

## Viiden tähden kehitystyötä 20-vuotiaalla Botnia Mill Servicellä

Caverion Suomi, Artikkelit, 10.10.2017 klo 12:00

### Viiden tähden kehitystyötä 20-vuotiaalla Botnia Mill Servicellä



**Caverionin ja Metsä Fibren yhteisomistuksessa olevalle metsä- ja prosessiteollisuuden kunnossapidon ja suunnittelun syväosaajalle Oy Botnia Mill Service Ab:lle (BMS) myönnettiin viime vuonna Suomen Lautupalkinto. Kyseessä on merkittävä tunnustus, mutta myös konkreettinen osoitus siitä, että BMS on onnistunut kehittämään toimintakulttuuria ja luomaan hyviä käytäntöjä tulevan menestyksen pohjaksi. Koko organisaation toiminnan kattavissa arvioinneissa merkittävimmiksi vahvuusiksi nostettiin strategian asiakaslähtöisyys, henkilöstön kattava osallistuminen sekä johtamisen johdonmukaisuus.**

Systemaattinen kehittäminen aloitettiin EFQM-mallin mukaisesti vuonna 2012. Kehityksen kulmakivenä on ollut strateginen kumppanuus Metsä Fibre Oy:n kanssa. Strateginen kumppanuus mahdollistaa tehokkaan resurssien, osaamisen ja oppimiskokemusten jakamisen sekä mahdollisuuden tehdä pitkän tähtäimen suunnitelmia. Yhteisesti määriteltyihin tavoitteisiin pohjaavan strategisen yhteistyön avulla molempien osapuolten on mahdollista saavuttaa myös pidemmän aikavälin kilpailuetuja.

Kehitystyön ytimessä ovat olleet asiakaslupauksesta lähtevä strateginen suunnittelu sekä johtamisjärjestelmän uudistaminen. Strategiasta ei ole juurikaan hyötyä, ellei sitä saada käytäntöön. Siksi erityistä huomiota on kiinnitetty myös strategian jalkauttamiseen ja siinä avainasemassa on työntekijöiden sitouttaminen. Johdon ja henkilöstön välistä Top-down-top- menetelmää systemaattisesti hyödyntämällä on onnistuttu sitouttamaan henkilöstö uuteen strategiaan ja sitä kautta myös sen jalkauttamisen. Myös henkilöstöä osallistavat toimintatavat sekä yrityskulttuurin avoimuus nousivat arvioinneissa esiin positiivisesti.

#### **Fokuksessa johtamisputken avaaminen ja muutosviestintä**

Johtamisen laatu on suoraan verrannollinen asioiden jalkauttamiseen ja siksi myös Botnia Mill Servicen johtamisjärjestelmää on kehitetty ja johtamisputkea pyritty avaamaan systemaattisesti. Huomiota on kiinnitetty muun muassa sisäiseen viestintään: on erityisen tärkeää, että viesti kulkee tehokkaasti yrityksen johtoryhmästä paikallisjohtoryhmiin, viikkokokouksiin ja aina yksittäisiin työnjohtoryhmiin asti sekä vastaavasti myös toiseen suuntaan eli kentältä organisaation läpi johtoon asti. Henkilöstöltä ei voi odottaa sitoutumista tai itseohjautuvuutta, jos viestiä ei kyetä viemään eteenpäin ilman katkoksia tai väärintulkintoja.

#### **Kohti itseohjautuvia tiimejä**

Eräs suurimmista henkilöstöä koskevista muutoksista on ollut muutos kohti entistä itseohjautuvampaa organisaatiota. Siinä missä perinteisesti suuri osa esimiesten työajasta kuluu tiimin työn ohjaamiseen, uudessa toimintamallissa on pyritty kohti itseohjautuvia tiimejä. Työntekijöille annetaan mahdollisuus toimia ja tehdä päätöksiä itsenäisesti, jolloin toimihenkilöiden aikaa puolestaan vapautuu asiantuntijatyöhön ja työn suunnitteluun.

Todellinen itseohjautuvuus vaatii luonnollisesti myös panostusta työntekijöiden jatkuvaan kouluttamiseen ja moniosaamisen lisäämiseen. Mallin avulla on kuitenkin mahdollista paitsi tehostaa työtä, myös saada käyttöön piilevää osaamista ja potentiaalia, jota perinteisesti ylhäältä johdetuissa tiimeissä saattaa jäädä hyödyntämättä. Itseohjautuva organisaatorakenne mahdollistaa myös työn suunnitelmallisuuden lisäämisen sekä aiempaa paremman ennakoitavuuden ja reagoitavuuden.

#### **Kaikki mihin ei panosta, rämetty**

Systemaattisella ja yhdenmukaisella johtamisella on päästy erinomaisiin tuloksiin eri osa-alueilla. Muutoksen haasteena on aina kyky ylläpitää uusia hyväksi todettuja toimintamalleja sekä varmistaa johtamisjärjestelmän toimivuus käytännön tasolla. Paitsi kehitystyöhön, myös raportointi- ja seurantakäytäntöihin on siksi panostettu. Kehitystyötä tehdään jatkuvasti, sillä kaikki mihin ei panosta, rämetty: jos haluamme nauttia menestyksestä myös seuraavat 20 vuotta, laakereille ei ehdi jäädä lepäämään.

Lisätietoja: Kirsi Hemmilä, viestintäpäällikkö, Caverion Suomi, puh. 050 390 0941, [kirsi.hemmila@caverion.com](mailto:kirsi.hemmila@caverion.com)

*Caverion suunnittelee, toteuttaa, huoltaa ja ylläpitää käyttäjäystävällisiä ja energiatehokkaita teknisiä ratkaisuja kiinteistöille, teollisuudelle ja infrastruktuurille. Palveluitamme käytetään toimistoissa, asunnoissa, teollisuuslaitoksissa ja julkisissa rakennuksissa sekä infrastruktuurissa. Tavoitteenamme on varmistaa liiketoiminnan häiriöttömyys ja turvallisuus, terveelliset ja viihtyisät olosuhteet, kiinteistön optimaalinen toiminta ja kustannushallinta. Visiomme on olla yksi alan johtavista toimijoista Euroopassa ja tarjota kiinteistöille ja teollisuudelle edistyneitä ja kestäviä elinkaariratkaisuja. Vahvuuksiamme ovat teknologinen osaaminen ja laajat palvelut, jotka kattavat kaikki tekniset osa-alueet kiinteistöjen ja teollisuuslaitosten koko elinkaaren ajan. Vuoden 2016 liikevaihtomme oli noin 2,4 miljardia euroa. Caverionilla on noin 17 000 työntekijää 12 toimintamaassa Pohjois-, Keski- ja Itä-Euroopassa. Caverionin osake noteerataan Nasdaq Helsingissä.*

[www.caverion.fi](http://www.caverion.fi) Twitter: @CaverionSuomi