



3. Miten soveltaa hyviä ratkaisuja ja toimintatapoja käytännössä?

Fiktiivisiä yritysesimerkkejä ETJ+:n toteuttamisesta. Esimerkkejä siitä, miten ETJ+:n eri osa-alueiden ratkaisuja voidaan soveltaa käytännön haasteisiin.



3.2. Dokumentoinnin ja seurannan haasteet Putki&Pumppu Oy:llä

Kotimainen Putki&Pumppu Oy on pieni 60 hengen organisaatio, joka valmistaa suodattimia ja LVI-puolen tarvikkeita. Tuotantolaitoksen monet laitteet ovat saavuttamassa elinkaarensa pään. Putki&Pumppu Oy:ssä on energiatehokkuustiimi, joka kokoontuu kaksi kertaa vuodessa.

Vaikka yrityksessä on matala hierarkia, energiatehokkuustiimissä on vain päälliköitä: tuotantopäällikkö, ympäristöpäällikkö ja talousjohtaja. Haasteita on monia: ideat junnaavat paikallaan, henkilöstön energiatietämys on puutteellista, toimenpiteiden tunnistaminen ja dokumentaatio ontuu. Lisäksi toteutettujen toimenpiteiden jälkiseuranta unohtuu muussa kiireessä. Viime viikolla havaittiin myös merkittävä poikkeama energiatehokkuudessa, jolla on vaikutus myös tuotteen laatuun heikentävästi.

- ? Kuinka energiatehokkuustiimi saisi uusia ideoita ja millaisia toimintamalleja he voisivat käyttää energiatehokkuustoimenpiteiden läpikäyntiin?
- ? Miten tunnistetut ja tehdyt toimenpiteet kannattaisi dokumentoida ja työtä jakaa?
- ? Millaisia keinoja ja toimintatapoja toimenpiteiden seurannassa voitaisiin hyödyntää?

3.2. Dokumentoinnin ja seurannan ratkaisut Putki&Pumppu Oy:llä

- Putki & Pumppu Oy otti käyttöön monipuolisen joukon toimenpiteitä energiatehokkuuden parantamiseksi. Päätettiin osallistaa yrityksen henkilöstöä laajemmin ja järjestelmällisemmin energiatehokkuusasioissa. Energiatehokkuustiimi laajeni, ja siihen otettiin mukaan ammattilaisia eri osastoilta, kuten tuotannosta, rakennuttamisesta ja kunnossapidosta. Aluksi laajennetun tiimin palavereita pidettiin tiheämmin toimintamallien saamiseksi kuntoon. Myös ulkopuolista asiantuntijaa hyödynnettiin haasteiden ratkaisemiseen, valmiiden ideoiden esittämiseen ja uusien ideoiden tuottamiseen.
- Energiatehokkuustiimille, henkilöstölle ja johdolle päätettiin lisätä koulutusta energiatehokkuudesta ja sen merkityksestä liiketoimintaan ja tuotteiden laatuun. Koulutuksessa korostettiin energiatehokkuushavaintojen tekemisen ja niiden kirjaamisen tärkeyttä. Havainnot päätettiin käydä läpi myös muissa yksikkökokouksissa eikä vain energiatehokkuustiimissä. Vuorovaikutusta parannettiin myös energiavarteilla ja säännöllisillä kyselyillä henkilöstön ja energiatehokkuustiimin välillä.
- Pikaviestintäryhmä perustettiin nopeaa ja matalan kynnyksen viestintään akuuteista energiatehokkuusasioista. Työturvallisuushavainnoinnista tuttuun kirjausjärjestelmään otettiin käyttöön energiatehokkuuteen liittyvä poikkeamien ja havaintojen seuranta, johon kaikki voivat kirjata ideoita ja havaintoja. Motivoidakseen henkilöstöä havaintojen ja poikkeamien kirjaamiseen, yrityksessä käyttöön otettiin palkitsemisjärjestelmä. Jokaiselle tunnistetulle parannustoimenpiteelle nimettiin vastuhenkilö, joka ei välttämättä ollut päällikkötasoinen. Vastuuhenkilön tehtäviin kuului parannustoimenpiteiden käytäntöön vieminen ja niiden jälkiseuranta sekä toimenpiteiden vaikutusten arviointi. Yrityksessä energiatehokkuus asetettiin yhdeksi keskeiseksi hankintakriteeriksi, jotta varmistettiin, että uudet hankinnat tukevat kestäväää energiastrategiaa.