

PRO 360[®] -esimiesarviointi tuotti Wärtsilä Finland Servicesille luotettavaa tietoa esimiesosaamisesta

Toimitusjohtaja Christian Rönholm mukaan johtaminen on viime vuosina muuttunut paljon, ja tämä on ollut yksi syy, miksi heillä johtamista halutaan kehittää entistä systemaattisemmin.



kuva: Wärtsilä

Wärtsilässä korostetaan nyt enemmän ihmisten johtamisen näkökulmaa, ja yritykseen halutaan luoda uudistuva ja innostunut ilmapiiri. Uudistaminen ja muutos on tärkeää – ilman jatkuvaa uudistumista organisaatiolla ei ole edellytyksiä menestymiselle.

”Aiemmin johtamisessa korostettiin mittaamista ja taloudellisia kysymyksiä. Tuijotettiin jopa liikaa tunnuslukuja. Nyt asioita tarkastellaan laajemmasta näkökulmasta. Jatkossa tulemme kiinnittämään yhä enemmän huomiota ihmisiin; kun heidät saadaan viihtymään työssään, tulevat taloudellisetkin näkökohdat yleensä kuntoon”, Rönholm tiivistää.

Evalua teki Wärtsilä Finland Servicesin esimiehille keväällä

2008 PRO 360[®] -esimiesarvioinnit. Arvioinnissa oli mukana 66 esimiestä. Christian Rönholm kokee että PRO 360[®] -arvioinnin ansiosta esimiehet tunnetaan jo nyt paremmin; tiedetään millaista esimiesosaamista talosta löytyy ja mitkä ovat kunkin esimiehen vahvuudet ja heikkoudet.

”Erittäin positiivisena koen sen, miten aktiivisesti esimiehet ovat lähteneet kehittämään omaa osaamistaan tulosten perusteella”, toteaa Rönholm. ”Esimiehet ovat hyvin halukkaita oppimaan. Kurssit ovat täyttyneet vauhdilla ja moni esimies perehtyy asioihin alan kirjallisuutta lukemalla. Innostus on korkealla ja draivi ei ole loppunut, kuten usein vastaavissa projekteissa on käynyt. Nuorille esimiehille arviointi on ollut myös mahdollisuus kehittyä omassa

PRO 360[®] on Evaluan ja dosentti Leenamajja Ojalan (ProCompetence Oy) yhdessä kehittämä uusi työkalu esimiesarviointiin.

PRO 360[®] -esimiesarvioinnissa johtamiskykyjä arvioidaan kvantitatiivisin tunnusluvin. Arvioitava esimies saa palautetta organisaation eri tasoilta ja luotettavan kokonaiskuvan siitä, miten esimies, kollegat ja alaiset kokevat arvioitavan työskentelytavan, esimiesosaamisen ja johtamisominaisuudet. Arvioinnin aihealueita ovat muun muassa strateginen suunnittelu ja johtaminen, muutoksen ja innovaatioiden johtaminen, tiimin johtamistaidot, viestintä- ja vuorovaikutustaidot, osaamisen ja oppimisen johtaminen, coaching-aidot sekä itsensä johtaminen.

Arviointiin osallistuu henkilö itse, hänen esimiehensä, kollegat ja alaiset. Jokainen arvioitava saa henkilökohtaisen palauteraportin, joka antaa kattavan kuvan arvioitavan esimiestyön toimivuudesta ja kehittämiskohteista.

Yrityskohtainen palauteraportti kerää tiedon kaikista yksittäisistä 360-palauteraportteista ja antaa yhteenvedon koko esimiesryhmästä. Raportissa esitetään myös laadullinen tulkinta tuloksista ja toimenpide-ehdotuksia yritystasoisesti. Tuloksia voidaan käydä läpi workshoppeissa, joissa tulokset esitellään ja puretaan sekä laaditaan yrityskohtainen kehittämissuunnitelma.



kuva: Wärtsilä

työssään. On todella tärkeää tietää ne asiat, joissa on kehittämisen varaa. Tällä lailla voimme myös sitouttaa ihmisiä. Monella esimiehellä on nyt kova into ja halu panostaa omaan kehittymiseen”, jatkaa Rönholm.

Keskeisiksi kehittämiskohteiksi arviointien perusteella nousivat tiimin johtaminen, coaching, muutosjohtaminen ja innovaatioiden johtaminen. ”Tärkeää on ymmärtää innovatiivisuus laajemmin kuin pelkinä tuoteinnovaatioina. Johdon on tuettava esimerkiksi uusien toiminta- ja työskentelytapojen syntymistä”, korostaa Rönholm.

Projektista on opittu matkan varrella ja kehittämiskohteitakin löytyy. ”Väittämien ryhmittelyä kehitetään seuraavaa kierrosta varten ja kysymyssisältöjä katsotaan vielä uudelleen”, toteaa Rönholm. Lopuksi Rönholm haluaa vielä mainita, että PRO 360[®] -arviointeja tullaan Wärtsilä Finland Servicesissä jatkamaan osana johtamisjärjestelmää. Arviointi on johtanut pysyvään toimintatavan muutokseen ja uudenlainen johtamisen kehittäminen on alkanut tämän myötä.

Wärtsilä Finland Services

Wärtsilä on merenkulun ja energia-alan laitteiden, ratkaisujen sekä palvelujen toimittaja. Wärtsilä Finland Services tukee asiakasta toimitetun järjestelmän koko elinkaaren ajan optimoimalla laitteiston hyötysuhdetta ja suorituskykyä.

Lassila & Tikanoja edelläkävijä työkyvyn vaalimisessa

-Hanna Kankaisen haastattelu

Lassila & Tikanoja on ympäristöhuollon ja ylläpidon johtava yritys Suomessa. Suuri haaste L&T:llä nyt ja tulevaisuudessa on 9500 ihmisen hyvinvoinnin johtaminen ja työkyvyn ylläpitäminen. L&T on hyvällä menestyksellä kehittänyt työkyvyn hallintaan liittyviä asioita eri toimijoiden kanssa jo useita vuosia. Yksi keskeinen elementti tuloksellisuuden kannalta on tavoitteellinen ja toimiva yhteistyö oman työterveyshuoltokumppanin kanssa. Molemmat osapuolet ovat erittäin sitoutuneita yhteiseen haasteeseen, ja yhteydenpito on tiivistä puolin sekä toisin.

Työkykyasioita aktiivisesti eteenpäinvievä henkilö L&T:llä on työkykycontroller Hanna Kankainen. "Kun kuuntelen ja seuraan muita yrityksiä, voin todeta, että olemme tällä saralla edelläkävijä. Meillä varhaisen tuen malli toimii ja työkyvyn hallintaan on satsattu monella tavalla", kertoo Kankainen. Avainasia onnistumiseen on selvästi johdon vahva sitoutuminen ja myös se, että työkykyasioihin on investoitu ja asioita seurataan aktiivisesti. Kankainen jatkaa: "Olen päivittäin yhteydessä eri osapuoliin: työterveyshuoltoon, esimiehiiin ja eläkeyhtiöön



kuva: Lassila & Tikanoja

työkykyyn liittyvissä asioissa. Tuloksia seurataan erilaisten mittarien avulla ja panostukset ovat tuottaneet tulosta".

Kevään 2008 aikana tehtiin noin 1400 L&T:n työntekijälle Sante Terveyskysely. Tämä projekti antoi arvokasta lisätietoa henkilöstön hyvinvoinnista sekä yksilö- että ryhmätasolla. "Terveyskysely on mielestäni hyvä seurantaväline, ja tämän avulla pystymme toimimaan ennakoivasti ja tarttumaan asioihin nopeammin", korostaa

Kankainen. "Projektin tuloksena huomaisimme, että tiettyjen sairauksien hoitoa pitää tehostaa. Esimerkiksi tupakoivien osuus on yllättävän suuri suhteessa muuhun suomalaiseen väestöön. Tulemme jatkossa kiinnittämään erityistä huomiota tupakoinnin vähentämiseen ja panostamme masennuksen hoitoon uuden hoitomallin avulla", jatkaa Kankainen.

Työterveyshuolto kohtasi kevään aikana ison haasteen. Yhteydenottoja tuli runsaasti ja käyntikerrat työterveyshuollossa lisääntyivät selvästi. Tämä koettiin pelkästään hyvänä asiana.

"L&T:llä työterveyshuollon palveluita käytetään aktiivisesti, ja oma sairauskassa mahdollistaa palveluiden joustavamman käytön ja helpottaa hoidon saatavuutta", toteaa Hanna Kankainen. Ihmiset L&T:llä ovat aidosti kiinnostuneet omasta hyvinvoinnistaan ja sen edistämisestä. "Terveyskyselyn avulla löytyi myös yllättäviä sairauksia ja oireita, jotka eivät olleet tulleet aiemmilla työterveyshuoltokäynneillä ilmi", kertoo Kankainen.

Terveyskysely-projekti on ollut hyvä kokemus, ja nyt on aika miettiä jatkokehittämistä. Yhteistyötä ja kokonaisprosessia

tullaan entisestään kehittämään. "Meillä on tällä hetkellä jo hyvin toimiva yhteistyö eri osapuolten kanssa, mutta yhteistyötä pitää edelleen vahvistaa ja tiivistää. Lisäksi esimerkiksi kuntoutuskäytännöt tullaan seuraavan vuoden aikana miettimään uudelleen saadun tiedon pohjalta", kertoo Kankainen. "Jotta saamme hyvän kokonaiskuvan hyvinvoinnin tasosta koko organisaatiossa, teemme loppuvuodesta terveyskyselyn lopulle Suomen henkilöstölle." Hanna Kankainen tiivistää innostuneena.

Sante Terveyskysely

on yrityksen työterveyshuollon tietolähde ja työkalu. Luotamuksellinen kysely tuottaa tietoa yksittäisen työntekijän terveysriskeistä ja kyvystä suoriutua tehtävässään. Aihealueina ovat terveyskäyttäytyminen, sairaudet ja oireet, tuki- ja liikuntaelinongelmat, kipu ja haitta, mieliala, stressi ja uupumus, uni- ja vireystila sekä koettu työkyky.

Sante Terveyskysely

auttaa tunnistamaan piileviä ongelmia sekä ennakoimaan sairauspoissaoloja ja työkyvyttömyysriskejä. Henkilökohmainen palaute työntekijälle sisältää suosituksia, ilmoittaa kohonneesta terveysriskistä ja ohjaa tarvittaessa jatkotoimenpiteisiin.

Uudet ominaisuudet Sante tietojärjestelmässä tehostavat tiedon ryhmittelyä



Sante tietojärjestelmäpäivitys otetaan käyttöön syksyn 2008 aikana. Ryhmähaku on täysin uusi toiminto, jonka avulla työterveyshuollon käyttäjät voivat tehdä erilaisia poimintoja ja listauksia kartoituksen tuloksista. Ryhmähaussa voi käyttää yhtä tai useampaa hakuehtoa kerrallaan. Tulokset voi myös viedä Exceliin mahdollista jatkokäsittelyä varten. Hakukenttinä ovat mm. ajanjakso, tila (kokonaistulkinta tuloksesta), komorbiditeetti, paikkakunta, status (toimenpiteet, valmis) sekä dimensiokohtaiset tulokset. Nämä

ominaisuudet mahdollistavat listausten tuottamisen esimerkiksi tupakoijista tai liikkumattomista paikkakunnittain ryhmäinterventtioiden kutsulistausta varten, tai listauksen keskeneräisistä toimenpiteistä.

Hakuprofiilit voi tallettaa jatkokäyttöä varten. Järjestelmävalvoja voi myös tehdä tilauksesta hakuprofiileja, jotka ovat kaikkien käyttäjien käytettävissä heidän normaalien käyttöoikeuksiensa puitteissa.

