

# SAALASTI - OUR WAY

## SISÄLLYSLUETTELO

<b>1. SAALASTI - OUR WAY</b>	<b>3</b>
1.1. Mikä on tämän dokumentin tarkoitus?	3
1.2. Saalasti Group	3
<b>2. Keitä me olemme Saalasti Finlandissa ja Saalastin maayhtiöissä?</b>	<b>4</b>
2.1. Mikä on Saalasti Finlandin tarkoitus ja miksi olemme olemassa?	4
2.2. Saalastin arvot	4
2.3. Miten arvot vaikuttavat Saalastin maineeseen markkinoilla	5
2.4. Millaiset ihmiset ovat osa Saalastin tiimiä?	6
<b>3. Miten teemme töitä?</b>	<b>6</b>
3.1. Asiakaslähtöisyys: asiakas aina ensin	6
3.2. Johtaminen ja miten haluamme tulla johdetuksi	6
3.4. Jatkuva parantaminen, palautekulttuuri & poikkeamista oppiminen	7
3.5. Päätöksenteko	8
3.6. Vastuullisuus	8
<b>4. Saalastin kulttuuri</b>	<b>10</b>
4.1. Miten toimii perheomisteinen yritys?	10
4.2. Viestintä	10
4.3. Hyvinvoiva työyhteisö	10
4.4. Mistä työhyvinvointi koostuu?	11
4.5. Urapolut ja ammattitaidon kehittäminen	11
4.6. Kiittäminen ja juhlistaminen	12
<b>5. Omistajan sana</b>	<b>12</b>

## 1. SAALASTI - OUR WAY

### 1.1. Mikä on tämän dokumentin tarkoitus?

Saalasti - Our Way ohjaa kulttuuriamme eli sitä, miten toimimme. Saalasti - Our Way -dokumentin tarkoituksena on kertoa lukijalle pähkinänkuoressa:

- Keitä olemme ja mitkä ovat arvomme
- Mikä on Saalastin olemassaolon tarkoitus
- Saalastin tärkeimmät toimintatavat, eli miten työskentelemme
- Millainen yrityskulttuurimme on ja minkälaiseksi haluamme sen kehittyvän
- Miten vastuullisuus näkyy tekemisessämme

Tässä dokumentissa keskitymme Saalasti Finlandin ja Saalastin maayhtiöiden toimintaan ja kulttuuriin.

Dokumentti on avoin kaikille, myös yhtiön ulkopuolisille henkilöille. Erityisesti se on suunnattu Saalastin nykyisille ja tuleville työntekijöille sekä muille Saalastin sidosryhmille.

Saalasti - Our Way -dokumentti elää ja kehittyy yhtiön toiminnan ja toimintaympäristön mukana. Kuka tahansa saalastilainen voi ehdottaa muutoksia dokumenttiin. Dokumentti kuvaa yrityksen kulloistakin yrityskulttuuria sekä sitä suuntaa, mihin olemme kehittymässä.

### 1.2. Saalasti Group

Saalasti on vuonna 1945 Tapio Saalastin perustama perheyhtiö, jonka juuret ovat rautateillä ja sodanjälkeisen Suomen jälleenrakentamisessa. Saalasti on hyvämaineinen teknologia- ja palveluyhtiö, jonka asiakaskuntaa ovat metsä- ja energiateollisuus, rautatieoperaattorit sekä kiertotalouden yhtiöt ympäri maailman. Yhtiö on ollut perustamisestaan saakka Saalastin perheen 100% omistama, ja nykyään sen suurin omistaja on Tomi Saalasti, joka edustaa perheen kolmatta sukupolvea.

Saalasti koostuu emoyhtiöstä Saalasti Oy ja sen kolmesta tytäryrityksestä:

- **Saalasti Finland Oy:** Kehittää, valmistaa, myy ja huoltaa raskaita prosessikoneita erilaisten uusiutuvien biomassojen käsittelyyn. Asiakkaamme ovat pääasiassa metsä- ja energiateollisuuden suuryrityksiä. Saalasti Finland sijaitsee Espoossa, ja sillä on tytäryritykset Chilessä, Espanjassa, Kanadassa ja Ruotsissa.
- **Teräspyörä-Steelwheel Oy:** Valmistaa rautateiden erikoislaitteita, kuten huoltovaunuja ja robottivetureita, sekä huoltaa kaikkea rautatiekalustoa. Teräspyörä sijaitsee Kouvolassa päärautateiden risteyskohdassa. Teräspyörän tarkoitus on "kumipyöriltä kiskoille", eli ekologinen ja vihreä ihmisten ja tavaroiden liikuttaminen.
- **Cross Wrap Oy:** Valmistaa automaattisia paalien pakkaus- ja avauslaitteita, jotka tehostavat kiertotalouden materiaalivirtoja. Asiakkaat ovat pääosin muovin- ja paperinkierrätyksessä, jätteenkäsittelyssä ja -energiakäytössä, sekä levyteollisuudessa. Cross Wrap sijaitsee Siilinjärvellä.



Saalastin, Teräspyörän ja Cross Wrapin yhteiset kesäjuhlat 77-vuotisen yrityksen juhlistamiseksi

## 2. Keitä me olemme Saalasti Finlandissa ja Saalastin maayhtiöissä?

2.1. Mikä on Saalasti Finlandin tarkoitus ja miksi olemme olemassa?  
Saalastin tarkoitus kertoo, miksi olemme olemassa. Se on kuin majakka sumussa, joka ohjaa toimintaamme ja valintojamme.

*Saalastin tarkoitus: Luoda asiakkaille mahdollisuuksia hyödyntää uusiutuvia biomassoja.*

Luomme puhdasta arvoa asiakkaidemme biomassoista. Tämä tehdään biomassan palakoon kontrolloinnilla (esimerkiksi murskaamalla ja seulomalla), sekä biomassojen kuivaamisella ja puhdistamisella. Olemme osa kestävästä kehitystä: liiketoimintamme on itsessään kestävä, uusiokäytämme varaosia ja jopa kokonaisia koneita, ja täten palvelemme asiakkaitamme ekologisesti kestävällä tavalla.

### 2.2. Saalastin arvot

Arvomme kuvaavat sitä, miten toimimalla Saalasti pääsee tavoitteisiinsa.

- Reipas perhehenki
  - Kunnioitamme toisiamme
  - Kohtelemme toisia niin kuin toivoisimme toisten kohtelevan itseämme
  - Ajattelemme ja toimimme positiivisen kautta, vaikka olemme joskus eri mieltä asioista

- Oikeudenmukaisuus
  - Meillä kaikilla on samankaltaiset mahdollisuudet onnistua työssämme
  - Meillä on yhdessä sovitut toimintatavat, joiden mukaan kaikkia kohdellaan yhdenvertaisesti
- Lupausten pitäminen
  - Hoidamme hommamme loppuun
  - Kannamme aina vastuumme
- Osaaminen
  - Monissa työtehtävissämme tarvitaan syvää osaamista ja ammattitaitoa, sekä halua näiden kehittämiseen
  - Osaamisen jatkuva parantaminen yksilönä ja yhtiönä (lue lisää kappaleessa 3.4)

### 2.3. Miten arvot vaikuttavat Saalastin maineeseen markkinoilla

Kaiken minkä teemme tulee parantaa asiakaskokemusta, eli Saalastin mainetta markkinoilla. Asiakas mahdollistaa kaikkien saalastilaisten työt. Kun työskentelemme arvojemme mukaisesti, luomme Saalastille hyvän maineen asiakkaiden keskuudessa. Saalastin maine asiakkaan silmissä on se, mitä asiakas kertoo toiselle asiakkaalle meistä, kun me emme ole kuuntelemassa.

*Saalastin maine asiakkaan silmissä = mitä asiakas kertoo toiselle asiakkaalle meistä kun me emme ole kuuntelemassa*

Haluamme, että asiakas kertoo toiselle asiakkaalle meistä seuraavanlaisia asioita:

- Olemme luotettavia: toimitamme sitä mitä lupaamme, ja mahdolliset ongelmat laitamme aina kuntoon.
- Osaavia: Saalastin työntekijät ovat Saalastin laitteiden parhaita asiantuntijoita.
- Kohtelemme sekä toisiamme että asiakkaita oikeudenmukaisesti. Jokainen ihminen on samanarvoinen.
- Toimitamme laadukkaita ja toimintavarmoja koneita.





## 2.4. Millaiset ihmiset ovat osa Saalastin tiimiä?

Toimimme ympäri maailmaa. Tarvitsemme ihmisiä erilaisilla erikoisosaamisalueilla, taustoilla, kulttuurisilla taidoilla ja persoonallisuuspieriteillä - mutta me kaikki jaamme tiettyjä samoja asioita:

- Jaamme yrityksen arvot
- Nautimme avoimesta ja toiset huomioivasta keskustelusta
- Kunnioitamme toisiamme ja työtoveriemme työtä
- Kohtelemme muita niin kuin haluamme itse tulla kohdelluksi
- Pidämme joustavasta ja osittain itseohjautuvasta työskentelytavasta
- Rakastamme oppimista ja kehittymistä
- Ymmärrämme, että olemme kaikki vain ihmisiä ja jokainen meistä tekee joskus mokia. Se on inhimillistä ja osa oppimisprosessia.
- Myönnämme virheemme ja tarvittaessa pyydämme anteeksi
- Parannamme toimintaamme ja menemme eteenpäin

## 3. Miten teemme töitä?

### 3.1. Asiakslähtöisyys: asiakas aina ensin

Toimintamme perustana on tunnistaa asiakkaan tarpeet ja tarjota siihen parhaan lisäarvon tuottavia ratkaisuja. Asiakkaan kanssa käytävä keskustelu voi kestää minuutteja huollon tarpeesta tai vuosia pitkissä kehityshankkeissa. Asiakas voi luottaa, että olemme mukana koko koneiden elinkaaren ajan - tuotekehityksestä laitteen teknisen eliniän loppuun saakka ja myös vaikeina hetkinä. Toimintatapamme on luonut vuosikymmeniä kestäviä asiakassuhteita. Alla on kaksi oikeaa tarinaa, jotka kuvaavat sitä, kuinka pidämme asiakkaistamme huolta.

Tarina 1: Asiakkaalla oli tarve löytää korvaava, uusiutuva materiaali käyttämälleen uusiutumattomalle raaka-aineelle. Aloitimme asiakkaan kanssa tiiviin kehitystyön, jonka lopputuloksena asiakas toi markkinoille uuden, edistyksellisen tuotteen, joka on valmistettu kokonaan Saalastin kehittämällä prosessilla - ja täysin uusiutuvista raaka-aineista.

Tarina 2: Toimitimme asiakkaallemme prosessilinjan, joka ei toiminutkaan tavoitellulla tavalla. Saalasti teki parin vuoden ajan töitä, jotta linja saatiin toimimaan asiakkaan toivomusten mukaisesti. Alunperin tyytymätön asiakas saatiin tyytyväiseksi ja olemme myyneet samalle asiakkaalle lisää koneita.

### 3.2. Johtaminen ja miten haluamme tulla johdetuksi

Yhtiön hallitus ja johtoryhmä päättävät yhtiön strategian. Strategia koostuu tavoitteesta ja konkreettisista keinoista, joilla tavoite saavutetaan. Me kutsumme tavoitettamme *Törkeeksi lupaukseksi*, joka kertoo, missä haluamme olla noin viiden vuoden päässä.

Johtoryhmän tehtävänä on paloitella *Strategia* konkreettisiksi *tiimi - ja yksilötason tavoitteiksi ja tehtäviksi* yhtiön henkilöstölle siten, että kaikki työntekijät ymmärtävät mitä olemme tekemässä ja miten jokaisen meidän työ liittyy *Saalastin törkeen lupauksen* saavuttamiseen.

Esihenkilön tärkein tehtävä on mahdollistaa tiiminsä ja sen yksilöiden menestyminen. Huolehdimme aina, että työn tekemisen välineet ja mittaaminen ovat kunnossa.

Saalastilla johdetaan ja tullaan johdetuksi esimerkin avulla. Saalastilla toimimme aina yhteisten arvojemme mukaisesti - niin esihenkilöinä kuin työntekijöinäkin.

Avoin ja läpinäkyvä viestintä on johtamisen kulmakivi. Osa onnistunutta johtamista on palautteen antaminen, sekä positiivisissa että kehittämistä vaativissa asioissa.

### 3.3. Tiimityö

Saalastilla on erilaisia tiimejä, joiden työnkuvat ja johtamisen vaatimukset eroavat toisistaan. Kuitenkin yleinen johtamiskulttuuri voidaan kiteyttää seuraavasti:

- **Yhdessä tekemällä pääsemme yhteiseen tavoitteeseen**
  - Työkaverin auttaminen ja yhteistyö on keskiössä sekä tiimien välillä, että tiimien sisällä, niin Suomessa kuin maayhtiöidenkin välillä
  - Teemme epäitsekkeitä tekoja yhteisen tavoitteen saavuttamiseksi
  - Ratkaisuhakuisuus
    - Keskitymme suunnitellun lopputuloksen aikaansaamiseen tilanteen vaatimalla tavalla
  - Oma-aloitteisuus ja aloitteellisuus ovat meille elintärkeitä asioita
    - Kun keksimme kehityskohteita, tuomme ne esiin, mm. aloitejärjestelmässä
    - Odotamme itsenäistä otetta työntekoon
    - Tartumme aktiivisesti toimeen
  - Oikeudenmukaisuus ja ihmisten tasa-arvoinen kohtelu
  - Avoimuus kommunikaatiossa
- **Vastuun jakaminen ja vastuun kantaminen**
  - Selkeät roolit, prosessit, vastuut ja tavoitteet, jotka mahdollistamme perehdytyksellä ja koulutuksilla
  - Systemaattinen ja järjestelmällinen työtapo ja aikataulujen kunnioittaminen
- **Muutoksessa eläminen**
  - Saalasti kasvaa ja muuttuu, ja Saalastin ihmiset osaavat elää muutoksessa ja kasvussa
  - Yhtiön menestyminen edellyttää saalastilaisilta joustavuutta ja sopeutumista

### 3.4. Jatkuva parantaminen, palautekulttuuri & poikkeamista oppiminen

Jatkuva parantaminen niin yrityksen, tiimien kuin yksilöidenkin tasolla on edellytys menestyvälle yritykselle. Jotta voimme parantaa tekemistämme jatkuvasti, tulee meidän tietää, mikä on nykytila, havainnoida poikkeamia siitä, sekä antaa ja ottaa vastaan rakentavaa palautetta. Seuraavat kohdat kuvaavat lyhyesti kyseisiä asioita.

#### Jatkuva parantaminen

- Jatkuva parantaminen lähtee nykytilan dokumentoidusta tunnistamisesta

- Parantaminen tarkoittaa sitä, että uusi tapamme toimia on parempi kuin vanha tapa, uusi tapa on dokumentoitu ja se on kaikkien saatavilla
- Toteutamme jatkuvaa parantamista kaikilla yrityksen osa-alueilla
- Aloitejärjestelmässämme jokainen saalastilainen tekee toimintaamme parantavia avauksia
  - Kaikki voivat kommentoida aloitteita, jolloin ne jatkojalostuvat entistä paremmiksi

### Poikkeamat

- Jokainen meistä tekee virheitä ja se on luonnollista
- Osasta virheitä raportoidaan poikkeamia
- Poikkeaman löytyminen on positiivinen asia: se on mahdollisuus parantaa ja oppia
- Olemme ratkaisukeskeisiä: etsimme aina ratkaisuja, emme syyllisiä
  - Ratkaisukeskeisyys ja ratkaisujen dokumentointi luovat jatkuvan parantamisen kierteen
- Kysymme ja opimme, molempiin suuntiin

*Poikkeaman löytyminen on positiivinen asia!*

### Palautekulttuuri

- Palaute on mahdollisuus kehittyä
- Kannustamme palautteen antamiseen ja palautteen pyytämiseen
- Muistamme antaa positiivista palautetta, kehua ja kiittää työtoveria
- Negatiiviset palautteet käsitellään rakentavasti siinä porukassa jota asia koskee
- Esihenkilön ja alaisen välinen palaute ja tavoitteenasetanta tapahtuu kehityskeskusteluissa ja päivittäisessä kanssakäymisessä

### 3.5. Päätöksenteko

Saalastilla ihmiset tekevät suuriakin päätöksiä riippumatta omasta asemastaan.

- Päätökset tehdään:
  - arvojemme mukaisesti
  - parhaan tiedon ja faktojen perusteella
  - siellä, missä on paras osaaminen kyseisestä asiasta
  - konsultoiden niitä, keitä asia koskee
  - maalaisjärkeä käyttäen
  - tarvittaessa porukalla ja tiimiltä tukea hakien, kunhan päätöksentekovalta on selvillä
- Päätös voidaan aina tehdä uudestaan, jos myöhemmin löytyy parempi ratkaisu

### 3.6. Vastuullisuus

Vastuullisuus<sup>1</sup> on kaiken tekemisen keskiössä Saalastilla. Saalastin omistajan tahtotila, joka ohjaa koko yrityksen toimintaa, lähtee vastuullisuudesta: kaikkien Saalasti-konsernin yritysten liiketoimintojen tulee itsessään olla vastuullisia ja “hyvien puolella”, auttaen

<sup>1</sup> Käytämme tässä dokumentissa termiä “vastuullisuus” ja tarkoitamme sillä ympäristöön, yhteiskuntaan ja hyvään hallintotapaan liittyviä vastuuasioita.



esimerkiksi kiertotaloudessa (Cross Wrap), liikenteen vihreässä siirtymässä (Teräspyörä) tai uusiutuvien raaka-aineiden paremmassa hyödyntämisessä (Saalasti Finland).

Saalasti Finlandin koneet ovat kestäviä sanan varsinaisessa merkityksessä. Koneemme nimittäin kestävät oikein huollettuna vuosikymmeniä. Vanhimmat koneemme ovat olleet käytössä kolmisenkymmentä vuotta - ja ne tuottavat edelleen uusiutuvaa energiaa yhteiskuntien tarpeisiin.

Vastuullisuus näkyy liiketoiminnan lisäksi myös jokapäiväisessä tekemisessämme. Haluamme kehittää arjen toimintojamme siten, että niihin on kaikkien mahdollista osallistua ja tulla kuulluksi. Tätä varten olemme esimerkiksi käynnistäneet henkilöstön hyvinvointia kehittävän työryhmän, joka on avoin kaikille. Haluamme myös kehittää henkilöstöämme yhdenvertaisemmaksi ja moninaisemmaksi. Arvojemme mukaisesti muun muassa rekrytoinnissa kannustamme monenlaisista taustoista tulevia hakijoita hakemaan avoimia työpaikkojamme. Haluamme joukkoomme parhaat osaajat, jotka jakavat arvomaailmamme, iästä, sukupuolesta, uskonnosta, syntyperästä tai muista tekijöistä riippumatta.

Vaikka olemme jo monessa asiassa vastuullisia, niin meillä on myös paljon kehitettävää, erityisesti vastuullisuuden mittaamisessa ja raportoinnissa. Esimerkiksi Saalasti Finlandin hiilikädenjäljen<sup>2</sup> laskeminen ja raportointi ovat parhaillaan työn alla. Tiedämme jo nyt, että Saalastin koneiden avulla tuotettu uusiutuva energia vastaa yli 18 suuren hiilivoimalan (500 MW) energiantuotantoa. Aika iso positiivinen hiilivaikutus!



*Saalasti luo asiakkailleen mahdollisuuksia hyödyntää uusiutuvia biomassoja.*

<sup>2</sup> Hiilikädenjälki = kokonaishiilivaikutus, kun huomioidaan toiminnan aiheuttamat negatiiviset ja positiiviset hiilidioksidivaikutukset.

## 4. Saalastin kulttuuri

### 4.1. Miten toimii perheomisteinen yritys?

Saalasti on perheyritys ja se näkyy meillä myös käytännössä. Saalastilla esimerkiksi kuka tahansa voi puhua kenen tahansa kanssa, myös toimitusjohtajan ja pääomistajan kanssa.

Saalastilla, kuten monissa muissakin perheyrityksissä, ajatellaan pitkäjänteisesti. Meidän ei tarvitse optimoida tulosta neljää kertaa vuodessa pörssiyrityöiden tapaan. Perheyrityksen kvartaali on 25 vuotta.

Pitkään kvartaaliin liittyvät myös pitkät työurat. Mahdollistamme ihmisten kasvun yrityksen kasvun mukana, ja toivomme, että työntekijämme viihtyvät meillä pitkään.

Tuotannollis-taloudellisista syistä tehdyt irtisanomiset ovat olleet historiallisesti äärimmäisen harvinaisia. Haluamme pitää osaajistamme kiinni vaikeissakin taloustilanteissa. Näemme ihmiset yksilöinä, omina persoonina, emmekä numeroina.

Viimeisenä, mutta ehkä tärkeimpänä, perheyritystä kuvaavana asiana on perheyrityksen jatkuvuus. Saalasti on ollut perheyritys vuodesta 1945 lähtien, ja se ei tule muuttumaan: Saalasti on perheyritys nyt ja tulevaisuudessa.

### 4.2. Viestintä

#### Hyvän viestinnän peruspilarit Saalastilla:

- Kuunteleminen
  - Jokaisella meistä on kaksi korvaa ja yksi suu - kuunteleminen on kommunikaation tärkein asia
  - Kuuntelun kautta voimme oikeasti ymmärtää toisiamme
  - Kuuntelemalla pystymme kuvittelemaan itsemme toisen osapuolen saappasiin
- Positiivisen kautta
  - Kuuntelemme ja tulkitsemme toisiamme positiivisen kautta
  - Meillä on sama tavoite - yrityksen hyvä
  - Tuomme asiat esiin positiivisen kautta omassa kommunikaatiossamme
- Keskinäinen kunnioitus
  - Kunnioitamme toisiamme kaikessa kommunikaatiossa
  - Puhumme ystävällisesti, vaikka asia olisi haastava, tai vaikka olisimme asioista eri mieltä
- Voimme keskustella kaikista asioista
  - Kaikilla on oikeus tulla kuulluksi
  - Olemme avoimia ja läpinäkyviä

*Toimiva viestintä on yhteistyön kulmakivi*

### 4.3. Hyvinvoiva työyhteisö

Työ on nukkumisen lisäksi ihmisen suurin ajankäytön kohde. Me Saalastilla uskomme, että kokonaisvaltainen hyvinvointi edellyttää omasta työstään nauttimista. Hyvän työpaikan

keskiössä on siis jokaisen oma työ: omasta jokapäiväisestä työstä innostuminen ja merkityksen kokeminen.

Työhyvinvointi on menestyksen kulmakivi. Haluamme, että jokaisen saalastilaisen on aamulla mukava tulla töihin. Fyysinen, henkinen ja sosiaalinen hyvinvointi ovat kaikki tärkeitä asioita. Luomme yhteisöllisyyttä ja tiimihenkeä sekä arjessa että pienissä ja suuremmissa juhlahetkissä.

Osa Saalastin työhyvinvoinnin edistämistyötä on työhyvinvoinnin systemaattinen mittaaminen. Kehitämme toimintaamme kyselyistä saatujen tulosten perusteella. Tärkeä osa työntekijöiden kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin tukemista on kattava työterveyshuolto, joka meillä on käytössä.

#### 4.4. Mistä työhyvinvointi koostuu?

Jokaisella meillä itsellämme on suurin vaikutus omaan työhyvinvointiimme ja voimme edistää sitä seuraavasti:

- Teemme oman työmme niin, että työtehtävät tulevat hoidettua loppuun asti
- Tällöin syntyy onnistumisia, jotka ovat työhyvinvoinnin perusta
- Kehitämme omaa työskentelyämme aloittein ja/tai suoraan esihenkilön tai työtoverin kanssa
- Tavoitteenamme on luoda positiivisia onnistumisen kierteitä, eli aina vain enemmän onnistumisia
- Käyttäydymme työyhteisössä positiivisella ja hyvää ilmapiiriä luovalla tavalla
- Esihenkilön vastuulla on työhyvinvoinnin edistäminen yhdessä työntekijän kanssa: muun muassa työn suunnittelu, työn välineet, turvalliset työolot sekä työn ja alaisten johtaminen Saalastin arvojen mukaisesti.

#### 4.5. Urapolut ja ammattitaidon kehittäminen

Saalastilla on perinteisesti ollut pitkät työsuhteet, ja haluamme tämän jatkuvan myös tulevaisuudessa. Pitkät työsuhteet ovat meille olennaisia myös yrityksen menestymisen kannalta: monet tehtävämme vaativat syvää osaamista, jonka kertyminen ottaa aikaa.

Meillä omaan työnkuvaan voi vaikuttaa, oli kyseessä sitten elämänmuutos tai halu tehdä erilaisia työtehtäviä. Pyrimme löytämään sellaisen työtehtävän, jossa ihmisellä on mahdollisuus onnistua.

Saalastin tavoitteena on jatkuvasti kasvattaa yritystä ja liiketoimintaa, joka osaltaan avaa saalastilaisille uusia työmahdollisuuksia ja urapolkuja niin Saalastilla kuin muissakin konsernin yhtiöissä. Kannustamme yrityksen ja konsernin sisäisiin urapolkuihin. Tässä yksi esimerkki yhden saalastilaisen kehityksestä:

- Palkkasimme nuoren opiskelijan osa-aikatyöhön. Koulun jälkeen hänestä tuli vakituinen työntekijämme. Ei aikaakaan niin hänestä tuli kokenut ja osaava asentaja ja huoltoasiantuntija. Seuraavaksi hän meni Kanadaan laittamaan Saalastin tytäryritystä pystyyn. Parin vuoden päästä hän palasi Suomeen ja siirtyi johtamaan huoltomyyntiä.

Kannustamme henkilöstöä kouluttautumaan sekä työnkuvan mukaisesti, että laajentamaan omaa osaamistaan koulutuksilla. Jokainen itse tuo esihenkilölleen esiin, missä asioissa haluaa kouluttautua. Aloite oppia ja osallistua tiettyyn koulutukseen lähtee henkilöltä itseltään.

#### 4.6. Kiittäminen ja juhlistaminen

Kiittäminen on tärkeä osa toimintakulttuuriamme. Muistamme kiittää ja kehua kollegaa niin pienistä asioista arjen keskellä kuin suuremmista onnistumisista. Kiitos voi olla kaunis sana, positiivinen hymiö, pieni materiaallinen muistaminen tai vaikka pullapitko työkavereille. Juhlimme porukalla myös onnistumisia: skoolaamme yhdessä aina uusien kauppojen jälkeen. Vuoden päätteeksi joulujuhlat ovat jokavuotinen yhteinen ja tärkeä juhlahetkemme. (Lisätään kuva)

### 5. Omistajan sana

Saalasti Oy on ollut keskeisessä roolissa koko elämässäni. Rakensin Legoilla Saalasti Oy:n tehtaita jo ennen kouluikää, ja isäni Timo vei minua sellutehtaille ympäri Suomea, kun olin vaahtosammuttimen kokoinen. Sellutehtaat olivat sykehdyttäviä paikkoja pienen miehen silmissä. Muistan ajat Arinatiellä ja Pasilassa, Saalastin vanhoilla toimipisteillä, ja muistan myös kun uusi, hieno ja iso Juvanmalmin toimipiste otettiin käyttöön.

Jos yritys ei mene eteenpäin ja kehity, se menee taaksepäin, ja joku toinen yritys ottaa meidän paikkamme. Kovalla tekemisellä, ja ehkä sopivalla onnella, Saalasti on mennyt aina eteenpäin. 2000-luvun alun Saalastiin verrattuna nykyinen Saalasti-konserni vuonna 2022 on monin tavoin erilainen. Konsernissa on kolme operatiivista liiketoimintaa: Saalasti Finland ja sen tytäryhtiöt, Teräspyörä ja uusimpana Cross Wrap. Parissakymmenessä vuodessa konsernin henkilöstö on viisinkertaistunut noin 30:stä 150:een.

Toisaalta moni asia ei ole muuttunut. Olemme perheyritys, nyt ja aina tulevaisuudessa. Perheyrittäjien ylisukupolvinen jatkuvuus on tärkein tavoitteeni. Voimme suunnitella asioita pitkällä tähtäimellä, eikä meidän tarvitse välittää pörssiyrityksien kvartaalitavoitteista.

Ehkä tämän pitkän ajatteluperspektiivin takia monet perheyrittäjät tekevät yhteiskunnallisesti enemmän kuin mitä yrityksen tulee osakeyhtiölain nojalla tehdä. Niin tekee Saalastikin. Osakeyhtiölain mukaan yhtiön tehtävä on tuottaa voittoa. Voiton tuottaminen on toki tärkeää: jos yritys ei tuota voittoa, ei yritys voi mennä eteenpäin. Mutta pelkkä voitto ei riitä. Oma näkemykseni on se, että voidakseen menestyä tulevaisuudessa, pitää yrityksellä olla myös parhaat ihmiset, hyvä yhteishenki, ja yrityksen liiketoiminnan tulee olla kestävä. Haluan, että Saalasti-konsernin kaikki yritykset vievät maailmaa parempaan suuntaan, jotta voimme jättää seuraaville sukupolville hyvän paikan elää.

*“Haluan, että Saalasti-konsernin kaikki yritykset vievät maailmaa parempaan suuntaan”*

Minusta tuli kolmannen polven perheyrittäjä keväällä 2021. En voi korostaa riittävästi sitä, kuinka iso ja tärkeä asia se on minulle. Olen suunnattoman ylpeä, että isoisäni Tapio, vertaansa vailla oleva keksijä, perusti yrityksen ja loi pohjan tulevalle. Timo, isäni, luotsasi firmaa eteenpäin seuraavat kolmisen vuosikymmentä. Minulle on kunniatehtävä, että viemme yhdessä kaikkien työntekijöidemme kanssa yrityksen seuraavalle tasolle”.

Aina, kun olen yksin toimistolla myöhään illalla, menen tehtaan puolelle kävelemään. Se on jollakin tavalla rauhoittavaa. Tyhjä, täysin hiljainen tehdashalli on hieno paikka. Katselen kokoonpanossa olevia laitteitamme sekä varaosa- ja huoltovarastoamme. Joka kerta liikutun kun mietin, että Tapio loi pohjan tälle kaikelle. Meillä kaikilla on hieno, menestyvä työpaikka. Pidetään yhdessä huolta siitä, että Saalasti-konserni menee eteenpäin myös jatkossa, ja että kaikki saalastilaiset, teräspyöräläiset ja crosswrappilaiset voivat olla ylpeitä myös seuraavilla vuosikymmenillä!