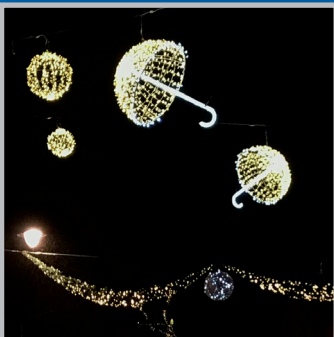
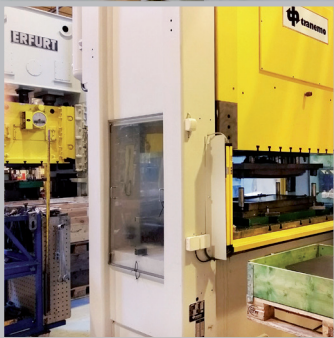


SEGER

news

2/18



Visiosta jatkuvaan kehittämiseen
Rakennusteollisuus - uusi asiakassektori
Ilmastonmuutos, uhka vai mahdollisuus?
Mandatum Life – tulospalkitsemisessa onnistuminen
Uusi palkkajärjestelmä toteuttaa uudet vaatimukset
Ansiomerkkejä
Nimityksiä
Katsaus Seger Oy:n loppuvuoden 2018 tapahtumiin



Visiosta jatkuvaan kehittämiseen

heikkoutemme, mutta myös mahdollisuudet ja uhat, joita markkinat meille asettavat.

Tilanneanalyysin jälkeen siirryimme tarkastelemaan strategioitamme. Mietimme millä keinoilla arvojamme noudattaen pääsisimme yhä paremmin visioimaamme tilanteeseen huomioiden nykytilanteemme markkinoilla. Segerillä on aina ollut runsaasti dokumentaarista materiaalia strategioiden tukena, enemmänkin nyt keskityimme ydinasioiden esiintuomiseen ja asioiden tiivistämiseen, näin varmistimme tärkeimmiksi katsomiemme asioiden painoarvon säilymisen tai kohoamisen. Strategioita muokatessa korostui muutamia asiakokonaisuuksia. Toesimme että markkinointiamme on tehostettava ja myynnillisesti meidän on keskityttävä yhä paremmin omiin vahvuksiimme. Kehitystyötämme on yhä systematisoitava ja siihen on panostettava enemmän. Hyvän pohjan kehitykselle antaa uusittu tuotannonohjausjärjestelmämme, jonka integrointi toimenpiteisiin tulee varmistaa. Projektien hallinta vaatii myös lisäpanostusta. Henkilöstö- ja koulutusasiat tulivat myös selkeästi esille ja niitä kirjattiin uudella tavalla. Strategioista valittiin painopistealueet tulevalle kaudelle, näihin erityisesti nyt keskityimme.

Sitten tuli eteen se haastavin vaihe, miten muutamme valitut strategiat ja valitut painopistealueet käytännön toimenpiteiksi. Miten varmistamme, että strategiamme eivät jää pelkäksi sanahelinäksi, vaan ne todella muuttuvat toimenpiteiksi ja mitattaviksi tavoitteiksi, ja siten osaksi jokapäiväistä tekemistämme. Tämä lienee haaste jokaisessa yrityksessä.

Segerillä on ollut käytössä laajasti prosessien mittaamista. Prosessimittarit tuli miettiä uudelleen, jotta ne vastaisivat paremmin valittuja strategisia painopistealueita. Ensin piti tietysti varmistaa, että prosessit itsessään vastaavat nykyistä tarvetta. Muuttuneiden asiakastarpeiden pohjalta teimme joitakin muutoksia prosesseihimme. Muutama vanha prosessi hajotettiin, ja niiden tehtävät jaettiin muihin prosesseihin. Lisäksi päätimme luoda uuden NPI (New Product Introduction) prosessin varmistamaan uusien tuotteiden jouhevaa tuotantoon siirtymistä.

Strategiapäähakodat jaettiin sitten prosesseille, ja niille luodaan parhaillaan tavoitteita ja mittaristoa. Prosessien omistajat vastaavat asetettujen pääkohtien kehittämisestä ja mittaamisesta, he jakavat päätavoitteet pienemmiksi osa- ja välitavoitteiksi, ja raportoivat johtoa tuloksista säännöllisesti. Näin prosessimistajat vievät asioita oman organisaationsa kautta tuotannon lattialle asti. Samalla kehitämme jatkuvan parantamisen mallin jossa koko henkilöstö pelaa samaan maaliin yhtiön strategioiden osoittamaan suuntaan. Tämän sovelletun Hoshin Plan – mallin kautta uskomme saavamme selkeytettyä ja jalkautettua strategiamme koko organisaatiolle.

Ylläolevaa lukiessa tuntuisi, että tehtyjä muutoksia olisi ollut paljon ja että ne olisivat olleet isoja, mutta asia ei itse asiassa ole näin. Asioita on vaan täsmennetty ja olemme keskittyneet enemmän tärkeimpiin katsottuihin asioihin kehittämiseen ja mit-

taamiseen. Sellaisiin asioihin, jotka eivät tue strategioitamme, koitamme käyttää aikaa ja panoksia jatkossa yhä vähemmän. Toivottavasti edessämme on kehityksen ja tulosten vuosi, taustat pitäisi olla nyt kunnossa!

Kimmo Tähtinen
Toimitusjohtaja

From Vision to Continuous Improvements

In 2018 was time to go through the basic pillars of our business. We started this by auditing our business according to the Finnish Quality Association's criterias, taking into account our personnel's view on where we are good and where we have more to develop. The discussions after this supported the idea where we are, but also gave us some new development ideas to work on. The basis for all development is the Company Values, the Vision and the Business Idea – also these were studied during the spring 2018. No major changes were needed.

The next step was to analyze where we are as a company. We went through the needs of our present customers and the needs of potential customers taking into account their requirements for suppliers. We studied the market situation around us not forgetting analyzing our competitors. This way we recognized not only our strengths and failures, but also the possibilities and threats.

After that, we analyzed our Strategy. When studying it, we soon realized that we have to emphasize our marketing and when it concerns the sales, we have to concentrate on what we do best. A good basis for this is the new ERP system. Also, the project management needs more power. Finally we chose the main issues for development for 2019. Then started the most difficult phase: how to change the Strategy and main development issues to actions in practice! How to make sure the plans are not just words, but finalize in concrete actions and measurable targets for every-day life in our Company. This must be the challenge in every company...

When reading the above, you might feel that there are a lot of major changes, but this is not the case – we've just made these issues more precise and will concentrate in developing those things that support our core business. Hopefully this will be a year of development and profitable business, the basis for this is in tack.

Kimmo Tähtinen
Managing Director

Viime vuonna kävimme uusin silmin läpi liiketoimintamme peruspilareita. Lähdimme liikkeelle arvioimalla toimintaamme Suomen laatupalkintokriteeristön mukaisella kysymysasettelulla, mutta ottaen laajemminkin huomioon toimihenkilöidemme näkemykset missä olimme olleet hyviä ja missä meillä olisi eniten kehitettävää. Jalostavat keskustelut antoivat vahvistuksia ajatuksille ja toivat myös muutamia uusia kehityskohteita työlle. Varsinainen vuosittainen johtamisprosessi aloitettiin tämän jälkeen.

Kaiken johtamisen ja yrityksen kehittämisen taustalla ovat yrityksemme Arvot, Visio ja Liikeidea, nämä tarkistettiin keväällä. Suuria muutoksia ei nähty tarpeelliseksi. Teimme pieniä täsmennyksiä arvoihimme ja kiteytimme visiotamme. Aiemman liikeideamme voimme todeta vastanneen tarpeitamme sellaisenaan ilman päivitystarpeita ja se tukee hyvin asetettua visiotamme.

Kiteytetty visiomme on seuraava:

Seger Oy on osaava, kilpailukykyinen ja kannattava mekaanikan valmistuskumppani teollisuuden asiakkaille. Paikallisuus on oikea kokomme varmistavat joustavuutemme ja nopeutemme. Monipuolisuutemme antaa mahdollisuudet tehokkaille ratkaisuille tuotteiden elinkaaren eri vaiheille ja puristinsaamisemme auttaa löytämään tehokkaat menetelmät tuotteiden volyyminvalmistukseen. Luotettavuutemme luo pohjan yhteistyön syventämiselle.

Haluamme olla asiakkaidemme ensisijainen valinta kehityskumppaniksi tuotesuunnitteluun, prototyyppi valmistukseen, esisarjatoimituksiin ja tehokkaaseen sarjatuotantoon.

Seuraavaksi keskityimme yrityksemme nykytilan analysointiin. Kävimme läpi asiakkaidemme ja potentiaalisten asiakkaidemme nykytilaa ja tarpeita, huomioiden heidän vaatimuksiaan toimittajakunnalle. Tutkimme eri näkökulmista ympärillä olevia markkinoita mukaan lukien kilpailijamme. Arvioimme oman nykytilanteemme ja lopulta päivitimme SWOT analyysit itsestämme. Pырimme tunnistamaan vahvuutemme ja

Tanja Korhonen kokoonpanemassa uutta tuotetta.

kuin myös täysin uusien yhteistyökumppaneiden osalta.

Frans Lindstén
Myyntipäällikkö

Construction Industry – a new customer branch

During the past year, Seger Oy has been able to gain a new branch in the customer base – construction industry both in domestic markets and abroad, in addition to the present power electronics, automotive and ship building industries.

Series production started in the spring of 2018 with growing volumes towards the fall; in 2019 we expect the volumes still increase.

According to one of the new customers, cooperation with Seger has started smoothly; we speak the same language – so to say. In spite of the short delivery time from order, Seger has been able to supply the products in time. In the future we'll develop our products and will continue the project jointly with Seger.

Now when the products are in production, it is time to start automating the products possible. In the future, the products for construction industry will also have an effect on the investments made in our company. The plant lay-out will also on go some changes in order to better serve the production of the old and the new products.

Frans Lindstén
Sales Manager

Rakennusteollisuus – uusi asiakassektori

Seger on onnistunut viimeisen vuoden aikana vahvistamaan asiakasportfoliotaan uusilla rakennussektorin asiakkuuksilla. Nykyisten sähkö-, kulkuneuvo- ja telakka-asiakkuuksien rinnalla kasvaa nyt yrityksemme uusi tukijalka niin kotimaisessa kuin kansainvälisessäkin rakennusteollisuudessa.

Sarjatoimitukset aloitettiin keväällä 2018, ja volyymit nousivat syksyn aikana ja niiden ennustetaan nousevan edelleen tänä vuonna. Onnistuimme tuotannollistamaan uusien asiakkaiden tuotteet nopealla aikataululla joustavan henkilöstömme ja konekapasiteettimme ansioista. Yhteistyö on pitkäaikaista ja uuden segmentin ansioista Seger hioo nykyisiä toimintamallejaan, jotta voimme palvella uusia asiakkaitamme tehokkaasti heidän vaatimuksiensa mukaisesti.

Alla erään uuden asiakkaamme palautetta läpiviedyistä projekteista:

”Yhteistyö Segerin kanssa on sujunut mainiosti, puhumme niin sanotusti samaa kieltä. Tavoitteemme on tehdä yhdessä ratkaisuja, joiden kautta löydämme tavoitte-

lemamme kokonaisuuksien lopputulokset. Huolimatta lyhyestä toimitusajasta, Seger on kyennyt nopealla ja joustavalla reagoinnillaan toimittamaan tuotteemme ajallaan, josta suuri plussa. Tulevaisuudessa kehitämme lisää tuotteitamme ja tulemme tekemään Segerin kanssa yhteisiä jatkoprojekteja”.

Nyt kun uudet tuotteet on viime vuonna tuotannollistettu, on tänä vuonna käynnissä niiden automatisointi. Kaikkia tuotteita ei pystytä siirtämään manuaalisesta työstä robottien hoidettavaksi niiden kokonsa tai muotonsa vuoksi, mutta laajasta skaalasta soveltuvat osat pystytään löytämään. Tulevaisuudessa rakennussektorin asiakkuuksien tarpeet tulevat myös osaltaan määrittämään Segerin investointeja. Tehtaan layouttia muokataan jo nyt soveltuvammaksi, jotta se tukee yrityksemme kasvua niin vanhoja kuin uusiakin asiakkuuksia silmällä pitäen.

Segerin myyntitiimi jatkaa uusien mahdollisuuksien etsintää niin jo nykyisten rakennussektorin asiakkuuksien tarpeista

GRAFESKO MAINOSTOIMISTO GRAFESKO OY

**SUURIA
& PIENIÄ
VIESTINNÄN
TEKOJA**

SORVAKON RANTATIE 4 | 23500 UUSIKAUPUNKI
045 130 4546 /NOORA | 050 346 7997 /ELLA
noora.konttinen@grafesko.com
ella.jalava@grafesko.com
grafesko.com | canvaskauppa.fi

f i k

Ympäristöystävällistä kaukolämpöä

V Lämpö



Ilmastonmuutos, uhka vai mahdollisuus?

Tutkijat ovat todenneet, että toimenpiteet kasvihuonepäästöjen hillitsemiseksi eivät riitä. Maapallon keskilämpötila on nousemassa enemmän kuin tavoitteeksi asetettu +1,5°C ja näin ollen tasolle, joka vaikuttaa elinolosuhteisiimme negatiivisesti. Ihmisen aiheuttama hiilidioksidipäästöjen kasvu on aiheuttamassa merkittävän lämpötilan nousun, jolla on useita seurauksia. Sateet jakautuvat maapallolla poikkeavasti, myrskyt lisääntyvät ja meren pinta kohoaa jäätiköiden sulaessa.

Kasvihuoneilmiö on sinänsä ihmiskunnalle tärkeä luonnollinen ilmiö, jonka tarkoitus on pitää maapallon elämisen kannalta sopivan lämpimänä. Hiilidioksidi osana kasvihuonekaasuja estää lämmön karkaamasta avaruuteen.

Ilman kasvihuoneilmiötä maapallon keskilämpötila olisi n. -18°C nykyisen n. +15°C sijaan. Kasvihuoneilmiö on siis luonnonilmiö, jonka ollessa tasapainoinen ympäristö on elämiselle suotuisa.

Lämpötilat maapallolla ovat historian valossa muuttuneet useasti. Viimeisin jääkausi päättyi Suomessa n. 10 000 vuotta sitten. Keskiajalla on tällä ollut poikkeuksellisen lämmin ajanjakso.

Tutkijoiden mukaan maapallon keskiaikselin poikkeamasta johtuen on todettavissa n. 100 000 vuoden välein sykli, jonka aikana maapallon keskilämpötila muuttuu n. 6°C. Nyt olemme juuri kääntymässä kylmenevään suuntaan.

Maailman käytössä olevista energialähteistä n. 85% ovat edelleen fossiilisia polttoaineita (kivihiili, maakaasu, öljy). Ydinvoima on n. 4,5 % vesivoimaa n. 6,5 %. Muun lähinnä uusiutuvan energian lähteiden osuudeksi jää n. 4% (aurinko, tuuli ym.)

Maailman hiilidioksidipäästöistä n. 15% syntyy liikenteestä yleisesti. Tästä vain n. 15% lentoliikenteestä. Autoilijat ja lentoliikenne ovat kohteena useimmissa ilmastomuutokseen liittyvissä artikkelissa. Yleisölle jää mielikuva, että ne ovat kaiken ongelman ydin.

Ihmiskuntaa uhkaavan katastrofin keskellä asiaan liittyen nähdään niin poliittisia kuin business-mahdollisuuksia. Ihmisten mielikuvaa muokataan surutta kunkin tavoitteiden mukaan. Poliittiset päätökset merkitsevät suuresti siihen kenen kannalta ratkaisut ovat myönteisiä ja kenen kannalta eivät.

Korjaantuuko akuutti päästöongelma tasapainoon sähköautoilla? Tuskinpa, koska liikenteen osuus on päästöistä kovin pieni.

Samalla autoilun sähköistymisen vauhti on aivan liian hidaskuhtuen mm. keskeneneräisestä tekniikasta, olemattomasta infrasta ja ajoneuvojen valtaisasta määrästä.

Korjaantuuko kasvihuoneilmiö tasapainoon uusiutuvien energialähteiden käyttöön? Niin kannatettavaa kuin uusiutuvan energian tuottaminen ympäristömielessä onkin, sen kasvu ei ole osoittautunut riittäväksi korvaamaan nykyiset energiamuodot riittävän nopeasti. Sähkön varastointia ei ole ratkaistu, eikä energian saantia näin ollen turvattu välttämättömien toimintojen pyrittämiseen.

Viime aikojen artikkeleissa onkin tuotu esille uusia, joskin ei edullisia vaihtoehtoja nopeisiin hiilidioksidipäästöjen rajoittamisiin. Olemassa oleva ja kaupalliseistekin toimivaksi todettu hiilidioksidin talteenottojärjestelmä on otettavissa käyttöön nykyisissä fossiilisen energian laitoksissa. CCS-järjestelmä (Carbon capture and storage) voi vähentää hiilidioksidipäästöjä 80-90%. Paitsi, että järjestelmällä on hintansa, niin se vähentää myös energialaitoksen hyötysuhdetta polttoaineen kulutuksen kasvaessa 10-40%. Energian hinta näin ollen kasvaisi.

Lisäksi talteen otettu hiilidioksidi pitää varastoida. Onnistuneesti on kokeiltu varastointia tyhjentyneisiin kaasukenttiin ja syvälle merenpohjiin maaperään. Hiilidioksidi voidaan myös nesteyttää, jolloin se on helpompi varastoida uusiutuvan sähkön avulla päästöttömästi.

Tuottavuuden pienentymiseen saattaisi olla ratkaisu valmistaa talteen kerätystä hiilidioksidista 2. maailmansodan aikana keksityllä Fisher-Tropsch menetelmällä synteettistä polttoainetta. Artikkelien mukaan ainakin USA:n ilmavoimat kehittää ja koekäyttää kyseistä menetelmää.

Ydinvoimaa voisi lisätä energialähteenä tuomaan päästötöntä säätövoimaa uusiutuvien energialähteiden lisäämisen rinnalle. Ydinvoimalla ovat myös tunnetusti haittansa.

Uusiutuvan energian kapasiteettia tarvitaan lisää. Ei ole kuitenkaan realistista ajatella, että tämä kapasiteetti ponnisteluista huolimatta riittäisi ainoina energialähteinä ainakaan lähivuosikymmeninä.

Maailman keskilämpötilan hallintaan tullaan tarvitsemaan suurempia panostuksia muihinkin energiamuotoihin kohdistaan. Aika näyttää mihin päädytään.

Energiamurros ja ilmastomuutosta vas-

taan taistelemine luoo uusia teknologioita ja tarpeita. Se pakottaa yhteiskunnan kehittämään uusia innovaatioita. Se luo myös uudenlaista teollisuutta. Se antaa Suomen kaltaisille innovatiivisille maille mahdollisuuden kulkea kärjessä ja sitä kautta luoda työllisyyttä ja hyvinvointia.

Voi myös hyvin olla, että ilmastomuutoksen luomista tarpeista johtuen emme koekaan lähiaikoina samanlaista taantumaa, joka on seurannut ajoittain maailmanlaajuisena. Näyttääkin vahvasti siltä, että havaittu uhka on kääntymässä enenevässä määrin mahdollisuudeksi, johon kannattaa tarttua.

Lasse Vainio
Hallituksen Puheenjohtaja

Climate change – a threat or a possibility

The scientists have stated that the actions to control the climate change are not enough. The average temperature is rising more than the target for the actions is set – plus 1.5°C. The greenhouse effect is vital for mankind, it keeps the earth warm enough for living.

The increasing carbon dioxide emission caused by people is causing a major rising in temperature, which has several consequences. The rain falls differently than before and the sea level rises when the glazier melts around the poles.

To be able to fight against the energy changes and climate change creates new technologies and needs. It forces us to develop innovations. It also creates new industries. Finland is considered an innovative country, so we now have a possibility to be on top of this and so help to support employment and wellbeing.

It can also be so that due to the needs effected by the climate change, we don't have the recession which usually comes in cycles. To me it seems that the threat is becoming more like a possibility to reach to.

Lasse Vainio
Chairman of the Board

Mandatum Life – tulospalkitsemisessa onnistuminen

Tulospalkitsemisessa onnistuminen edellyttää järjestelmän sitomista tavoitteisiin ja hyvää viestintää

Tulospalkkiojärjestelmät ovat tulleet jäädäkseen työelämään, sanoo Mandatum Lifen palkitsemisen palvelujen liiketoimintajohtaja Kiisa Hulkko-Nyman. Jotta tulospalkkauksella saadaan aikaan haluttuja vaikutuksia, on tärkeää tietää, miten myönteiset vaikutukset syntyvät. Kysymys on myös Suomen kansantalouden kannalta merkittävä.

Tulospalkitsemisella voidaan saada aikaan sekä työntekijän että työnantajan kannalta merkittäviä positiivisia vaikutuksia. Yksilön näkökulmasta tällaisia ovat esimerkiksi palkkatyytyväisyys ja työnantajan kannalta työntekijän, tiimien ja koko organisaation parantunut suorituskyky ja parempi tuottavuus.

Tulospalkkiojärjestelmien vaikutukset jäävät kuitenkin helposti vähäisiksi, tai kääntyvät jopa negatiivisiksi, jos vaikutusten syntymekanismeja ei tunneta.

Hulkko-Nyman tutki väitöskirjassaan 35 palkkiojärjestelmää suomalaisissa yrityksissä ja julkisen sektorin organisaatioissa.

”Tutkimukseni keskeinen löydös oli, että tulospalkkiojärjestelmät saivat aikaan myönteisiä vaikutuksia, kun henkilöstö koki järjestelmän sopivan yhteen organisaation tavoitteiden ja yrityskulttuurin kanssa ja kun järjestelmä oikeasti tunnettiin. Lisäksi positiivisia vaikutuksia syntyi silloin, kun työntekijät kokivat, että järjestelmää käytetään oikeudenmukaisesti”, Hulkko-Nyman tiivistää.

”Onnistuminen edellyttää siis, että järjestelmässä on henkilöstön mielestä järkeä.”

Strategian jalkautumisen edellytys

Hulkko-Nymanin mukaan tulospalkitsemisjärjestelmät ovat yksi parhaista keinoista tuoda strategia käytäntöön. Ne ovat kriittisiä työvälineitä, joiden avulla viestitään strategisista tavoitteista ja synnytetään haluttua toimintaa.

”Onnistuneet palkkiojärjestelmät tukevat yrityksen strategiaa ja tämän onnistumisen edellytyksenä on perinpohjainen oman organisaation tuntemus”, Hulkko-Nyman uskoo.

”Tulospalkkiojärjestelmän olemassa olo ei itsessään ratkaise mitään, vaan sen käyttäminen viisaasti, johtamisen välineenä. Tulospalkkiojärjestelmän avulla voidaan joustavasti hallita arvokkaita resursseja ja osaamista, ja viime kädessä lisätä kilpailukykyä.”

Yksilö- ja ryhmäpalkkioilla erilaisia vaikutuksia

Tutkimuksessa arvioitiin myös erityyppisten tulospalkkioiden vaikuttavuutta.

”Onnistuminen edellyttää, että tulospalkkiojärjestelmässä on henkilöstön mielestä järkeä.”

”Tuloksissa näkyi selvästi eroja yksilö- ja ryhmäpalkkioiden välillä. Jos esimerkiksi haluaa edistää yhteistyötä organisaatiossa, kannattaa ehdottomasti hyödyntää ryhmä-



Kiisa Hulkko-Nyman, liiketoimintajohtaja, Mandatum Life.

palkkioita”, Hulkko-Nyman neuvo.

”Ryhmäpalkkioita käyttävien kannattaa kiinnittää erityistä huomiota viestintään ja varmistaa, että henkilöstöllä on tarpeeksi tietoa järjestelmästä ja mittareista. Yksilöpalkkioita käyttävien taas kannattaa kiinnittää huomiota oikeudenmukaisten tavoitteiden asettamiseen ja palautteen antamiseen.”

Kiisa Hulkko-Nymanin väitöskirja Järkeä ja tunnetta palkitsemiseen – tulospalkkiojärjestelmät strategian tukena. Aalto-yliopisto: 2016.

Mandatum Life - success in rewarding

Succeeding in bonus and productivity agreements is subject to binding it to the Company Targets and good communication with the personnel

Bonus and productivity systems are to stay in today's business life, says Kiisa Hulkko-Nyman, Director for rewarding services at Mandatum Life. In order to get the results required, it is vital to recognize how the positive effects are gained. This is significant also for the Finnish economy.

Both the employees and the employer may find positive effects when rewarding systems are used: individuals can be more satisfied with the pay-check and the company may find that the productivity of the whole organization has improved. But if you don't recognize how the effects

are born, the results can be minor or even negative.

Hulkko-Nyman studied 35 different rewarding systems in Finnish companies and public organizations. The key finding was that when the rewarding system had positive effects, the personnel found that the system was in accordance with the targets and the company culture and they felt that they really know how the system works. Also, when the employees felt that the system is fair for everyone, positive effects were found. That is, in order to succeed, the system must make sense.

In order to succeed in implementing a rewarding system, which supports the Company strategy, you really need to know your organization "in side out". The rewarding system itself doesn't solve a thing, but it can be a good tool for managing the Company and add competitiveness.

In her study, Kiisa Hulkko-Nyman analyzed different kind of rewarding systems, and how they effected. There were severe differences between systems for individuals and groups. For instance if you want to have better cooperation in your organization, it is better to use rewarding system for groups. This requires special attention to communications and making sure that all understand the system and the measures used. When individual systems are used, setting targets and giving feedback in equal manner is vital.

Doctoral thesis for Making strategy work: sense and sensibility of results-oriented pay systems, Aalto University, 2016



Uusi palkkajärjestelmä toteuttaa uudet vaatimukset

Yhä lisääntyvän digitalisaation, toukokuussa 2018 tulleen tietosuojasetuksen ja etenkin nyt 1.1.2019 tulleen Kansallisen Tulorekisterin myötä, myös henkilöstöhallinnon ohjelmistot ovat uuden edessä. Yrityksien on tehtävä ilmoitukset viranomaisille jokaisen palkanmaksun jälkeen aikaisemman vuosi-ilmoituksen sijaan. Näin ollen vuoden alusta lähtien verottajalla, työeläkelaitoksilla, sekä Kelalla on välittömästi ajantasainen tieto palkansaajien tuloista. Vuoden 2020 alusta liitettävät tiedonsaajiin mm. työttömyyskassat ja Tilastokeskus.

Viime kevään aikana totesimme muutokista johtuen, että tarvitsemme myös Segerillä uuden palkkajärjestelmän. Valintaprosessin jälkeen päädyimme hankkimaan uudeksi palkkajärjestelmäksi Mepcon. Syksyn aikana palkkajärjestelmää on opeteltu käyttämään ja muokattu Segerille sopivaksi. Joulukuussa tehtiin ensimmäiset testipalkka-ajot ja varsinaiseen käyttöön ohjelma on otettu suunnitellusti vuoden alusta.

tellusti vuoden alusta.

Työajanseurantatiedot leimataan Monitor Erp -järjestelmään, josta ne siirtyvät sähköisesti palkanlaskentaan Mepcon. Tämä vaatii jokaiselta työntekijältä tarkkuutta omia tuntejaan kirjatessa.

Nyt jokainen työntekijä voi nähdä Monitorissa leimauspäätteellä omat sisääntekojen ja työajanlyhennyksen saldot oikeina. Hienosäätöä on vielä meneillään Monitorin ja Mepcon järjestelmien välillä.

Ohjelmavaihdoksen myötä palkansaajille näkyvin muutos entiseen on, että palkkalaskelmat eivät tule enää paperisina, vaan jokaiselle omaan verkkopankkiin. Palveluntarjoajana on Tieto Oyj.

Tämä ratkaisu parantaa huomattavasti palkansaajan tietosuojaa. Ja on askel eteenpäin digitalisoitumisen tiellä.

*Kaarina Lindroth
Talouspäällikkö*

Taru Muotka ja Kaarina Lindroth ovat tehneet ison työn uuden palkkajärjestelmän käyttöönotossa.

New requirements needed a new Payroll system

When more and more digitalization is needed, the new law for The general data protection regulation in 2018 and especially now when the National Incomes Register came to effect January 1, 2019, also the systems used in Personnel Administration in our company came to their end and new system was implemented. For example, the Company must report payments after every payment and not annually as the case was before. This means that since the beginning of 2019, the authorities such as tax and employment pension authorities, and Kela (social insurance institution of Finland) have information on the present income of all employees.

Last spring when studying the new requirements, it became clear that we at Seger need a new administration system. During the fall, we were trained to use the new system called Mepcon, also some changes needed to be done to the system so that it suits better for our use. Every employer can now see all that concerns his/her working times in our Monitor-ERP, because our ERP and Mepcon "discuss" with each other. All employees can see their "pay check" in their own Bank's website. All this benefits in more data protection when there is no "paperwork" anymore. And - this is one step forward on the way to digitalization.

*Kaarina Lindroth
Financial Manager*

Ansiomerkkejä



Markus Johtela, Anna-Maria Kuusisto ja Petri Alho kuuntelevat toimitusjohtaja Kimmo Tähtisen puhetta. Takana Paula Vainio.

Yhtiö muisti henkilöstöään hakemalla Keskukskauppakamarin myöntämät ansiomerkit neljälle työntekijälleen. Perinteeksi muodostuneella tavalla ansiomerkit luovutettiin juhlavasti illallisen ohessa. Keskukskauppakamarin pronssisen 10-vuotisansiomerkin saivat Petri Alho, Mika Hämälä, Markus Johtela ja Anna-Maria Kuusisto.

Puheessaan toimitusjohtaja Kimmo Tähti-

nen kiitti ansiomerkin saajia sitoutuneisuudesta, innostuneisuudesta ja pitkäjänteisyydestä yhtiön eri tehtävien ansiokkaassa hoidossa. Hallituksen puheenjohtaja Lasse Vainio kertoi lisäksi ansiomerkin käytöstä ja etiketistä. Illallispöydässä tunnelma oli iloinen ja vapautunut keskusteltaessa menneistä vuosista.

Medals of Merit, Chamber of Commerce

Like in the years before, also these Medals of Merit were banded out during the dinner party. A Bronze Medal for 10 year in the same company was received by Petri Alho, Mika Hämälä, Markus Johtela ja Anna-Maria Kuusisto.

In his speech for the Medal receivers, Managing Director Kimmo Tähtinen emphasized the commitment and long-term participating in different tasks in the company. During the dinner everyone was reminiscing the past years.

Nimityksiä

Insinööri Tomi Sjöblom on nimetty Seger Oy:n kehityspäälliköksi alkaen 5.12.2018. Tomin vastuulle kuuluvat yrityksen tuotannon ja prosessin kehittäminen sekä laatuohjelmien toimitusjohtajalle.

Appointments

Engineer in Technology Tomi Sjöblom has been nominated as Development Manager starting December 5th, 2018. Tomi is responsible for production and process development and Company quality management. Tomi will be a member of Seger Oy Managing Group and will be reporting to the Managing Director.



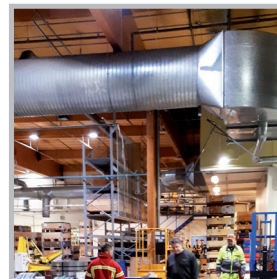
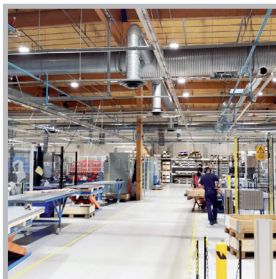
Katsaus

Seger Oy:n loppuvuoden 2018 tapahtumiin

Uudekaupungin
syysmarkkinoita suosi
hyvä sää ja siellä oli
runsaasti kävijöitä.



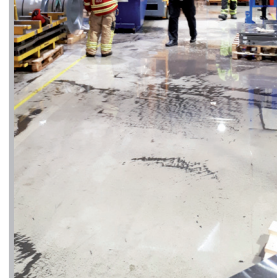
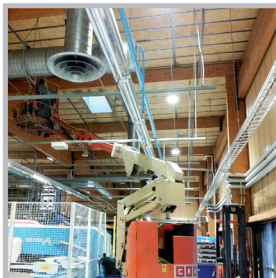
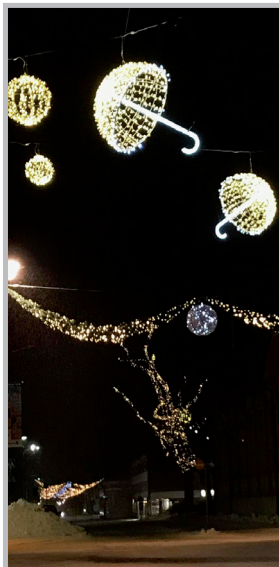
LED-valoilla saatiin
tuotantoon erittäin hyvä
ympäristöstäväallinen
valoteho.



LED-valoasen-
nuksessa tapahtui
harmillinen vahinko
- sprinkleri rikkoutui
ja kasteli paikat.

Pihvalot saivat myös
sähköä säästävät
LED-lamput.

Uudekaupungin
jouluvalot, Turun alueen
hienoimmat.



Syksyllä siivottiin
tiloja poistamalla
tarpeettomia laitteita.

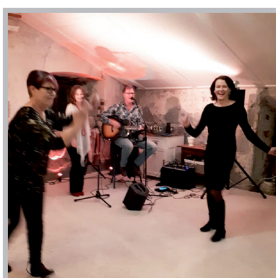
Valaisinjärjestelmän
toimittaja asensi yhteensä
136 suuritehoista
LED-valaisinta.



Alihankintamessulla
tutulla standilla
syyskuussa.

Syyskuussa saatiin
lisäkapasiteettia
levytyökeskuksen
työkalujen huoltoon.

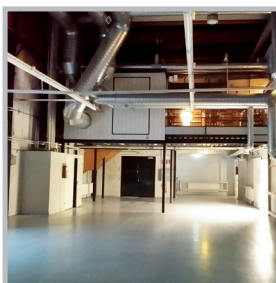
Uusimman
särmäysrobotisolun
etäohjelmointi on
saatu käyttöön.



Lunta oli tänä
talvena koko
maassa yli 50cm.

Pikkujoulut
järjestettiin
Kartanon
Karkurissa.

Pikkujouluissa
viihdyttivät
Susanna Pihlaja ja
Kalle Klotz.



Korihait sai uuden
valmentajan. Pedro
Monteiro keskustelee
kapteeni Marius van
Andringan kanssa.
(Kuva: Vilma Sappinen)

Palohälytys-
järjestelmä uusittiin
ja noin 20 kelloa
hälytyspistettä
asennettiin.

Tehdastilaa
vapauduttua saimme
lisätilaa työkalu-
valmistukselle ja
tuotannolle.



World's best performing copper products

Aurubis Finland is a world class strip, sheet and plate producer in copper and copper alloys, providing services all over the world. Our rolled products are generally tailor-made to a customer's exact specifications. We pride ourselves on supplying the thinnest, best performing, most reliable and purest products.

aurubis.com/finland



SEGER
TECHNOLOGIES

Tämä on Seger Oy:n sidosryhmälehti,
joka ilmestyy kaksi kertaa vuodessa.

Lehden toimitus: Lasse Vainio
Paula Vainio
Taitto: Mainostoimisto Grafesko Oy
Painopaikka: Euraprint

www.segertech.com