



Dare to Grow.

Kari Putkonen

Myyntijohtaja
kari.putkonen@aspia.fi
+358 44 738 6009

Taustaa:

- KTM
- Liiketoiminnan ja myynnin johtaminen yli 30 vuoden kokemuksella
- Ex-kasvuyrittäjä
- Yksityissijoittaja
- Kasvuyrityssparraaja
- Hallitustyön osaaja, HHJ



Aspia on pohjoismainen kasvun kumppani.

Aspia on Pohjois-Euroopan johtava. modernia teknologiaa hyödyntävä taloushallinnon, HR/palkanlaskennan sekä laki-, vero- ja Advisor-palveluiden kumppani.

Luomme selkeyttä ja varmuutta päätöksentekoon luotettavan tiedon avulla. Yhdistämme asiantuntemuksen ja teknologian, jotta kokonaisuus on sinulle selkeä

3 000+ asiantuntijaa (Suomi 1000)

Aspia työllistää asiantuntijoita 6 eri maassa.

100+ toimistoa (Suomi 32)

Aspian toimistot sijaitsevat Ruotsissa, Suomessa, Norjassa, Tanskassa, Alankomaissa ja Ukrainassa.

30 000+ asiakasta (Suomi 8000+)

Aspialla on asiakkaita pienyrityksistä suuriin, kansainvälisiin, pörssinoteerattuihin konserneihin.

318 milj. € liikevaihto

Aspian liikevaihto vuonna 2024



Kasvu ei tapahdu – se tehdään.

Miten kasvu rakennetaan hallituksi, kannattavaksi ja skaalautuvaksi

Kari Putkonen | Aspia



Kasvu luo arvoa kaikille

Ei itsetarkoitus, vaan tapa luoda uutta.

YRITYS

- Investoi ja uudistuu
- Rekrytoi ja kansainvälistyy
- Luo kiinnostavia työpaikkoja

YHTEISKUNTA

- Työpaikkoja ja verotuloja
- Uutta osaamista
- Vahvempi kilpailukyky

OMISTAJA

- Houkuttelevampi sijoituskohde
- Luo varallisuutta
- Ammattimaisempi omistajuus

Ilman kasvua yritys ajautuu marginaaliin.

Suomi kasvussa, kaikki hyvin?

Yritystasolla on isoja eroja
(OP Kasvuvara 6/2026)

Reilut 30% yli 10 henkilöä työllistävistä yrityksistä hakee vahvaa kasvua -> **alueesta, koosta, toimialasta, suhdanteesta jne. riippumatta**

0% kasvun aikana on ollut 30% vahvasti kasvavia yrityksiä!

2% kasvun aikana on 30% vahvemmin kasvavia yrityksiä ?

→ Yleinen talouskasvu sinällään tuskin lisää vahvaa kasvua hakevia yrityksiä

→ Mutta mikä ennustaa yrityksen tulevaa kasvua?

Millaiset yritykset kasvavat?

(Etla 11/2026, Aalto 2/2026)

Omistuksen muutos/re-start

- Uusi ulkopuolinen omistaja/omistajia
- Sukupolven vaihdos

Omistus ammattimaista:

- Pääomasijoittaja
 - Ulkomainen omistus
 - Yritykseen perustetaan ammattimainen hallitus
 - Perheyritys
- ➔ Omistuksen muutos sinällään ei ole ratkaisevaa, vaan mitä uusi omistaja tuo mm. rakenteisiin, johtamiseen, hallintoon, verkostoihin ja liiketoiminnan fokusointiin
- ➔ Sinällään näitä voidaan toteuttaa yrityksissä ilman omistuksen muutosta



Kasvupäätös alkaa omistajista

Omistajat määrittävät kunnianhimon, riskinoton ja johdon mandaatin.



Sitä saa, mitä tilaa.

Rakenna seuraava kokoluokka etukäteen

Omistajuus, talous ja henkilöstö korostuvat eri vaiheissa.

1 M€ / 10 HLÖ

OMISTAJUUS Kasvutahto näkyväksi

TALOUS Kassaseuranta ja ennuste

HENKILÖSTÖ Selkeät roolit

5 M€ / 30–40 HLÖ

OMISTAJUUS Omistajastrategia, hallintomalli ja hallitus

TALOUS Budjetointi ja kannattavuusdata

HENKILÖSTÖ HR-strategia ja kyvykkyydet

15 M€+ / YLI 100 HLÖ

OMISTAJUUS Omistuspohja tukee kasvua

TALOUS Rahoitus ja kansainvälistymisriskit

HENKILÖSTÖ Johtoryhmä ja sitoutuminen

Päätä seuraavan portaan rakenteet ennen kuin nykyinen kapasiteetti loppuu.

Kriittiset menestystekijät kasvuyritykselle talousasioissa

Viisi asiaa, jotka on hoidettava hyvin, jotta kasvumatka onnistuu

1. Kassavirran ennustaminen ja hallinta

Rullaava 12 kuukauden kassaennuste, myyntisaatavien/ ostolaskujen kierto ja maksuehdot kunnossa — kasvu sitoo käyttöpääomaa ennen kuin se tuottaa.

2. Kannattava kasvu ja yksikkötalous

Tiedä katteesi asiakas-, palvelu- ja projektitasolla. Kasvu ilman katetta vain nopeuttaa rahan loppumista.

3. Rahoitus ja pääomarakenne ajoissa

Rahoitus järjestetään ennen tarvetta: oman ja vieraan pääoman tasapaino, kovenantit ja realistinen investointisuunnitelma.

4. Luotettava raportointi ja mittarit

Kuukausiraportointi ajallaan, muutama selkeä KPI ja budjettivertailu — johtaminen perustuu lukuihin, ei tuntumaan.

5. Talousprosessit, skaalautuvuus ja compliance

Automatisoidut taloushallinnon prosessit, verot ja velvoitteet hallinnassa sekä järjestelmät, jotka kestävät moninkertaisen volyymin.

Kriittiset menestystekijät kasvuyritykselle henkilöstöasioissa

Viisi asiaa, jotka on hoidettava hyvin, jotta kasvumatka onnistuu

1. Osaamisen ennakointi ja rekrytointi

Tiedä 12 kuukauden osaamistarve etukäteen ja rakenna toistettava rekrytointiprosessi — oikeat ihmiset ajoissa, ei paniikkipalkkauksia.

2. Johtaminen ja esihenkilötyö

Esihenkilöiden valmennus, selkeät tavoitteet ja säännöllinen palaute. Kasvussa johtamisen laatu ratkaisee tuottavuuden.

3. Sitouttaminen ja työnantajamielikuva

Kilpailukykyinen palkitseminen, urapolut ja kulttuuri, joka pitää avainhenkilöt talossa — vaihtuvuus on kasvun kallein hidaste.

4. Työsuhdeasiat ja lakisääteiset velvoitteet

Työsopimukset, TES, työaika ja työhyvinvointi kunnossa sekä dokumentointi, joka kestää tarkastelun.

5. HR-prosessit ja tiedolla johtaminen

Skaalautuvat perehdytys-, palkka- ja HR-järjestelmät sekä mittarit: vaihtuvuus, poissaolot, henkilöstökulut suhteessa kasvuun.

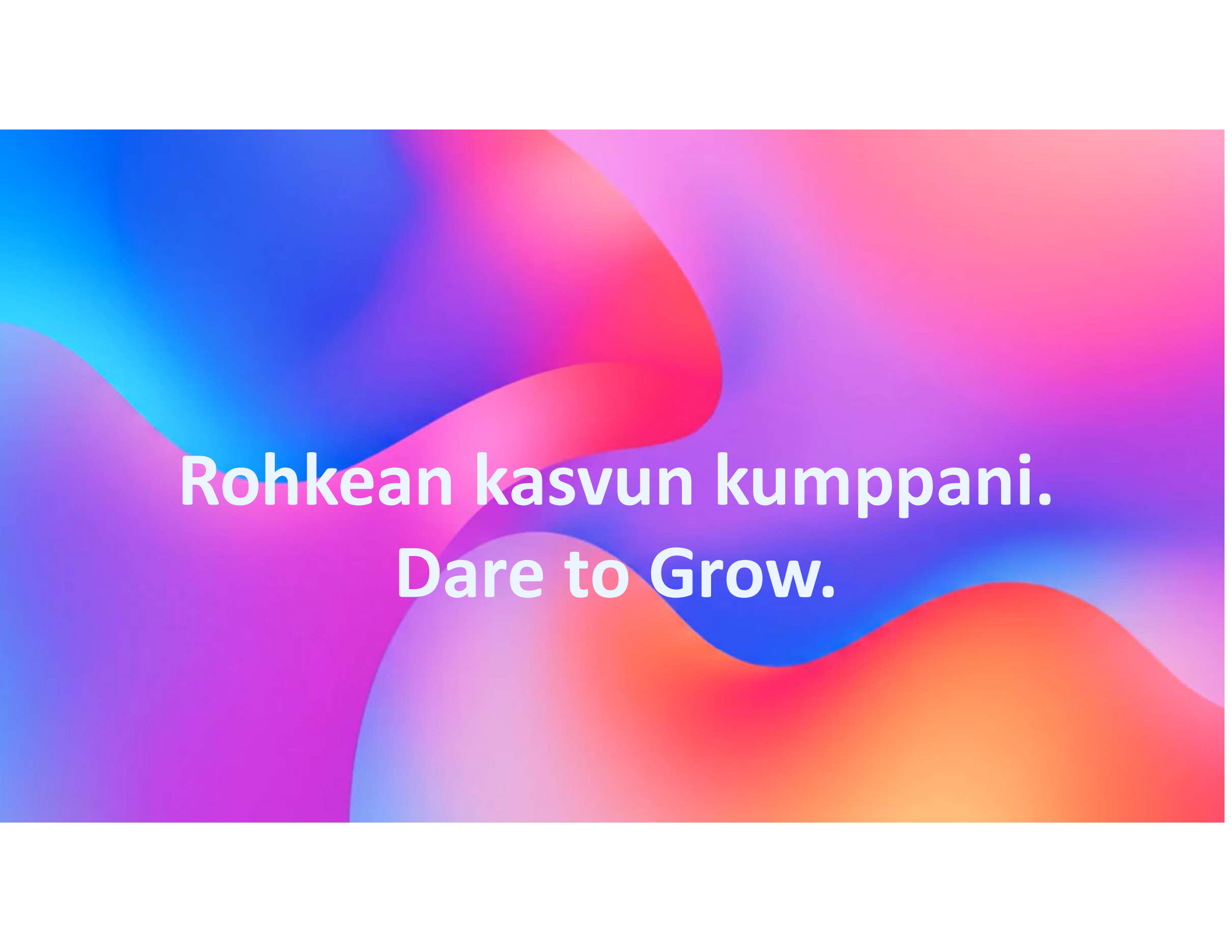
Kasvupotentiaali varmistetaan neljällä perustalla

Kasvu syntyy, kun omistajuus, talous, ihmiset ja rakenteet toimivat samaan suuntaan.



Rakenna seuraava kokoluokka ajoissa, mielellään etukäteen — ennen kuin kassa, osaaminen tai kapasiteetti tulee vastaan.

-> Tämä yleensä ratkaisee muuttuuko kasvuhalu kasvukyvyksi



**Rohkean kasvun kumppani.
Dare to Grow.**