



Työtyytyväisyys syntyy ennen kaikkea sujuvasta ja mielekkästä työstä.”

– Onnistumisista pitää iloita, mutta tyytyväisyyteen ei saa tuudittautua: koko ajan pitää kehittää ja parantaa. Joskus jengi vähän naurahtaa, että eikö hetken voisi vain nauttia hyvistä tuloksista, kuvaa Lojerin toimitusjohtaja Ville Laine.

Terveysteknologiayritys Lojer Oy:n tavoitteena on olla työpaikka, josta henkilöstö voi olla ylpeä. Silloin työhön ja sen kehittämiseen halutaan sitoutua. Se näkyy viivan alla.

Paras tsemppi syntyy ylpeydestä omaa työtä kohtaan

Teksti Outi Lappi Kuvat Maija Latva

Monien synkkien talous-uutisten vastapainoksi sastamalalainen Lojer Oy kertoo valoisia lukuja kasvusta ja kansainvälistymisestä.

Syksyllä yritys muun muassa solmi historiansa suurimman yksittäisen kaupan 70 leikkauspöydän toimittamisesta Indonesiaan. Kaikkiaan suomalaisella avainlipulla varustettuja sairaalasanjyja sekä leikkaus- ja hoitopöytä on viety jo 110 maahan.

Kansainvälisessä kilpailussa menestymisen on mahdollistanut työssään viihtyvä henkilöstö, joka on sitoutunut pitkäjänteisesti kehittämään tuotteita ja palvelua.

– Uskallan sanoa, että meillä on yrityksen ja henkilöstön välillä molemminpuolinen arvostus. Pyrimme työskentelemään niin, että meillä ei ole raja-aitoja, vaan jokainen voi antaa palautetta ja ideoita riippumatta tehtävästä. Emme myöskään tuijota yhden kvartaalin tuloksia, vaan sitä, että teemme oikeita asioita pitkäjänteisesti, toimitusjohtaja, yrittäjä **Ville Laine** arvioi.

Yrityksessä viihdytään keskimäärin pitkään. Useamman kymmenen vuoden työsuhteet ovat tavallisia.

– Ennätys taitaa olla 50 vuoden mittainen työsuhte. Kokeneella työntekijällä on paljon annettavaa aivan työuran loppuun saakka. Meillä saakin olla töissä niin pitkään kuin itse haluaa. Eläkkeelle jääneitä on myös käynyt keikkatyössä useamman vuoden ajan eläkkeellesiirtymisestä, mikä on tuotanto-tehtävissä aika harvinaista.

Työssäjaksamisesta kertoo myös, että Lojerissa henkilöstön sairauspoissaoloprosentti on 1,3, kun vastaava luku on keskimäärin teollisuudessa noin 6 prosenttia. Työkyvyttömyyseläkkeelle yhtiöstä ei ole jääty kymmeneen vuoteen.

Asenne tärkeä rekrytointiperuste

Lähes sata vuotta sitten toimintansa aloittanut silloinen Vammalan Konepaja siirtyi terveysteknologiaan sattumalta 80-luvun alussa, kun tuolloisen toimitusjohtajan **Seppo Suuriniemen** fysioterapeuttivaimo pyysi valmistamaan vastaanotolleen hoitopöydän. Pöydästä tuli aika hieno, ja sitä tarjottiin myyntiin Instrumentariumille. Pian hoitopöytä levisi jo kansainvälisesti. Siihen saakka yritys oli tunnettu käsi-



Toimitusjohtaja Ville Laine ja työnjohtaja Jorma Airu tarkastavat tehtaalla Lojerin uusinta patenttia: manuaaliterapiaan tarkoitettua hoitopöytä.

Meillä ei ole raja-aitoja, vaan jokainen voi antaa palautetta ja ideoita tehtävästä riippumatta.



Lojerin Sastamalan tehtaalla valmistetaan hoitopöydät alusta loppuun asti itse: osien valmistamisesta aina siihen asti, kunnes ne ovat pakattuina valmiit lähtemään maailmalle.



pumpuista, joita vuonna 2013 Lojerista irrotettu Nira Pumps edelleen valmistaa.

Muutos ja tuotteiden monimutkaistuminen ovat vaatineet osaamisen kehittämistä. Samaan aikaan Lojer yhä tekee – toisin kuin useimmat kilpailijansa – myös tuotteiden osavalmistuksen itse Suomessa.

– Olemme nähneet, että tuotannon ja tuotekehityksen jatkuva keskustelu tuo lisäarvoa ja auttaa meitä olemaan nopeampia ja joustavampia, Ville Laine kuvaa.

Yritys työllistää tällä hetkellä Suomessa 120 työntekijää, jotka ovat taustaltaan muun muassa insinöörejä, metallimiehiä, sairaanhoitajia ja fysioterapeutteja.

Uudet rekrytoinnit tehdään aina huolella. Yrityksellä on jo pitkään ollut tiivistä yhteistyötä paikallisen ammattioppilaitoksen kanssa: polku työpaikkaan kulkee usein koulun harjoittelun kautta.

– Silloin tiedämme jo rekrytoidessa, millainen työntekijä on kyseessä. Meille tärkeä valintaperuste on sopivuus yritykseen, eli haemme samantyyppisellä asenteella olevia ihmisiä, Laine kertoo.

Häslinki kuormittaa

Ville Laine uskoo, että työtyytyväisyys syntyy ennen kaikkea sujuvasta ja mielekkästä työstä.

– Oma työ halutaan tehdä hyvin ja keskeytyksettä. Edellisessä työilmapiiritutkimuksessa eniten tyytymättömyyttä aiheutti juuri työn sujumattomuus: kun tietojärjestelmiä ei osattu käyttää riittävän hyvin, syntyi erilaista häsläystä. Tähän haimme ratkaisua koulutuksista, Laine kuvaa.

Kaksi kolmasosaa lojerilaisista työskentelee tuotannossa. Mielekkyyttä työhön haetaan monipuolisilla tehtävillä. Kuitenkin Lojerilla otetaan huomioon ihmisten erilaisuus: on myös niitä, jotka vaihtelun sijaan tekevät mieluummin samaa tehtävää.

Joustava työaika helpottaa työn ja muun elämän yhteensovittamista.

– Esimiehen täytyy tuntea tiimensä ja tietää, miten ihmiset toimivat ja mikä ketäkin motivoi. Meidän työnjohtajamme tuntevat hyvin jokaisen vahvuudet ja heikkoudet ja sitä kautta tehtäviä pystytään tilanteiden mukaan vaihtamaan lennosta.

Työaikapankki tuo joustoa

Lojerilla on rakennettu työssäjaksamista tukevia raameja paikallisen sopimisen keinoin. Yrityksessä on ollut jo vajaa kymmenen vuotta käytössä joustava työaika työaikapankin avulla: työntekijät saavat itse päättää oman työaikansa. Yhden työpäivän pituus voi olla minimissään neljä ja enimmillään 12 tuntia. Vuositasolla työntekijällä voi olla plustunteja 80 ja miinustunteja 30.

– Työpaikka joustaa näin henkilökohtaisen elämäntilanteen mukaan ja tukee työssä jaksamista, Ville Laine kuvaa.

Työaikapankki myös tasaa sesonkivaihtelusta johtuvaa työkuormaa. Sesonkivaihtelut ovat isoja: Loppuvuosi, erityisesti marras-joulukuu on kaikkein kiivainta sesonkia, kun julkisella sektorilla käytetään budjetit loppuun. Hiljaisinta on kesällä heinä-elokuussa.

– Työaikapankkia käyttöön ottaessa lupasimme, että työnantaja ei tule määräämään joustosta. Toki toivomme, että silloin kun on hiljaista, mennään kotiin, ja kun on kiireistä, tehdään pidempiä päiviä. Esimerkiksi kun saimme yhdeltä tiimiltä suuria ponnisteluja vaativan Indonesian tilauksen, emme yrittäneetkään määrätä ketään tekemään pidempiä päiviä. Sen sijaan käsitelimme haasteen yhdessä työntekijöiden kanssa, ja he ehdottivat itse, miten työ voitaisiin käytännössä hoitaa.

Henkilöstö näkee, että kauppojen hoitamisen takaa heille työn pysyvyyden, Laine kertoo.

Työaikapankin suhteen oli alussa myös epäilijöitä, mutta järjestely on saatu toimimaan hyvin.

– En usko, että kukaan enää haluaisi luopua joustavasta työajasta. Se on erittäin hyvä ja kannustava työntekijöille, arvioi varastopäällikkö ja kokoonpanon työnjohtaja **Jorma Airu**, joka on 45 työvuoden kokemuksellaan hyvä esimerkki talon pitkästä työurista.

Ylpeä siitä, mitä tekee

Johtajana Ville Laine uskoo avoimuuteen.

– Pyrin pitämään porukan koko ajan tietoisena siitä, miten ollaan onnistuttu,

mitkä ovat haasteet ja mihin suuntaan halutaan mennä. Kun ihmiset tietävät etukäteen, millaisia vaikeuksia voi olla tulossa, niihin sopeutuu paremmin kuin silloin, jos ne tulevat pommin taivaalta, Laine kuvaa.

Laine painottaa, että työllä pitää työtehtävästä riippumatta olla selvä tarkoitus: jos sitä ei kerrota työntekijälle, ei ole ihme, jos työ tuntuu tylsältä.

– Paras tsemppi syntyy silloin, kun voidaan tuntea ylpeyttä siitä, mitä tehdään. Se on uskomattoman hyvä fiilis, kun saadaan esimerkiksi jokin uusi vientimaa alkuun. Samalla tavalla tuotannon puolella on motivoivaa nähdä, että se omatekemä tuote lähtee toiselle puolelle maapalloa. Kun voi ajatella, että vau, me ollaan tässä maailman parhaita! ●

Lojer-konserni

- Aloitti toimintansa Vammalan Konepajana vuonna 1919. Tällä hetkellä Suomen johtava sairaala- ja hoitokalusteiden valmistaja. Lojerilla on kolme tuotantolinjaa: terveydenhuolto, seniorit ja hoiva sekä fysioterapia ja wellness.
- Työllistää Suomessa 120 ihmistä sekä myyntiyhtiöissä Norjassa, Ruotsissa ja Venäjällä 20 ihmistä.
- Yrityksen tuotantoyksiköt sijaitsevat Sastamalassa, Kempeleessä ja Pennalassa.
- Viennin osuus on yli 60 % yhtiön kaikista tuotteista ja leikkauspöydistä noin 95 %. Tärkeimpiä vientialueita ovat Skandinavia, Keski-Eurooppa, Venäjä sekä Itä-Aasia. Kaikkiaan Lojerin tuotteita on myyty jo 110 maahan. Tällä hetkellä uusia markkinoita haetaan voimakkaasti etenkin Lähi-idästä.
- Liikevaihto tilikaudella 2015–2016 on noin 25 miljoonaa euroa.

Henkilöstön arvostus ja luottamus pitää ansaita

Osaava ja työhönsä sitoutunut henkilöstö on avaintekijä yrityksen menestykseen. Oleellista on, että myös työntekijä tietää tämän eli jokaisella on selkeä käsitys oman työpanoksen tarkoituksesta ja tärkeydestä.

– Lojerin työilmapiirissä näkyy henkilöstön ylpeydentunne yritystä kohtaan – tätä ei voi ostaa rahalla, vaan se rakentuu arvostuksen ja luottamuksen kautta, kommentoi työhyvinvoinnin kehittämisspäällikkö **Annarita Koli** Elost.

– Lojerissa käytössä oleva työaikapankki on upea järjestely. Toivoisin, että tällaisia joustoja hyödynnettäisiin laajemmin yrityksissä. Työaikapankki perustuu juuri luottamukseen ja sen lähtökohdana on, että järjestelystä hyötyvät kaikki. Kun yritys joustaa, myös työntekijä on valmis joustamaan, ja päinvastoin.



Luottamusta rakennetaan myös avoimuudella. Keskeistä on esimiehen ja työntekijän säännöllinen keskustelu työstä ja kuulumisista.

– Johdon puolestaan kannattaa viestiä asioista silloinkin, kun tuntuu, ettei ole mitään kerrottavaa. Näin myös johto on lähellä henkilöstöä ja henkilöstön kehitysideoita saadaan hyödynnettyä. Kulttuuri, jossa palautetta ja ideoita annetaan vapaasti riippumatta asemasta tai tehtävästä, ei kuitenkaan synny itsestään: rakentakaa tietoisesti omaan yritykseenne sopivia foorumeja palautteenantamiseen, Koli muistuttaa.



Keskinäinen Työeläkevakuutusyhtiö Elo tarjoaa Fennian yhteistyökumppanina lakisääteiset työeläkevakuutukset Fennian asiakkaille.