

CASE Itella Oyj

- tulevaisuuden työ ja organisaatiot

Henry Uudista ja Uudistu '09

Sari Suono
henkilöstöjohtaja

Petri Aaltonen
johtaja, Kuluttajapalvelut

Sisältö

- Itella yrityksenä
- Työn tekemisen uudet muodot – työnantajan ja työntekijän odotukset
- Joustava kyvykkyyksien hankinta

Itella lyhyesti

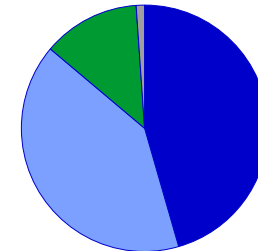
- **Palveluita tieto- ja tuotevirtojen hallintaan**
- **Päivittäiset postipalvelut kaikkialla Suomessa**
- **Itella Viestinvälitys**
 - kirje-, lehti- ja suoramarkkinointipalvelut
- **Itella Informaatio**
 - laskutuksen, taloushallinnon ja digitoinnin ulkoistusratkaisut
- **Itella Logistiikka**
 - meri-, ilma- ja maarahti, pakettipalvelut, varastointi, it-ratkaisut
- Suomen toiseksi suurin yritystyönantaja
- Kaikki osakkeet Suomen valtion omistuksessa



Itella-konsernin tulos 2008

MEUR	2008	2007	Muutos
Liikevaihto	1 952,9	1 710,6	+ 14,2 %
Liikevoitto *)	95,1 *)	101,8	- 6,6 %
Liikevoitto	69,0	101,8	-32,2%
Liikevoitto-% *)	4,9 % *)	6,0 %	

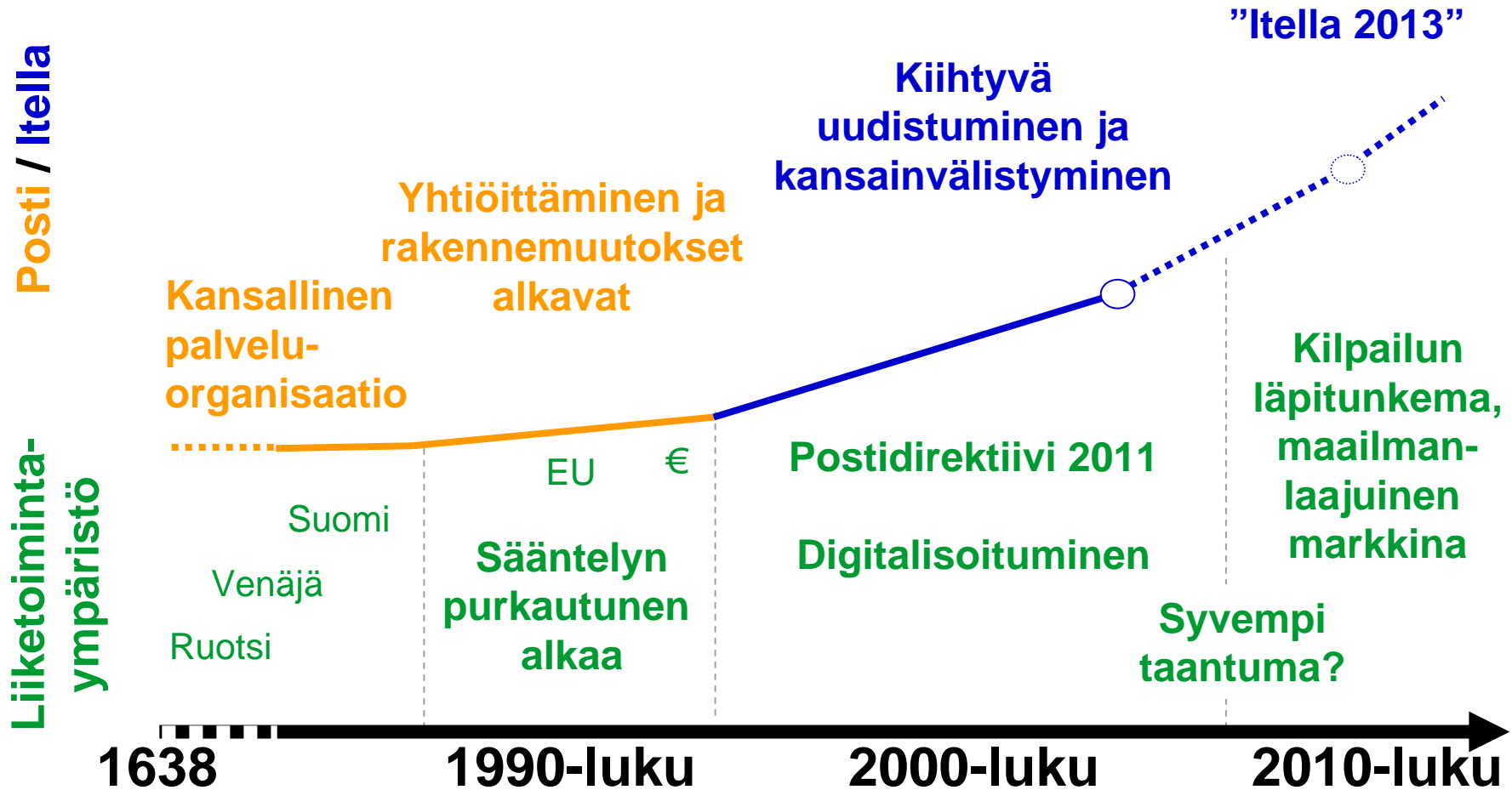
*) Ilman Itella NL C-arvonlennusta



Liikevaihto
Itella Viestinvälitys 46 %
Itella Logistiikka 41 %
Itella Informaatio 12 %

- Kasvua kaikissa liiketoimintaryhmissä
 - kansainvälisen liiketoiminnan osuus 31 %
- Tulos parani Itella Informaatiossa
- Kannattavuus heikkeni
 - polttoaineen ja työvoiman kallistuminen
- Valuuttakurssimuutoksista merkittäviä rahoituskustannuksia
- Vakavaraisuus säilyi hyvänä

Pitkän aikavälin taustaa



Itellan strategian ”pelisuunnitelma” 2009 - 2013

Tyytyväinen asiakas

VISIO

PÄÄMÄÄRÄ

2013 AVAINTAVOITTEET

Liikevaihto
MEUR 3 300

Yrityksen arvo
MEUR 3 000

CO2-päästöt
-10 % (2009-2012)

KILPAILUSTRATEGIA 2009 PAINOPISTEET



ASIAKKAAT

ASIAKKAAN TARVEPROSESSI

tietovirrat

tuotevirrat

YDINOSAAMINEN, KILPAILUETU

- 1) Osaava ja motivoitunut henkilöstö
- 2) Innovatiiviset palvelut ja asiakasosaaminen
- 3) Toimintatapojen ja tuottavuuden kehittäminen
- 4) Kansainvälisen yrityksen johtamisjärjestelmä
- 5) Ympäristönäkökulma kaikkeen liiketoimintaan

MISSIO

ARVOT

Itella Viestinvälitys 2010-2013

Monikanavaisia ratkaisuja tavoittamiseen

- **Tavoitteenamme** on vuonna 2013
 - saavuttaa 1 mrd € liikevaihto ja 8 % EBIT-taso sekä
 - kasvattaa muiden kuin fyysisten jakelupalveluiden osuus 20 %:iin liikevaihdosta
- **tarjoamalla**
 - monikanavaisia jakelupalveluja ja asiakkuudenhallinnan kokonaisratkaisuja
 - Suomessa ja Itämeren alueella sekä
- huolehtimalla suomalaisen yhteiskunnan jakeluinfrastruktuurista
- hyödyntämällä **kilpailuetunamme**
 - korkealaatuista palvelutuotantoverkoston,
 - yhteystietojen ja jakelutapapreferenssien reaaliaikaista hallintaa,
 - edelläkävijyyttä ympäristövastuullisuudessa sekä
 - uuden teknologian hyödyntämiseen tarjoomassamme.

Työn tekemisen uudet muodot - työnantajan ja työntekijät odotukset

Henry Uudista ja Uudistu '09

Polarisoituva työvoima? - kahden kerroksen työvoimaako?

” Vuonna 2015 suomalaisissa yrityksissä on huippuosaajien ryhmä, joka tekee paljon töitä, mutta jolle tarjotaan ja joka vaatii mahdollisuuksia mielekkääseen työhön, perheen ja vapaa-ajan yhteensovittamiseen.

Toisaalta yhteiskunnassa on ”sopeutuvien” työntekijöiden markkinat, joilla kilpailevat vähemmän koulutetut. Heillä on ongelmia näiden kolmen asian yhteensovittamisessa...”

Sirkka Heinonen 2004

Työnantajan ja työntekijän odotukset - kohtaavatko ne?

- Kukaan ei pysty ennustamaan, millaisia organisaatioita tulevaisuudessa on tai millaisiksi nykyiset kehittyvät
 - tulevaisuuden hahmottaminen auttaa innovoimaan luovia ratkaisuja
 - osaamiskeskeisen tietoyhteiskunnan odotukset työntekijältä:
 - verkostoituminen, ongelmanratkaisutaidot, sosiaalisuus ja erikoisammattiosaaminen
 - odotukset työnantajalta:
 - henkilöstöjohtamisen avulla lisäarvoa ja tuloksia = liiketoimintajohtamisen lisäksi osattava henkilöstöjohtamisen taitoja
 - hyvällä henkilöstöjohtamisella syntyy organisaation osaamista, jonka seurauksena yrityksen kilpailukyky on parempi
 - liiketoiminnan osaavista johtajista ja esimiehistä on tultava henkilöjohtamisen ja muutosjohtamisen ammattilaisia

Työnantajan ja työntekijän odotukset - kohtaavatko ne?

- Boomers (1946-1964) sekä sukupolvet X (1965-1978) ja Y (1979-)
 - erilaiset odotukset työnantajalta? Miten työnantaja pystyy vastaamaan odotuksiin?
 - riittävä erilaistumisen hyväksyminen v. oikeudenmukaisuus ja arvot
 - osallistamisen muuttuminen – vastuu, raportointisuhde, päätöksenteko
 - Miten Itellassa?
 - asiantuntijatyö eri liiketoimintaryhmissä
 - Työsuhteiset työntekijät, epätyypilliset työsuhteet (määräaikaiset, osa-aikaiset, vuokratyö ja freelance-työ), yrittäjyys
 - Miten kytkeä työntekijän yksilöstä johtuvat tarpeet suhteessa organisaation suorituksen johtamiseen ja tavoitteisiin?
 - tuotannollinen työ
 - Miten luoda riittävän mielenkiintoisia työkokonaisuuksia tulevaisuuden työvoiman houkuttelemiseksi?
- Miten Sinun organisaatiosi vastaa tähän haasteeseen?

Itella Palvelutuotannon tuottavuuteen perustuva palkka- ja työaikamalli

Postityöntekijöiden **palkkataso** on sidoksissa Itellan volyymi – ja tuottavuuskehitykseen, syntyy tilanne, jossa **sekä henkilöstö että yritys hyötyvät**

Turvataan postityöntekijöiden **ammattitaitoiselle työvoimalle kilpailukykyinen palkkataso** ja aidot vaikutusmahdollisuudet työn kehittämiseen

Työn **tuottavuuden kasvua haetaan paikallisesti sopien** ja otetaan käyttöön nykyistä huomattavasti joustavammat käytännöt järjestää työt volyymivaihteluiden ja henkilöstön oman suunnittelun puitteissa





Henkilöstöjohtamisen suurimmat haasteet Itellan strategian näkökulmasta 1/2

- Muutoshankkeiden tukeminen oikea-aikaisilla ja osaavilla henkilöstöratkaisuilla
- Työhyvinvointihankkeiden oikea-aikainen kohdentaminen henkilöstön hyvinvoinnin tukena
 - Työhyvinvointisäätiö
 - VAUTSI –hanke – tavoitteena parantaa itellalaisten elämänlaatua työssä, vapaa-aikana ja eläkkeellä
 - työn ja vapaa-ajan tasapaino
 - tapaturmattomuus jne.
- Henkilöstöressurssien riittävyyden ja osaamisen varmistaminen
 - työnantajakuvan houkuttelevuus
 - monikulttuurisuus
 - oma keskitetty rekrytointi ja tehokas prosessi

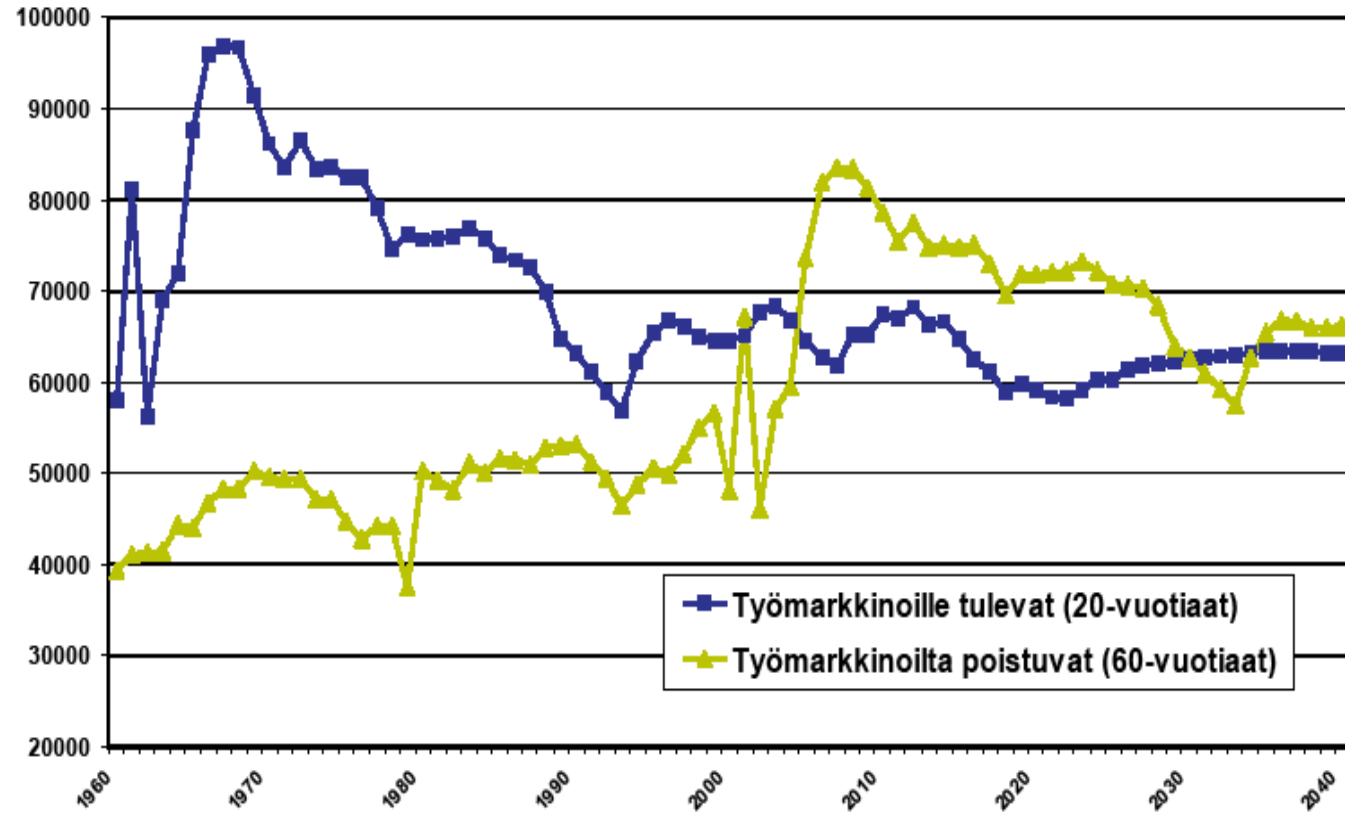
Henkilöstöjohtamisen suurimmat haasteet Itellan strategian näkökulmasta 2/2

- Suorituksen johtaminen ja palkitseminen
 - Tuottavuuteen perustuvien palkka- ja työaikamallien soveltaminen
 - Asiantuntijatyön suorituksen johtaminen
- Työehtosopimuksen mahdollisuuksien hyödyntäminen kokonaisvaltaisesti
- Nopea kansainvälistyminen
 - HR M&A
 - business -valmiuksien lisääminen kansainvälisessä toimintaympäristössä mm. kulttuurituntemuksen osalta

Joustava kyvykkyyksien hankinta - työnantajan ja työntekijän odotukset

Henry Uudista ja Uudistu '09

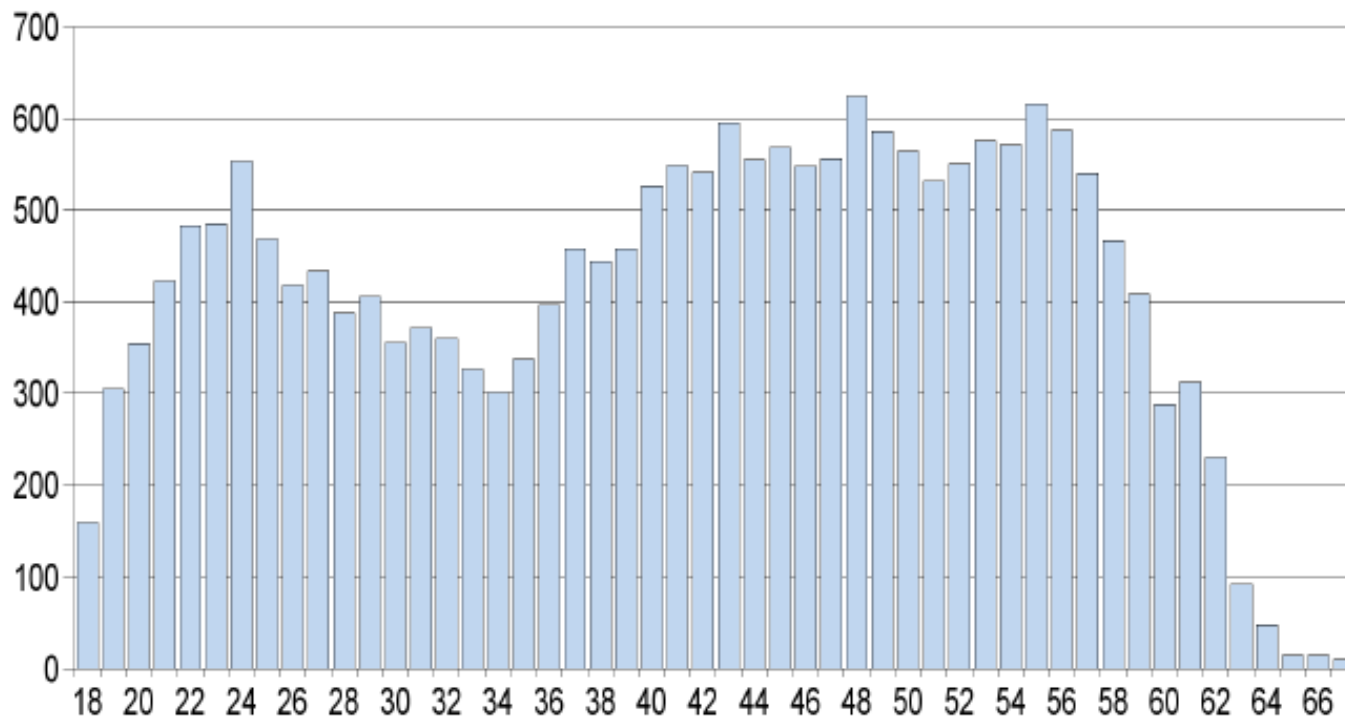
Työmarkkinoille tulevien ja työmarkkinoilta lähtevien määrä vuosina 1960 - 2040



Lähde: Tilastokeskus, väestöennuste
17.9.2007 Saukkonen

Itella-konsernin henkilöstö

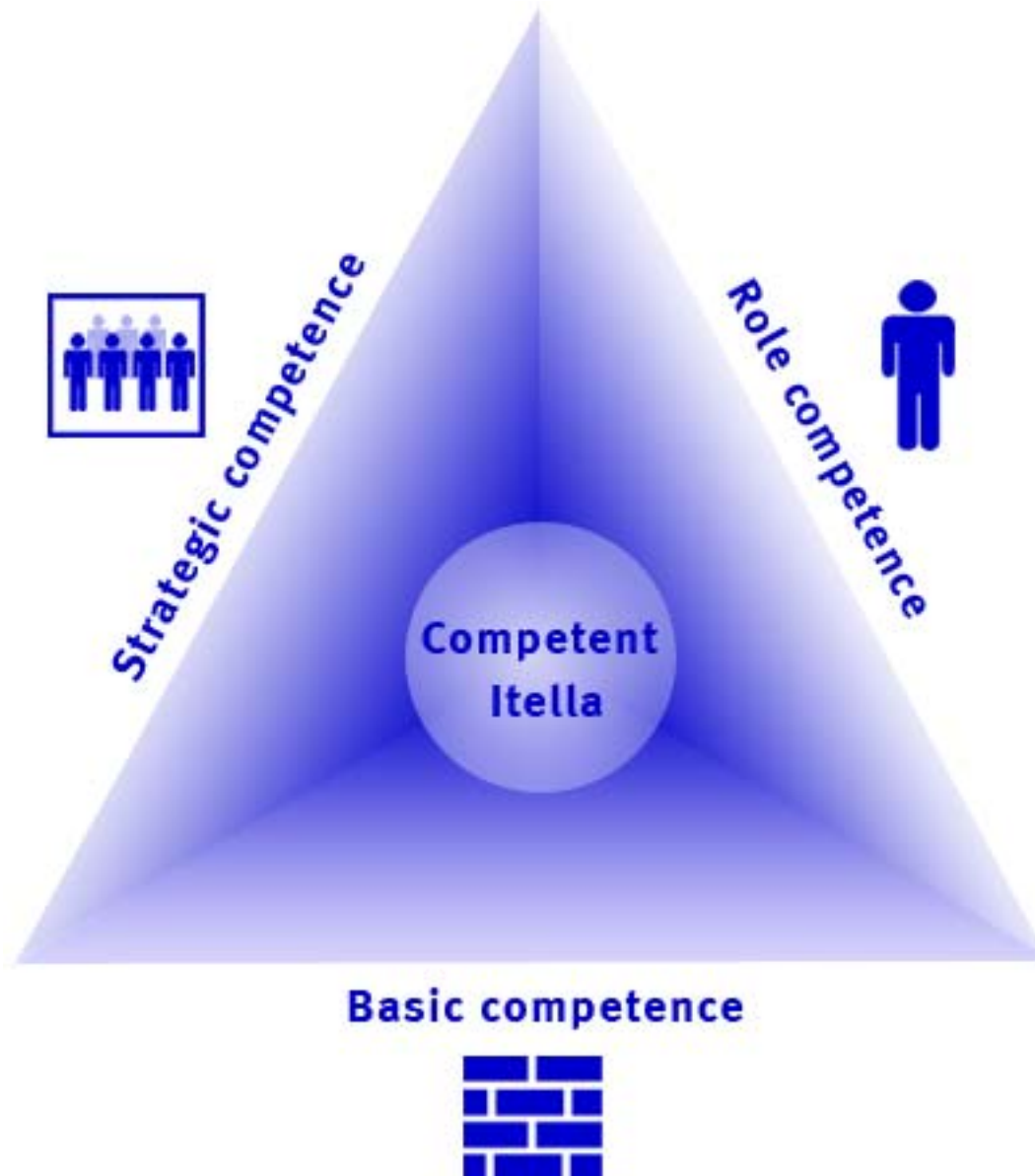
- Itellassa työskentelee 29 203 työntekijää, joista 22 000 Suomessa ja 7000 Suomen rajojen ulkopuolella
- Keski-ikä Itellassa on 41 vuotta



Miten saan tulevaisuuden osaajat kiinnostumaan yrityksestäni?

- Boomers (1946-1964)
 - ammattiosaamisen arvostaminen, tulevaisuuden tavoitteet ja uramahdollisuudet, raportointisuhde = kenelle
- Generation X (1965-1978)
 - työelämän ja henkilökohtaisen elämän tasapaino = joustavuus, monipuolisuus ja itsenäinen vastuu, ”muutos on mahdollisuus” – ajattelutapa
- Generation Y (1979-)
 - henkilökohtaisten tavoitteiden asetanta, mitä yritys voi antaa minulle?, odotus asiakaslähtöisestä rekrytoinnista, henkilökohtaisen elämän painottaminen suhteessa työhön

Competence model



Itella Viestinvälityksen strategiset kompetenssit



Surprisingly, it is not the strongest species that survive, neither the most intelligent,

- however the ones that fastest adopt new knowledge and adjust to change.

by Charles Darwin (1809-1882)

KIITOS

Sari Suono, henkilöstöjohtaja
Itella Oyj, Viestinvälitys
sari.suono@itella.com

Petri Aaltonen, johtaja, Kuluttajapalvelut
Itella Oyj, Viestinvälitys
petri.aaltonen@itella.com

www.itella.com