



Emmi Laine ja Peter Sohlström kasaavat RMJ Saksmanille korjattaviksi tulleita kirsikkaviilusta valmistettuja veneiden keulakaappeja.

Valmennuksella tehoa tuotantoon ja piristystä työilmapiiriin

Kova kasvu pakotti halikkolaisen RMJ Saksman Oy:n muuttamaan työtapoja

SSS-Mikko Nurmisto

– Yllättävää, kuinka paljon enemmän työporukasta voi saada irti, toteaa halikkolaisen RMJ Saksman Oy:n toimitusjohtaja **Rami Saksman**.

Puisia veneenosia valmistava yritys on tehnyt syksyn aikana töitä työilmapiirin parantamiseksi ja organisaation tehostamiseksi. Vauhtia on haettu Työelämän kehittämissuunnitelmasta (Tykes), ja koko henkilökunta on saanut valmennusta.

Saksmanin mukaan valmennustarpeen taustalla on yrityksen voimakas kasvu. Reilussa parissa vuodessa yrityksen koko oli kasvanut parinkymmenen työntekijän verstaasta 50 ihmisen työpaikaksi.

Tällä hetkellä neljän miljoonan euron liikevaihtoa tekevä yritys kasvoi vuonna 2005 peräti 65 prosentin vauhdilla, seuraavana vuonna kasvu oli 55 prosenttia ja tämä vuosi mennään sopivammalla 40 prosentin kasvuvauhdilla. Yhden asiakkaan tulipalosta

aiheutuneen tuotantovajauksen paikkaamiseksi tehty myyntityö oli tuottanut tulosta yhtäkkiä yllättävänkin hyvin.

– Emme osanneet arvioida tulevaisuutta riittävän hyvin. Meillä oli hätä kädessä töiden kanssa.

Kasvuun oli vastattu muun muassa lisäämällä nopeasti henkilökuntaa. Yrityksen organisaatio ei pysynyt voimakkaan kasvun mukana. Ja vaikka välit työnantajan ja työntekijöiden välillä olivat hyvät, Saksman huomasi, etteivät kaikki voineet hyvin työmaalla.

Kasvulle jatkoa voimia lisäämättä

– Tämän projektin pääajatus on, että kasvu jatkuu mutta näillä samoilla resursseilla hyödyntämällä kapasiteettia mahdollisimman tehokkaasti, sanoo RMJ Saksmanin Tykes-hankkeessa kouluttajana toimiva Valmennustalon seniorivalmentaja **Heikki Sjöblom**. RMJ Saksman Oy:ssä on muun muassa jaettu vastuuta ylhäältä

alaspäin.

– Siitä muodostuu helposti tulpaa, kun pidetään liikaa lankoja omissa käsissä. Silloin jäävät tietyt omat hommat tekemättä, Saksman huomauttaa.

Saksman itse ei enää esimerkiksi juurikaan puutu tuotantoon. Hän keskittyy nyt myyntiin ja on enemmän tekemisissä asiakkaiden kanssa.

Aikaisemman yhden tuotannosta vastuussa olevan työnjohtajan sijaan Halikon tehtaalla on nyt kuusi tiiminvetäjää.

– Tuloksia syntyy, kun työntekijät pystyvät itse vaikuttamaan työhönsä. Ihmiset kasvavat mukana, kun tehtävä kasvaa, Sjöblom kertoo.

Tykes-hanke maksaa RMJ Saksmanissa noin 60 000 euroa, josta työnantaja maksaa reilun puolet pääasiassa työntekijöiden hankkeeseen käyttämien työtuntien kautta. Saksman kuitenkin huomauttaa, että investointi on pitkäaikainen ja rahojen on tarkoitus tulla takaisin jo projektin aikana.

Oman työn kehittäminen motivoi

RMJ Saksman Oy:n pääluottamusmies, tiiminvetäjä **Christian Vuorinen** on tyytyväinen työpai-

”Pysyviä, mitattavia tuloksia”

Joka kymmenes varsinaissuomalainen työntekijä on jo mukana Työelämän kehittämissuunnitelmassa.

– Hakemusmäärät ovat kasvaneet koko ajan, kertoo Varsinais-Suomen TE-keskuksen projekti-koordinaattori **Osmo Rahikainen**.

Vuosina 2004–2009 toteutettavan Tykes-ohjelman tavoitteena on parantaa työpaikoilla samanaikaisesti sekä tuottavuutta että työelämän laatua. Monista muista kehittämissuunnitelmista poiketen Tykes-ohjelman rahoittamisessa kehityshankkeissa on mukana työpaikan koko henkilöstö.

kan Tykes-projektiin.

– Tämä on vaikuttanut todella positiivisesti. Nyt kaikki pääsevät miettämään, miten töitä voitaisiin tehdä paremmin ja järkevämmiin menetelmin. Ihmiset motivoituvat, kun pääsevät itse mukaan kehittämään.

Vuorinen kertoo itse saaneensa projektin myötä lisää vastuuta, ja työtehtävät ovat monipuolistuneet.

– Nyt jokaisella on omat selkeät

roolinsa, ja jokainen saa suunnitella omaa hommaansa, vahvistaa myös tiiminvetäjä **Ippo Rautio**.

Myös kokoonpanossa työskentelevä **Emmi Laine** kertoo olevansa innostunut työpaikan uusista tuulista.

– Valmentaja on muun muassa kaivanut meistä esiin henkilökohtaisia huonoja puolia ja etsinyt syytä niihin. Minä itse en ole kovin täsmällinen ja myöhästelen. Nyt olen pyrkinyt olemaan ajoissa.

Rahoitus kohdistuu projekteissa syntyviin asiantuntijakustannuksiin.

Suosittuja parannuskohteita ovat olleet muun muassa prosessien ja työryhmien kehittäminen, monitaitoisuus sekä johtamiskäytännöt.

Kehittämishankkeissa haetaan konkreettisia, mitattavia tuloksia.

– Hankkeet ovat tulleet monesti parissa vuodessa maksetuksi takaisin. Prosesseja on saatu kehitettyä tehokkaammaksi, sairauspoissaoloja on saatu vähenemään ja läpäsyaikoja on nopeutettu huomattavasti.

Hankkeissa mukana olleita työpaikkoja on tutkittu myös 3–4 vuotta hankkeen jälkeen. Rahikaisen mukaan tulosten on todettu olleen pysyviä.

Kuusivuotisen ohjelman tavoitteena on toteuttaa tuhat kehittämissuunnitelmaa, joihin osallistuisi kaikkiaan 250 000 henkilöä. Varsinais-Suomesta mukana on jo vajaat 10 000 henkilöä 67 projektissa. Maakuntaan on tullut ohjelman rahoista vajaa kymmenesosa.

Tykes-ohjelman toteuttaa työministeriö yhdessä työmarkkinajärjestöjen, yrittäjäjärjestöjen ja muiden ministeriöiden kanssa.