

# Tukimetissä jokainen kehittää sekä itseään että yritystä

Osaamisen ja ammattitaidon kehittäminen on keskeinen osa johtamista ja esimiestyötä. Tukimetissä siihen käytetään niin sisäisiä kuin ulkoisiakin valmennuksia ja koulutuksia. Osallistuminen Työkaari kantaa -hankkeeseen on tuonut toimintaan uusia työkaluja.



## Tukimet

Suunnittelee ja valmistaa apuvälineitä liikuntarajoitteisille, vanhuksille ja erityistä tukea tarvitseville henkilöille.

Henkilöstön määrä: 13

Perustettu: 2013 jatkamaan Satakunnan sairaanhoitopiirin myymän Tyke Oy:n apuvälineyksikön toimintaa.

Kotipaikka: Rauma

Tukimet Oy suunnittelee ja valmistaa innovatiivisia apuvälineitä liikuntarajoitteisille, vanhuksille ja erityistä tukea tarvitseville henkilöille. Tärkeimmät tuotteet ovat kävelyte- lineet (rollaattorit), nousutuet ja sängynlaidat, tukikaiteet ja -kahvat, suihkutuolit sekä luistelutuet. Tukimet palvelee kuluttaja-asiakkaiden lisäksi kuntien liikunta- ja terveystoi- mia, sairaanhoitopiirejä, apuvälineyksiköitä ja jälleenmyyjiä.

Tukimet toimii Raumalla ja työntekijöitä sillä on 13. Yritys perustettiin 5 vuotta sitten jatkamaan Satakunnan sairaanhoitopiirin myymän Tyke Oy:n apuvälineyksikön toimintaa. Tukimetin toimitusjohtaja Jani Hiljasen mukaan kaupan myötä haluttiin paitsi kehittää liiketoimintaa myös päivittää sisäistä toimintakulttuuria.

– Jos aiemmin työntekijöiden odotettiin tekevän työtä niin sanotusti käskettynä, nyt heidät haluttiin mukaan

kehittämään sekä itseään että koko yrityksen toimintaa. Tässä on onnistuttu hyvin, mutta tottakai se on vaatinut työtä kaikilta osapuolilta.

### Jokaisen mielipide on yritykselle arvokas

Tukimetissa käytetään sekä sisäisiä että ulkoisia valmen- nuksia ja koulutuksia. Talon ulkopuolisten asiantuntijoiden näkemykset ja kokemukset ovat tärkeitä, koska yrityksissä sokeudutaan helposti omalle toiminnalle. Asiat tehdään ku- ten ne on aina ennenkin tehty, oli se tarkoituksenmukaista tai ei. Silti sitäkään ei pidä vähätellä, että nimenomaan yrityksen oma porukka – johto ja työntekijät – tietävät parhaiten omansa ja yrityksensä tilanteen ja tarpeet.

– Ulkopuolisissa valmennuksissa ei ole tarkoitus, että joku tulee sanomaan miten asiat pitäisi tehdä. Enemmän kyse on uusien näkökulmien tuomisesta ja siitä, että oma porukka saadaan innostumaan ja onnistumaan parhaalla mahdollisella tavalla. Meillä koko henkilöstö on osallistunut esimerkiksi tuotannon kehittämiseen tähtääviin koulutuk- siin. Niissä jokainen on päässyt miettimään ja esittämään näkemyksensä siitä, miten asioita voisi tehdä paremmin, Hiljanen kertoo.

Tukimetin työntekijät suhtautuvat niin yrityksen toimin- nan kuin oman osaamisen ja ammattitaidon kehittämiseen positiivisesti.

– Koko henkilöstöä osallistavien valmennusten lisäksi hankimme kunkin varsinaiseen toimenkuvaan liittyvää spe- siaalimpaa koulutusta aina tarpeen mukaan. Myös kerran kuussa esimiehen kanssa käytävä keskusteluvartti on hyvä, koska siinä päästään juttelemaan toiveista ja tarpeista puo- lin ja toisin. Parasta onkin, että täällä voi omalla asenteella ja aktiivisella osallistumisella vaikuttaa asioihin, sanoo varastotyöntekijä Jami Jokiranta.

### Työkaari kantaa -hankkeesta vertaistukea ja työkaluja

Tukimetissa käytetään monenlaisia työkaluja asioiden kehittämiseen. Esimerkiksi ns. Hukkajahdilla pyritään löytämään ja parantamaan erilaisia epäkohtia: työntekijät saavat kirjoittaa taululle sellaisia asioita, joihin he voivat vaikuttaa omalla tai tiimin toiminnalla. Kiky-tunnit hyödynnetään puolestaan siten, että joka kuukauden ensimmäisenä maanantaina koko porukka jää tunniksi miettimään ja keskustelemaan erilaisista kehitystarpeista.

- Hyville työkaluille on aina tarvetta. Hankkeen myötä olemme ottaneet käyttöön esimerkiksi Pomotekin, joka auttaa esimiestä kehittämään omaa työskentelyään ja muistuttaa häntä mm. vastuistaan työhyvinvoinnissa. Tärkeä syy osallistumiselle oli myös verkostoituminen hankkeen kautta muiden yritysten kanssa. On ollut erittäin hyödyllistä päästä jakamaan kokemuksia puolin ja toisin. Vertaistuki on tärkeää, Hiljanen sanoo.

- Olemme viime vuosina muuttaneet toimintaamme paljon. Se on kannattanut, sillä liikevaihto ja tulos ovat kasvaneet. Iso kiitos kuuluu koko henkilöstölle, joka on panostanut yrityksen ja oman ammattitaitonsa kehittämiseen, Hiljanen summaa.

*"Meillä koko henkilöstö on osallistunut esimerkiksi tuotannon kehittämiseen tähtääviin koulutuksiin. Niissä jokainen on päässyt miettimään ja esittämään näkemyksensä siitä, miten asioita voisi tehdä paremmin."*

Jani Hiljanen, Jami Jokiranta ja Juha Kokkonen

