



KEHITTÄMISKUMPPANUUTTA 2020 METALLI JÄRVELÄ OY

Metalli Järvelä Oy on Kaustisella toimiva toisen sukupolven metallialan yritys, joka on perustettu yli 30 vuotta sitten. Henkilöstöä yrityksessä on 25. Toimintaympäristössä tapahtui nopea muutos Covid -19 tilanteen eskaloituttua Euroopassa ja Suomessa. Yhtiö on tähän asti voinut kasvaa tasaisesti eikä kysynnässä tai asiakaskunnassa ole tapahtunut suuria muutoksia. Yritys kuitenkin näki potentiaalia henkilöstökäytäntöjen rakentamisessa ja niinpä tuki mahdollisuuksia tähän selvitetiin Eve-hankkeesta.

HYVIEN HENKILÖSTÖKÄYTÄNTÖJEN RAKENTAMINEN

Huolimatta Metalli Järvelä Oy henkilöstömäärästä, henkilöstö ei ollut halunnut järjestäytyä valitsemaan luottamusmiestä tai työsuojeluvaltuutettua. Yhteisymmärryksessä yrityksen johdon kanssa ensimmäisenä järjestettiin vaalit, jossa päädyttiin valitsemaan työsuojeluvaltuutettu, työsuojelun varavaltuutettu sekä yhteistoimintaedustaja luottamushenkilön sijasta. Yrityksessä noudatetaan teollisuuden työehtosopimusta, mutta vain prosentuaalinen osuus työntekijöitä kuuluu kyseiseen liittoon. Näin ollen henkilöstö itse halusi suorittaa edustajan valinnan niin, että vain yksi yhteistoimintaedustaja (luottamusmies) valitaan ja hän edustaa kaikkia työntekijöitä. Tästä tehtiin sopimusasiakirja, jonka kaikki työntekijät allekirjoituksellaan hyväksyivät.

Järjestäytymisen jälkeen markkinoilla Covid -19 tilanteen seurauksena alkoi tapahtua hiipumista. Työn määrä väheni määrääjäksi ja yhtiön edustajat tunnistivat tarpeen lomautuksille. Eve-hanke halusi tukea yritystä nopeasti eteen tullessa vaikeassa tilanteessa ja tunnistimme myös mahdollisuuden siitä, että on myös muita yrityksiä, jotka ovat ensimmäistä kertaa tilanteessa, jossa yrityksessä on tarve lomauttaa tai jopa irtisanoa henkilöstöä.

Näin syntyi ajatus ja nopea toteutus yhteistyössä liiketoiminta-alan kouluttajan kanssa;

Näin hoidan yt-menettelyn juridisesti kestäväällä tavalla. Sari Innanen.

<https://kpedu.cloud.panopto.eu/Panopto/Pages/Viewer.aspx?id=efd964e3-a56f-4133-bee4-ab9200729ba9>

Esitys pilotoitiin yrityksen edustajien kanssa. Vaikka YT-menettelyyn tuli helpotuksia Covid -19 tilanteessa, info koettiin erittäin hyödylliseksi ja se auttoi näkemään, kuinka suuri juridinen vastuu yrityksen edustajilla on yhteistoimintalain noudattamisessa. YT-info webinaaria tarjottiin maksuttomasti kaikille alueemme yrityksille tueksi haastavaan tilanteeseen ja se on kerännyt katsojia n. 50 kappaletta.

Eve-tiimi suositteli lisäksi, että Metalli Järvelän edustajat osallistuisivat Kaustisen seutukunnan järjestämään webinaariin vaikeassa tilanteessa olevien yrityksiä eri tukirahoitusmuodoista yrittäjille 2.4.2020. Yrityksen edustajat osallistuivat webinaariin, mutta eivät tunnista mahdollisuutta hakea kyseisiä rahoituksia. Valitettavasti virkamieskieli ei mahdollistanut kaikkien ymmärrystä ja webinaari oli toteutettu ilman konkreettisia arjen esimerkkejä. Näin Eve-tiimi sparrasi yrityksen johtoa ja laadimme yhdessä rahoitushakemuksen Business Finlandille.

Yritys tunnisti keskusteluissa mahdollisuuden käyttää vapautunutta resurssia Business Finlandin rahoituksen tuella henkilöstötuottavuuden nostoon, niin että Covid -19 tilanteen rauettua, he voisivat toimia entistä laadukkaammin ja tehokkaammin markkinoilla. Lean systematiikan rakentaminen, laadunvarmistusmenetelmät sekä työtilojen uudelleen järjestelyn seurauksena tuotannon sujuvuuteen ja laatuun voitaisiin vaikuttaa. Lopputuloksena yksi henkilö halusi lomautuksen ja hänet lomautettiin määräajaksi yrityksen palveluksesta. Muut kolme henkilöä, jotka olivat lomautusuhan alla, siirtyivät tekemään projektia, jossa henkilöstötuottavuutta pyrittiin nostamaan.

Luottamuksen kulttuuri syntyy vuorovaikutuksessa asiakkaan kanssa. Kuunteleminen ja tukeminen kaikissa tilanteissa on ensi arvoisen tärkeää, jotta yrityksen kulttuurin muuttamiseen voidaan vaikuttaa. Pikavoittoja ei uskoakseni ole saatavissa, sillä yrityksen kulttuuri muuttuu hitaasti tekojen, ei sanojen kautta. Tässä yrityksessä saavutettiin kuitenkin merkittävä hyppäys kohti parempia henkilöstökäytäntöjä ja lomautukset vaihtuivat investointiin, jossa yritys on parantanut tuotanto-olosuhteitaan, henkilöstö on otettu mukaan muutokseen ja on itse päässyt suunnittelemaan toimenpiteet henkilöstötuottavuuden nostoon. Muutos on myös mahdollisuus ja sen näkeminen voi olla haastavaa nopeasti muuttuvassa toimintaympäristössä. Mahdollisuuden näkemiseen yritykset tulevat varmasti jatkossakin tarvitsemaan tukea.



Edelläkävijyyttä ja eväitä
työurien pidentämiseen



Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020

