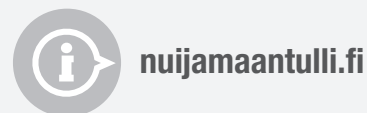


CASE: NÄIN KEHITIMME NUIJAMAAN TULLIN TYÖHYVINVOINTIA



NUIJAMAAN TULLI on läpi vuorokauden toimiva rajanylityspaikka, jossa matkustaja- ja raskasliikenne on eriytetty omille kaistoille ja asemille.

95 henkilötövuotta
(4,2 % Tullin henkilöstöstä)

10 000 matkustajaa/vrk

3 140 henkilöautoa/vrk

510 rekkaa/vrk

Valoa idästä -hanke

Tavoitteet



TYÖHYVINVOINNIN PARANTAMINEN

Valoa idästä -hankkeen tavoite oli parantaa työhyvinvointia Nuijamaan tullissa kehittämällä työyhteisön toimivuutta ja työkäytänteitä.

Menetelmä



TYÖPAJAT

Työpajoissa keskusteltiin teemoittain ulkopuolisen vetäjän ja Tullin omien asiantuntijoiden opastuksella.

Henkilöstölle ja esimiehille
3 x 1/2 päivää

Hankkeen yleisiä myönteisiä tuloksia



HENKILÖSTÖ SAI TILAISUUDEN NOSTAA ESIIN TYÖHÖN LIITTYVIÄ EPÄKOHTIA, hakea ymmärrystä työhyvinvoinnin tekijöistä ja mataloittaa raja-aitoja eri toimintojen välillä.



JOHTO SAI TIETOA KEHITTÄMISKOhteista, jotka olisivat muuten jääneet tunnistamatta.



SAIRAUSPOISSAOLOT VÄHENIVÄT 8 % jo hankevuoden 2013 aikana.

Jatkoa Kotkan tullin kehittämishankkeelle 2012

“Paikoilleen ei voi jäädä, vaan työ jatkuu.”

Seuraavaksi Stadin kaiku -hanke Helsingin tullissa

Tuloksia

Selkiytetty johtaminen
ja rohkaistu esimiehiä puuttumaan epäkohtiin.

Järkeistetty työvuoroja lisäten resursseja
kiireaikoihin ja vähentäen yövuorojen määrää.

Uudistettu palaverikäytännöt
työvuorojen vaihtohetkiin tiedonkulun varmistamiseksi.

Laadittu prosessikuvaukset
avuksi perehdytykseen ja harvinaisiin tehtäviin.

Tehty osaamiskartoitus
ja tunnistettu kapeikot sekä järjestetty koulutukset.

Ymmärretty hyvä työilmapiiri voimavaraksi, jota kannattaa yhdessä vaalia.