuttamatta.

Toinen keskeinen piirre on kyky luopuminen ajatuksesta, että kotimarkkinalla toiminut malli toimii automaattisesti sellaisenaan muualla. Kansainvälisesti menestyvät yritykset uskaltavat muokata tekemistään ja toimintamallejaan uusille markkinoille sopivaksi – tämä ei kuitenkaan tarkoita, että perheyritysten tulisi muuttaa identiteettiään.

Kolmas ja usein myös ratkaiseva piirre on osaamisen laajentamisen ja yhteistyön merkityksen

ymmärtäminen. Kansainvälistyminen ei ole yksilölaji. Mikäli perheyrityksissä roolit ja päätöksenteko pidetään kapeassa piirissä, kansainvälistymisessä tarvittava osaaminen ja verkostot jäävät tilanteessa hyödyntämättä. Kasvuhakuiset perheyritykset tekevät tässä tietoisesti toisin: ne etsivät aktiivisesti ulkopuolista näkemystä ja osaamista, vahvistavat hallitustaan ja rakentavat verkostoja. Kyse ei ole kontrollin menettämisestä, vaan sen laajentamisesta. Tässä kohtaa korostuu myös seuraajasukupolven rooli. Monessa perheyrityksessä juuri next gen toimii kansainvälistymisen ajurina, joka tuo mukanaan uusia näkökulmia, verkostoja ja rohkeutta kyseenalaistaa olemassa olevia toimintamalleja. Parhaimmillaan tämä ei synnytä vastakkainasettelua, vaan yhdistää kokemuksen ja uuden ajattelun tavalla, joka mahdollistaa onnistumisen.

Kansainvälistyminen asettaa myös johtamiselle uusia vaatimuksia: selkeyttä, systematiikkaa ja kykyä tehdä päätöksiä epävarmuuden ja vajavaisen tiedon keskellä. Samalla liiketoiminnan kokonaisuus monimutkaistuu, mikä edellyttää usein myös rakenteellisia muutoksia – esimerkiksi hallinnon tai yhtiörakenteen kehittämistä tukemaan toimintaa uusilla markkinoilla. Tässä perheyrityksen vahvuus – nopea ja omistajalähtöinen päätöksenteko – voi muodostua aidoksi kilpailueduksi.

Lopulta kyse on valinnasta. Kansainvälistyminen ei ole itseisarvo, mutta niille, jotka siinä onnistuvat, avaa se uusia mahdollisuuksia – ei vain kasvuun, vaan myös osaamisen ja vaikuttavuuden laajentamiseen.

OLVI-säätiö

Hyvinvointia Itä-Suomeen yli sukupolvien

Kun puhutaan hyvinvoinnin edistämisestä Suomessa, katse kääntyy usein julkiseen sektoriin. Kuitenkin yhä useammin merkittävä osa yhteiskunnan tukiverkosta rakentuu säätiöiden ja kolmannen sektorin toimijoiden varaan. Itä-Suomessa yksi pitkäaikaisimmista ja vaikuttavimmista hyvinvoinnin tukijoista on OLVI-säätiö, jonka työ näkyy konkreettisesti lasten, nuorten, vanhusten ja koko alueen elinvoimassa.

TEKSTI KRISTA ELO-PÄRSSINEN KUVAT OLVI-SÄÄTIÖ

OLVI-säätiön tarina alkaa sodanjälkeisessä Suomessa 1950-luvulla, jossa vastuunkanto yhteisestä tulevaisuudesta synnytti vahvan säätiötoiminnan perinteen. Säätiön perustajat, panimoyhtiö Olvin pitkäaikaiset vaikuttajat **Evert** ja **Hedwig Åberg** halusivat varmistaa paitsi yhteiskunnallisen hyvän myös perheyriytensä jatkuvuuden.

Koska pariskunnalla ei ollut jälkeläisiä, säätiön perustaminen nähtiin keinona turvata päätösvallan pysyminen omilla käsissä ja yrityksen säilyminen

itsenäisenä Iisalmessa. Säätiöstä muodostui samalla väline, jonka kautta voitiin edistää perustajille tärkeitä arvoja: koti-seutua, koulutusta sekä huolenpitoa lapsista ja vanhuksista.

”OLVI-säätiön toiminta rakentuu vahvasti perustajien arvomaailmalle, joka ohjaa apurahojen ja avustusten kohdentamista edelleen.”





70-vuotisjuhlavuoden kunniaksi OLVI-säätiöstä tuotettiin audiovisuaalinen tarina, joka avaa säätiön historian ja tekee näkyväksi säätiötyön yhteiskunnallisen merkityksen.

Arvopohja, joka kestää aikaa

OLVI-säätiön toiminta rakentuu vahvasti perustajien arvo- maailmalle, joka ohjaa apurahojen ja avustusten kohdentamista edelleen. Sääntöjensä mukaan säätiö tukee lasten ja vanhusten hyväksi tapahtuvaa toimintaa, lahjakkaiden nuorten opintoja ja parantaa jatko-opintojen edellytyksiä, avustaa kotiseututyötä sekä tukee ja edistää luonnonvarojen käytön ja elintarviketalouden kehittämistä, mihin sisältyy oleellisena osana kala- ja maatalouden kehittäminen.

Olvin omistajasuvun ja säätiön arvot ovat linjassa myös yhtiön kanssa: vastuullisuus, yhdenvertaisuus ja välittämyys

näkyvät sekä yrityskulttuurissa että säätiötyössä. Yrityksen kantavana voimana on ollut perheenomainen toimintatapa, jossa ihmiset kohdataan yksilöinä ja nimeltä, ja laadusta pidetään kiinni.

Säätiön asiamies **Mervi Toivainen** kiteyttää yhteisen arvopohjan merkityksen: ”Olen toiminut Olvissa eri tehtävissä lähes 40 vuotta, viimeiset vuodet OLVI-säätiön asiamiehenä. Jos en jakaisi samoja arvoja, en olisi toiminnassa mukana.”

Hyvinvointia Itä-Suomeen

Tänä päivänä OLVI-säätiö on yksi alueensa merkittävimmistä

hyväntekijöistä. Se omistaa 16,19 prosenttia Olvi Oyj:n osakekannasta ja yli puolet yhtiön äänivallasta. Tämä ankkuriomistajuus turvaa yrityksen itsenäisyyttä ja samalla mahdollistaa säätiön vahvan taloudellisen pohjan. Yrityksen menestys heijastuu suoraan säätiötyön vaikuttavuuteen.

”Yrityksen menestyminen mahdollistaa myös säätiön menestymisen”, toteaa hallituksen varapuheenjohtaja **Timo Hortling**.

OLVI-säätiö on jakanut viimeisen kymmenen vuoden aikana noin 30 miljoonaa euroa alueen hyvinvoinnin edistämiseen. Vaikutus näkyy niin arjen pienissä kuin suurissa asioissa: lasten tapahtumissa, oppilaiden digiloikassa, veteraanityössä sekä NYT Yrityskylätoiminnassa.

Ammattimaista ja ketterää säätiötoimintaa

Vaikka arvot ovat pysyneet samoina, säätiön toimintatavat ovat uudistuneet ajan mukana.

Toiminta on nykyisin ammattimaista ja tehokasta, jota vuosikello tarkasti ohjaa. Teknologia on käytössä niin sijoitusasioissa kuin apurahahakemusten käsittelyssä, arvioinnissa, maksatuksessa ja raportoinnissakin.

Säätiön on elettävä ajassa ja oltava valmis strategiseen uudistumiseen. On huomioitava megatrendit ja tulevaisuuden tarpeet, sillä säätiöiden tehtäväksi jää usein paikata yhteiskunnan jättämiä aukkoja.

”Kun yhteiskunnalla ei enää ole varaa pitää huolta kaikista asioista, kolmannen sektorin toimijoiden odotetaan ottavan asioista koppia”, Toivainen kuvaa.

Tämä näkyi vuonna 2025 esimerkiksi säätiön 70-vuotishuhtavuoden teemassa: lapset. Vuoden aikana järjestettiin 14 maksutonta lastentapahtumaa Iisalmessa ja lähialueilla yhdessä apurahansaajien kanssa. Toivainen muistelee yhtä erityistä hetkeä: ”Paras hetki säätiötyössä on ollut, kun juhluvuoden lastentapahtumaan osallistunut lapsi tuli halaamaan ja kiittämään kivasta tilaisuudesta.”

Perhe jatkuvuuden takaajana

OLVI-säätiö edustaa perheyrittäjästäisyyden mallia, jossa yhdistyvät vahva arvopohja, pitkäjänteisyys ja sukupolvien mittainen vastuu. Säätiö kantaa ja toteuttaa omistajaperheen legacyä – perintöä, joka on enemmän kuin taloudellista pääomaa. Tällainen säätiö ei kulje trendien mukana,

vaan rakentaa vakaasti tulevaisuutta syvistä juurista käsin.

Suvun edustus on ollut säätiön hallituksessa koko sen 70-vuotisen historian ajan, vaikka säädikirja ei sitä vaadi. Perhe on toiminut samalla säätiön tarkoituksen ja jatkuvuuden takuumiehenä. Myös jo kuudetta sukupolvea tutustutaan panimo- ja säätiötoimintaan.

”Perheneuvoston ja säätiön yhteisissä tilaisuuksissa myös suvun nuorimmat sitoutetaan pikkuhiljaa yhtiöön, ja he saavat tietoa ja ymmärrystä myös säätiöstä”, kertoo Timo Hortling.

Yhteys yritykseen vahvistaa vaikuttavuutta

OLVI-säätiön ja Olvi Oyj:n välinen yhteistyö on tiivistä ja säännöllistä. Vuosikelloon on kirjattu tapaamiset yhtiön ja säätiön johdon välillä, ja yhteistyö näkyy myös konkreettisisä hankkeissa.

Esimerkiksi Iisalmen Panimomuseo on säätiön ylläpitämä ja osa alueen kulttuuriperintöä. Myös Tarttoon on perustettu Panimomuseo säätiön tuella. Lisäksi säätiön juhluvuoden lastentapahtumat toteutettiin yhdessä yhtiön kanssa. Maksuttomissa lastentapahtumissa oli aina myös Olvin limpparikoju.

Yritys kertoo säätiötyöstä myös vastuullisuusraportoinnissaan. Säätiön toiminta vahvistaa Olvin brändiä vastuullisena ja yhteiskuntaa rakentavana toimijana. Erityisesti vaikeina

aikoina ankkuriomistajuuden merkitys korostuu. Säätiö on varmistanut, ettei Olvi ole päätyneet ulkomaalaiseen omistukseen ja että panimon päätöksenteko ja pääkonttori pysyvät Iisalmessa.

Investointeja tulevaisuuteen

OLVI-säätiön tulevaisuus rakentuu edelleen pitkäjänteisyyden varaan. Tulevaisuudessa vaikuttavuutta voidaan lisätä pitkäaikaisilla yhteistyökumppanuuksilla, eri säätiöiden rahoituskonsortioilla tai yhteishankkeilla ja yhteistyöllä korkeakoulujen kanssa.

”Joskus toimintamme vaikuttavuus selviää vasta ajan saatossa”, Toivainen muistuttaa.

OLVI-säätiö on esimerkki siitä, miten perheyrittäjien arvopohjasta voi kasvaa pysyvä yhteiskunnallinen voima. Se rakentaa hyvinvointia Itä-Suomeen sukupolvien yli. **P&Y**

”Kun yhteiskunnalla ei enää ole varaa pitää huolta kaikista asioista, kolmannen sektorin toimijoiden odotetaan ottavan asioista koppia.”

— MERVİ TOIVAINEN

Vihreät väittämät kuntoon ilman viherhypetystä tai viherhyssyttelyä



Eeva Taimisto

Vastuullisuusviestinnän johtaja
Miltton

SYKSYLLÄ 2026 voimaan tulee uusi vihreän siirtymän kuluttajansuojadirektiivi. Se on yksi viime vuosien merkittävimmistä vastuullisuusviestintää koskevista lainsäädännöllisistä muutoksista. Sen tarkoitus on yksinkertainen: kuluttajaa ei saa johtaa harhaan.

Direktiivi pakottaa organisaatiot tarkistamaan omaa viestintäänsä sillä hövelit ilmaiset eivät enää ole kuluttajaviestinnässä sallittuja. Yleiset ja laveat ilmaiset, kuten ”ympäristöystävällinen”, ”kestävä” tai ”hiilineutraali”,

eivät jatkossa ole sallittuja, ellei väitteiden tueksi löydy selkeitä, tarkkarajaisia ja dokumentoituja perusteluja. Lainsäätäjän tavoite on yksiselitteinen: viherpesun mahdollisuus täytyy minimoida. Yritysten näkökulmasta tämä tarkoittaa sitä, että sanat, joita on käytetty vuosia lähes rutiininomaisesti, muuttuvatkin yhtäkkiä juridisiksi riskeiksi, ellei niitä pysty todentamaan.

Organisaatioiden täytyy jatkossa osoittaa, että jokainen kuluttajalle kohdennettu ympäristöväite – riippumatta siitä, onko se markkinointimateriaalissa, verkkosivuilla, somekampanjassa tai tuoteselosteessa – perustuu todennettaviin faktoihin. Samalla on tarkennettava omaa sisäistä kieltä: mitä esimerkiksi tarkoitetaan, kun sanotaan, että toiminta on ”vastuullista”, ”päästötöntä” tai ”kiertotaloutta edistävää”?

Haaste on tietysti se, että viestintä elää koko ajan. Verkkosisältöjä ja somemateriaaleja synnytetään ja päivitetään, usein kiireessä ja useiden eri käsiparien toimesta. Harmiton iskulause kampanjassa voikin osoittautua riskiksi. Siksi myöskään viherpesuriskien hallinta ei voi olla kertapönnistus, vaan sen on oltava jatkuva prosessi.

Teknologia ei ole itseisarvo mutta se on tehokkain tapa varmistaa lainmukaisuus

Lainsäädännön kiristytessä manuaalinen tarkistus ei yksinkertaisesti riitä. Moni organisaatio tuottaa valtavat määrät erilaista, ja silloin voi olla käytännössä mahdotonta käydä jokaista tekstiä läpi juridisesta näkökulmasta yksityiskohtaisesti jokaisella päivityskierroksella. Siksi yhä useampi organisaatio päätyy hyödyntämään tekoälypohjaisia työkaluja osana riskienhallintaa.

Kyse ei ole AI-hypetyksestä, vaan realismista: jos viestinnän täytyy olla jatkuvasti lainmukaista, läpinäkyvää ja dokumentoitavissa, tarvitaan väline, joka pystyy seulomaan suuren määrän sisältöä nopeasti ja yhdenmukaisesti.

Milttonilla olemme kehittäneet oman **Green Checker** -työkalun juuri tähän tarpeeseen. Sen tehtävä ei ole korvata asiantuntijaa, vaan tukea työtä: tunnistaa ilmaukset, jotka voivat olla riskialttiita, ohjata korjaamaan niitä ja tarjota selkeämmän lähtökohdan keskustelulle ja päätöksenteolle. Lopullinen vastuu ja tulkinta ovat aina ihmisillä.

Uusi sääntely on mahdollisuus, ei hiljennyspakko

Kiristytvä sääntely voi ensi näkemältä tuntua rajoittavalta mutta todellisuudessa se tarjoaa vastuullisesti toimiville organisaatioille tilaisuuden erottautua edukseen. Kun väitteet kestävät tarkastelun, myös maine kestää. Kun yritys pystyy kertomaan saavutuksistaan täsmällisesti ja rehellisesti, luottamus kasvaa. Uusi lainsäädäntö toimii erityisesti niille, joilla on aidosti jotain kerrottavaa.

Tärkeintä on muistaa, ettei tämä ole viestintäosaston yksinäinen tehtävä. Muutos koskee markkinointia, tuotekehitystä, vastuullisuutta, johtoa ja juridiikkaa – kaikkia, jotka muovaavat organisaation tarinaa ja tekoja sen taustalla.

Läpinäkyvyys ei ole uhka, vaan kilpailuetu.



Ei ole vain yhdenlaista perheyrittystä.

Tärkeintä on uskaltaa, kokeilla ja yrittää.
Yrityksesi tukena riskienhallinnan ja
työeläkevakuuttamisen asiantuntijamme.

fennia.fi | elo.fi

fennia

elo
TYÖELÄKEYHTIÖ

Päivääkään en vaihtaisi pois



Topi Paananen
Toimitusjohtaja
Peikko Group Oy

KAZAKKIVIERAAT tulevat Lahteen, pöydät on katettu illaksi kotiimme. Yrityksen omistajalla Kaydarilla ja minulla ei ole yhteistä kieltä, Kazakki-insinöörimme Yerkezhan tulkkaa, ja käytän illan aikana koko sadan sanan venäjän kielen sanavarastoni. Ollaan tunnettu jo kahdeksan vuotta, nyt Kaydarilla on mukana vaimo ja neljä tiimiläistä. Ennen illallista kierrettiin Lahden tehtaamme, katseltiin hypyrimäet ja Sibeliustalo. Lensivät Peikkoa ja perhetäni katsomaan, ja järjestimme

tapaamiset myös parin muun yrityksen kanssa.

Matkustan Montrealiin, Kanadaan. Neuvotteiluissa yhteistyökumppanin kanssa lounastauon kanahampurilaiset tuo huoneeseen miljardiyrityksen omistajan Scottin poika, perheyriyksessähän kaikki tekevät kaikkea. Yli 10 vuotta yhteistyötä, ja yllätys silti – illaksi on varattu NHL-liput. Käyn myös toimistollamme Quebec City:ssä, ja haastattelen siellä tiimiläisemme. Hyvä vuosi tulollaan.

Järjestän ohjelmaa australialaisen asiakasyrityksen ryhmälle Helsinkiin, emme tunne heitä etukäteen. Junailen kaksi työmaakäyntiä, jossa toisessa isäntänä on projektin johtaja. Hän kertoo upeasta

hankkeestaan ja kehuu Peikkoa. Onko työmaalla siivottukin meitä varten? Peikko Australian Wayne ja Harri tapaavat asiakkaan kaksi viikkoa myöhemmin Perthissä, ja saamme nipun tarjouspyyntöjä. Upea nähdä, miten suomalainen asiakasreferenssi muuttuu toiminnaksi muualla.

Matkustan Saksaan, katsomaan Peikon tehdasta Kasselin lähellä. Vetäjämme Tobiaksen näin ensimmäisen kerran jo 21 vuotta siten, hän oli aloittanut Peikossa jo ennen minua. Kierrän tehtaan, pidän juttuhetken luottamushenkilöiden kanssa, suunnittelen paikallisen johtoryhmämme kanssa uutta. Tapaan vielä meiltä yrittäjäksi lähtenyttä työntekijää; hän on varta vasten tullut sanomaan minulle heipat ja kiittämään. 60-vuotiaan Peikon isoin yksittäinen markkina, jossa 30-vuotta sitten ei vielä myyty mitään.

Käyn Amsterdamissa, tapaan asiakkaitamme viidestä maasta toimialajärjestön hallituksessa. Samalla matkalla näen vielä Ronaldin, hollantilaisen asiakkaamme, jonka kanssa valmistelemme yhteisesitystä alan seminaariin Italiassa. Peikko Beneluxin kollegani Wim ja Xander ottavat kyytiin, ja käyn vielä kahdella kaupungin rakennustyömaalla. Aika menee täpärälle, molemmilla työmailla asiakas patistaa kiipeämään katolla asti, että voitaisiin ihaila yhdessä maisemia. Ja teet ja vohvelitkin on nautittava, samalla jutellaan tulevista projekteista.

Elämä perheyrittäjänä on mukavaa, päivääkään en vaihtaisi pois!

DevCo

DevCo on kehitysyritys ja aktiivinen omistaja, jonka tavoitteena on rakentaa pitkällä aikavälillä globaalisti johtavia yrityksiä valikoiduilla niche-toimialoilla.

Toivottavasti nähdään tulevina kuukausina Perheyritysten liiton tilaisuuksissa!

LUE LISÄÄ TOIMINNASTAMME SEKÄ
TIIMISTÄMME OSOITTEESSA
WWW.DEVCO.FI



Teemme muutoksen näkyväksi

Milttonilla ajattelemme, että selkeällä viestinnällä, design-ajattelulla ja luovilla keinoilla voimme muovata yhteiskuntaa, liiketoimintaa ja ajattelua.

Lue lisää ja ota meihin yhteyttä miltton.com

miltton



Perheyritys on lupaus pysyvyydestä



Hanna Hartikainen

Toimitusjohtaja
Fennia

PAIKALLISUUS merkitsee suomalaisille usein luotettavuutta, tuttuutta, kotoisaa ja huolenpitoa. Näiden merkitysten muotoutumiseen ovat omalta osaltaan vaikuttaneet moni perheyritys pitkäjärjestyksellä yhteistyöllä omassa lähiyhteisössään.

Perheyritykset ovat Suomen talouden selkäranka. Aalto-yliopiston tuoreen tutkimuksen mukaan 73 prosenttia suomalaisista yrityksistä on perheyrityksiä, ja ne työllistävät 42 prosenttia kaikista palkansaajista.

Pääkaupunkiseudun ulkopuolella luku nousee lähes puoleen kaikista työpaikoista. Rakentamisessa, majoituksessa, alkutuotannossa ja palveluilla perheyritykset ovat lähes korvaamattomia.

Perheyritys on ennen kaikkea sitoumus. Kun omistaja kantaa suvun nimen tai vanhempien perinnön, päätökset tehdään eri logiikalla kuin kvartaalitalouden paineissa. Perheyrityksen kvartaali on tunnetusti neljännesvuosisata.

Pitkä aikajänne tarkoittaa uskallusta katsoa pidemmälle, tarttua tulevaisuuden mahdollisuuksiin.

Haastavina aikoina perheyritys pysyy ja pitää huolta omistaan. Tässä piilee paikallisuuden voima: paikallinen perheyritys ei ole pelkkä sijoituskohde, vaan sillä on juuret omalla kotipaikkakunnallaan. Siksi perheyritys on kunnan, sen asukkaiden ja koko paikallisen elämän kannalta jotain aivan erityistä. Samaisen tutkimuksen mukaan perheyritykset investoivatkin keskimäärin enemmän kuin muut yritykset.

Yrittäjien rooli kunnissa ulottuu kauas pelkän veronmaksun tai työllistämisen yläpuolelle. Moni yritys kantaa vapaaehtoisesti vastuuta yhteisöstään, osallistuu paikalliseen elämään ja pitää yllä sellaista, mitä ei voi laskuttaa keneltäkään. Ilman sitä moni asia kunnassa yksinkertaisesti jäisi tekemättä.

Paikallisuus ei synny itsestään. Se edellyttää kunnilta aitoa kumppanuuksasennetta, meiltä kuluttajilta tietoisia valintoja ja ehkä ennen kaikkea sitä, että osaamme kertoa ääneen, mitä nämä yritykset meille merkitsevät.

Ylisukupolvinen yrittäjyys on intohimon teko, joka ansaitsee arvostuksensa.

Pk-yrityksen vastuullisuus on tekoja, joilla on päämäärä

Kilpailuetu ja työntekijöiden sitouttaminen

Pk-yritykset joutuvat miettimään tosissaan vastuullisuutta. Toimenpiteitä edellyttävät asiakkaiden lisäksi omat työntekijät.

TEKSTI FENNIA KUVAT POTMA

Vastuullisuus on syvällä itsekantavien alumiinisten hunajakennolevyjen valmistajan Potman dna:ssa. Omistajat ovat tehneet useita päätöksiä, joiden avulla yritys saavuttaa kilpailuetua kotimaisilla ja kansainvälisillä markkinoilla. Kyse ei ole aina pelkästä kilpailuedusta, sillä joillakin aloilla vastuullisuusraportointi on jo tarjouksen

”Kierrätämme materiaalia mahdollisimman tehokkaasti. Esimerkiksi valmistuksen yhteydessä syntyvää hukka-alumiinia voidaan uusiokäyttää muualla.”

— ANTTI LASSILA



vaatimuksena. Asiakkaiden on pystyttävä laskemaan oman tuotteen hiilijalanjälki loppuasiakkaalle.

“Kierrätämme materiaalia mahdollisimman tehokkaasti. Esimerkiksi valmistuksen yhteydessä syntyvää hukka-alumiinia voidaan uusiokäyttää muualla. Olemme onnistuneet pienentämään energiankulutusta 20 prosenttia ja tuotannon veden kulutusta 80 prosenttia”, kertoo hallituksen puheenjohtaja ja liiketoimintajohtaja **Antti Lassila**.

“Tuotteemme on myös todella ympäristöystävällinen. Se on 100-prosenttisesti kierrätettävää ilman eri rakennekerrosten erottelua. Keveyden ja jäykkyyden ansiosta saadaan aikaan valtavia energiansäästöjä junissa tai laivoissa, kun liikuteltavat massat ovat vain murto-osan perinteisiin materiaaleihin verrattuna”, hän jatkaa.

Potman 5,7 miljoonan euron liikevaihdosta 97 prosenttia syntyy kevyiden ja jäykkien alumiinisten hunajakennolevyjen tuotannosta ja myynnistä. Loput kolme prosenttia kertyy jääurheilukenttien jähän tehtävien merkintäviivojen valmistuksesta. Lappilaisyrityksen tekemiä merkintäviivoja voi nähdä jopa NHL- ja olympiakaukaloissa.

“Se on meille ihan hyvää mainosta ja referenssit ovat todella tunnettuja maailmanlaajuisesti. Valmistamiemme lattia-, seinä- tai kattolevyjä puolestaan käytetään laivojen sisustuksen ja ulkoalueiden rakennusmateriaaleina, rakennusalalla, hisseissä, puhdastilarakentamisessa sekä raidekalustoteollisuudessa”, listaa toimitusjohtaja **Matti Lassila**.

Potman liikevaihdosta 30–40 prosenttia tulee suorasta viennistä ja viennin osuutta on tarkoitus kasvattaa lähivuosiina. Esimerkiksi Itä- ja Keski-Euroopan myyntiin on rekrytoitu paikallista lisäresurssia.

Työntekijät sitoutettu ryhmäeläkevakuutuksella

Potma on kolmen sisarusen ja heidän vanhempiensa omistama perheyritys.

Vastuullisuus on yksi per-

heyriksen menestyksen kulmakivi, toinen on työntekijöiden ammattitaito ja sitoutuminen. Omistajat ovat ratkaisseet sijoittamiseen liittyvät haasteet ryhmäeläkevakuutuksen avulla. Lisäeläke on ollut käytössä jo 15 vuotta. Siihen ovat oikeutettuja kaikki vakituiset työntekijät, mikäli tulostavoitteet täyttyvät.

“Ryhmäeläkevakuutus on myös kiitos henkilökunnalle, koska olemme yhtä porukkaa. Jokainen ansaitsee menestyksestä siivun. Työntekijät osaavat kyllä arvostaa lisäeläkettä ja se on tärkeä kilpailutekijä uusien työntekijöiden palkatessa. Liiketoiminnan kasvaessa ja monipuolistuessa tarvitsemme jatkuvasti uutta henkilökuntaa”, toimitusjohtaja sanoo.

Ryhmäeläkevakuutuksesta on yrityksille paljon etua. Fennian tekemän tutkimuksen mukaan jopa 92 % yrityspäättäjäistä on sitä mieltä, että palkitseminen kasvattaa yrityksen tulosta. Lisäksi palkitseminen parantaa ihmisten tuottavuutta, lisää työntekijöiden tyytyväisyyttä ja houkuttelee sekä sitouttaa osaajia yritykseen. Samalla vastuullisesti toimivat yritykset kantavat huolta työntekijöidensä työuran jälkeisestä ansiotasosta.

“Ryhmäeläkevakuutus on tarkoitettu avainhenkilöiden pitkäaikaiseen sitouttamiseen. Työntekijöille se antaa turvaa vanhuuden päville. Säästäminen on helppoa, kun rahat ovat paremmin suojassa”, vahvistaa Fennian myyntipäällikkö **Eero Aittolampi**.

Potma on ollut Fennian asiakas vuodesta 2018 alkaen. Lassilat arvostavat Fenniassa ihmis- ja asiakasläheisyyttä. Vakuutusasiat on hoidettu aina sovitusti.

“Meillä on myös käytössä Hyvinvointiturva, sillä haluamme hoitaa henkilökunnan vaivat nopeasti pois”, hän sanoo. **P&Y**

”Se on meille ihan hyvää mainosta ja referenssit ovat todella tunnettuja maailmanlaajuisesti.”

— MATTI LASSILA



Investoikaa ihmisiin!



Jarkko Eloranta
Puheenjohtaja
SAK

YRITYKSILLE investoinnit ovat se tavallinen tapa luoda kasvua ja kannattavuutta. Yleensä johdon ja hallituksen pöydällä ovat koneisiin, laitteisiin, rakennuksiin ja ohjelmistoihin tehtävät investoinnit. Yhtä tärkeitä ovat investoinnit ihmisiin, työntekijöihin ja työyhteisöihin. Henkilöstön osaamisesta ja jaksamisesta on pidettävä huolta varsinkin teknologian kehittyessä, markkinoiden muuttuessa ja asiakkaiden tarpeiden moninaistuessa

Hyvinvoivat, motivoituneet ja osaavat työntekijät edistävät yritysten ja organisaatioiden tuottavuutta ja tuloksellisuutta. Ihmisläheistä johtamista, hyvää työelämän laatua ja korkeaa työhyvinvointia ei voi vain lailla ja työehtosopimuksilla säätää. Niillä asetetaan kuitenkin sovitut raamit työnantajien ja työntekijöiden oikeuksille ja velvollisuuksille.

Lait ja sopimukset takaavat, että jokainen saa palkkansa, yhteistoiminta työpaikalla toimii, työ ja perhe-elämän ovat tasapainossa, töissä voi käydä ilman pelkoa hengen tai terveyden menettämisestä ja eläke takaa toimeentulon työuran jälkeen. Mutta paljon jää tehtäväksi ja päätettäväksi yrityksissä ja työpaikoilla.

Maaliskuun alussa Työterveyslaitos TTL julkaisi tuloksia Miten Suomi voi -tutkimuksesta. Tulokset olivat huolestuttavia. Työntekijöiden työhyvinvointi oli heikentynyt ja huoli oman työn tulevaisuudesta kuormittaa ihmisiä aikaisempaa enemmän.

TTL:n tutkimusprofessori **Jari Hakanen** sanoo, että suomalaisella työelämällä on nyt ratkottavana neljän kielteisen kehityskulun haaste. Samanaikaisesti työn kuormitustekijät ovat kasvaneet, voimavaratekijät heikentyneet, tulevaisuusodotukset muuttuneet epävarmemmiksi ja työuupumusoireilu on lisääntynyt.

Työyhteisöillä ja työpaikoilla on tekemisen ja näytön paikka. Perheyrietykset ja perheyrittäjät pitkäjänteisinä toimijoina ja pitkäaikaisina omistajina voisivat näyttää esimerkkiä tulevaisuuden uskon luomisessa ja työelämän laadun vahvistamisessa. Hyvä yhteistoiminta ja yhdessä tekeminen niin koko henkilöstön kuin heitä edustavien luottamushenkilöiden ja ammattijärjestöjen kanssa on yksi keskeisimpiä asioita tässä työssä.

Hyvä työelämä tehdään yhdessä, samoin kuin kannattava, tuloksekas liiketoiminta.

Kasvua omilla ehdoilla

Harri ja Hannu Koho rakentavat Vartea pitkäjänteisesti ja yhdessä.

TEKSTI SIN-MARJA ANT-WUORINEN KUVAT JANI LAUKKANEN

Rakennusalan suhdanteet heilahtelevat, mutta perheyritys Varte etenee omalla rytmillään. Toisen polven perheyrittäjät, **Harri** ja **Hannu Koho** puhuvat omistajuudesta rauhallisesti ja luontevasti. Juuri siinä piilee perheyrityksen ydin: pitkäjänteisyys, vastuu ja kyky tehdä päätöksiä, myös epävarmuudessa. Kasvua haetaan harkiten, riskejä punniten ja omistajuuden vastuuta kantaen.

Kouvolasta kohti kasvua

Varte sai alkunsa 1990-luvun alussa, kun yritys perustettiin Kouvolassa vuonna 1992. Rakennustoiminta käynnistyi vuosikymmenen puolivälissä, ja **Heikki Kohon** johdolla yritys kasvoi paikallisesta asuntorakentajasta vähitellen laajemmalle toimivaksi rakennusliikkeeksi.

Alkuvuosina toiminta keskittyi Kouvolan seudulle, mutta 2000-luvun alussa tehtiin ratkaiseva päätös laajentua pääkaupunkiseudulle. Pian tämän jälkeen, vuonna 2004, Varte siirtyi kokonaan Kohon perheen omistukseen.

Laajentuminen ei ollut pelkkä kasvuloikka, vaan myös selviytymiskysymys.

Finanssikriisi vuosina 2007–2008 pakotti yrityksen uudistumaan jälleen. Varte laajensi toimintaansa kilpailu-urakointiin ja rakensi toimintaansa systemaattisesti. Myöhemmin, vuonna 2018 Lahteen perustettiin alueyhtiö, korjausrakentamisesta tuli kolmas tukijalka ja liiketoiminta jaettiin selkeisiin tuotantolinjoihin.

Viime vuosina Varte on jatkanut hallittua kasvuaan uusille alueille. Yrityksen vahvuutena on säilynyt kyky sopeutua sekä pitkäjänteinen perheomistajuus, joka ohjaa tekemistä yli suhdanteiden.

Nyt Vartea luotsaavat toisen polven omistajat. Harri Koho on toiminut vuodesta 2020 Varte Oy:n varatoimitusjohtajana

”Omistus siirtyi aikanaan, mutta käytännössä vastuu ja roolit muuttuivat ja rakentuivat pikkuhiljaa.”

— HARRI KOHO





Hannu (vas.) ja Harri Koho korostavat, että perheyrittäjäksessä keskinäinen arvostus ja selkeät roolit ovat onnistumisen edellytys.



”Ulkopuolinen johto on tuonut uutta ajattelua. Samalla meidän piti omistajina oppia, missä menee raja, milloin ohjataan ja milloin annetaan työrauha.”

— HANNU KOHO

ja hallituksen jäsenenä. Hannu Koho aloitti hallituksen puheenjohtajana vuonna 2025.

Omistajuuteen on saanut kasvaa rauhassa

Kohon veljesten polku yritykseen on ollut luonteva. Molemmat kasvoivat perheyrityksen ympärillä ja tulivat mukaan vaiheittain. Perheyritys oli läsnä arjessa jo varhain, ei erillisenä kokonaisuutena, vaan luontevana osana elämää. Työmaat, keskustelut ja tekeminen tulivat tutuiksi jo nuorena.

”Varte on kulkenut mukana lapsuudesta asti. Kesät vietettiin työmailla, ja kotonakin puhuttiin yrityksen asioista. Se tuli tavallaan huomaamatta osaksi ajattelua”, Harri Koho kertoo.

Ennen siirtymistä perheyritykseen molemmat ehtivät kuitenkin rakentaa omaa uraansa.

”Ajattelen, että on tärkeää, että minulla oli jo näkemystä ja kokemusta työelämästä ja yrittäjyydestä toisella alalla. Kun tulin mukaan, olin selvillä omista vahvuuksistani”, Hannu Koho sanoo.

Sukupolvenvaihdos toteutui Vartessa vähitellen ja suunnitellusti.

”Omistus siirtyi aikanaan, mutta käytännössä vastuu ja roolit muuttuivat ja rakentuivat pikkuhiljaa”, Harri kuvaa.

”Ehkä suurin syy siihen, että kaikki sujui niin hyvin, oli se, että luottamus oli molemminpuolista. Me saimme tehdä päätöksiä, mutta edellinen sukupolvi oli tarvittaessa tukena”, Hannu jatkaa.

Isä Heikki Koho on yhä mukana hallituksessa, mutta rooli on muuttunut. ”Hän sparraa ja tuo näkemyksiä, mutta päätökset ovat viime kädessä meidän. Yhteistyö toimii hyvin”, Harri ja Hannu kertovat.

Roolit ratkaisevat

Yksi keskeinen oppi matkan varrelta on ollut roolien selkeys, erityisesti ulkopuolisen toimitusjohtajan tullessa mukaan.

”Se oli iso muutos. Ensimmäinen rekrytointi ei onnistunut, mutta siitä opittiin”, Harri Koho kertoo. Nykyinen toimitusjohtaja **Arto Jokinen** on ollut yhtiössä vuodesta 2019. Hänen johdollaan toimintaa on kehitetty määrätietoisesti ja liiketoiminta on kasvanut merkittävästi.

”Ulkopuolinen johto on tuonut uutta ajattelua. Samalla meidän piti omistajina oppia, missä menee raja, milloin ohjataan ja milloin annetaan työrauha”, Hannu sanoo.

”On tärkeää ymmärtää, miten iso merkitys ihmisillä ja yrityskulttuurilla on ja miten tarkkana omistajien pitää olla”, Harri jatkaa.

Rakennusala on pitkäjänteistä. Hankkeet kestävät vuosia, ja päätösten vaikutukset näkyvät viiveellä. ”Tässä toimialassa yksi päätös voi vaikuttaa vielä kymmenen vuoden päästä. Siksi omistajan näkökulma korostuu”, Harri sanoo.

Perheyrityksessä tämä näkyy myös riskinotossa. ”Otamme riskejä, mutta vältämme ylisuuria riskejä. Se on yksinkertainen ajatus, mutta käytännössä todella tärkeä.”

Varten liiketoiminta on jaettu asuntorakentamiseen, toimitilarakentamiseen ja korjausrakentamiseen, mikä tasa-painottaa suhdanteita. ”Se on ollut ratkaisevaa. Jos olisimme pelkästään asuntorakentaja, tilanne olisi nyt aivan toinen”, Hannu toteaa.

Käännekohtat rakentavat suunnan

Kohot katsovat taaksepäin, esiin nousee muutamia ratkaisevia hetkiä. Ensimmäinen oli päätös lähteä Kouvolasta. Toinen

VARTE

- ▶ Perustettu: 1992
- ▶ Liikevaihto: 226,6 MEUR (2025)
- ▶ Henkilöstö: noin 200
- ▶ Omistus: Kohon perhe, vähemmistöomistajina yhtiön avainhenkilöitä
- ▶ Liiketoiminta: asuntorakentaminen, toimitilarakentaminen ja korjausrakentaminen

liittyi liiketoiminnan rakenteeseen: ulkopuolisen toimitusjohtajan palkkaamiseen ja sen myötä toiminnan jako selkeisiin tuotantolinjoihin.

Kolmas käänne liittyy kasvutapaan. Varte ei ole kasvanut yritysostoin, vaan ihmisiä ja osaamista vahvistamalla. Alueyhtiömallissa paikallinen johto sitoutuu omistajuuteen.

”Me tuomme rakenteet, brändin ja taloudellisen selkän ojan. Paikallinen johto tuo markkinatuntemuksen ja tekemisen. Se yhdistelmä toimii hyvin”, Hannu kuvaa.

Viimeisin käänne on käynnissä nyt. Laajentuminen Turkuun ja Tampereelle on kasvun lisäksi riskienhallintaa. ”Hajauttaminen on tässä tilanteessa järkevää. Kun toimintaa on useammalla alueella ja useassa liiketoiminnassa, yritys kestää paremmin suhdanteita”, Harri toteaa.

Käännekohdat eivät kuitenkaan ole yksittäisiä onnistumisia, vaan osa jatkuvaa oppimista. Yksi keskeinen oivallus on, ettei mikään ole pysyvää.

Pitkäjänteisyys ja nopeus samassa paketissa

Perheyrittäjien vahvuus näkyy siinä, että pitkä aikajänne ja nopea päätöksenteko voivat kulkea rinnakkain. Juuri pitkäjänteinen omistajuus mahdollistaa päätökset, jotka kantavat myös vaikeampien aikojen yli.

”Jos nähdään hyvä mahdollisuus, siihen voidaan tarttua nopeastikin”, Harri pohtii. ”Ja toki omistajat ovat omilla kasvoillaan mukana. Jos joku menee pieleen, tiedetään kuka vastaa”, hän naurahtaa.

Rakennusalan näkymät ovat edelleen epävarmat, mutta Kohot suhtautuvat tulevaan rauhallisesti. ”Tämä ala menee sykleissä. Se kuuluu asiaan”, Hannu sanoo.

Perheyrittäjien tärkeintä on säilyttää suunta. ”Me emme yritä ennustaa kaikkea. Keskitymme siihen, että teemme asioita oikein pitkällä aikavälillä”, Kohot kiteyttävät. **P&Y**

Tesi

Sijoitamme markkinaehtoisesti pääomasijoitusrahastoihin ja suoraan kasvuyrityksiin. Tuotamme ja jaamme markkinatietoa, edistämme kestävyyttä ja tuomme alan kotimaisia ja kansainvälisiä toimijoita yhteen. Näin luomme yhdessä uusia suomalaisia maailmalla menestyjiä.

Lue lisää Tesin viimeisimmistä selvityksistä:



Rohkeus ja realismi kulkevat käsi kädessä – nyt on aika tarttua kasvuun



Antti Mettiäinen
Johtaja
OP Pohjola yritys pankki

EUROALUE on kasvanut finanssikriisin jälkeen vaatimattomammin kuin USA ja Kiina, ja myös Suomen bruttokansantuotteen kasvu on jäänyt jälkeen monista verrokkimaista. Kyse ei kuitenkaan ole luonnonlaista. Valitsemalla toisin voimme korjata suunnan.

Suomalaisella taloudella on todellista kasvuvaraa, ja kasvu syntyy yrityksissä, jotka tavoittelevat määrätietoisesti enemmän. Perheyrityksillä on tässä keskeinen rooli. Ne ovat pitkäjänteisyytensä ja sitoutumisensa kautta avainasemassa luomassa kestäväää kasvua.

Olen iloinen siitä, että suomalaiset yritykset ovat alkaneet etsiä kasvua yhä aktiivisemmin. Uusimman Suuryritystutkimuksemme mukaan esimerkiksi yhä useampi suuryritys tavoittelee kasvua, ja peräti joka toinen suunnittelee yrityskauppoja.

OP Pohjolassa olemme tarkistaneet luottopoliittikkaamme, jotta voimme vauhdittaa pienten ja keskisuurten yritysten kasvua entistä paremmin.

Esimerkiksi vuonna 2025 osuuspankeista myönnettiin pk-yrityksille rahoitusta euromääräisesti 33 prosenttia enemmän kuin edellisvuonna.

Samalla tiedämme, että toimintaympäristömme muuttuu koko ajan. Ennustettavampi kysyntä, skaalautuvat toimintamallit ja vaikuttavampi myynti vaativatkin yrityksiltä taitoa ja osaamista. Me OP Pohjolassa haluamme auttaa suomalaisia yrityksiä kasvamaan ja kerryttämään näitä kasvutaitoja. Tänä vuonna tuemme yritysten uudenlaisin keinoin Kasvualusta-kampanjalla.

Perheyritykset ovat kautta historian osoittaneet, miten rohkeus ja realismi kulkevat käsi kädessä, ja juuri näitä kahta tarvitaan nyt enemmän kuin koskaan.

Mukisematta maailmalle



Otto Kukkonen
Vexve Group Oy
Partner
DevCo Partners Oy

SUOMALAISET ovat historiallisesti olleet poikkeuksellista innovaatio-kan-saa - täällä härmän syves-sä on ollut helppo tutkia ja kehittää muulta maailmalta piilossa, kun on voinut keskittyä ihan vain omaan toimintaan muista piittaamatta. Monia näistä innovaatioista onkin ajan myötä viety maailmalle ja tulokset esimerkiksi teknologian puolella ovatkin olleet ajoittain ensiluokkaisia.

Monissa suomalaisissa keskiuurissa yrityksissä elää kuitenkin sitkeässä ajatus, että riittävän hyvä tuote

kyllä löytää markkinansa. Varsinainen myyntityö loppuasiakkaan kanssa jätetään vain turhan usein jakelijoiden tai muiden paikallisten kumppanien vastuulle. Voimakkaan kansainvälisen kasvun saavuttamiseksi tämä ei tyypillisesti riitä. Ilman oikeita verkostoja, paikallista ymmärrystä ja kykyä skaalata toimintaansa, parhaatkin innovaatiot jäävät helposti marginaaliin suuremmilla markkinoilla, ellei paikallinen kumppani omaa riittäviä resursseja, osaamista ja päämiehen kanssa linjassa olevia insentivejä.

Olen henkilökohtaisesti päässyt seuraamaan yhden ainutlaatuisen suomalaistarinan kansainvälistymistä viimeisen 10 vuoden aikana. Tyrvään määltä lähtöisin oleva venttiilivalmistaja Vexve on viimeisen 70 vuoden aikana kasvattanut voimak-

kaasti toimintaansa vesikiertoisissa lämmitys- ja jäähdytysjärjestelmissä. Kun Niemisen perhe päätti ottaa meidät (DevCo Partners) mukaan kehittämään yritystä vuonna 2016, kertyi noin 90% liikevaihdosta Suomen ulkopuolelta, mutta yli 95% työntekijöistä piti kotipaikkaansa Suomessa. Kymmenen vuoden aikana suomalaisten työntekijöiden määrä on absoluuttisesti kasvanut, mutta heidän osuutensa koko firman työntekijämäärästä on enää noin 15% (samassa ajassa yhtiön liikevaihto on lähes kymmenkertaistunut noin 300 miljoonaan euroon).

Paikallisen läsnäolon vahvistaminen tärkeimmillä markkinoilla on ollut aivan ratkaisevaa Vexven kasvussa, koska liikevaihdosta ¼ tulee nk aftermarketista (vanhojen venttiilien korvaamista uusilla) – tähän eivät jakelijat tyypillisesti taivu toivotulla tavalla. Olemme venttiilimaailmassa kokeilleet paikallisen läsnäolon vahvistamisesta sekä organisten investointien että yritysostojen kautta ja toistaiseksi selvästi tehokkain (ja nopein) tapa on ollut jälkimäinen. Kasvustamme onkin noin 60% tullut yritysostojen kautta ja loput vahvistamalla joko omaa tai ostettua liiketoimintaa.

Toivoisin että mahdollisimman moni suomalainen keskiuuri yritys (omistuspohjasta riippumatta) uskaltaisi lähteä rohkeasti lisäämään omaa paikallista läsnäoloaan päämarkkinoillaan – Suomi ei valitettavasti tästä pelkällä trimmaamisella lähde nousuun – eurot ja dollarit pitää käydä hakemassa ulkomailta, jotta hyvinvointiyhteiskuntaa voidaan ylläpitää myös seuraaville sukupolville. Haluamme Vexvellä kantaa kortemme tähän yhteiseen kekkoon ja osallistumme mielellämme keskusteluun muiden kasvuhaluukkaiden suomalaisten yritysten kanssa parhaiden oppien jakamiseksi!

Jäsenextra

32 Nextin polulla:
Yrittäjäroolista omistajuuteen

35 Perheyritykset liikkeellä
ympäri Suomen

36 Perheyritystaustaiset säätiöt
– vaikuttavuutta ja jatkuvuutta!

37 Uudet jäsenet

38 Made in Perheyritys

40 Kevään tapahtumien
kuvataso

45 Perheyritysten liiton hallitus
ja työryhmät 2026

46 Kalenteri 2025

Kohtaamisia, jotka jäävät mieleen

PERHEYRITYSTEN LIITON tapahtumissa vallitsee usein aivan ainutlaatuinen tunnelma. Jäsenemme kutsuvat sitä PL-hengeksi – keskustelut ovat avoimia, kohtaamiset aitoja ja kokemuksia jaetaan luottamuksella. Tätä ainutlaatuista ilmapiiriä vaalimme hengellämme (- heh).

Liiton arvoihinkin lukeutuvat avoimuus ja luottamus mahdollistavat sen, että tapahtumissamme uskalletaan puhua vaikeistakin aiheista. Perheyrityksyyteen ja omistajuuteen liittyvät kysymykset, epävarmuus ja onnistumiset yhdistävät, toimialasta tai yrityksen koosta riippumatta.

Tänä keväänä perheyritysten tärkein kohtaamispaikka on Lahdessa, kun kokoontumme **viettämään Perheyritysten liiton kevätkokouspäivää Sibeliustalolle torstaina 21.5.** Luvassa on monipuolinen kattaus mielenkiintoista asiasisältöä, kun syvennymme iltapäivän Maakunnista maailmalle -seminaarissa perheyritysten rooliin pitkäjänteisinä kasvun rakentajina, kansainvälistyjinä ja koko Suomen elinvoiman vahvistajina. Ihmiset tekevät tapahtuman ja vähintään yhtä tärkeässä roolissa ovatkin yhteiset kahvi- ja lounaspöytäkeskustelut, jotka muistetaan vielä pitkään tapahtumapäivän jälkeen.

Järjestämme kuluvaan vuoden aikana kaikkiaan yli 60 tapahtumaa ja uskallan väittää, että tämän lehden kylkiäisenä jaettavasta tapahtumakalenterista löytyy jokaiselle jäsenellemme jotain kiinnostavaa. Luvassa on seminaareja, alueellisia tapaamisia, yritysvierailuja, verkostoitumista ja keskustelutilaisuuksia. Jokaisessa tilaisuudessa yhteistä on matala kynnyks osallistua ja tunne siitä, että tänne kuuluu.

Erityisesti haluan toivottaa tervetulleiksi tapahtumiimme ensikertalaiset ja uudet jäsenemme. Nyt on täydellinen hetki selata tapahtumakalenteria, poimia sieltä itselle kiinnostavat tilaisuudet ja tulla kokemaan ainutlaatuinen PL-henki paikan päällä.

Tapaamisiin pian Lahdessa ja muissa kohtaamisissa eri puolilla Suomea!



Pauliina Tornberg

Tapahtumatuottaja, Perheyritysten liitto



Hyvä Perheyritysten liiton jäsen,

Olethan ottanut käyttöösi uudistuneen Suomalainen perheyritys –merkin!

Suomalainen perheyritys –merkki on vain Perheyritysten liiton jäsenyritysten käyttöön tarkoitettu merkki viestimään kotimaisesta vastuullisesta ylisukupolvisesta omistajuudesta ja yrittäjyydestä, jossa on sydän mukana.

Ota merkki maksutta käyttöösi lataamalla se jäsenportaalista. Jäsenportaaliiin pääset oheisen QR-koodin avulla.



Yrittäjäroolista omistajuuteen

Nextit ohjaamassa muutosta ja kehittämässä perheen suhdetta yritykseen.

TEKSTI EMMA MARTELA KUVA NIKLAS ISBERG

THE ORANGE COMPANY on tehnyt yrityskaupan ja hahmottelee nyt uutta identiteettiä ja toimintaa, kuitenkin varmana perheyrittäjyyden vaalimisesta. Perheyrittäjyksen toinen sukupolvi on ollut mukana yrityksen toiminnassa jo useamman vuoden ajan, mutta murrosvaiheessa jatkajasukupolven rooli perheyrittäjyksen uuden suunnan määrittäjänä korostuu.

Toisen sukupolven edustajat **Ida Hyökyvaara** (33), **Sonja Hyökyvaara** (32) ja **Hertta Hannula** (17) kertovat näkemysistään perheyrittäjyksen tulevaisuuden suunnittelusta sekä siitä, kuinka he pyrkivät kehittämään ajattelutapaa yrittäjyydestä omistajuuteen. Samalla he korostavat yrittäjähenkisyyden merkitystä, joka on ollut keskeisessä roolissa yrityksen menestyksessä tähän asti.

”Perheessä on tietoisesti haluttu viestiä avoimesti siitä, että osallistuminen perheyrittäjyksen toimintaan on mahdollista monella tavalla, jos motivaatiota löytyy.”

Nextin polulla

Jatkuvuus perheyrittäjyksen arvona

Hertta Hannula on vielä lukio-opiskelija, mutta hän on jo kiinnostunut työskentelemään perheyrittäjyksessä tulevaisuudessa. Nuoremman sukupolven näkökulmasta perheyrittäjä nähdään ensisijaisesti merkittävänä mahdollisuutena, vaikka oman koulutuspolun suunnittelu tuntuukin tässä vaiheessa ajankohtaisemmalta.

”Olen päässyt nuoresta iästä lähtien mukaan. Olen toiminut toimistosiivoojana ja harjoittelijana. Tavoitteenani on kouluttautua niin, että voin tuoda lisäarvoa perheyrittäjyksen” Hertta toteaa.

Perheessä on tietoisesti haluttu viestiä avoimesti siitä, että osallistuminen perheyrittäjyksen toimintaan on mahdollista monella tavalla, jos motivaatiota löytyy. Mahdollisuuksista keskusteleminen ja mukaan ottaminen vahvistavat sitoutumista – ja sitä kautta myös jatkuvuutta. Tämä avoimuus liittyy vahvasti perheyrittäjyksen keskeiseen arvoon: luottamukseen.

Sonja Hyökyvaara osallistuu perheyrittäjyksen toimintaan tällä hetkellä Sveitsistä käsin. Hän kertoo kiinnostuneensa perheyrittäjyksestä enemmän siinä vaiheessa, kun pohti lukion jälkeen sopivaa opiskelupaikkaa.

”Kun lähdin opiskelemaan liiketaloutta, aloin



Kuvassa vasemmalta oikealle: Sophia Hyökyvaara, Petra Hyökyvaara, Sonja Hyökyvaara, Hertta Hannula, Vertti Hannula, Anni Hyökyvaara, Ida Hyökyvaara ja Emma Hyökyvaara.

kiinnostua meidän tekemisestämme enemmän. Jossain vaiheessa myös täitimme Sari otti koppia perheyhtiömme next-toiminnasta, jotta perheyrittäjä ja me serkkuset tulisimme toisillemme vielä tutummiksi. Muistan tämän hyvin ja koe sillä olleen iso rooli kiinnostuksen syntymisessä.”

Sonja on aiemmin toiminut perheyrittäjä roolissa. Yrityskaupan ja siihen liittyneiden muutosten jälkeen hän päätti suunnata hakemaan kokemusta perheyrittäjän ulkopuolelta. Perheyrittäjä pysyy silti mukana, vaikka arki ja työ suuntautuvat muualle. Sonja toimii tällä hetkellä perheen omistajaneuvoston puheenjohtajana:

”Koin, että nyt on hyvä hetki tutkiskella ja rakentaa omaa ammatti-identiteettiä perheyrittäjän ulkopuolella, mutta olen silti aktiivinen omistaja. Omistajaneuvostossa olemme olleet todella aktiivisia –

omistajastrategia oli juuri noin vuoden ajan päivitettävänä”, Sonja kertoo.

Ida Hyökyvaara kertoo toimineensa perheyrittäjä roolissa useita vuosia operatiivisessa roolissa, mutta pohtivansa nyt

”Yritys ja omistaminen tuovat perhettä yhteen väistämättä kerran tai kaksi vuodessa, vaikka perheenjäseniä asuu eri puolilla maailmaa.”

— IDA HYÖKYVAARA

”Omistajaneuvosto on omistajan toinen pääfoorumi yhtiökokouksen lisäksi. Sen tarkoituksena on käydä keskustelua omistajuudesta säännöllisesti, suunnitelmallisesti ja dokumentoidusti.”

— SONJA HYÖKYVAARA

seuraavaa askelta. Hän kuvaa yrityskaupan jälkeistä tilannetta innostavana, mutta myös pohdintaa vaativana:

”Olen ollut pitkään operatiivisessa roolissa ja siksi pohtinut viime aikoina, mikä olisi seuraava askel. Haluaisin ehkä jossain vaiheessa nähdä itseni myös muualla, jotta minulla olisi myöhemmin enemmän annettavaa perheyritykselle. Samalla minulle on ollut tärkeää, että roolilleni löytyy jatkuvuutta perheen sisältä – ja tähän tuntuu onneksemme olevan innostusta.”

Sonja täydentää Idan ajatusta: ”Tällä hetkellä meillä on tosi hyvä tilanne. Tärkeimmissä vastuupositioissa on perheenjäseniä, jotka kantavat vastuuta ja ovat innostuneita tekemisestä. Silloin meillä muilla on mahdollisuus myös tehdä muita juttuja, eikä ketään tarvitse pakottaa rooleihin yrityksessä.”

Omistajaneuvosto tuo rakennetta omistajakeskusteluun

Serkukset eivät keskity ainoastaan omiin urapolkuihinsa, vaan pohtivat myös perheyrityksen tulevaisuutta ja perheenjäsenten rooleja siinä. Perheyrityksen katse suuntautuu pitkälle eteenpäin, ja suunnan kirkastaminen on edellyttänyt paljon keskusteluja yrityksen identiteetistä, arvoista ja omistajastrategian keskeisistä kysymyksistä.

Näitä asioita käsitellään omistajaneuvostossa, joka toimii The Orange Companyssa aiempaa omistajafoorumia strukturoidumpana rakenteena. Sen tehtävänä on käsitellä jatkuvuuteen ja aktiiviseen omistajuuteen liittyviä kysymyksiä.

Omistajaneuvoston ensimmäinen puheenjohtaja Sonja kuvaa sen syntyä näin:

”Muutostilanne vauhditti omistajaneuvoston perustamista. Olemme kyllä käyneet omistajakeskustelua aktiivisesti jo aiemminkin, ja suuntaa siihen ovat antaneet sekä Perheyritysten liitto että oma aktiivisuutemme yhteisössä. Sieltä olemme oppineet hyvää hallintotapaa ja ymmär-

täneet, kuinka tärkeää perheessä keskusteleminen on. Omistajaneuvosto on omistajan toinen pääfoorumi yhtiökokouksen lisäksi. Sen tarkoituksena on käydä keskustelua omistajuudesta säännöllisesti, suunnitelmallisesti ja dokumentoidusti.”

Kaikki eivät osallistu omistajaneuvostoon yhtä aktiivisesti, mutta sen koetaan madaltavan kynnystä olla mukana.

”On kiva kuulla, mistä asioista siellä keskustellaan, vaikka en vielä ole kovin vaikuttavassa roolissa”, Hertta kuvaa neuvoston toimintaa.

Omistajaneuvoston yksi tärkeimmistä tehtävistä on omistajaosaamisen kehittäminen ja sitä kautta perheyrityksen jatkuvuuden tukeminen. Tähän tarpeeseen perhe on hyödyntänyt myös Perheyritysten liiton tarjoamia koulutuksia, joita suositellaan perheenjäsenille heidän roolinsa mukaan. Aktiivisille omistajille yksi keskeinen valmennus on esimerkiksi *Omistamisen taito* -valmennus.

Vaikka tulevaisuuden liiketoiminta ei ole vielä täysin kirkas, yksi asia on haastattelun perusteella selvä:

”Haluamme jatkaa aktiivisina omistajina ja tehdä jotain merkityksellistä yhdessä.”

THE ORANGE COMPANY

- ▶ Tunnetaan parhaiten Smartum-liikuntasetelistä, jonka he lanseerasivat 1995.
- ▶ Perheyritys on toiminut rohkeana uusien liiketoimien rakentajana.
- ▶ Tänä päivänä myytyään Smartum-liiketoiminnan, perheyritys on muutoksessa ja haluaa jatkaa yhdessä rakentaen huomisen hyvinvointiyhteiskuntaa.

Perheyritys yhdistää

Perheyrityksen merkitys ei rajoitu serkuksille pelkästään omistamiseen tai liiketoimintaan. Se toimii myös perhettä yhdistävänä tekijänä.

”Jos meillä ei olisi tätä perheyritystä, oltaisiinko me näin läheisiä? Olemme kasvaneet perheyrityksen mukana ja koemme sitä kautta yhteenkuuluvuutta.” Ida pohtii.

”Yritys ja omistaminen tuovat perhettä yhteen väistämättä kerran tai kaksi vuodessa, vaikka perheenjäseniä asuu eri puolilla maailmaa. Nämä ovat niitä kohtaamisia, jotka jäävät mieleen ja siksi ne ovat meille erityisen tärkeitä.” Ida jatkaa.



Luotettu kumppani yli sukupolvien

Luottamusta tarvitaan näinä epävarmoina aikoina enemmän kuin koskaan. Meidän tehtävämme on rakentaa luottamusta yhteiskuntaan ja turvata perheyritysten jatkuvuus yli sukupolvien.

Palveluitamme perheyrityksille ovat mm. omistajastrategia, sukupolvenvaihdokset, yritysjärjestelypalvelut, veroneuvonta, lakipalvelut, liikkeenjohdon konsultointi ja tilintarkastus.





MTB-Siivouspalvelu
Visit website
1mo · 🌐

536 701 työpaikkaa. 200 ni

Perheyritysten liitto nosti esiir
lunun: 536 701 työskentelee su

Usein puhutaan isoista yrityksis
Suomea työllistävät ennen kaik
paikallisesti ja pitkäjänteisesti.

Me olemme yksi niistä.

Olemme suomalainen perheyritys
ammattilaista. Jokainen työpaikka
ja halusta kantaa vastuuta.

Suurin osa työstä on Suomessa



Jaako-Tuote Oy
3w · 🌐

Työpaikkojen ja kasvun luomiseen
Tehokkaimpia ovat:

- pitkäjänteiset investoinnit
- vastuullinen omistajuus
- kansainvälistyminen

Se on suomalaisten perheyritysten r
Tämä resepti on todennettu käytänn
yrityksen alkutaipaleelta asti, yli viide
aikana! Ja taival jatkuu samalla resep
edelleen siihen investoiden.

Tämän vuoksi olemme vahvasti mukaa
suomalaisen työllisyyden ja omistajuus
viikolla.

Luodaan yhdessä Suomeen työtä ja hy
#jaakkotuoteoy #shapeofexcellence #
heyrittäjäyys #tulevaisuus #investoinn



Finnsusp Oy
1,344 followers
2w · 🌐

Exit vai elinvoima - Kauppalehdessä 23.3.2026

Piiliset perheyrityksenä rakentaa elinvoimaa ja toimii Suomen talouden
selkärankana. ❤️

Made in Perheyritys

- Kevään näkyvin viesti

Perheyritykset ottivat tilan - ja näkyivät

Maaliskuussa perheyritykset nousivat koko Suomen
silmien eteen. Samana päivänä 23.3. viesti levisi val-
takunnallisista medioista maakuntiin - Helsingin
Sanomista ja Kauppalehdestä aina Maaseudun
Tulevaisuuteen, Aamulehteen ja Kalevaan.

Ytimessä yksi kysymys: Exit vai elinvoimaa?

Ja yksi vastaus: Perheyritykset rakentavat
Suomeen työtä, kasvua ja tulevaisuutta.

Kun perheyritykset puhuvat, Suomi kuuntelee

Kevään kampanja ei jäänyt vain mainoksiin. Se näkyi,
kuului ja ennen kaikkea herätti keskustelua.

"Tämä on tärkeä viesti - työpaikat syntyvät täällä."

*"Perheyrityksissä katsotaan pidemmälle kuin
kvartaalin päähän."*

*"Juuri tätä Suomi tarvitsee nyt: investointeja ja
pitkäjänteisyyttä."*

Jäsenyritykset lähtivät mukaan jakamaan omia tari-
noitaan ja näkemyksiään - erityisesti LinkedInissä.
Yhdessä rakennettiin näkyvyys, joka ei olisi mah-
dollinen ilman koko verkostoa.

Mekalasi Oy
3w · 🌐

Exit vai elinvoimaa - Made in Finland?

Perheyritysten liitto nosti 23.3.2026 tärkeän kysymyksen esiin Helsingin
Sanomissa ja Kauppalehdessä julkaistulla kansilehtimainoksella:
Exit vai elinvoimaa - Made in Finland?

Mekalasi on ylpeästi mukana tässä viestissä.

Lumikko Oy
 2,533 followers
 2w · 🌐

Perheyritykset rakentavat Suomea sukupolvelta toiselle.

Tällä viikolla **Perheyritysten liiton** kampanja muistuttaa tärkeästä asiasta: suomalaiset perheyritykset työllistävät yli 40 % suomalaisista, investoivat muita yrityksiä enemmän ja niillä on keskeinen rooli Suomen huoltovarmuuden ylläpidossa.

Tämä on vasta alku

Made in perheyritys -kampanja jatkuu ja kasvaa. Kevään jälkeen vauhti kiihtyy kohti vuotta 2027 - yhä suuremmalla näkyvyydellä ja vaikuttavuudella. Syksyllä kampanja laajenee jälleen uusiin medioihin ja sisältöihin.

Lähde mukaan

Haluatko olla mukana tekemässä perheyritykset entistä tunnetummiksi?

Ilmoittaudu
 mukaan syksyn
 medialähtöihin!



Pemamek
 13,670 followers
 1mo · 🌐

Yesterday Pemamek was of **Helsingin Sanomat**. According to a recent study of Finnish family businesses owned company. That's not just a big number country.



Made in perheyritys tarkoittaa meille Se on henkilökohtaista. Se on jatkuvuutta. Se on sitoutumista. Se tarkoittaa myös sitä, että olemme Hyvä, että perheyritysten merkitys

#MadeInPerheyritys #perheyritys #pitkäjänteisyys #kasvollinenomistus

Perheyritysten liitto
 3w · 🌐

Tänään Helsingin Sanomien ja Kauppalehden kansissa kysymys Suomen tulevaisuutta:



...laan ja missä työpaikat s...
 ...uden pitkäjänteisiä rake...
 ...in ja luovat työtä sukupc...

...uoda esiin sekä tutkittu...
 ...n:

...investoivat enemmän kuin muulla

...svua ja vakautta...
 ...estä ja ylisukupolvisesta

...ä Suomen suunnasta, jokaisella

LAITEX Learn more
 3w · 🌐

Nice to spot Laitex among the compa

Perheyritykset ovat tärkeä osa Suome investoimassa ja kehittämässä tulevais

Laitex is proud to be part of it.

Flow Must Go On. ❤️



Perheyritystaustaiset säätiöt – vaikuttavuutta ja jatkuvuutta!

Perheyritykset tunnetaan pitkäjänteisyydestä, arvoista ja kyvystä katsoa yli suhdanteiden. Sama ajattelu näkyy myös perheyritystaustaisten säätiöiden toiminnassa. Perheyritysten liiton julkaisu *Perheyritystaustaiset säätiöt – vaikuttavuutta ja jatkuvuutta* tarjoaa katsauksen siihen, miksi perheyritystaustaisia säätiöitä perustetaan, miten ne toimivat ja millaista lisäarvoa ne tuovat suomalaiseen yhteiskuntaan.

TEKSTI TIINA TIKANDER

TUORE JULKAISU on suunnattu erityisesti perheyritysten omistajille ja seuraaville sukupolville, jotka pohtivat säätiön perustamista tai haluavat kehittää säätiön toimintaa. Samalla se avaa näkökulmia perheyritysten rooliin pitkäjänteisessä omistajuudessa ja yhteiskunnallisessa vaikuttavuudessa.

”Perheyritystaustaiset säätiöt eivät ainoastaan jaa tuottoa tai osaamista, vaan ne toimivat siltoina menneestä tulevaan. Ne vahvistavat perheen jatkuvuutta ja identiteettiä samalla, kun ne edistävät yhteistä hyvää”, sanoo selvityksen toteuttanut johtava asiantuntija **Krista Elo-Pärssinen** Perheyritysten liitosta.

Suomessa toimii noin 2700 säätiötä, joista osa on syntynyt perheyritysten ja omistajaperheiden aloitteesta. Näissä säätiöissä perheen arvot, historia ja yritystoiminnasta kertynyt osaaminen valjastetaan yleishyödyllisiin tarkoituksiin, kuten tieteeseen, koulutukseen, kulttuuriin, ympäristöön ja sosiaaliseen hyvinvointiin.

Julkaisun mukaan perheyritystaustaisille säätiöille on tyypillistä vahva perheen rooli hallinnossa, pitkäjänteinen näkökulma ja oman vaikuttavuusalueen – niin sanotun nichén – löytäminen. Monet säätiöt toimivat aktiivisesti etsien hankkeita, rakentavat kumppanuuksia ja sitoutuvat pitkäkestoisiin kokonaisuuksiin.

Säätiöt mahdollistavat omistajaperheille ylisukupolvisen foorumin toimia yhdessä ja antavat nuoremmille perheenjäsenille mahdollisuuden kartuttaa kokemusta päätöksenteosta ja yhteiskuntavastuusta.

Julkaisun tekemistä ovat tukeneet Liikesivistysrahasto sekä Jenny ja Antti Wihurin rahasto.



KUVA: MARICA ROSENGÅRD

Perheyrietykset liikkeellä ympäri Suomen

Perheyrietysten liiton verkostoituminen on käynnistynyt alkuvuonna 2026 vauhdikkaasti eri puolilla Suomea monipuolisten tapahtumien ja vierailujen merkeissä.

TEKSTI VIRPI AITOKOSKI

YRITYSVIERAILUT ja paikalliset tapaamiset ovat vieneet perheyrietyttäjiä eri puolille Suomea, mm. Oulusta Sastamalaan ja Kuopioon, jakamaan kokemuksia omistajuudesta ja vahvistamaan perheyrietysten välistä verkostoa. Kohtaamisissa ovat korostuneet avoimuus, pitkäjänteisyys ja halu oppia toisilta.

Yritysvierailut eivät ole vain tutustumiskäyntejä, vaan ne luovat tilan vertaisoppimiselle. Eri toimialojen yritys- ja perhetarinoiden ohella on keskusteltu sukupolvenvaihdoksista, kasvusta, omistajuudesta ja kestävästä liiketoiminnasta. Avoin vuorovaikutus on kohtaamisissa erityisen merkityksellistä.

Toiminta kehittyy ja laajenee

Perheyrietysten liitto on aktiivisesti liikkeellä eri puolilla Suomea. Tavoitteena on tarjota jäsenille entistä enemmän paikallisia kohtaamisia myös pääkaupunkiseudun ulkopuolella.

Keväällä pilotoitu Satelliitti-tapahtumakonsepti toteutui Helsingin lisäksi Turussa, Tampereella, Porissa, Jyväskylässä, Seinäjoella, Kuopiossa ja Oulussa. Vaikka osallistujia olisi mahtunut mukaan enemmänkin, konsepti osoitti potentiaalinsa: ihmiset kaipaavat helposti saavutettavia, paikallisia kohtaamisia. Satelliittia kehitetään edelleen ja samaa toimintamallia hyödynnetään tulevissa tapahtumissamme.

Katse on jo loppuvuodessa ja kevään 2027 eduskuntavaaleissa. Poliitikoihin ja päättäjiin vaikuttava Omistajan ääni-kiertue käynnistyy hybridimuotoisesti ja jatkuu syksyllä kohtaamisina eri puolilla Suomea. Kasvokkain tapahtuvat keskustelut säilyvät toimintamme ytimessä ja tekniikan avulla toiminta kehittyy entisestään.

Mikä on Satelliitti?

Satelliitti on Perheyrietysten liiton uusi tapahtumakonsepti, jossa yhtä teemaa käsitellään samanaikaisesti useilla paikkakunnilla. Se tuo perheyrietysten omistajat yhteen paikallisesti, mutta osana valtakunnallista kokonaisuutta, ja madaltaa osallistumiskynnystä eri puolilla Suomea. Yhdessä olemme enemmän!



Kuvassa Lauri Ratia Helsingin Satelliitti-tilaisuudessa.

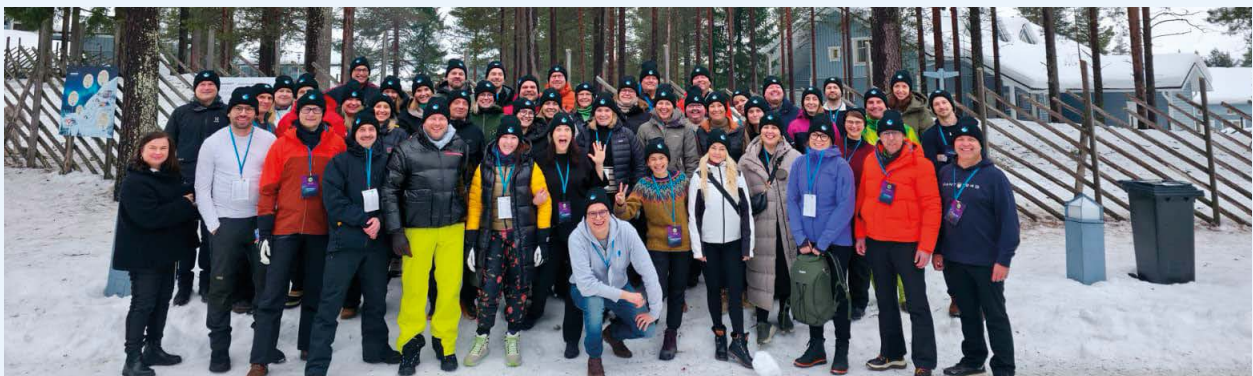


Alkuvuoden tapahtumien kuvasatoa

Tunnelmia kuvien muodossa PL:n alkuvuoden monipuolisista tilaisuuksista. Tulevia tapahtumia löydät tämän lehden liitteenä olevasta tapahtumakalenterista.

KOONNUT SINI-MARIA ANT-WUORINEN

KUVAT JANI LAUKKANEN, SINI-MARJA ANT-WUORINEN, EMMA MARTELA



Now Genin suosittu Leirinuotio -tapahtuma järjestettiin maaliskuussa Levillä. vähän hankalan muotoinen ehkä?
Kuva: Jani Koivuniemi



Aalto-yliopiston julkaisemassa tutkimuksessa selvitettiin perheyriyksen merkitystä Suomen taloudessa. Tutkimuksen tuloksia esiteltiin 11.2. Otaniemessä kauppa- ja korkeakoulun auditoriossa, jonne oli kokoontunut laaja joukko perheyriyksen edustajia ja muita kiinnostuneita kuulemaan ja keskustelemaan aiheesta.



Kirjavaihtarit. Märten Mickos jakoi kasvureseptiä perheyriäjille tammikuussa. Myös Märten sai kotiinviemisenä luettavaa, perheyriyshistoriikin muodossa.



Säätiötutkimuksen julkistustilaisuus viritti innokasta keskustelua maaliskuussa. Mikrofonin varressa Anna Herlin, vierellään Tuomas Lang ja Kalvin Karttunen



On ilo saada jäsenet paitsi kylään tilaisuuksiimme, myös tarvittaessa luottaa heidän ammattitaitoon tilaisuuksia järjestäessä. Herkut Now Gen Round Table -tilaisuuteen toimitti Ravintola Kolmion Joonas Keskinen (vas.).



Satelliitti Round Table kokosi perheyriittäjiä ympäri Suomen niin livenä kuin linjoja pitkin kuuntelemaan pitkän linjan yritysjohtajan Lauri Ratian oppeja.

Perheyriyten kevään ykköskohtaaminen Lahdessa!

Maakunnista maailmalle

→ 21.5.2026 | Sibeliustalo, Lahti

Miten suomalaiset perheyriykset valloittavat maailman ja mitä opittavaa meillä on toisiltamme? Tule mukaan kokemaan kevään vaikuttavin perheyriytkohtaaminen!

Puhujat



Krista Halttunen



Mika Halttunen



Mia Mantsinen



Pär-Gustaf "Pelle" Relander



Saku Tuominen



Samuli Knüpfer



Seminaarin juontaa
André Noël Chaker

Kevään tärkein perheyriytystapahtuma Lahden Sibeliustalolla alkaa aamukahvien ja Perheyriyten liiton sääntömääräisen kevätkokouksen merkeissä. Kokouksen päätteeksi omistajuuden professori **Samuli Knüpfer** esittelee Suomalaisen perheyriyksen anatomia -tutkimuksen tuloksia.

Iltapäivän **Maakunnista maailmalle** -seminaarissa lavalle nousevat perheyriytäjät **Krista** ja **Mika Halttunen (Halton Group Oy)**, **Mia Mantsinen (Mantsinen Group Oy)** ja **Pär-Gustaf "Pelle" Relander (Polttimo Oy)** sekä kirjailija, sarjayriytjä ja luova johtaja **Saku Tuominen**. Seminaarissa kuulemme näkemyksiä ja käytännön oppeja perheyriyten kasvusta, kansainvälistymisestä ja omistajuudesta. Tapah-tuman moderaattori **André Noël Chaker** varmistaa innosta-van ilmapiirin ja sujuvan kokonaisuuden alusta loppuun.

Tapahtumapäivä huipentuu juhlaillalliseen Lahden kaupungintalon sisäpihalla.

Hinta

Kevätkokous on maksuton ja avoin vain PL:n jäsenille. Seminaarilippu jäsenille 220 € + alv ja illalliskortti 100 € + alv. Paikkoja saatavilla rajoitetusti!



Ilmoittaudu mukaan - paikkoja on rajoitetusti!

Uudet jäsenet

AHA Network Oy

Toimiala kuljetus ja varastointi, liikevaihto 8,5 MEUR, 14 työntekijää, kotipaikka Vaasa, perustettu 2024. 2. sukupolvi, pääomistaja Jonna Ahkila-Niemi, Tiina, Emma ja Ella Haapala.

Amplia Wealth Finland Oy

Toimiala rahoitus- ja vakuutus-toiminta, liikevaihto 4 MEUR, 19 työntekijää, kotipaikka Helsinki, perustettu 2023, 1. sukupolvi, pääomistaja Mikael Rosenius ja Mikaros Ltd.

BestDrive Helsinki / Helsingin Rengas ja Autohuolto Oy

Toimiala muu palvelutoiminta, liikevaihto 2 MEUR, 10 työntekijää, kotipaikka Helsinki, perustettu 2025. 1. sukupolvi, pääomistajat Sami ja Johanna Kallinen, Jussi ja Tomas Palander.

Castrén Engine Osakeyhtiö

Toimiala taiteet, viihde ja virkistys, liikevaihto 2 MEUR, 8 työntekijää, kotipaikka Helsinki, perustettu 2003. 1. sukupolvi, pääomistaja Erkki Castrén.

Dadariplus Oy

Toimiala kiinteistöalan toiminta, liikevaihto 4,5 MEUR, 23 työntekijää, kotipaikka Helsinki, perustettu 2010. 1. sukupolvi, pääomistaja Markus, Valtteri, Aada ja Iida Eronen.

Elomatic Oy

Toimiala ammatillinen, tieteellinen ja tekninen toiminta, liikevaihto 150 MEUR, 1300 työntekijää, kotipaikka Turku, perustettu 1970. 2. sukupolvi, omistajat Ari Elo ja hänen jälkeläisensä.

Espoon Hissi Oy

Toimiala rakentaminen, liikevaihto 8,6 MEUR, 42 työntekijää, kotipaikka Espoo, perustettu 1985. 2. sukupolvi, pääomistaja Miika, Raimo ja Mattias Ryhänen sekä Anna Westersten.

Factor Nova Oy

Toimiala informaatio ja viestintä, liikevaihto 12 MEUR, 21 työntekijää, kotipaikka Helsinki, perustettu 2004. 1. sukupolvi, pääomistaja Admix Holding (Seppo Helin).

Finnish Automotive-Engineering Oy Ltd

Toimiala muu palvelutoiminta, liikevaihto 1,5 MEUR, 15 työntekijää, kotipaikka Paimio, perustettu 2014. 1. sukupolvi, pääomistaja Niko Peltola.

Hukka Oy

Toimiala muu palvelutoiminta, liikevaihto 5 MEUR, 45 työntekijää, kotipaikka Oulu, perustettu 1976, 12. sukupolvi, omistajat Olli ja Anna Rounaja.

Ikorni Invest Oy Ab

Toimiala rahoitus- ja vakuutus-toiminta, liikevaihto 7,5 MEUR, 3 työntekijää, kotipaikka Kirkkonummi, perustettu 2012. 1. sukupolvi, pääomistaja Niklas Geust.

Intentium Oy

Toimiala muu palvelutoiminta, liikevaihto 9 MEUR, 60 työntekijää, kotipaikka Porvoo, perustettu 2002. 1. sukupolvi, omistajat Chita ja Timo Wahlroos.

Jartek-Invest Oy

Toimiala teollisuus, liikevaihto 25 MEUR, 50 työntekijää, kotipaikka Lahti, perustettu 2004. 3. sukupolvi, pääomistaja Tuuli ja Juho Luoranen.

Kalaherkut Oy Nygren

Toimiala tukku- ja vähittäiskauppa, liikevaihto 7 MEUR, 50 työntekijää, kotipaikka Tampere, perustettu 1986. 3. sukupolvi, pääomistajat Verner ja Valtteri Nygren.

Kasanen Capital Oy

Toimiala rahoitus- ja vakuutus-toiminta, liikevaihto 2 MEUR, 1 työntekijä, kotipaikka Helsinki, perustettu 2022. 1. sukupolvi, pääomistaja Antti Kasanen ja lapset.

Klinkmann Trade Oy

Toimiala tukku- ja vähittäiskauppa, liikevaihto 3 MEUR, viisi työntekijää, kotipaikka Helsinki, perustettu 1926, 3. sukupolvi, pääomistaja Seppo Vähimaa.

Lamminranta Oy

Toimiala vesi-, viemäri- ja jätevesi-huolto, jätahuolto ja muu ympäristön puhtaanapito, liikevaihto 3 MEUR, 11 työntekijää, kotipaikka Tampere, perustettu 1993. 2. sukupolvi, omistaja 80 % Lamminranta Group Oy (100% Juha Vaitinen).

Oy Lentomatkatomisto Olympia Flygresebyrå Ab

(Olympia Kaukomatkatomisto) Toimiala muu palvelutoiminta, liikevaihto 10,1 MEUR, 14 työntekijää, kotipaikka Helsinki, perustettu 1952. 2. sukupolvi, omistaja Julinin suku.

Linjateräs Oy

Toimiala teollisuus, liikevaihto 9,4 MEUR, 60 työntekijää, kotipaikka Tampere, perustettu 1965. 1. sukupolvi, pääomistaja Tero Viitanen, Sini Viitanen ja Ari Kesti.

Maxjas Oy

Toimiala teollisuus, 0,8, 6 työntekijää, kotipaikka Tampere, perustettu 1992. 2. sukupolvi, pääomistaja Jarmo Asikainen.

Nomichan Oy

Toimiala majoitus- ja ravitsemis-toiminta, liikevaihto 35 MEUR, 500 työntekijää, kotipaikka Helsinki, perustettu 2012. 1. sukupolvi, pääomistaja Kim Heiniö.

Nurmix Oy

Toimiala muu palvelutoiminta, liikevaihto 1 MEUR, 20 työntekijää, kotipaikka Tampere, perustettu 2010. 1. sukupolvi, omistaja Timo Kauppila.

Porvoon Maske Oy

Toimiala rakentaminen, liikevaihto 17,7 MEUR, 76 työntekijää, kotipaikka Porvoo, perustettu 1993. 2. sukupolvi, pääomistajat Fanny ja Frans Paasikivi.

Ramin Konditoria Kahvila Oy

Toimiala majoitus- ja ravitsemis-toiminta, liikevaihto 8,7 MEUR, 70 työntekijää, kotipaikka Mikkeli, perustettu 2004. 2. sukupolvi, pääomistaja Pirita Huikuri ja Jonna Liedes.

Salomaan Konepaja Oy

Toimiala teollisuus, liikevaihto 5 MEUR, 35 työntekijää, kotipaikka Halikko, perustettu 1930. 4. sukupolvi, pääomistajat Lauri ja Eero Salomaa.

Suutari Yhtiöt Oy

Toimiala kiinteistöalan toiminta, liikevaihto 0,5 MEUR, 1 työntekijä, kotipaikka Rusko, perustettu 2022. 1. sukupolvi, pääomistaja Tero Suutari.

Sähkötiimi IL Oy

Toimiala rakentaminen, liikevaihto 5,7 MEUR, 40 työntekijää, kotipaikka Turku, perustettu 1992. 1. sukupolvi, pääomistajat Isto Laaksonen ja Ville Laaksonen.

Tech Consulting Group Oy

Toimiala rahoitus- ja vakuutus-toiminta, liikevaihto 62 MEUR, 5 työntekijää, kotipaikka Helsinki, perustettu 2012. 1. sukupolvi, pääomistaja Risto Virkkala.

Teräselementti Oy

Toimiala rakentaminen, liikevaihto 60 MEUR, 130 työntekijää, kotipaikka Lempäälä, perustettu 1964. 3. sukupolvi, pääomistaja Jarmo ja Juho Viitala.

Toivio Group Oy

Toimiala rahoitus- ja vakuutus-toiminta, ei liikevaihtoa (2024), oma pääoma 14 MEUR, kaksi työntekijää, kotipaikka Oulu, perustettu 2008. 1. sukupolvi, pääomistaja Minna Åman-Toivio, Antto ja Tuukka Toivio.

Verticom Group Oy

Toimiala muu palvelutoiminta, liikevaihto 6,1 MEUR, 16 työntekijää, kotipaikka Espoo, perustettu 1993. 2. sukupolvi, pääomistaja Reino, Eija, Katja ja Mikael Lindroos sekä Tiia Pohjanlehto.

Vir-Invest Oy

Toimiala kiinteistöalan toiminta, liikevaihto 1 MEUR, yksi työntekijä, kotipaikka Helsinki, perustettu 2015. 1. sukupolvi, Marko ja Lasse Virkki.

Vuokrakartio Oy

Toimiala kiinteistöalan toiminta, liikevaihto 6,8 MEUR, viisi työntekijää, kotipaikka Turku, perustettu 1945. 3. sukupolvi, omistajat Lappalaisen perhe.

Välakangas Logistics Oy

Toimiala kuljetus ja varastointi, liikevaihto 6 MEUR, 35 työntekijää, kotipaikka Ylihärmä, perustettu 1997. 4. sukupolvi, pääomistajat Sanna Heikkilä ja Jari Välakangas.

Wawe Capital Oy

Toimiala ammatillinen, tieteellinen ja tekninen toiminta, liikevaihto 5 MEUR, 1 työntekijä, kotipaikka Espoo, perustettu 2007, 1. sukupolvi, pääomistaja Lilli Laine.

Wermundsen Oy

Toimiala hallinto- ja tukipalvelu-toiminta, liikevaihto 25 MEUR, 110 työntekijää, kotipaikka Helsinki, perustettu 1974. 2. sukupolvi, omistajat Wermundsénin perhe.

Perheyritysten liiton hallitus ja työryhmät 2026

PL:n työryhmiin haetaan uusia jäseniä vuosittain. Mikäli olet kiinnostunut työryhmätoiminnasta, ole yhteydessä jäsenpalveluspäällikkö **Mikko Pelliseen**. Alla PL:n hallituksen ja työryhmien kokoonpano vuonna 2026.

PERHEYRITYSTEN LIITON HALLITUS 2026

Satu Helkama, Helkama-Auto Oy
Petri Huikuri, Juhan Auto Oy
Kaisa Isotalo, Antti-Teollisuus Oy
Linda Langh, Langh Group Oy Ab

Petri Mäkelä, Mäkelä Alu Oy
Miia Porkkala, Aho Group*
Pär-Gustaf Relander, Polttimo Oy
Ville Voipio, Vaisala Oyj

VERKOTU

Päivi Fonsén, Pomarfin Oy
Petri Huikuri, Juhan Auto Oy
Kaisa Isotalo, Antti-Teollisuus Oy*
Noora Keskievari, Leipomo Salonen Oy
Anna Miettinen, Ensto Invest Oy
Mikko Pellinen, Perheyritysten liitto ry**
Camilla Valli, Valli Group Oy

OPI

Charlotta Björnberg-Paul, SAXO OY
Krista Elo-Pärssinen,
 Perheyritysten liitto ry**
Caroline Grotenfelt-Fyhr, Famifarm Oy
Jarmo Hyökyvaara,
 The Orange Company Oy
Petri Mäkelä, Mäkelä Alu Oy*
Henri Pallonen,
 Hammaslääkäripalvelu Dentist Oy
Matti Talvela, Helkama-Auto Oy
Lauri Voipio, Novameter Oy



Perheyritysten liitto kokosi helmikuun alussa yhteen liiton hallituksen ja työryhmät yhteiseen verkostoitumis- ja suunnittelu-päivään. Päivän aikana pysähdyttiin perheyrityksille tärkeiden kysymysten äärelle: kasvun, omistajuuden ja tulevaisuuden edellytysten. Laajassa kuvassa yhteisen ymmärryksen ja hyvän tahdon löytäminen sekä luottamuksen vahvistaminen yhteiskunnassa ovat niin perheyritysten kuin koko Suomen kasvun kulmakiviä.

VAIKUTA

Johannes Gullichsen, A. Ahlström Oy
Anne Kangas, Hoitokoti Päiväkumpu Oy
Eeva Kovanen, Kovanen Capital Oy
Tomi Lantto, Antell-konserni
Ville Mäkinen, Hämeen TavaraTaxi Oy
Lari Raitavuo, Ensto Invest Oy
Tiina Tikander, Perheyritysten liitto ry**
Simo Valtti, Perheyritysten liitto ry
Minna Vanhala-Harmanen,
 Perheyritysten liitto ry
Ville Voipio, Vaisala Oyj*
Janne Ylinen, Kokkolan Halpa-Halli Oy

NEXT GEN

Tuomas Aho, Aho Group Oy
Anni Lappalainen, Aho Group Oy
Emma Martela, Perheyritysten liitto ry**
Amanda Nurminen, FinnSonic Oy
Elle Salminen, Sava Group Oy
Camilla Valli, Valli Group Oy*
Aaro Vasama, Kemppi Group Oy
Kristina Vienola, Tahko Spa Oy

NOW GEN

Elina Aine-Simonen, Harjavalta Oy
Arto Ant-Wuorinen, Oy Plastex Ab
Mia Autio-Rönkä,
 Hautaustoimisto Autio Oy
Anne Cervantes,
 Suomen Hissirakointi Oy
Mona Grannenfelt,
 Grannenfelt Holding Oy
Lasse Kurronen, Laitex Oy
Anna Miettinen, Ensto Invest Oy*
Mikko Pellinen, Perheyritysten liitto ry**
Samu Pere, Pintos Oy

FUTURE GEN

Jussi Herlin, KONE Oyj
Noora Keskievari, Leipomo Salonen Oy*
Lari Raitavuo, Ensto Invest Oy
Pekka Suominen, Raute Oyj
Matti Talvela, Helkama Auto Oy
Pauliina Tornberg,
 Perheyritysten liitto ry**
Lauri Voipio, Vaisala Oyj

PERHE SIJOITTA

Sini-Marja Ant-Wuorinen,
 Perheyritysten liitto ry**
Sophie Berggårdh,
 Berggårdh & Sons Oy Ab
Marion Björkstén, A. Ahlström Oy
Sebastian Geust, Ikorni Invest Oy
Anni Hyökyvaara, The Orage Company*
Johanna Jouhki, Thominvest Oy
Arto Puolimatka, Rausanne Oy
Erik Toivanen, Conficap Oy
Miro Vertanen, Verman Holding Oy

TUTKIMUS

Krista Elo-Pärssinen,
 Perheyritysten liitto ry**
Jarna Heinonen, LUT
Lena Jungell, Karl Fazer Oy Ab
Samuli Knüpfer, Aalto
Merit Kuusniemi, A. Ahlström Oy
Tanja Leppäaho, LUT
Henrik Paasikivi, Oras Invest Oy*
Timo Pihkala, LUT
Elina Varamäki, SeAMK

LISTATUT PERHEYHTIÖT

Sini-Marja Ant-Wuorinen,
 Perheyritysten liitto ry**
Johannes Gullichsen, A. Ahlström Oy
Paul Hartwall, Hartwall Capital Oy Ab
Jussi Herlin, KONE Oyj
Mika Mustakallio, Raute Oyj
Annika Paasikivi, Oras Invest Oy
Tomas von Rettig, Rettig Capital Oy Ab
Peter Seligson, Baltiska Handels AB
Torkel Tallqvist, Hartwall Capital Oy Ab
Heikki Vauhkonen, Tulikivi Oyj
Juha Vidgrén, Ponsse Oyj
Raimo Voipio, Vaisala Oyj
Ville Voipio, Vaisala Oyj*
Eva Wathén, Koskisen Oyj

IMPACT

Ia Adlercreutz, Spikesafe Oy
Nea Backström, MTB-Siivouspalvelu Oy
Verner Fonsén, Pomarfin Oy
Krista Halttunen, Halton Ventures Oy
Jussi Herlin, KONE Oyj

Annika Jyllilä-Vertigans,
 Paree Group Oy*
Katja Koivunmaa,
 Perheyritysten liitto ry**
Karri Lehtonen, Alkem Oy
Janina Luoto, Islet Group Oy
Iida Miettinen, Ensto Invest Oy
Jenni Raitavuo, Ensto Invest Oy
Ville Voipio, Vaisala Oyj

SUKUYHTIÖT

Michael Aminoff, Veho Oy Ab
Krista Elo-Pärssinen,
 Perheyritysten liitto ry**
Lena Jungell, Karl Fazer Oy Ab
Niina Kousa, Lindström Oy
Joonas Reenpää, Otava-konserni
Sirje Sten, Sten & Co
Pekka Suominen, Raute Oyj*
Casimir Tallqvist,
 Hartwall Capital Oy Ab
Peter Therman, Hartwall Capital Oy Ab

PERHEYRITYSPALKINTORAATI

Sini-Marja Ant-Wuorinen,
 Perheyritysten liitto**
Jan Fazer, Karl Fazer Oy Ab
Satu Helkama, Helkama-Auto Oy
Samuli Knüpfer, Aalto yliopisto
Miia Porkkala, Aho Group*
Antti Roiha, Lindström Oy
Maarit Toivanen, Conficap
Minna Vanhala-Harmanen,
 Perheyritysten liitto

*Puheenjohtaja ** Sihteeri

Kalenteri 2026

5.5. Sukupolvenvaihdoksen verotus | Webinaari

Webinaarissa kerrotaan sukupolvenvaihdoksen verotukseen liittyvistä asioista käytännön esimerkein.

7.5. Future Gens – Yritysvierailu Helkaman pyörätehtaalle | Hanko

Tapahtuman kohderyhmänä ovat perheyritysten omistaja-perheiden kouluikäiset lapset ja nuoret.

11.5. Tunne perheyrityksesi tuloslaskelma ja tase | Helsinki

Valmennuksessa pureudumme yrityksen taloudellisiin tunnuslukuihin ja siihen, mitä ne kertovat yrityksestä.

12.5. Rahoitus, yrityskaupat ja sukupolvenvaihdokset | Webinaari

Ajankohtainen webinaari rahoituksesta, yrityskaupoista ja sukupolvenvaihdoksista sekä niiden keskeisistä periaatteista ja rahoitusratkaisuista.

18.–20.5. FBN Impact Action Days | Arles, Ranska

21.5. Kevätkokous- ja seminaari: Maakunnista maailmalle | Lahti

Ohjelmassa kevätkokous, seminaari ja verkostoitumista muiden perheyritysten kanssa. Ilta päättyy yhteiseen illalliseen. Tervetuloa useamman sukupolven voimin.

24.–26.5. FBN Large Families International Forum | Eindhoven, Hollanti

26.–27.5. Naantali 24h | Naantali

Perheyritysten liitto on mukana suomalaiset yhteiskunnalliset vaikuttajat yhteenkokoavassa keskusteluforumissa.

28.5. Perheyritystapaaminen | Turku

Rento verkostoitumistilaisuus Varsinais-Suomen alueen perheyrittäjien kesken. Yritysvierailu KCM Kupittaan kauppia Hannu Aaltosen johdolla. Illallinen ravintola Pippurimylyssä.

2.6. Mikä on perheneuvosto? | Hybridi

Perheneuvosto on omistajaperheen yhteinen keskustelu- ja päätöksentekofoorumi.

4.6. Now Gen kesätapahtuma

Hämeenlinna

Päivän päätteeksi ohjelmassa illallinen Miller's BBQ -ravintolassa!

4.–5.6. Future Gen -leiri Ilorannassa | Hauho

Ensimmäistä kertaa järjestettävä leiri kokoaa 12–17-vuotiaat perheyritysten nuoret viettämään kaksi elämyksellistä päivää upeissa järvimaisemissa Ilorannassa Hauholla.

6.6. Next kesäjuhlat | Helsinki

Mikä olisi parempaa, kuin viettää kaunista kesälauantaita muiden Nextien kanssa yritysvierailulla VEHO:lla ja kesäjuhlilla?

9.6. Sukupolvenvaihdoksen sopimukset | Webinaari

Tilaisuudessa käsitellään tärkeät sopimukset: osakassopimus, avioehto, testamentti ja edunvalvontavaltuutus.

11.–12.6. FBN Poland: Learning Journey with FBN Germany, FBN Finland & FBN Hungary

22.–26.6. Suomi Arena | Pori

Perheyritysten liitto on mukana Suomen suurimmalla yhteiskunnallisella festivaalilla.

13.–14.8. PL:n Golfmestaruuskilpailut 2026 | Kytäjä Golf

Koe Europan 48. parhaaksi rankatun golf-resortin molemmat kentät perheyritysten "leikkimielisessä" golfmestaruuskilpailussa. Tilaisuuteen on mahdollista osallistua myös vain yhtenä päivänä.

19.8. Mitä on omistajuus? | Hybridi

Tilaisuus toimii helposti lähestyttävänä introna omistajuuteen.

26.8. Pirkanmaan perheyritystapaaminen I Tampere

Aamutilaisuus Astoriassa yhteistyössä OP Pohjolan kanssa. Ohjelmassa katsaus taloustilanteeseen, tietoa OP Private -palveluista sekä uuden WP-mallin esittely.

28.8. Next rapujuhla ja yritysvierailu | Helsinki

Nuorten jatkajien omat rapujuhlat ovat oiva tapa tulla mukaan liiton toimintaan.



Päivitetyt tiedot tapahtumista ja valmennuksista löydät PL:n nettisivuilta.

2.9. Osaava omistaja -alumni-ilaisuus: Riippumaton hallituksen jäsen perheyrytyksessä | Helsinki

CASE: Wermundsen Group Oy, Kari Wermundsén ja Sirpa Manner. Tilaisuus on tarkoitettu Osaava omistaja -valmennuksia käyneille jäsenillemme.

3.9. Perheyrytysten liiton rapujuhla | Helsinki

PL:n luottamushenkilöiden ja Now Gen -yhteisön yhteinen rapuilallinen.

9.9. Now Gen -kulttuuritapahtuma | Espoo

Radical Creativity -luento Aalto-yliopiston Taiteiden ja suunnittelun korkeakoulussa ja illallinen Lucy in the Sky -ravintolassa.

10.9.–30.10. Omistamisen taito 2 x 2 pv | Helsinki

Oppeja hyvään omistamiseen ja omistajastrategian tekoon.

18.9. PL:n Salibandyturmaus | Helsinki

Lähde mukaan rentoon salibandyturmaukseen – liiku, naura ja verkostoidu!

20.–23.9. Next Saksan ekskursio | München, Saksa

Tule mukaan tutustumaan Saksassa toimiviin yrityksiin ja verkostoitumaan muiden Nextien kanssa rennoissa Oktoberfest-tunnelmissa!

23.9. Family Office Day | Helsinki

Tilaisuus on tarkoitettu Family Officeille ja Family Officen perustamista harkitseville jäsenille.

29.9. Säätiön perustaminen – mitä perheyrytyksen omistajan on hyvä tietää? | Hybridi

Kiinnostaaako säätiön perustaminen? Tässä tilaisuudessa käydään läpi, mitä perheyrytystaustaista säätiötä perustaessa on syytä ottaa huomioon.

1.10. Now meets Next -uratarinoita | TBC

Tervetuloa mukaan keskustelutapahtumaan, jossa vastuutehtävissä toimivat jatkajat (Now Gen) jakavat omia uratarinoitaan. Näitä tarinoita et kuule muualta!

5.10.–25.11. Perheyrytys-HHJ (Hyväksytty hallituksen jäsen) 4 x 0,5pv | Helsinki

Työkaluja perheyrytyksen hallituksen toiminnan tehostamiseen.

7.10. Sukuyhtiö-ilta | Helsinki

Sukuyhtiöiden edustajille tarkoitettu verkostoitumistilaisuus, jossa kokemuksiaan sukuomistajuudesta jakavat Hartwall Capital ja Stén & Co Oy Ab.

14.–17.10. FBN Global Summit | Köln, Saksa

Tapahtuma on tarkoitettu kaikille Family Business Network -yhteisössä verkottumisesta kiinnostuneille.

22.10. Tulevaisuuden teknologia sijoituskohteina | Helsinki TBC

Kvantti ja deep tech omistajan ja sijoittajan näkökulmasta.

12.11. Syyskokous ja -seminaari: Omistajat äänessä | Helsinki

Syksyn kohokohta! Ohjelmassa Perheyrytysten liiton sääntömääräinen syyskokous, mielenkiintoinen seminaari ja verkostoitumisillallinen.

26.11. Sijoitusstrategia- ja valmennus | Helsinki

Haluatko kehittyä sijoittajana? Valmennus soveltuu kaikille sijoittamisesta kiinnostuneille.

27.11. Next pikkujoulat | Helsinki

Future Gen

Next

Now Gen

Osaava omistaja

FBN

”Jatkuvan parantamisen
malli ja eteenpäin
katsova asenne
ovat olleet Vahteruksen
kantavia periaatteita
alusta lähtien. Oleellista
on tuoda tekemiseen
koko ajan uutta.”

— MATTI KONTU, Toimitusjohtaja, Vahterus