



Kuva: Pixabay.

HENKILÖSTÖN MOTIVOINTI JA KOULUTUS

Henkilöstöllä on merkittävä rooli energiatehokkuudessa. Pieniltä tuntuvat teot, kuten toimintatapojen muutokset, voivat tuoda isoja säästöjä ilman varsinaisia investointeja. Se, miten tiloissa toimitaan, miten laitteita ja koneita käytetään, vaikuttaa suoraan energiankulutukseen. Lisäksi käyttäjät voivat aktiivisuudellaan ja huomioinnillaan tuoda säästöjä, esim. ilmoittamalla epäkuntoisista laitteista tai ideoista energiansäästämiseksi.

Pienempi porukka pitkäaikaisia ja sitoutuneita työntekijöitä on helpompi saada sitoutumaan energiaviisaisiin toimintatapoihin kuin vaihtuva ja iso työntekijäjoukko sisältäen esim. alihankkijoita. Perekäytös, koulutukset, tiedotus ja kannustus ovat joka tapauksessa tärkeitä keinoja henkilöstön motivointiin energiatehokkuusasioissa. Yrityksessä kannattaa olla nimetty aiheesta kiinnostunut ja motivoitunut vastuhenkilö, jolle energiankulutusten seuraaminen ja energiatehokkuuden parantaminen erityisesti kuuluu. Aktiivisesti energiatehokkuuden kehittämiseksi töitä tekevä on yritykselle arvokas!

HUOMIOITAVAA:

- **Osaamistarve:** Yrityksen sisältä löytyy usein paljon osaamista, mutta tarvittaessa ota ulkopuolinen kouluttaja.
- **Investoinnin suuruus:** Toimintatapojen muutokset eivät välttämättä vaadi investointeja, ja henkilöstön koulutus maksaa itsensä takaisin.
- **Haasteet:** Vaihtuvan ja lyhytaikaisen henkilöstön motivointi saattaa olla haasteellista.
- **Energiansäästöpotentiaali:** merkittävä.
- **Toimenpiteen helppous:** Vaihtelee, toisaalla henkilöstöä on helppo motivoida energiatehokkuuteen, ja toisaalla taas vaatii enemmän työtä.

TOIMI NÄIN:

- ☞ Lisää *perehdytykseen* energiatehokkuusosuuksia tai kehitä jo olemassa olevaa sisältöä.
- ☞ Lisää henkilöstön *koulutusta* energiatehokkuudesta.
- ☞ *Tiedota* henkilöstöä yrityksen energiatehokkuudesta ja energian käytöstä.
- ☞ *Kannusta* henkilöstöä ideoimaan ja havainnoimaan energiansäästökohteita.
- ☞ Jos energiatehokkuuden kehittäminen ei ole yrityksessä kenenkään vastuulla, nimeä henkilö tai ryhmä energiatehokkuusvastaavaksi.

Miten henkilöstöä voi sitouttaa energiatehokkuuteen?

Sitoutunut johto: On tärkeää, että yrityksen johto näkee energiatehokkuuden kehittämisen merkityksellisenä – onhan sen avulla saavutettavissa merkittäviä taloudellisia säästöjä. Kun johto on sitoutunut, on helpompi vakuuttaa myös muu yrityksen henkilöstö ja sidosryhmät. Ympäristö- ja yhteiskuntavastuuta kantava yritys voi myös itsessään motivoida työntekijöitä toimimaan vastuullisesti. Lisäksi vastuullinen yritys näyttäytyy houkuttelevana työpaikkana.

Perehdytys ja koulutus: Kun uusi henkilö tulee taloon, perehdytykseen kannattaa sisällyttää energiaosuus. Koulutus voi sisältää mm. toimintatapoihin liittyviä ohjeita. Perehdytyksessä käytyjä asioita kannattaa vahvistaa myöhemmin ja päivittää henkilöstön energiatehokkuusosaamista.

Kannustus: Kannusta henkilöstöä havainnoimaan työympäristöä ja vinkkaamaan ideoista energiatehokkuuden kehittämiseksi. Kehittämisehdotukset voi yhdistää yrityksessä työturvallisuuden ja muun kehittämisen kanssa. Onnistumisista, kuten toimintatapojen muutoksen tuomasta säästöistä, voi palkita koko työyhteisöä. Yksittäisen työntekijän energiaa säästäviä toimintatapoja voi myös yhdessä sopien seurata ja palkita, esim. taloudellisesta ajotavasta. Seuranta vaatii mittausta ja sen toteutus saattaa olla haasteellista, jos työntekijät kokevat sen negatiivisena käyttämisenä. Yhteisymmärrys ja kaikkia osapuolia motivoiva avoin toimintatapa johtaa parhaisiin tuloksiin.

Tietoisuus: Energiatehokkuudesta, energiankulutuksesta ja esim. säästöistä voi informoida henkilöstöä. Yritys voi pitää infotilaisuuksia, teemaviikkoja, tietoiskuja, ja infotauluissa sekä sisäisessä viestinnässä voi tarjota ajankohtaista tietoa aiheeseen liittyen. Tärkeää on saada ihmiset ymmärtämään, että heillä ja heidän toimillaan on merkitystä. Onnistuneista energiatehokkuustoimista kannattaa viestiä niin sisäisesti kuin ulkoisesti.

Energiatehokkuuden johtaminen

Energiatehokkuuden kehittäminen ei saisi jäädä yksittäisiin parannusprojekteihin vaan parhaisiin tuloksiin päästään jatkuvalla parantamisella ja kokonaisvaltaisella johtamisella. Energiatehokkuus otetaan huomioon kokonaisvaltaisesti niin investoinneissa, hankinnoissa kuin toimintatavoissa.

Energiahallintajärjestelmistä on apua energiatehokkuuden johtamisen yhdistämiseen osaksi johtamiskulttuuria ja toimintatapoja. Lisäksi järjestelmä antaa raamit energiatehokkuuden kehittämiseen. Energiatehokkuuden johtamisjärjestelmiä ovat ISO50001 sekä kansalliset energiatehokkuusjärjestelmät ETJ ja ETJ+ järjestelmät. ([Energiatehokkuusjärjestelmät \(Motiva.fi\)](#).)

ESIMERKIT:

Teollisuushalleissa: Henkilökunta käyttää tavallista ovea kulkemiseen ja suuria nosto-ovia käytetään vain tarpeen mukaan. Koneita käytetään ohjeiden mukaan, ja ne suljetaan käytön jälkeen. Paineilmaa käytetään tarpeen mukaan, ja vuodoista tai rikkinaisista liitoksista/laitteista ilmoitetaan niistä vastaavalle/kunnossapidolle pikimmiten. Valot, koneet ym. suljetaan, kun tiloista poistutaan.

Esimerkiksi Metsä Groupin henkilöstöä on motivoitu ja koulutettu tarkkailemaan sähkön, höyryn, kaasun ja veden käyttöä ja havaittuihin epäkohtiin pyritään puuttumaan nopeasti ([Energiatehokkuussopimukset2017-2025.fi](#)).

Ajettavat työkoneet: Trukkien ym. työkoneiden käyttäjille taloudellisen ajon koulutus, jossa kiinnitetään huomiota tyhjäkäynnin minimoimiseen. Polttoaineenkulutuksessa voi olla merkittävä ero hyvän ja huonon kuljettajan välillä.