

Mainio Metalli Oy

Mainio Metalli Oy on keskikokoinen metalliteollisuuden yritys, joka valmistaa metallikomponentteja usealle toimialalle. Henkilöstöä on yhteensä 100 ja organisaatio on moniportainen.

Mainio Metalli Oy:ssä ETJ+ -järjestelmä on pääosin rakennettu, mutta jatkuvaan toimintaan integrointi on käynnissä. Yrityksellä on energiapolitiikka ja energiatehokkuustiimi kokoontuu kvartaaleittain, joskin ilman selkeää agenda. Mukana on toimitusjohtaja, tuotantopäällikkö, energia- sekä vastuullisuuspäällikkö. Vaikeuksia tuo se, että johto on kiireinen eikä suurimmalla osalla ihmisistä ole energiaosaamista.

Yrityksellä on selkeät mm. laatuun ja turvallisuuteen liittyvät politiikat ja nämä on jalkautettu kaikille tasoille. Turvallisuutta edistetään tuotannosta nimettyjen vastuuhenkilöiden kautta, jotka oman työn ohessa kehittävät työturvallisuutta yhdessä työturvallisuustiimin kanssa. Tämä järjestely toimii hyvin. Henkilöstöltä havaintoja kerätään havainnointijärjestelmän kautta, mutta energiatehokkuutta ei priorisoida. Huomiot liittyvät enemmän lampun vaihtoihin.

? Miten johdon ja energiatehokkuustiimin roolia voidaan kehittää?

? Millä tavoilla johdon ja henkilöstön energiatehokkuuden osaamista voidaan lisätä?

? Miten energiapolitiikkaa voidaan jalkauttaa ja huomioida sisäisessä viestinnässä?

Johdon ja energiatehokkuustiimin roolien selkeytys



KUKA

- Energiahallinnasta vastaava henkilö eli energiatehokkuustiimin vetäjä
- Yrityksen johto



MITÄ

- Energiatehokkuustiimin jäsenille annetaan omat vastualueet energiatehokkuuden teemoissa pohjautuen heidän toimenkuviinsa (mittarointi, viestintä, havainnointi, poikkeamat, koulutus yms.). He myös vastaavat oman vastualueensa kokousmateriaalin valmistelusta ET-tiimin kokouksiin.
- Energiatehokkuustiimille valitaan vetäjä. Vetäjä laatii kokoukseen agendan sovittujen energiatehokkuuden pääteemojen perusteella. Kokouksissa päätetään asioiden edistämisestä, aikataulusta ja kuka vastaa asiasta.
- Päälliköiden lisäksi energiatehokkuustiimiin otetaan mukaan kokouksessa käsiteltävien teemojen perusteella muutakin osaamisia ja eri henkilöstötasoilta (tuotanto, kunnossapito, talous, viestintä, ympäristö jne.)
- Johdon edustus vierailee energiatehokkuustiimin palaverissa kaksi kertaa vuodessa. Kokousagenda räätälöidään johdolle soveltuvaksi. Muista kokouksista energiatehokkuusvastaava vie johdolle tiedoksi keskeiset nostot ja johdon päätöksiä vaativat toimet.
- Energiatehokkuustiimin kokouksia järjestetään useammin ja niiden kestoja lyhennettiin ja käsiteltäviä teemoja valittiin kriittisemmin mukaan.



KENELLE

- Energiatehokkuustiimin jäsenet



MIKSI

- Palaverien valmistelu edistää palaverien sujuvuutta ja helpottaa päätöksentekoa sekä seuraavien askelten suunnittelua
- Johdon säännöllisillä vierailuilla energiatehokkuustiimin kokouksissa varmistetaan johdon tuki toiminnalle.
- Energiatehokkuuden kehittämiseen saadaan uusia näkökulmia ja päästään lähemmäs käytännön toteutusta, kun osallistetaan henkilöitä eri organisaatiotasolta. Samalla viesti energiatekemisestä leviää laajasti yrityksen sisällä ja saadaan sitoutettua henkilöstöä mukaan energiatehokkuustekemiseen.

Energiatehokkuusosaamisen kehittäminen organisaation eri tasoilla



KUKA?

- Energiatehokkuustiimin jäsenet
- Johdon edustus
- Päälliköt ja esihenkilöt



MITÄ?

- Määritellään erillinen budjetti energiatehokkuuden osaamisen kehittämiseen vuosittain.
- Viestitään säännöllisesti (esim. viikoittain, kuukausittain, vuosittain) energiansäästön tavoitteet ja niiden saavuttamisen tilanne. Järjestetään energia-aiheisia tietoiskuja, teemaviikkoja, verkkokursseja ja vinkkivartteja eri energiateemoista.
- Viestitään energia-asioista käytännönläheisesti ja jokaiseen organisaatiotasoon soveltuvasti.
- Havainnollistetaan energiansäästön määriä käytännön esimerkeillä (tällä muutoksella säästetään xx omakotitalon energiankulutus vuodessa) sekä tuodaan esille energiatoimien oheishyötyjä (laatu, turvallisuus, tehokkuus, työolot jne.)
- Valitaan vuosittain energiatehokkuuden pääteema, jonka osaamisen kehittämiseen ja havainnointiin keskitytään.
- Parhaista energiahavainnoista palkitaan kaksi kertaa vuodessa. Valitaan energiatehokkuuden lähettiläs työntekijöistä esikuvaksi muille.
- Energiatehokkuuden havainnointi integroidaan suoraan osaksi työntekijöiden normaaleja tuotannon kunnossapitokierroksia.



KENELLE?

- Koko organisaatio



MIKSI?

- Monikanavaisen ja toistuvan viestinnän kautta henkilöstölle saadaan kattavasti lisättyä tietoa energiatehokkuudesta. Näin tieto yhdistyy nopeasti osaksi normaalia työskentelyä.
- Tuloksista ja saavutuksista viestiminen sitouttaa henkilöstöä ja käytännön esimerkkien kautta ymmärretään paremmin energiankulutuksen vaikutuksia.
- Erillisen budjetoinnin kautta varmistetaan, että energiatehokkuuden osaamisen kehittämiseen on mahdollisuus ja tavoitteiden asettamisella kehitystä voidaan seurata.
- Palkitsemisen kautta voidaan motivoida ja energiatehokkuuden havaintojen laatu sekä määrä saadaan nousuun.

Energiapolitiikan jalkauttaminen ja sisäisen viestinnän kehittäminen



KUKA?

- Tuotannon esihenkilöt ja päälliköt
- Ulkopuolinen energiakonsultti



MITÄ?

- Järjestetään säännöllisiä teemakeskusteluja energiatehokkuudesta, jossa energiamäärät ja muutokset on visualisoitu ja kerrottu helposti henkilöstötasolle soveltuvalla tasolla
- Vuoden alussa valitaan vuosittainen energiatehokkuuden kehittämisen teema ja silloin siihen liittyvää havainnointia sekä viestintää tehostetaan.
- Osaamisen kehittämiseksi henkilöstön kehityspäiville järjestetään ulkopuolisen konsultin luennot valituista vuosittaisista energiateemoista.
- Lisätään energia-asioita normaalin sisäiseen viestintään (infot, palaverit, verkkosivut jne.): kerrotaan missä mennään, mitä tavoitellaan ja tavoitteiden saavuttamisesta. Nostojen ei tarvitse olla laajoja tai monipuolisia vaan tarkoitus on tuoda energia-aiheista sisältöä näkyviin enemmän.



KENELLE?

- Koko organisaatiolle



MIKSI?

- Energia aiheisien keskustelujen avulla tuodaan asiaa esille organisaatiossa ja saadaan kaikki tietoisiksi siitä mitä halutaan kehittää. Kun asiat kerrotaan selkeästi sekä visuaalisesti ne on helpompi ymmärtää ja liittää myös omaan jokapäiväiseen työhön
- Viestintää toteutetaan jo monista asioista normaalisti ja siihen on helppo liittää mukaan pieniä energianostoja vaikka kerran kuukaudessa. Nostojen avulla saadaan ihmiset havaitsemaan, että tämä asia on nyt keskeistä yrityksen toiminnassa.
- Kun energia-asioista kerrotaan avoimesti ja otetaan mukaan henkilöstä aiheen kehittämiseen parannetaan aiheeseen sitoutumista ja luottamusta henkilöstössä.
- Perusasioiden integroinnin jälkeen voidaan lähteä tarkentamaan energiasisältöjä ja tuomaan monipuolisempia vastuita henkilöstölle, jolloin saadaan yhä eteenpäin energiapolitiikan jalkautusta.