

Itella voitti valtakunnallisen Henkilöstöteko-kilpailun uudella työhyvinvointimallilla

2012-02-14 Julkaistu Itellan intranetissä Pointissa

Itella on voittanut vuoden 2011 Henkilöstöteko-kilpailun ”Vuorovaikutteisella ja osallistavalla johtamisella lisää hyvinvointia” -hankkeellaan. HENRY ry:n ja Ilmarisen vuosittain järjestämän kilpailun tarkoituksena on kannustaa yrityksiä kehittämään työyhteisöjään ja parantamaan henkilöstön hyvinvointia.

Itellan työhyvinvointijohtaja **Kirsi Räisänen** iloitsee voitosta. – Aivan mahtavaa, että uusia tehokkaita keinoja on löydetty henkilökuntamme työhyvinvoinnin lisäämiseksi. Valtakunnallinen tunnustus maistuu makealta, kiitos kaikille hankkeessa tähän asti mukana olleille.



Palkintoa vastaanottamassa 14.2.2012 henkilöstöpäällikkö Maire Kainulainen (vas.), työhyvinvointijohtaja Kirsi Räisänen, henkilöstökonsultti Sanna Laitinen, johtaja Sami Reponen ja hankejohtaja Jouni Männistö. Kuva: Mikko Käkelä.

Itellan työhyvinvoinnin johtamismalli

Itellassa henkilöstön työhyvinvointi ja työturvallisuus on nostettu tärkeiksi johtamisen osa-alueiksi. Työhyvinvoinnin johtamismallissa kyse on uudeltaisesta vuorovaikutteisesta ja osallistavasta esimiestyöskentelystä. Mallia on pilotoitu VV Palvelutuotannossa Itä-Suomessa.

Hankkeessa on hyödynnetty lähiesimiesten ja henkilöstön osaamista työhyvinvointia edistävien oivallusten löytämiseksi ja tuettu avointa ja luontevaa vuoropuhelua jaksamisesta ja viihtymisestä työpaikoilla. Uuden johtamismallin tavoitteena on, että toiminta työpaikoilla kehittyisi entistä innovatiivisempaan ja ennakoivampaan suuntaan. Mallin käytännön toteutuksessa korostuu tekemisten päivittäinen seuranta, palautteen kerääminen ja aktiivinen johtaminen.

Esimerkki mallin työkaluista on lomakepatteristo, jonka avulla työpaikalla ankeutta aiheuttavat epäkohdat on helppo kartoittaa ja saada ratkaistavaksi. Kengässä hiertävät isot kivet saadaan ulos ja myös siellä kauan hiertäneet pienet kivet huomataan.

Perinteisten johtamisen mittareiden – tuloksenteon, prosessin laadun ja tehokkaan muutosjohtamisen – rinnalle on mallin myötä kehitetty esimiestyöhön uusia, ennakoivia työhyvinvoinnin mittareita.

Tuomariston perustelut

Itellan Itä-Suomen palveluysikössä on tehty laaja-alaista, systemaattista ja hyvin johdettua arjen kehittämistyötä. Hankkeessa on kehitetty yksinkertaisia malleja ja mittareita, joilla työhyvinvointiin liittyviä osa-alueita pystytään entistä paremmin ennakoimaan. Myös työsuojelu ja työturvallisuus ovat esimerkillisesti mukana.

Tulokset antavat vahvan näytön työn onnistumisesta. Hankkeen avulla muun muassa tehostettiin työhyvinvointiongelmien ratkaisua ja lisättiin aloitteiden määrää. Myös sairauspoissaolojen ja tapaturmien määrä väheni. Tämä kehitys on jo vaikuttanut positiivisesti myös liiketoiminnan tuloksiin, ja hankkeen laajentuessa valtakunnalliseksi vaikutukset ovat merkittäviä.

Työhyvinvointimalli pian käyttöön koko Suomessa

Tähän asti Itellan työhyvinvoinnin johtamismallia on siis pilotoitu **Sami Reposen** johdolla Viestinvälityksen itäisellä palvelutuotantoalueella erinomaisin tuloksin. Malli otetaan vuoden 2012 aikana käyttöön koko Suomessa Viestinvälityksen ja Logistiikan tuotannossa. VV Palvelutuotannon johtaja **Marko Toivari**: – Olen hyvin tyytyväinen siihen, että meillä on nyt työkalut, joilla henkilöstön hyvinvointiin ja turvallisuuteen liittyviä asioita voidaan järjestelmällisesti parantaa kaikilla työpaikoillamme.

KaMu voitti saman kisan pari vuotta sitten

Itella on aikaisemmin voittanut vuoden 2009 Henkilöstöteko-kilpailun ns. KaMu-mallilla, kaikki mukana muutoksessa. Tämä muutosjohtamisen malli työkaluineen on tullut osaksi Itellan tapaa toimia erilaisissa suurissa ja pienissä muutoksissa.

Lisätietoja:

- työhyvinvointijohtaja **Kirsi Räisänen**, Itella Oyj, kirsi.raisanen@itella.com
- hankejohtaja **Jouni Männistö**, Itella-konsernin työhyvinvointisäätiö, jouni.mannisto@itella.com
- Henkilöstöteko 2011 -kilpailusta ja muista finalisteista www.henryorg.fi