



KIPINÄ

EFM GROUP | HENKILÖSTÖLEHTI

1 | 2023

► Laatu on lupaus, jonka pidämme

SIVUT 4 JA 8

► Harjoittelussa: “Aluksi uusi paikka jännitti.”

SIVU 14

► “Minulla on missio.” Hallituksen puheenjohtaja Jari Osmala

SIVU 12



SISÄLLYS

- 04 Laatustandardit
- 06 Kumppanit esittelyssä: Riveria
- 08 Tiimi: Laadun vartijat
- 10 Investoinnit
- 12 Hallituksen puheenjohtaja Jari Osmala
- 14 Työharjoittelijan kokemus KKR:llä
- 15 Johtoryhmän katsaus
- 16 EFM Groupin legendat: Pertti Rouvinen
- 18 Keskeisiä (ja ei niin keskeisiä) tunnuslukuja

JOKA NUMEROSSA:

- 03 Alkusanat
- 11 Q&A-nurkka
- 11 Somesta nostettua
- 19 Puuhaa perheen pienimmille

Laatu on meidän juttu!

Kiitos kaikille Kipinän ensimmäistä numeroa lukeneille. Lehti on komistanut kahvipöytiä, mutta se ei jäänyt ainoastaan koristeeksi. Kipinää on luettu, kommentoitu ja näytetty myös kavereille.

Hypistelet nyt Kipinän toista numeroa, joka on omistettu tällä kertaa laadulle. Tervetuloa lukemaan!

Kuten tiedämme, laatujärjestelmät ovat avain menestykseen, myös metallialalla. Hyvin suunnitellut ja toteutetut laatujärjestelmät auttavat varmistamaan, että meillä tuotetut ovat korkealaatuisia ja vastaavat asiakkaidemme tarpeita ja niitä tekevät osaavat, tyytyväiset ja hyvin huolehditut tekijät.

Tässä numerossa käsittelemme laatua myös sitä valvovien tekijöiden kautta, kun sivuilla 8–9 pääsevät ääneen kaikkien kolmen yrityksen laa-

tuvastaavat. He ovat tärkeässä roolissa varmistamassa, että kehitys jatkuu ja laatu säilyy.

Tässä Kipinässä on myös erityinen viesti ammattikoulutuksen merkityksestä ja yritysten roolista yhteistyössä kouluttajien kanssa. Meidän on ilo esitellä yhteistyökumppanimme Riveria, joka auttaa meitä koulutamaan nykyistä henkilöstöä ja tukee uusia osaajia metallialalla.

Mukana on opiskelijan haastattelu, joka muistuttaa meitä siitä, kuinka jännittävää on aloittaa uudessa paikassa. Miten tärkeää onkaan muistaa toivottaa kaikki uudet tiimiläiset aina tervetulleeksi ja varmistaa, että he tulevat nähdyksi ja saavat hyvää ohjausta, on kyseessä sitten opiskelija tai työntekijä.

Investointisivulla kurkataan Viimetin ja CNC:n uusia mittalaitteita "Armia" ja "Dan-nya". Mikä on ollut investoinnin merkitys laadun kannalta?

Kipinän ensimmäisen numeron myötä toivottiin, että lehdessä kerrotaan jatkossa tarinoita pitkän uran tehneistä tekijöistä – niin sanotuista elävistä legendoista. Tähän ideaan tar-

rasimme heti hanakasti kiinni ja nyt pääsette lukemaan ensimmäisen legendan, robottihittisaaja Pertti Rouvisen, ajatuksia.

Eräänlainen legenda on myös vihdoinkin esiteltävä hallituksemme puheenjohtaja Jari Osmala. Osmalan kokemus hallitustyöstä on omaa luokkaansa ja hänen näkemyksensä EFM Groupin tulevaisuudesta on inspiroivaa luettavaa.

Lopuksi, muistutemme viimeisellä sivulla lymyvästä Elmon tehtävästä, jonka voi tarjota vaikkapa perheen pienempien ratkottavaksi. Mukana on myös arvonta, jonka palinkinto ilahduttaa koko perhettä.

Toivomme, että viihdyt tämän lehden sivuilla ja jutut tuovat uusia ajatuksia päiviäsi. Esittäkää lisää ideoita lehden sisällöstä jatkossakin! Aivan kuten kaikessa, mitä EFM Groupilla teemme, yhdessä jatkamme myös oman näköisen lehden kehittämistä.

Tehdään laatua nyt, niin priimaa pukkaa jatkossakin!

Kipinä-lehden toimituskunta

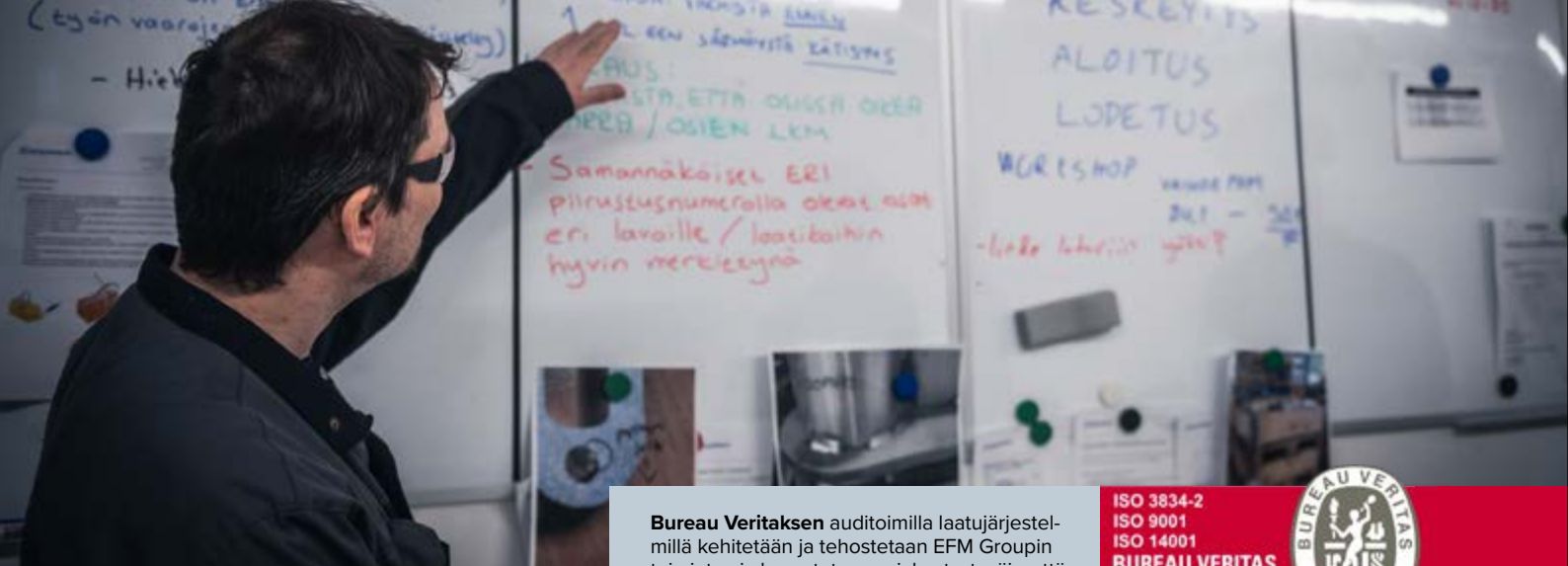
Toimitus

Kipinä -henkilöstölehdessä kustantaa EFM Group Oy. Julkaistu 27.3.2023.

Päätoimittaja: Sanna Niskanen. **Toimituskunta:** Eija Karppanen, Olli Rissanen, Juuso Herranen, Samu Aarnio, Salla Seeslahti. **Tuotanto:** Rookie Communications Oy. **Ulkoasu:** Rookie Communications Oy ja Plant & Planning Freesie Oy. **Kansikuvan kuvaaja:** Salla Seeslahti. **Paino:** PunaMusta Oy.

Yhteystiedot: www.efmgroup.fi | viestinta@efmgroup.fi





Bureau Veritaksen auditoimilla laatujärjestelmillä kehitetään ja tehostetaan EFM Groupin toimintaa ja kasvatetaan asiakastytyvyyttä.

ISO 3834-2
ISO 9001
ISO 14001
BUREAU VERITAS
Certification



Ollaan, mitä luvataan!

Laatujärjestelmät varmistavat, että meidän työnjälki ja palvelu on sitä, mitä on luvattu. Laadukasta ja tehokasta!

Teksti Sanna Niskanen | **Kuvat** Salla Seeslahti

Laatujärjestelmät ovat tärkeitä meidän kehityksessä, sillä ne auttavat täyttämään asiakkaiden odotukset palveluiden ja tuotteiden korkeasta tasosta. Laatujärjestelmät myös auttavat meitä tehostamaan toimintaa. Järjestelmien noudattaminen ja säännöllinen auditointi auttaa tunnistamaan, missä on kehityksen paikat ja epäkohdat.

Laatujärjestelmien käyttöönotto vaatii sitoutumista ja aikaa, mutta se on sijoitus, joka palauttaa itsensä moninkertaisesti tulevaisuudessa.

EFM Groupilta löytyy kolmea sertifioitua järjestelmää. Mikä niiden tarkoitus on?

ISO 9001

ISO 9001 on yleisesti käytetty laatujärjestelmästandardi, jota voidaan soveltaa kaikilla toimialoilla, metallipajasta kukkakauppaan. Se on suunniteltu auttamaan yrityksiä parantamaan toimintaansa ja lisäämään asiakastytyvyyttä. Standardi kattaa kaikki yrityksen toiminnot, kuten tuotekehityksen, valmistuksen, toimitukset ja palvelut. Se määrittelee myös vaatimukset laatujärjestelmän dokumentointiin ja raportointiin.

Mitä meillä on tapahtunut käytännössä? Esimerkki Viimetiltä:

Laatujärjestelmä on pohjana sille miten Viimetillä strategiaa toteutetaan. Ikään kuin ohjekirja talon tavoista. Toimintakäsikirja auttaa henkilöstöä niin arjen haasteissa kuin kehittämään yrityksen prosesseja. Käytännössä niin sanottu hiljainen tieto on vähentynyt, kun on yleisesti kirjattua tietoa ja viestintää. Yleiset toimintamallit ja ohjeet ovat kaikkien saatavilla, eivätkä ole riippuvaisia yksittäisistä henkilöistä.

ISO 3834-2

ISO 3834 on laatujärjestelmä hitsauksen standardivaatimuksille. Tuotteiden valmistajat eli yritykset sitoutuvat varmistamaan hitsauksen laatua järjestelmän mukaisesti. Yrityksille kuuluu myös hitsaajan pätevyyden varmistaminen ja käytössä on yhtenäiset kirjalliset ohjeet, jotka ovat standardin mukaiset.

Mitä meillä on tapahtunut käytännössä? Esimerkki KKR:ltä:

WPS:n käyttöönotto* on tuonut merkittävän parannuksen hitsauksen laatuun ja käytäntöihin KKR:llä. Tavoitteena on, että jokaiselle tuotteelle löytyy WPS ja se on merkitty piirustukseen. Hitsauslisäaineiden varastointia (olosuhteet, lämpötila ja kosteus) ja

käyttöä seurataan. Hitsaajien pätevyksiä seurataan systemaattisesti WeldEye:n avulla. Hitsaajien tulee mm. läpäistä vuosittaiset jaeger- ja harmaanäköttestit, että he voivat toimia tehtävässään.

*Welding Procedure Specification eli hitsausohje

ISO 14001

ISO 14001 on kansainvälinen ympäristöjärjestelmien standardi, jolla yritys osoittaa sitoutumisen ympäristövaikutusten vähentämiseen ja energiatehokkuuden parantamiseen. Standardimallin noudattaminen auttaa yrityksiä ehkäisemään ympäristöongelmia, sekä varmistaa, että ympäristölainsäädäntöä ei rikota.

Mitä meillä on tapahtunut käytännössä? Esimerkki CNC:ltä:

Sertifioinnin myötä meillä on nyt selvillä ympäristövaikutukset ja mittarit, mitä seurataan. Tietoisuuden lisääntyminen ja mitattavien asioiden parantaminen, kuten energian kulutuksen pienentäminen tai syntyvän jätteen kierrätys ovat konkreettisesti asioita, joita meillä tietoisesti tehdään. Jatkuvan kehittämisen myötä näitä voidaan tehdä jatkossa entistäkin paremmin.

Bureau Veritas - Laatujärjestelmistä ja niiden sertifiointista

Laatujärjestelmä

Laadunhallintajärjestelmä, laatujärjestelmä, toimintajärjestelmä, johtamisjärjestelmä – rakkaalla lapsella on monta nimeä. Yrityksen nettisivuilla voi olla maininta, että sen toiminta on sertifioitu ISO 9001:2015 laadustandardin mukaisesti. Usein siellä on vain sertifiointin logo tai muu tunnus sertifiointista. Logon taakse kätkeytyy paljon erilaisia vaatimuksia, jotka yrityksen tulee täyttää ja joista on hyvä tietää, koska ne kertovat paljon yrityksen tavasta toimia.

Tässä artikkelissa keskitytään laadunhallintastandardiin (ISO 9001:2015 Laadunhallintajärjestelmät), mutta vastaavat standardit on olemassa esim. ympäristöasioiden ja työturvallisuusasioiden hallintaan. Kiteytettynä laadunhallintajärjestelmässä on kyse asiakasvaatimusten täyttymisen ja toiminnan kehittymisen varmistamisesta.

Ylimmän johdon strateginen päätös

Järjestelmällisen johtamistavan valinta ja sen sertifiointi on ylimmän johdon strateginen päätös. Sertifiointia ei myönnetä puhelinoitolla tai avaimet käteen -periaatteella, vaan yrityksen on itse pitänyt tehdä paljon työtä, jotta vaatimukset täyttyvät, ja osoittaa se ulkopuolisen tahon eli sertifiointilaitoksen tekemässä auditoinnissa.

Ylin johto määrittelee politiikan eli sen, mitä yritys tavoittelee ja miten se toimii, jotta asiakasvaatimukset, lakisääteiset vaatimukset ja viranomaisvaatimukset sekä sertifiointitavan standardin vaatimukset täyttyvät.

Politiikka toimii tavoiteasetannan pohjana eli sitä mitä politiikassa luvataan, mittaroidaan konkreettisilla tavoitteilla. Ylin johto on vastuussa siitä, että kaikkiin tarvittaviin toimiin on riittävästi resursseja; ihmisiä, osaamista, välineitä ja tilat. Ylimmän johdon vastuisiin kuuluu myös toiminnan ja tavoitteiden aktiivinen seuraaminen, ja mikäli tavoitteisiin ei päästä, asioiden muuttaminen. Ylimmän johdon tulee jakaa roolit, vastuut ja valtuudet niin, että toiminta on sujuvaa ja vaikuttavaa.

Suunnittelu – riskiperusteinen ajattelu

Johtamisjärjestelmät perustuvat riskiperusteiseen ajatteluun. Riski tarkoittaa epävarmuutta lopputuloksesta. Riski voi olla siis negatiivinen (uhka) tai positiivinen (mahdollisuus). Käytössä tulee olla menettelyt, joilla pyritään

löytämään ne asiat, jotka voisivat uhata toimimista ja sitä kautta epäonnistumista vaatimusten täyttämässä niin asiakkaan kuin oman liiketoiminnan näkökulmasta.

Toisaalta on tarkoitus löytää mahdollisuuksia, joilla asiat sujuvat entistä paremmin, kuten esim. uusien tuotteiden kehittäminen tai uuden teknologian käyttöönotto. Lopputulokseksi halutaan, että asiakkaan vaatimukset täyttyvät ja asiakastyytyväisyys lisääntyy.

Yritys laatii oman laatusuunnitelmansa ja valvoo sen toteuttamista

Suunnittelun tuloksena tunnistetaan niitä asioita, jotka ovat olennaisia asiakastyytyvyyden kannalta. Kysymys on arkisista asioista, ja usein yrityksille ihan itsestäänselvyksistä. Standardin mukaisen järjestelmän rakentaminen ei siis tarkoita yrityksen varsinaisen toiminnan muuttamista joksikin toiseksi.

Koska standardin perusajatuksia ovat asiakastyytyvyyden lisääminen ja oman toiminnan parantaminen, pitää se pystyä jollain tavalla osoittamaan. Tämä tehdään asettamalla tavoitteet tarvittaville toiminnoille. Tavoitteita voi olla monentasoisia. Tavoitteena voi olla esim. 'asiakasvalituksia -10 % verrattuna edellisvuoteen' tai 'tuotteiden läpimenoajan pienentäminen', mutta myös niinkin konkreettisia kuin 'varastointilämpötila alle +6 °C'.

Toiminta

Kun tavoitteet on asetettu, on tehtävä suunnitelma niiden saavuttamiseksi ja toteutettava se. Standardin kohta 'toiminta' tarkoittaa organisaation ydinprosesseja eli sitä, mitä se tuottaa asiakkailleen. Suunnitelman toteuttaminen on resursoitava, ts. organisaatiolla tulee olla mahdollisuus onnistua. Käytännössä se tarkoittaa riittävää määrää oikeanlaisia tiloja, laitteita, ihmisiä ja osaamista. Yrityksen tulee määrittää pätevyysvaatimukset laadun kannalta olennaisiin tehtäviin niin omalle henkilöstölle kuin mahdollisille ulkopuolisille toimijoillekin.

Kun pätevyysvaatimukset on määritetty, tulee varmistaa, että tehtäviä hoitavat henkilöt täyttävät ne. Yrityksen on suunniteltava, toteutettava, ohjattava, ylläpidettävä ja päivitettävä toimintoja, joita tarvitaan palveluihin ja tuotteisiin liittyvien vaatimusten täyttämiseen.

Sisäinen seuranta ja arviointi jatkuvan parantamisen perustana

Ei riitä, että asioita tehdään, vaan tekemistä tulee seurata, mitata ja analysoida. Tuloksena on tieto siitä, onko asiakasvaatimukset täytetty ja onko oma toiminta suunnitelman mukaista. Ylimmän johdon tulee määrävälein

päittää siitä, millaisia parantamistoimenpiteitä tehdään ja miten ne resursoidaan.

Standardien vaatimuksena on viestiä asioista myös sisäisesti ja varmistaa henkilöstön tietoisuus kaikesta tarvittavasta. Tämä tapahtuu perehdytys- ja koulutusohjelmilla, työohjeilla ja työnohjauksella, palaverikäytännöillä ja yleisellä avoimella keskustelulla yrityksen sisällä. Sitoutuneet ja motivoituneet ihmiset tekevät ja varmistavat laadun lopputuloksen ja tämä varmistaa asiakastyytyvyyden.

Sertifiointiprosessi

Kun yritys on tehnyt päätöksen sertifiointia, tulee sen perehtyä standardin vaatimuksiin. Standardien vaatimukset ovat melko yleisluontoisia ja jonkun tuleekin ymmärtää, mitä ne juuri ko. yrityksessä tarkoittavat. Hyvä on, jos omasta henkilöstöstä löytyy tällaista osaamista, mutta tarjolla on myös paljon ulkopuolista apua.

Sertifiointin jälkeen tehdään vuoden päästä ensimmäinen määräaikaisauditointi ja siitä taas vuoden päästä toinen. Tämän jälkeen seuraa uudelleensertifiointi ja taas kaksi määräaikaisauditointia. Uudelleensertifiointiauditointi ja määräaikaisauditoinnit ovat yksivaiheisia.

Sertifiointin hyödyt

Usein sertifiointi on asiakasvaatimus ja yritykselle pakollinen, jotta ylipäätään päästään tarjoamaan tai asiakassuhde säilyy. Vaikka tällaista pakkoa ei olisikaan, on hyvä ymmärtää, että standardin mukainen johtamistapa on erinomainen tapa kehittää yrityksen toimintoja. Standardit antavat järjestelmällisen tavan johtaa ja tuovat lisäarvoa. Sisäinen sähläys poistuu ja keskittyminen olennaiseen varmistetaan. Sertifiointi kertoo, että yritys keskittyy asiakastyytyvyyden kasvattamiseen ja jatkuvaan kehittämiseen.



**BUREAU
VERITAS**

Shaping a World of Trust

*Teksti: Hanna Manninen
Johtava arvioija & Kouluttaja
Bureau Veritas Certification Finland*

Riveria pysyy ajan tasalla työelämän tarpeista

Riverian rooli Pohjois-Karjalan ammatillisten osaajien kouluttajana on kiistattoman tärkeä. Oppilaitos tekee arvokasta yhteistyötä paikallisten yritysten kanssa. Niihin lukeutuu myös EFM Group.

Teksti Sanna Niskanen | **Kuvat** Matti Koukkari ja Riveria

Riverian yrityspalveluissa työskentelee tällä hetkellä kolmen hengen tehotiimi: yrityspalvelupääällikkö **Suvi Valoharju**, yritysasiainmies **Sakari Kolehmäinen** ja yritysasiantuntija **Juha Kukkonen**. Meillä oli tilaisuus kysyä Suvi Valoharjun ajatuksia yritys yhteistyöstä.

– Vastuualueellani on Riverian uuden strategian mukaisesti kehittää työelämäyhteistyötä yhteistyössä henkilöstömme kanssa. Työelämäyhteistyö on kaikkea sitä, mikä lisää oppilaitoksen ja yritysten välistä yhteistyötä. Työhöni liittyy käytännössä kaikki, mikä liittyy yrityksiin: työelämäyhteistyön viestintä, palauteprosessit, työpaikkaohjaajakoulutukset, kehittämishankkeet jne. Tämä on aika iso työkenttä, mutta palaset loksahtelevat mukavasti paikoilleen pikkuhiljaa, kertoo Valoharju.

Tiimiauditoinnit kehittävät koulutusta

– Työelämän yhteistyöhön liittyy jatkuva parantaminen ja kehittäminen. Kehitämme toimintaamme tiimiauditointien kautta. Tiimiauditoinnin tarkoituksena on syventää opetushenkilöstön ymmärrystä yritysten tarpeista ja lisätä myös ymmärrystä toiminnastamme vastavuoroisesti yrityksille koulutusalohtaisesti.

Riveria on auditoinut kaikki koulutusalan. EFM Groupilta Riverian metallialan koulutusten auditointeihin on osallistuttu CNC-Machiningiltä.

– Auditointeihin osallistui kaikki meidän 300 opetushenkilöä ja liki 100 yritys elämän edustajaa. Palaute oli se, että oppilaitoksen toivotaan ottavan aktiivisemmin yhteyttä yrityksiin.

– Toki se on vuorovaikutteista. Yrityksillä voi olla paljon piileviä koulutustarpeita ja rekrytointitarpeita. Kouluttajana meidän pitäisi olla etulinjassa saamassa tietoa ja tarjotussa koulutuksen mahdollisuuksia.

Tiimiauditoinneissa nousi esille myös yritysten konkreettinen toive opetuksen sisältöön.

– Tuli ihan selkeä signaali siihen, että työelämän pelisääntöjen tunteminen on tärkeä asia ja sitä pitää vahvistaa. Meillä on tulossa keväällä Työelämän pelisäännöt -viikko SAK:n järjestämänä.

Opetuksessa työelämän edustajien näkyvyydelle ja osallistumiselle annetaan paljon painoarvoa.

– On eri asia kertooko näistä asioista opiskelijoillemme opetushenkilö vai oikea yrityksen edustaja. Viestiin tulee erilainen painoarvo. Vielä, jos tuo yrityksen edustaja on valmistunut meiltä ja ollut muutaman vuoden työelämässä, on ymmärryksen läpimenoprosentti paljon parempi. On hienoa, että esim. **Olli Rissanen** Viimetiltä on ollut meidän useammassa tapahtumassa tuomassa näkökulmaa asioihin.

Koko aluetta kehittävää yhteistyötä

Valoharju muistuttaa, että oppilaitosten ja yritysten yhteispeli vaikuttaa koko alueen hyvinvointiin.

– Yritys yhteistyö ja opetus eivät ole asioita erikseen, vaan ne ovat yhtä merkittäviä osia Riverian työtä. Ammatillinen koulutus yhteiskunnan pyörimisen kannalta on keskeistä, hän sanoo.

Riverian ja EFM Groupin välillä on tehty jo 29 työelämässä tapahtuvan oppimisen sopimusta! (tieto: tammikuu 2023)

– Meidän perustehtävä on valmentaa osaajia työelämää varten. Meillä Riverialla tehdään työelämän yhteistyötä kaikista aktiivisimmin koko Suomessa.

Suomen yrittäjien, Finnveran ja TEM:n tekemän Pk-yritysbarometrin mukaan, 46 % pohjoiskarjalaisista yrityksistä tekee yhteistyötä Riverian kanssa. Seuraavaksi paras yhteistyöprosentti Suomessa on 28 %.

Kilpailu osaajista kiristyy

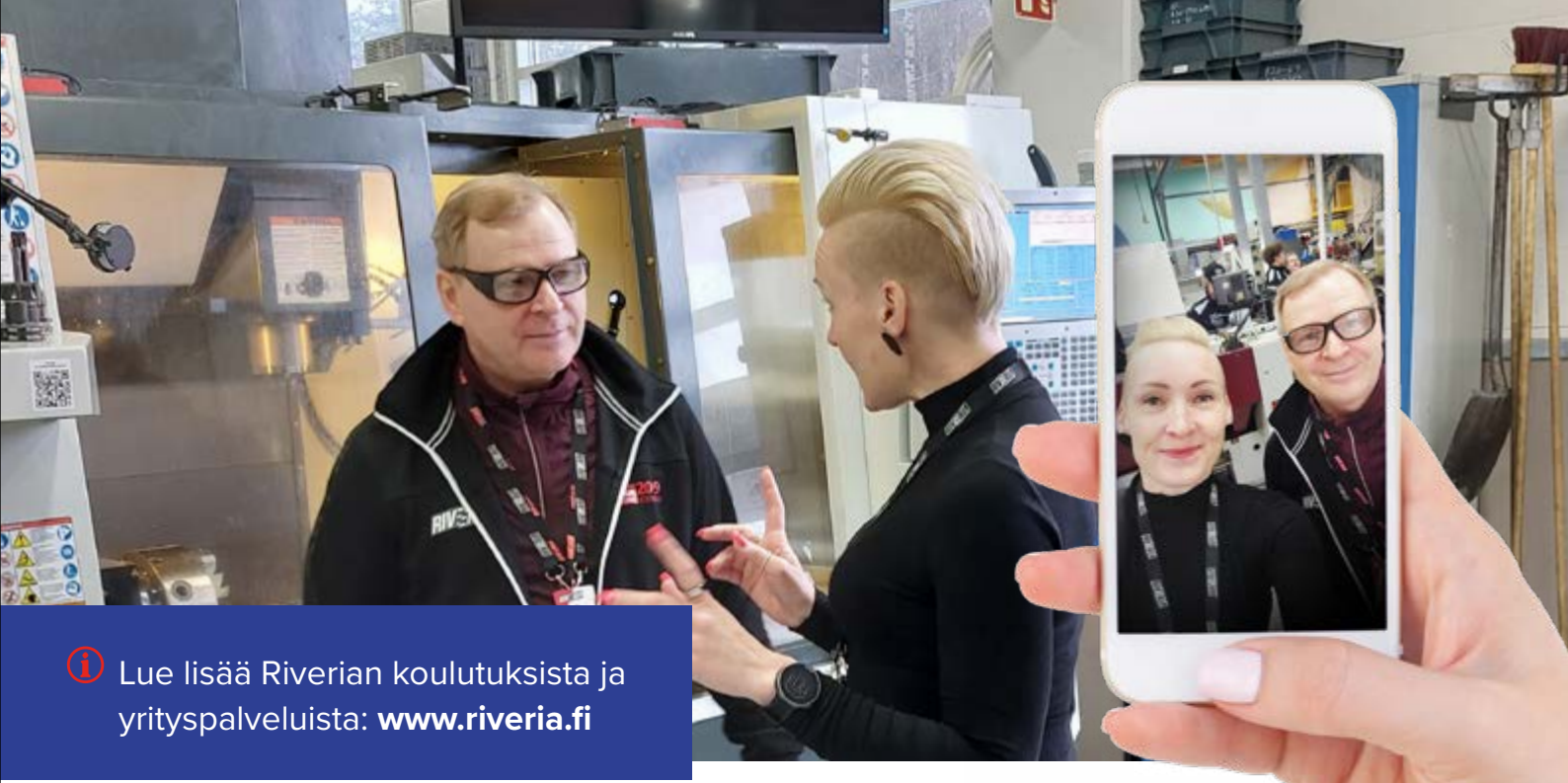
Osaajapula vaivaa monia toimialoja, eikä metalliala ole tässä poikkeus. Oppilaitokset kilpailevat opiskelijoista siinä missä yritykset kilpailevat työntekijöistä. Kaikkien oppilaitosten hakijamäärät ovat laskussa.

– Yrityksistä kuulee ihan päivittäin, ettei niitä CNC-koneistajia ja hitsaajia ole ikinä riittävästi. Suomen demografinen tilanne on se, että meitä eläköityy hurjan paljon enemmän, kuin uusia tekijöitä kasvaa työikäisten joukkoon.

Onneksi yritykset ovat aktivoituneet entistä enemmän ratkomaan asioita yhdessä Riverian ja muiden oppilaitosten kanssa. Yritykset osallistuvat työnantajakuvan ja toimialojen imagon kehittämiseen.

EFM Group saa Valoharjulta kiitosta siitä, että oppilaitoksen kanssa halutaan tehdä tiivistä yhteistyötä ja siihen panostetaan.

–Toiminnassa on selvästi suunnitelmallisuutta ja ennakoivaa toimintatapaa. Asioita tehdään niin kuin kuuluu ja ollaan esillä työnantajana paikkakunnalla. Työnantajien aktiivisuus on koko koulutusalan vetovoiman kannalta tärkeä asia, Valoharju toteaa.



i Lue lisää Riverian koulutuksista ja yrityspalveluista: www.riveria.fi

Lehtori on linkki alan harjoittelupaikkoihin

Koneistuksen lehtori **Jari Laasosella** on 28 vuoden kokemus Riverialla. Laasosen ohjauksen kautta on siirtynyt lukematon määrä osaajia työelämään metallipajoihin Pohjois-Karjalaan ja muualle Suomeen.

Ammatillinen opetus tarjoaa opiskelijoille mahdollisuuden työssäoppimiseen kaikkina kolmena opiskeluvuotena. Se ei ole enää pakollinen osa opintoja, mutta opiskelijoita kannustetaan edelleen harjoitteluihin – hyvästä syystä. Amatillisen koulutuksen neljä vuotta sitten uudistunut reformi painottaa työharjoittelua entistä vahvemmin. Vastuuta oppimisesta on annettu lisää yrityksille.

– Olen sitä mieltä, että työssäoppimista tarvitaan. Jos ajatellaan, että käyt ammatillista koulua kolme vuotta ilman harjoittelua ja vasta sitten menet työelämään ensimmäistä kertaa hattu kourassa kysymään työpaikkaa, niin eihän silloin ole minkäänlaista ymmärrystä työkuulttuurista.

Laasonen tietää, että koulumenestyksen perusteella ei ennusteta työelämän menestyjiä.

– Esimerkiksi lukihäiriöt ja keskittymisvaikeudet eivät välttämättä vaikuta työpaikalla niin paljon kuin koulussa. Jotkut opiskelijat ovat sellaisia, että eivät täällä koululla viihdy, mutta työharjoittelussa ovatkin sitten reippaita tekijöitä, kertoo Laasonen.

Työssä oppiminen on väylä työpaikkaan

Laasosella on puhelimessaan monta hyvää kontaktia, kun opiskelijalle aletaan etsiä harjoittelupaikkaa. Paras tapa on kuitenkin se, että opiskelija itse ottaa ensin yhteyttä kiinnostavaan työpaikkaan ja kysyy harjoittelupaikkaa.

– Kun paikka on tiedossa, minä soitan sinne ja sovin kuvioita eteenpäin. Sitten tehdään sopimus työssäoppimisesta ja siitä miten tekemistä valvotaan. Minä käyn vähintään kerran kuu-kaudessa työssäoppimispaikoissa. Käydessäni yrityksissä tiedustelen jatkosta tai siitä, onko yrityksessä kiinnostusta ottaa lisää harjoittelijoita. Silloin tiedän, mitä yrityksiä suosittelisin opiskelijoille seuraaviin harjoittelujaksoihin.

Hyvin suoritettua harjoittelun jälkeen on mahdollista, että opiskelijalle tarjotaan palkallista jatkoa. Työvoimapulan uhattessa hyvät tekijät kannattaakin napata heti “omaan talliin”.

– Aina on sellainen ajatus, että kun opiskelija lähtee työssä oppimaan, häntä myös markkinoidaan siihen yritykseen työntekijäksi. Olen toivonut sitä, että kun opiskelijat menevät työharjoitteluun kevään korvalla, he samalla mahdollistavat itselleen kesätöitä. Se on yrityksille etu, että otetaan työssäoppijoita. Siinä näkee, onko kaverista hommaan vai ei.

Toisinaan yrityksistä kysytään suoraan Riverian kautta sopivia työntekijöitä, ennen kuin työpaikkaa aletaan julkisesti edes mainostaa.

– Aina tietenkin kysytään, että olisiko joku hyvä. Minä olen sitten laittanut ehdotuksia eteenpäin ja lähettänyt opiskelijoita käymään ja katsomaan paikkaa. Tätä kautta työllistymistä voi tapahtua, sanoo Laasonen.

Tulevaisuus ei ole lohduton

Pitkän opetusuran tehnyt Laasonen on todistanut opiskelijoiden määrän vähenevän ajan saatossa. Hän on itsekin ehtinyt osallistua moneen työryhmään ja projektiin metallialan vetovoiman parantamiseksi.

– Sen eteen on tehty töitä jo varmasti ainakin 15 vuotta. En tiedä ovatko nuoret vieraantuneissa työnteosta. Tuntuuko, että rahaa tulee helpommin jostain muusta, kuin oikeasta työnteosta?

– Silloin, kun ei vielä puhuttu koneistajista vaan työvälinevalmistuksesta, meillä oli kaksi täyttä luokkaa nuoria opiskelijoita. Ykköselle otettiin viisi 18 hengen luokkaa. Eli nuoria oli yhteensä noin 90. Nykyään opiskelijoita on 40–50, ja siinä ovat mukana myös aikuisopiskelijat, summaa Laasonen.

Aivan lohduton ei tilanne Laasonen mielestä silti ole. Yhteistyössä voidaan saada hyviä ratkaisuja aikaan.

– Pohjois-Karjalassa yrityksillä on hyvä suhtautuminen työharjoitteluihin ja opiskelijoihin. Voisi sanoa, että kaikki metallialan yritykset alueella ottavat mielellään harjoittelijoita ja tekevät Riverian kanssa ainakin sen kautta yhteistyötä. Meillä on todella fiksuja nuoria ja he tekevät hyviä ratkaisuja, Laasonen lupaa.

– Tällä hetkellä minun opiskelijoista kaksi on harjoittelussa EFM Groupissa. Yksi valmistuu pian ja saa nähdä, löytyykö hänelle jatkoa vaikka kesätöiden merkeissä. **Aki Karhun** (CNC Machining Oy) kanssa pian taas soitellaan ja kartoitetaan tulevien harjoittelupaikkojen määrää, suunnittelee Laasonen.

Lue myös sivulta 14 Riverian opiskelijan kokemuksista työharjoittelusta KKR:llä.



Annika Myyry on laatuapäällikkö ja vastaa **KKR Steelin** laadusta. **Sirpa Mertanen** on laatuinsinööri ja vastaa **Viimetin** laadusta. **Juuso Herranen** on laatujohtaja ja vastaa **CNC-Machiningin** laadusta, sekä koko konsernin laatukehityksestä.

Laadun kolme vartijaa

EFM Groupin laatujärjestelmien parissa työskentelevät saatiin saman pöydän äärelle keskustelemaan työstään. Mitä he kertoivat?

Teksti Sanna Niskanen | **Kuvat** Salla Seeslahti

Kertokaa teidän työstänne!

Annika: Lyhyesti todeten, työhön kuuluu vastata asiakkaan, standardien ja lakien asetamiin vaatimuksiin. Asetettuja tavoitteita ja vaatimusten toteutumista seurataan kuukausittain johtoryhmässä.

Juuso: Me kolme keskustellaan näistä asioista päivittäin, mutta kerran kuukaudessa on sitten virallinen laatu kokous. Se on melkein sellainen terapiakokous! Pohjimmiltaan kyse on siitä, miten yrityksissä toimitaan. Laatusandardi antaa meille raamit, minkä mukaan pitää olla tiettyjä asioita. Se ei kerro, miten ne pitää tehdä.

Sirpa: Sidosryhmien, erityisesti asiakkaiden, odotukset vaikuttavat nykyään paljon meidän työnkuvaan ja tehtävien laajuuteen. Jotkut asiakkuudet eivät ole enää edes neuvoteltavissa, ellei standardit ole voimassa.

Juuso: Myös jatkuva parantaminen kuuluu asiaan. Standardikin sitä vaatii, mutta on se myös elinehto menestymiselle.

Annika: Tässä työssä tulee joka viikko uutta asiaa, mitä pitää osata ottaa huomioon ja vastuu tuppaa kasvamaan.

Miten laadunkehittämisestä tuli työ?

Annika: Lopputyöni valmistuttua kysyin Perlokselta työpaikkaa ja minulle esitettiin vastakysymys: "laatu vai tuotanto?". Sain valita ja sillä tiellä olen jatkanut myös täällä.

Sirpa: Olin ennen tuotannon puolella metallialan yrityksessä ja tein erilaisia tehtäviä. Siellä kasvoi halu vaikuttaa asioihin enemmän. En halunnut vain havaita mahdollisia epäkohtia, vaan tehdä niille konkreettisesti jotain ja kehittää.

Juuso: Nykyinen tehtävä juontaa juurensa siihen, kun uran alussa tein projektityötä

CNC:llä, johon liittyi muun muassa laatujärjestelmän tekeminen. Meillä ei silloin ollut nimettyä laatuapäällikköä, joten se sopi minulle luontevasti. Olen aina mielelläni kehittänyt uutta ja suunnitellut parannuksia.

Annika: Pidän kyllä siitä, että meidän tehtävät ovat vaativia ja monipuolisia.

Millä tavalla tekemänne työ välittyi tuotannon tekijöille?

Sirpa: Otamme jatkuvasti vastaan palautetta ja ehdotuksia tuotannosta. Minä koen niin, että haluan kovasti auttaa meidän hitsareita, koneistajia ja muita, ettei hakata päätä seinään jonkin sellaisen asian takia, mille voimme tehdä jotakin.

Juuso: Se, miten meidän työ näkyy tuonne halliin, ei moni tiedosta sen olevan meidän työtä. Kun tulee jokin muutos, ei hoksata, että taustalla voi olla 100 tuntia meidän ajattelua.

Sirpa: Niin, ei me tehdä huvikseen ratkaisuja. Monesti panostetaan erityisesti työturvallisuuteen ja hyvinvointiin.

Juuso: Siihen pyritään, että työn jälki ei ole riippuvainen tekijästä. Laatujärjestelmä on eräänlainen käyttöohjekirja yrityksen toimintaan. Käytännön arjessa siis kollega voi jatkaa siitä, mihin edellinen on jäänyt ja sama laatu pysyy.

Sirpa: Jos meille tulee poikkeama tai reklamaatio, minun lähestymistyyli on sellainen, että "Hei tällainen tuli. Käydäänpä läpi, mitä tässä on tapahtunut ja miksi näin pääsi käymään." Ei se ole sellaista, että etsitään syylistä lankulle. Hyvin usein juurisyy löytyy prosessista ja siksi sitä pitää jatkuvasti kehittää.

Annika: Meidän talossa käsitellään työnjohdon kanssa vastaavat tilanteet ja työnjohto selvittää ne tuotannon puolella. Jokaviikoinen laatupalaveri työnjohdon kanssa on paikka ratkoa poikkeamia ja reklamaatioita.

Juuso: En koe, että meistä on kukaan sellainen, että käymme käyttämässä tai tarkoitukSELLA etsimässä virheitä.

Annika: Niin, ei se ole tarkoitus ainakaan. Seuranta on osa työnkuvaa. Juuson sanoin; "raportoitamaton poikkeama on menetetty parantamisen mahdollisuus". Me ei voida parantaa meidän tekemistä ilman vuorovaikutusta.

Miksi laatustandardit ovat niin tärkeitä? Huomaako, jos sellaista ei ole?

Juuso: Sen näkee kyllä ympärilleen katsoamalla, jos jossain firmassa ei ole laatustandardeja käytössä. Vähän sama, kun menet jonkun kotiin. Onko kaikki tavarat levällään vai onko näky kuin Kodin Kuvalehdessä?

Annika: Järjestystä, ohjeistusta, siisteyttä ja kaikki on omalla paikallaan. Systemaattisuus, valtuuttaminen ja dokumentointi pitää tapahtua.

Juuso: Tällä kaikella luodaan virheettömämpää, turvallisempaa työtä ja vähemmän hukkaa.

Annika: Kun minä tulin tänne hommiin, kaikki sertifioinnit puuttuivat vielä. Tuotannossa oli osia, joista kukaan ei tiennyt, mitä ne ovat ja mihin ne ovat menossa. Se oli "villi länsi", mutta yhteiset toimintatavat, säännöt ja ohjeet ovat vieneet meitä eteenpäin huimasti. Nykyään meillä on tuotannon ohjaus ja standardin vaatimus, että tuotteet ovat merkitty ja tunnistettavissa. Tuotannossa ei saa olla yhtään lavaa, jota ei tunnista.

Juuso: Totta! Yksi kehityksen esimerkki CNC:ltä on tavaroiden etsiminen. Kaikki raaka-aineet on nykyään merkitty digitaali-



Annika Myyry, 43 vuotta

Laatupäällikkö (KKR Steel Oy)

Annika on järjestelmällinen myös kotona. Koti on yleensä aina siisti ja ylimääräistä tavaraa ei löydy lojumasta pöydillä. Teini-ikäinen tytär tosin tuo pieniä jännitteitä (ja poikkeamia) kodin siisteyden hallintaan.

Vapaa-ajalla Annikan todennäköisemmin löytää maastopyörän puikoista. 2020 miesystävän innoittamana alkanut harrastus on vienyt menessään vauhdikkaille polku-reiteille ja alamäkipyöräilyyn. Luonnossa liikkuminen rentouttaa mielen ja karistaa huolet.



Sirpa Mertanen, 38 vuotta

Laatuinsinööri (Viimet Oy)

Koti on Sirpalle paikka rentoutua ja työhön kuuluva järjestelmällisyyden rooli jää taka-alalle.

Viikonloppuisin Sirpa paljastaa innostuvansa pleikkarista niin paljon, että peukaloita pakottaa. Joulupukin tuoma PS5 tarjoaa pakopaikan toisenlaiseen maailmaan, jossa arkiset asiat unohtuvat ja voi keskittyä vain siihen hetkeen.



Juuso Herranen, 37 vuotta

Laatujohtaja (CNC-Machining Oy)

Kotona Juuson tarkkuus ei välttämättä näy, mutta tietynlainen järjestelmällisyys ja rutiinit ehdottomasti. Jatkuva parantaminen ja ongelmien ratkaisu ovat hyvin läsnä arjen pyöryksessä. Myös lapset järjestävät riittävästi poikkeamia korjattavaksi.

Vapaa-ajan intohimo Juusolle on pelaaminen (PC + VR), jos sille vain aikaa riittää. Joskus hän lumoutuu tuijottamaan 3D-tulostinta. Mikä sosiaalinen elämä?

seen varastoon. Meillä ei tarvitse etsiä työ-materiaalia. Järjestelmä tietää. Jokainen, joka siirtää, kirjaa mihin se on mennyt.

Sirpa: Kyllä, komppaan Annikaa dokumentoinnin tärkeydestä. Meillä Viimetillä on vielä haaveena tuo Juuson mainitsema digitaalinen järjestelmä, mutta ehkäpä se on jo lähitulevaisuudessa.

Annika: Laatukulttuurin rakentaminen on pitkäjänteistä työtä. Nämä asiat eivät ratkea hetkessä.

Juuso: Se on kuin salilla käynti. Yhden kerran jälkeen ei tulla vielä Schwarzeneggeriksi.



CNC:n "Armi" Hexagon Absolute Arm 8525

- Painaa 10,5 kg - Siirrettävä - Koskettava mittaus
- Laserskannaus - 2,5 m mittausalue - Joustava ja nopea mittaus

Viimetin "Danny" ATOS CompactScan 12M

- Painaa noin 4 kg - Siirrettävä - Etäisyysääto laser-osoittimilla
- 8 & 12 megapikselin kuvatarkeus - Skannausnopeus noin 1s
- Mittausvolyymi "kolikosta henkilöautoon"

Danny, Armi ja tarkkan mitan miehet

Groupin uudet mittalaitteet eivät jätä arvailun varaan. Investoinnit varmistavat tuotannon korkean ja tasaisen laadun.

Teksti Sanna Niskanen / Kuvat Salla Seeslahti

Vitsikkäästi Dannyksi ja Armiksi nimetyt mittalaitteet saatiin Viimetille ja CNC:lle vuoden vaihteessa. Nyt laitekoulutukset on käyty läpi ja mittalaitteet on otettu virallisesti käyttöön.

Tämä investointi on osa EFM Groupin strategiaa toimia luotettavana ja vastuullisena tavarantoimittajana. Haluamme panostaa laaduntuottokykyyn ja mittalaitteet ovat merkittävä osa tätä.

KKR:llä on käytössä muutama vuosi sitten hankittu käsiskanneri HandySCAN 700. Täältä laitteelta puuttui vielä oma lempinimi, mutta ehkä tämän artikkelin innoittamana sekin keksitään.



Tarkan mitan miehet **Leevi Haataja (KKR Steel)**, **Atso Mustonen (CNC)** ja **Marko Karjunen (Viimet)**.

Uudet välineet innostavat oppimaan lisää

Viimetin mittahuoneessa sinisen valon kajossa seisoskelee Groupin kolme mittamiestä. Atso Mustonen on mittaaaja CNC:llä, Leevi Haataja KKR:llä ja Marko Karjunen Viimetillä.

Viimetin uutta mittalaitetta katsomaan tulut KKR:n mittaaaja Leevi Haataja seurasi laitteen ohjausta mielenkiinnolla.

– Hyvä on minunkin tietää miten tämä toimii. Groupin kaikki laitteet ovat siirrettävissä, joten tämänkin voi vaikka tarvittaessa lainata KKR:lle, Haataja kertoo.

Modernit mittalaitteet tuovat Groupille etua niin käytäntöön, kuin tarkkuuteen.

– Kyllä tämä laite helpottaa meidän työtä merkittävästi, kun nähdään kappaleet tarkasti. Me ei tämän myötä olla enää käsin mitaamisen varassa, sanoo Marko Karjunen.

Kaikissa kolmessa firmassa on nyt erilainen mittalaite. Miten nämä eroavat toisistaan ja mihin käyttöön nämä ovat valikoituneet?

Viimetillä mitataan erityisesti hitsattujen rakenteiden piirteitä, CNC:llä koneistettuja piirteitä ja KKR:llä polttoleikkauksia.

– KKR:llä kappaleiden skaala on sellaisesta pöydän reunalle mahtuvasta viisimetrisen

ja meidän skanneri sopii tarpeeseen hyvin, sanoo Haataja.

– Viimetin mitattavat kappaleet mahtuvat säädettävälle alustalle, sanoo Karjunen ja osoittaa pyöritettävää pöytätaisoa.

Tarkkuus osa ammattitaitoa

Mittaaminen on siitä vaativa laji, että se että osaa käyttää laitetta, ei vielä riitä. Laite kyllä antaa tulokset, mutta niitä pitää osata myös tulkita.

– Minä olen mittaaajan tehtävässä uusi. 20 vuotta koneistusta takana ja halusin jotain uutta. Sain tilaisuuden siirtyä firman sisällä tähän uuteen tehtävään. Tämä sopii minulle, koska olen tarkka ja valmis oppimaan uutta, iloitsee Karjunen.

– Meidän alalla laatu ratkaisee. Se on se asia millä firmat voivat tehdä rahaa. Minua kiinnostaa olla osa sitä ja varmistaa kappaleiden laatu ennen kuin ne lähtevät asiakkaalle. Prosessin parantaminen kiehtoo myös, kuvailee Mustonen.

– Samoin. Mitäpä tähän vielä voisi lisätä. Minäkin olen tarkka työssäni ja pidän siitä, että työni myös edellyttää sitä, jatkaa Haataja.

Onko sinulla kysymyksiä koskien EFM Groupia, johon voisimme vastata Kipinässä? Lähetä kysymyksesi Kipinä-lehden Q&A-nurkkaan – vastaamme tulevissa numeroissa!

Kysymykset voi lähettää konsernin viestinnän sähköpostiin viestinta@efmgroup.fi tai skannaamalla oheisen QR-koodin.



Q&A-
nurkka

Onko suunnitelmissa avoimien ovien päivää, ja voiko perheenjäsenen tuoda tutustumaan työpaikkaan?

Vastaus: Avoimien ovien päivä onkin hyvä idea, mutta sille pitää olla joku selkeä tarkoitus. Järjestely vaatii johdon suunnittelua ja tämä on varmasti lähitulevaisuudessa toteutettava asia.

Tapauskohtainen perheenjäsenen vierailu työpaikalla on sovitettava erikseen oman henkilön kanssa. Vierailijoiden turvallisuus pitää olla kunnossa ja työrauha säilyä.

Järjestetäänkö henkilökunnan kesäpäivät 2023?

Vastaus: Aivan varmasti! Jokaiselle firmalle järjestetään oma henkilöstön kesäpäivä. Ajankohta tarkentuu vielä kevään aikana ja henkilöstöä tiedotetaan heti, kun yksityiskohdat alkavat olla selvillä.

Ketä EFM Group sponsoroi ja miten sponsoroitavat kohteet valikoituvat?

Vastaus: Sponsorointi edustaa meille mahdollisuutta toimia yhteiskuntavastuullisesti ja edistää hyvinvointia paikallisesti.

Erityisiä sponsoroinnin kohteita meille ovat junioriurheilu joukkue- ja yksilölajeissa. Lisäksi tukea on ohjattu aikuisurheiluun maakunnan pääsarjatasolla, sekä harrastustoimintaan. Eikä unohdeta ekaluokkalaisten Pieni kulkija -huomioliivejä, joiden sponsorimiseen osallistuimme myös.

Sponsorointihakemukset tulee lähettää meidän viestinnän sähköpostiin viestinta@efmgroup.fi. Hakemukset ohjataan käsittelytoimikunnalle ja lähettäjään ollaan yhteydessä asian tiimoilta. Sponsorituesta päätetään aina vuosikohtaisesti.

Somesta
poimittua

Klikkaa
someen



EFM Group



@exorienteferrum



EFM Group



Joulukuussa bussilastilinen groupilaisia vieraili Tampereella Konepajassa ja Nordic Welding Expossa.



Marraskuun lopulla juhlittiin koko konsernin ensimmäiset yhteiset pikkujoulut. Juhlaväki oli koreana Kimmelissä ja ilonpitoa riitti koko pitkän illan.



Lokakuussa istuttiin auditoinnin äärellä, kun oli aika jälleen tarkistaa, että laatu-järjestelmien standardit toteutuvat käytännössä.



Hallitustyö on **Jari Osmalalle** kutsumustyö, sillä hän haluaa auttaa pk- ja kasvuyrityksiä menestymään.

“Missiona auttaa yrityksiä menestymään”

EFM Groupin hallituksen puheenjohtaja Jari Osmalaa kutsutaan hallitustyön konkariksi, eikä suotta.

Teksti Sanna Niskanen / **Kuvat** Salla Seeslahti

Tällä hetkellä Jari Osmala vaikuttaa 14 eri yrityksen hallituksessa. Hallitustyötä hän on tehnyt koko uransa aikana yli 40 eri yrityksen hyväksi. Nykyisin Osmala myös kouluttaa Hyväksytyt hallituksen jäsen -kursseilla hallitustyötä tekeviä ja siitä kiinnostuneita.

– Suurin osa Suomen hallitustyötä tekevästä ihmisistä ei ole kouluttautunut siihen, vaikka se olisi ehdottomasti etu. Laatutaso nousee ja ymmärtää asioista paljon laajemmin. Ihan kuin missä tahansa ammatissa, koulutus auttaa, Osmala sanoo.

Kutsumus

Osmala tiesi jo hyvin nuorena, että hän haluaa olla insinööri. Erityisesti tekninen työ ja koneet vetivät puoleensa.

– Sitä oli jo lapsena sellaisessa ympäristössä, että nämä asiat kiinnostivat. Pankakoskella oli Enson kartonkitehtaan yhteisö. Tekninen työ alkoi kiinnostaa hyvin varhain. Samoin kansainvälisyys, mies muistelee.

– Ensimmäisiä kesätyöpaikkojani oli työskennellä Ensolla konekorjaamolla. Isäni oli kätevä käsistään ja korjasi kaiken autosta alkaen. Sekin vaikutti omien kiinnostusten suuntaan.

Osmala kouluttautui Otaniemessä diplomi-insinööriksi. Uraa hän lähti rakentamaan Valtralle 18 vuodeksi ja siirtyi myöhemmin Normetille. Molempien työnantajien palveluksessa täyttyi Osmalan kiinnostus kansainväliseen työhön, kun tehtävät kuljettivat

miestä muun muassa Sveitsiin, Saksaan, Kiinaan ja Australiaan. Brasiliaan välillä asumaankin.

– Vilkkaassa vaiheessa minulla oli noin 150 matkapäivää vuodessa. Nykyään matkailu ei enää niin paljon kiinnostakaan, kun sitä sai työn puolesta tehdä jatkuvasti.

Hallitustyö on Osmalalle kutsumus, jota hän on tehnyt aktiivisesti operatiivisen uransa jälkeen vuodesta 2011 alkaen. Tarkoituksena oli pitäytyä oman kokemuksen toimialalla, mutta yritysten kirjo on kasvanut vuosien saatossa. Osmala toimii myös enkelisijoittajana.

– Minulla on missio. Haluan auttaa pk- ja kasvuyrityksiä menestymään. Jokainen yritys määrittelee menestyksensä eri tavalla.



Ikä: 64v.

Koti: Kotoisin Lieksasta (Pankkakoski, Pielisjärvi), asun Kuopiossa.

Koulutus: DI, executive MBA (eMBA) ja HHJ PJ

Harrastukset: Liikunta, lukeminen, dokumenttien katselu, ruoka ja viinit, meditaatio ja kesämökkeily.

Motto: Näitä löytyy kaksikin.

Ensimmäinen: "Eteenpäin!"

Toinen: "Viisas ei koskaan joudu sellaiseen vaikeaan tilanteeseen, josta älykäs pääsee helposti eroon!" Eli on tärkeää päästä eroon vaikeista tilanteista, mutta paljon tärkeämpää on ennakoida tilanteita niin, että ei joudu vaikeisiin tilanteisiin.

Monella keskiössä on taloudellinen menestys. Mutta millä se rakentuu, siihen on erilaisia ratkaisuja.

Johtamisen taito

Helposti lähestyttävä, keskusteleva, kyselevä, kuunteleva sekä ratkaisukeskeinen, luettelee Osmala omaa tapaansa toimia johtajan paikalla. Ihmisten kohtaamisen taito ja yritysten näkeminen kokonaisuutena on kehittynyt kokemuksen myötä.

– Minä en ole mustavalkoinen ihminen. A:sta B:hen ei päästä ilman keskustelun prosessia. Organisaatioissa epäoikeudenmukaisuuden todistaminen sekä itseänsä ylikorostavat ja kovaa johtamista tekevät ihmiset tuntuvat minusta pahalta.

– Johtamisessa monesti sekoitetaan kova ja vahva johtaja. Pehmeä johtaja sekoitetaan heikoksi. Vaikka se nimenomaan on niin, että pehmeästi käyttäytyvät johtajat ovat vahvoja ja kovasti käyttäytyvät johtajat ovat heikkoja, selittää Osmala.

Johtamisen filosofiaa Osmala on voinut peilata kansainvälisen työnsä kautta.

– Euroopassa ja erityisesti Skandinavian maissa näkee pehmeämpää johtamista. Kauempana esimerkiksi latinalaisissa maissa törmää kovaan johtamiseen. Havahduin tähän kun menin Brasiliaan. Tätä eroa kuvaa niin sanottu "power distance". Suomessa työntekijä voi mennä juttelemaan halutessaan suo-

raan johtajalle. Siellä näin ei voi toimia.

Hallitustyöhön hyviä eväitä tuo monipuolinen kokemus yritysmaailmasta johtotehtävistä.

– Hallituksen tärkein tehtävä on luoda tämän päivän yrityksestä tulevaisuuden menestyvä yritys. Tehdä reittiä menestykseen. Sitten on nämä lakisääteiset tehtävät varmistaa, että yhtiössä toimitaan lain mukaisesti ja yhtiön hallinto ja talous on hoidettu sääntöjen mukaan. Nykyisin myös vastuullisuus on isossa roolissa.

EFM Group on harvinaista laatua

Kolmen yrityksen yhdistyminen tasa-arvoisena on harvinaista, jopa maailman mitta-kaavassa. Yleensä isommat "syövät" pienempiä ja yhdistyminen tapahtuu yritysostojen kautta.

– Oli mielenkiintoista, että tässä kolmen yrityksen omistajat löysivät toisensa ja yhteisen toimintastrategian. Harvoin tapahtuu tällainen tasavertaisten yhtiöiden yhteenliittymä. En ole itse kohdannut vastaavanlaista ennen, Osmala arvioi.

– Täällä tehdään työtä hyvin määrätietoisesti. Mietitään, päätetään ja tehdään. Ei jäädä selittelemään, kun mennään eteenpäin. Se on ehdottomasti kiinnittänyt huomioni.

Jari Osmala on tullut organisaatiossa tutuksi jo Viimetin hallituksen kokoonpanosta. EFM Groupin sparraaminen oli luonteva jatkumo.

– Kun Viimet haki hallitukseen täydennystä Hallituspartnereiden kautta, aloitin hallituksen puheenjohtajana. Sitten kun EFM Group perustettiin, omistajat pyysivät minut uuden emoyhtiön hallituksen puheenjohtajaksi, kertaa Osmala.

Osmala arvioi, että kaikki kolme yritystä olisivat pärjänneet hyvin myös omillaan, mutta päättivät saavuttaa enemmän yhteisen tekemisen kautta. Vertainen tuki on tärkeässä roolissa.

– Monesti yrityksissä toimitusjohtajat ovat yksinäisiä hahmoja. EFM Groupissa se yksinäisyys katoaa. Konsernin johtoryhmässä ja yhteisössä on positiivinen kierre.

Osmala näkee konsernissa hyvää kilpailukykyä ja kasvun aineksia.

– Täällä on aito halu ja kyky luoda asiakkaille lisäarvoa. Leveämmät hartiat mahdollistavat laajemman tuotetarjoon, vahvemman taloudellisen aseman ja mahdollisuuden kehittää toimintaa entistä nopeammin. Myös laaja osaajapooli on tärkeä kilpailutekijä.

Vaatimaton ei ole myöskään näkemys EFM Groupin lähitulevaisuudesta;

– Toimialan paras asiakas- ja henkilöstökemus sekä laadukas ja luotettava toiminta mahdollistavat yrityksen liikevaihdon kaksinkertaistamisen, Osmala visioi.



KKR Steelin särmäyskoneet ovat erilaisia kuin koululla, mutta ohjaajansa (**särmääjä Pasi Torvinen**) avulla **työharjoittelija Lalli** on oppinut koneen käyttöä ja tehokasta särmäämistä.

Hei työharjoittelija, mitäs tykkäsit?

Työharjoittelussa selviää parhaiten mitä ammatin työtehtävät todella tarkoittavat. Lukion jälkeen metallialaa opiskeleva Lalli Kokkonen, 21, teki harjoittelua särmääjänä KKR Steelillä.

Teksti Sanna Niskanen | **Kuvat** Salla Seeslahti ja Sanna Niskanen

Riveriassa Peltolan kampuksella opiskeleva Lalli Kokkonen oli tämän artikkelin tekoheikellä suorittanut työharjoittelustaan jo noin puolet KKR Steelin palveluksessa. Alunperin hitsaajaksi aikonut Kokkonen vaihtoi suunnitelmaa, kun opettaja huomasi miehen näppäryyden tietokoneiden parissa ja ehdotti tälle laserleikkaamista ja särmäämistä. Kysimme Lallilta minkälainen kokemus on työharjoittelu KKR:llä tähän asti ollut.

Suvun ensimmäinen metallimies

Miten päädyit opiskelemaan metallialaa Riveriaan?

Olisin varmaan ennemmin hakeutunut ammattikouluun, jos olisin vain tiennyt mitä haluan tehdä. Lukiossa sain lisäaikaa miettiä. Kuitenkin lukion kolmas vuosi oli pahin, kun en vieläkään tiennyt mitä haluan

ja olinkin sitten valmistumisen jälkeen puoli vuotta työttömänä. TE-toimiston opastuksen kautta päädyin opiskelemaan kuudeksi kuukaudeksi Riveriaan.

Mikä metallialalla kiinnostaa ja löytyykö lähipiiristä alan esikuvia?

Koen tämän kiinnostavana alana. Olen nähnyt mitä hitsaaminen on, ja nyt tämä särmääminen. Näkee, miten osia tehdään ja rakennetaan. Taidan olla suvun ensimmäinen metallimies, kun vanhemmatkin hieman kyseenalaistivat valintaani. Äitini on laboratorion hoitaja ja isäni muurari.

Miten päädyit harjoitteluun KKR:lle?

Olin koululla ja opettaja kysyi kiinnostaako särmääjän hommat. Totesin, että miksipä ei ja silloin sain tietää tästä harjoittelupaikasta

KKR Steelillä. Olimme käyneet täällä aikaisemmin koulun kanssa tutustumiskäynnillä katsomassa paikkoja. Ennen kuin tulin harjoitteluun, tulin käymään täällä uudelleen ja keskustelin harjoittelusta vastaavan henkilön kanssa. Isot kiitokset koululle ja KKR:lle, että harjoittelupaikka järjestyi.

Jännittikö työharjoittelun aloittaminen?

Kyllä vähän jännitti uusi paikka ja uudet ihmiset. Sekin jännitti, että minkä verran osaan tehdä. Pari päivää oltuani talossa jännitys helpotti.

Vastassa uudet työvälineet ja isot osat

Millä tavalla sinut otettiin KKR:llä vastaan ja huomioon uutena porukassa?

Varmaankin ihan positiivisesti. Ihmiset moikkaavat ja ovat mukavia. Välillä on vähän

näkymätön olo, mutta ei se minua haittaa. Saan tehdä rauhassa töitä ja voin kysyä tarvittaessa neuvoja.

Minkälaista työtä olet päässyt harjoittelun aikana tekemään?

Pääsääntöisesti olen särmännyt metalliosien kulmia, merkannut papereita ja toimittanut valmiita osia oikeille paikoilleen. Ilman trukikorttia on jotkut työvaiheet hankala suorittaa, mutta olen saanut apua muilta.

Särmääjä Pasi Torvinen on osannut hyvin auttaa ja näyttää minulle koneen käyttöä. Meinasihan unohtua koulussa opittu särmääminen, mutta Pasin neuvoilla alkoi onnistua. Täällä on erilaiset välineet, kuin koululla. Ainoa mikä on samaa on särmäyskoneen terät, mutta itse koneet ovat erilaisia. Olen oppinut miten särmätään tehokkaasti.

Tuliko KKR:llä jokin asia yllätyksenä tai oliko jotain, mihin et osannut varautua?

Ehkä eniten yllätti ja järkytti ensimmäisenä päivänä täällä tehtävien osien iso koko. Koulussa ne ovat sellaisia käsin käännettäviä ja nostureiden käyttö on harvinaisempaa.

Mikä merkitys sillä on sinulle, että KKR:llä on tietyt henkilöt, jotka sinua opastavat?

On tärkeää, että harjoittelijana tiedän keneen voin turvautua ja kysyä apua. Hyvä, että joku

vahtii mitä teen ja korjaa, jos näyttää tulevan virheitä. Joskus tuntuu pahalta heidän puolestaan, kun tunnen olevani tiellä, mutta aina he ovat antaneet minulle aikaansa. Kyllä ohjauksella on tärkeä merkitys.

Avoin oppimaan uutta

Mikä merkitys työharjoittelulla on osana opintoja?

Kyllä työharjoittelut ja työssäoppimiset opettaa enemmän, kun näkee mitä työpaikoilla oikeasti tehdään. Koulu antaa pohjan, mutta ei siellä voi kaikkea opettaa.

Minkälainen asenne sinun mielestä opiskelijalla pitää olla, että pärjää työharjoittelussa?

Pitää olla positiivinen ja valmis oppimaan. Jotakin saattaa mennä välillä väärin, mutta siitä voi oppia. Kannattaa olla avoin näkemään ja tekemään uutta.

Mikä on ollut työharjoittelussa parasta? Entä haastavinta?

Parasta on se, että osaan nyt jotakin jo tehdä. Fyysinen työ on minulle palkitsevaa. Olen saanut tästä kokemuksesta myös hyvää täytettä CV:seen. Haastavinta on varmaan aikaiset herätykset. Koulupäivät alkavat kahdeksalta, mutta työpäivät alkavat jo kuudelta. Se oli aluksi vaikeaa. Myös uuden koneen opettelu oli oma haasteensa.



Lalli jatkoi hommia KKR:llä harjoittelun jälkeen palkkatöissä!

Entä harjoittelun jälkeen, minkälaisia ammatillisia tulevaisuuden tavoitteita sinulla on?

Haluaisin jatkaa särmääjänä ja metallialalla ylipäättänsä. Saa nähdä mitä tapahtuu. Haluan työllistyä ja mahdollisesti jatkaa opiskelua työn ohessa.

Mitä tykkäät tehdä vapaa-ajalla?

Käyn jonkin verran urheilemassa. Nostan painoja kotona sekä salilla ja talvisin käyn ulkojäillä. Kotona teen mielelläni ruokaa ja pelaan tietokonepelejä. En kaipaa mitään viljää vapaa-aikaa.

Johtoryhmän katsaus

Mennyt vuosi ei päästänyt ketään helpolla, mutta voimme helpottuneena todeta, että maailman mylleryksestä huolimatta, oma toimintamme on pysynyt vakaana. Nuoren konsernimme "jalusta on valettu" ja sen rakentaminen ja vahvistaminen jatkuu.

2022 toteutui kasvun osalta budjetin mukaisesti ja tämä vuosi on voitu aloittaa asiakkasennusteiden mukaisesti. Putkessa on tilauksia ja tekemistä riittää siis jatkossakin.

Konsernin tuotantokustannuksissa on ollut voimakkaita muutoksia. Viime talven sähkön hintapiikki koetteli ja vaikuttaa edelleen, mutta sen kanssa on onneksi jo opittu selviytymään ja jatkossa osataan varautua paremmin. Materiaalihankintojen kulut ovat olleet myös pitkässä nousussa, mutta osoittavat jo taittumisen merkkejä.

Edessä oleva merkittävä työvoimakustannusten kasvu vaikuttaa kuluvalla tilikaudella ja lisää jatkuvan parantamisen paineita. Kaikkien työpanos on siis tärkeä ja laatukehityksen kautta saatava tuotantotehokkuus tuo helpotusta. Porukalla me selvitään! Tärkeää on löytää tasapaino, jotta tuotannon kannattavuus säilyy ja olemme oikea valinta asiakkaillemme jatkossakin.

Keväessä ja kesässä on paljon hyvää mitä odottaa, lämpimien päivien lisäksi. Konsernissa käynnissä olevat kehityshankkeet alkavat olla loppusuoralla ja uusia hankkeita startataan hyvää vauhtia – kehityksen pyörä ei meillä pysähdy.

Kesä on ilon aikaa ja tietysti lähdemme juhlistamaan kaikkien hyvää työtä. Eli kesäpäivät tullaan järjestämään tytäryhtiöittäin.

Nyt voimme vain toivoa, että tulevaisuudessa häämöttää turvallisempi ja vakaampi maailmantilanne ja olla kiitollisia siitä, että Suomessa voimme edelleen rakentaa tulevaisuutta ja tukea toisiamme. Kiitos henkilöstö, asiakkaat ja yhteistyökumppanit kulu-neesta kaudesta.

Yhdessä valoisaa vuodenaikaa kohti!

Johtoryhmä



Edellisen Kipinän kysymyspalstalla toivottiin juttuja yritysten legendoista – **Tehdään! Pertsan legendan** ohje työssä pärjäämiseen on, että ei pidä höseletää, pitää kuunnella ohjeita, kysyä tarvittaessa neuvoa ja apua. Ja työ itsessään opettaa.

EFMG:n legendat, osa 1 – Rauhallinen robottikuski Rouvinen

Jos täällä Pertistä puhutaan, ei epäilystä, ketä tarkoitetaan.

Teksti Sanna Niskanen | Kuvat Salla Seeslahti

– Se on helppo, kun ei uusissa sukupolvissa ole enää Pertti-nimisiä miehiä. Sehän on 50–60 -luvun nimi! Pertsaksi minua varmaan sanovat, **Pertti Rouvinen** hymyilee.

Rauhassa on hyvä tehdä ja hommat hoidetaan huolellisesti. Niin asiat etenevät ja kello käy nopeasti. Rouvisen KKR:llä viettämät työvuodet ovat vilahtaneet niin nopeasti, että hänen on vaikea uskoa niitä kertyneen jo 23.

Rouvinen on robottihitsaaja ja tekee työtään kahdella eri robotilla. Toisella hitsataan isoja kappaleita, joiden työstö kestää keskimäärin tunnin kappaletta kohden. Toisella tehdään hie-man pienempiä osia ja nopeammassa tahdissa.

Robottihitsaajan päivät ovat usein samantaisia, mutta eivät sentään veljiä keskenään. Muutaman kerran vuodessa tulee työn alle uusia kappaleita, joita varten robotti on ohjelmoitava uudelleen. Robottihitsaajia on viiden hengen tiimi ja he työskentelevät kahdessa vuorossa. Pertti tekee pääsääntöisesti aina aamuvuoroa. KKR:llä on viisi hitsausrobottia ja kaikki pidetään mielellään ajossa jatkuvasti.

Rauhallisuus kuvastaa Pertin tyyliä niin töissä kuin vapaallakin. Hän ei halua täyttää

tilaansa hälyllä ja höpinällä. Jopa autoradio saa pysyä mieluiten kiinni, ellei sieltä satu tulemaan makuun sopivaa 60- tai 70-luvun musiikkia. Televisiotakaan ei viitsi katsoa liio-koja. YLE:n uutiset ja ehkä illalla vielä jotain jännitystä, jos sattuu sopiva kuva ruutuun.

– Minä en halua kuunnella joutavia. Hiljaisuudessa on helpompi olla. Sarjoja en jaksa seurata, mutta saksalaista Lemmen Viemää -ohjelmaa katson aina. Siinä on huumoria ja saksan kielen kuuleminen on hyvää vaihtelua.

Sattuman summia

Pieniä kohtalon oikkuja on kiittäminen siitä, että Pertti Rouvinen on KKR:n Pertti. Pikakelaus 80-luvulle, jolloin suunnitelmat näyttivät hyvin erilaisilta: edessä oli perheen maatilatöiden jatkaminen maanviljelyksessä ja maitokarjan hoitamisessa.

– Olin maanviljelijä toistakymmentä vuotta. Isä kuoli 80-luvun alussa ja ajattelin, että jatkan tilan työtä ja elän sillä työllä. Mutta ei se mennyt niin.

Tilan hoitaminen ei tuonut riittävän leveää leipää Rouvisen pöytään ja oli otettava uusi suunta.

Pertti ilmoittautui aikuiskoulutukseen ja lähti opiskelemaan metallipuolelle uutta ammattia. Työllistyminen oli valmistumisen jälkeen helppoa tai ehkä onnekasta sattumaa sekkin.

– Opettaja kysyi yhden kurssin päätteeksi, että haluanko töihin ja tottahan toki halusin. Tuonne Riikosen firmaan minut lähetti ja sillä tiellä on jatkettu.

Pertti Rouvisen työt alkoivat siis Konekorjaamo Riikosen palveluksessa Helatiellä ja ura on jatkunut Korpikujalla KKR Steelin eriytyessä omaksi yritykseksi teräksen leikkausmenetelmiin erikoistuen.

– Olin ensin porarina ja sitten plasmaleikkaajana muutaman vuoden. Siihen aikaan oli vähän työntekijöitä ja piti tehdä monenlaista työtehtävää. Sekatyömies kuvaisi paremmin ensimmäistä vuottani metallialalla. 2004 tuli sitten se ensimmäinen hitsausrobotti taloon ja siihen ei tainnut löytyä muita halukkaita. Minä otin haasteen vastaan.

Pertti “kotiutui” nopeasti metallialalle. Käsillä tekeminen, omien työn järjestely ja suunnittelu sekä työtehtäviin keskittyminen on mielekästä hommaa. Siitä sekatyömie-



Pertti on luotettava ja ammat-
tinsa osaava robottihitsaaja,
joka on tehnyt yrityksessämme
itseoppimalla monenlaisia töitä.
Ja olemme Pertin kanssa samaa
vuosikertaviiniä -58.

Juha Riikonen (KKR Steel Oy)
Toimitusjohtaja



Nimi: Pertti Rouvinen

Ikä: 64 vuotta

Työ: Robottihitsaaja

Työpaikka: KKR Steel Oy

Vuodet talossa: 23 vuotta

Perhe: Vaimo ja kaksi tyttäret

Motto: "Päivä kerrallaan"

Kahvihuoneen ykkösherku:

Marjaisa leivos

Mihin käyttäisi miljoonan euron lottopotin:

Rakentaisi komean hirsitalon Rääkkylään

hestä, joka aloitti aikuiskoulutuksen jälkeen, on tultu pitkä matka moniosaajaksi ja robot-
tihitsauksen ammattilaiseksi. Lisäkoulutusta
ja oppia on saanut vuosien varrella paljon
talon puolesta.

– Täällä se työ pitää oppia. Tekemällä. Ei tätä
oteta kursseilla haltuun, kuin pintaraapaisun
verran.

Työpaikka on kasvanut ympärillä

Oman kehityksen rinnalla Pertti on saanut
seurata KKR Steelin voimakasta kasvua.

– Tämä on paisunut isoksi firmaksi. Silloin,
kun aloitin oli 8 työntekijää ja Riikosen vel-
jekset. Nyt on vähän enemmän, naurahtaa
Pertti. Paljonko?

KKR:n yhdistyminen osaksi EFM Groupia ei
herättänyt ihmetystä. Jotakin sellaista osasi
Perttikin uumoilla jatkuvasti kasvaneen yri-
tyksen matkassa.

– Tämä on koko ajan laajentunut ja muuta-
man vuoden välein on jotain uutta järjesty-
nyt. Looginen ja hieno juttu, mutta ei vai-
kuttanut robottihitsaajan arkeen mitenkään,
hymyilee Pertti.

– Täällä on leipää riittänyt ja voi sanoa, että
suhteellisen turvallinen olo on jatkonkin
suhteen.

Akut ladataan metsässä

Viikonloppuisin ei kaupunki miestä pitele,
vaan kutsuu Rääkkylän rauha. Vanhasta koti-

tilasta on muokkautunut vuosien saatossa
pieni metsätila ja entisestä kotitalosta mökki.

Kevät- ja kesäihmiseksi ilmoittautuva Pertti
kertoo, ettei koskaan ole kaivannut omaa
mökkii järven rantaan suomalaisen idyllin
mukaisesti.

– En minä välitä järven läheisyydestä. Veden
äärellä on aina jotenkin kylmä ja kylmästä minä
en pidä. Metsä on minulle parempi paikka.

Rääkkylässä aika kuluu erityisesti metsän-
hoitoa tehden. Pertin missio on metsittää
pari vanhaa peltopohjaa. Metsät tuovat sekä
taloudellista hyötyä että hyötyä ympäristölle.

– Vanhat pellot, joita ei enää kukaan tarvitse
kannattaa muuttaa metsäksi. Jos niiden antaa
vesakoitua, ei niistä ole kenellekään iloa. Met-
sityksen teen omalla ajalla ja omalla rahalla.

Hyväkuntoisen Pertin jumppasali on puusa-
votassa. Halkoja hakkaamalla ja kantamalla
pysyy metallimieskin vireessä.

– Myös raivaussahan kanssa riittää työtä,
kun kuljen metsissä.

Sen verran perinteiseen penkkiurheiluun tai
pupuvainen on Perttikin, että käy joskus seura-
massa paikallista koripalloa tai lentopalloa.

Näissä hommissa ei höselletä

Työssä voi sattua ja tapahtua, mutta Pertti on
selvinnyt pahimmasta kolauksestaan pote-
malla vain kaksi sairaspäivää. Työuran ainoa

tapaturma tapahtui ensimmäisenä vuotena.
Metallikappale putosi sormen päälle ja
ensimmäiseen niveleen tuli murtuma. Sormi
näyttää vieläkin vähän erilaiselta, mutta
muutoin parani hyvin, Pertti näyttää sor-
meaan ja koputtaa sitten puuta.

– Tässä työssä ei pidä höselätä. Kun on suh-
teellisen rauhallinen ja malttaa kuunnella
ohjeita, pärjää. Työ opettaa kyllä. Kannattaa
myös rehdisti kysyä muilta neuvoa ja apua,
eikä yrittää yksin väkisin punnertaa, pohtii
Pertti työssä pärjäämistä.

KKR:n konkarina Pertti opastaa mielellään
uusia työntekijöitä työhön ja talon rutiineihin.

– Uusien työntekijöiden opastaminen on
ihan mukavaa. Osa varmasti uskaltaa tulla
minulta neuvoa kysymään ja ehdottomasti
saakin tulla. Kerron mielelläni, jos tiedän
mitä pitää tehdä.

– Johtajatyyppejä en ole, enkä sellaista roolia
myöskään hae.

Kerro vielä jotain mitä kukaan ei tiedä sinusta?

– Kyllä minä mietin uskallanko lähteä tähän
lehtijuttuun mukaan, mutta rohkenin kui-
tenkin. Luulen, että tässä oli jo enemmän
asioita minusta, kuin itsekään osasin arvata.
Olen enemmän rauhallinen tarkkailija enkä
lainkaan suupaltti ihminen.

Keskeisiä (ja ei niin keskeisiä) tunnuslukuja

EFM Groupin vuoden 2022 saatiin aikaan seuraavia lukuja...

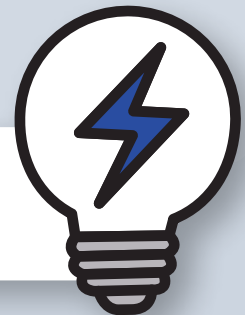


Kahvimukeja käytetty
88 000 kpl
kahvimukien pinopituus **6,6 km**



Hiomalaikkoja kulutettu
26 675 kpl

Sähköä kulutettu
2 804 000 kWh



Romurautaa kierrätetty
2382 tonnia



Työkäsineitä käytetty
3471 paria

Työtunteja tehty
294 247 tuntia



Elmon labyrintti

Selvitä, minkä työkalun Elmo labyrintistä löytää?

Puuhaa
perheen pienemmille



“Hei, olen Elmo, Kipinä-lehden maskotti!

Tykkään pitää rattaani hyvin öljytyinä ja pyörimässä, ja siksi kerkeänkin vikkelästi joka paikkaan. Minut löytää joltain tämän lehden sivuilta piilottelemasta.

Löydätkö, millä sivulla olen?”

Löydä Elmon piilopaikka ja osallistu arvontaan! Skannaa oheinen QR-koodi, ja kerro koodin takaa löytyvällä lomakkeella, miltä sivulta Elmo löytyi.

Arvonnän voittajalle leffalippupaketti – käytä kavereiden tai perheen kanssa! (Arvo n. 50 €.) Arvonta suoritetaan 1.6.2023 ja voittajalle ilmoitamme henkilökohtaisesti. Onnea arvontaan!





MENESTYS ON JOUKKUEPELIÄ