

OMISTAUTUNUT HENKILÖSTÖ VAHVUUDEKSI

SATO haluaa tuottaa asiakkailleen arvoa uudella tavalla palvelukulttuurilla. Kulttuuria rakennetaan hyvällä johtamisella ja omistautuneen henkilöstön avulla. Omistautuneisuus syntyy selkeistä tavoitteista, työn merkityksellisyydestä, työyhteisön voimasta ja omasta työstä syntyvästä ylpeyden tunteesta.

Me satolaiset luotamme itseemme ja työtovereimme valmiuteen ylittää odotustaso, joten olemme sitoutuneita tekemään työmme laadukkaasti.

YMMÄRRETTÄVÄT TAVOITTEET

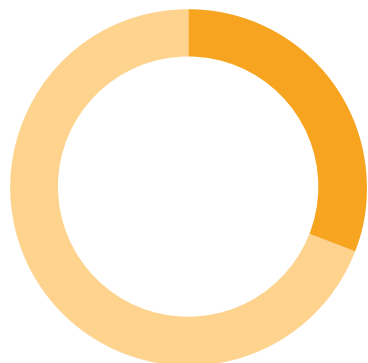
Kertomusvuonna koko henkilöstö osallistui SATOn strategian uudistamiseen. Strategisia teemoja valmisteltiin eri työryhmissä ja kesän SATO-päivillä koko henkilöstö ideoi teemoista tulevaisuuden konsepteja, joista osa sisällytetään strategiaan kehitysohjelmiin. Yhdessä tekemällä halusimme tuoda jokaisen osaamisen osaksi strategiatyötä ja sitouttaa yhteisiin päämääriin. Kun SATOn strategia oli hyväksytty, sen osa-alueita käsiteltiin esimiehille järjestetyissä tilaisuuksissa ja koko henkilöstön yhteisessä kokouksessa.

Yksiköissä käsitellään strategian merkitystä sen toiminnalle ja tehtäväkohtaisesti. Strategisista tavoitteista johdetaan yksiköiden ja henkilökohtaiset tavoitteet. Tavoitteita ja niiden saavuttamista käsitellään säännöllisesti ja vähintään kahdesti vuodessa pidettävissä kehityskeskusteluissa. Mittaustulosten mukaan satolaiset ovat asiantuntijanormia paremmin tietoisia yhtiön päämääristä ja arvoista.

MERKITYKSELLINEN TYÖ

Henkilöstötutkimuksen tulokset osoittavat, että SATOssa työskentelevät kokevat työnsä merkitykselliseksi. Satolaiset ovat tyytyväisiä työväliseiniinsä ja siihen, että työnantaja tukee heidän ammatillista oppimistaan. Oma työ on satolaisen mielestä hyödyllistä ja työpanos tärkeä yhtiön kannalta. Ero on merkittävä verrokkirytyksiin verrattuna. Tulokset antavat hyvän lähtökohdan uudelleen palvelukulttuurin luomiselle.

Henkilöstön sukupuolijakauma 31.12.2016



- Miehiä 31 %
- Naisia 69 %

TYÖYHTEISÖSTÄ VOIMAA

SATO on viime vuosina lisännyt henkilöstön osallistumis- ja aloitteentekomahdollisuuksia. Kuukausittaisissa aamukahvitilaisuuksissa ja kaksi kertaa vuodessa järjestettävissä henkilöstökoulutuksissa satolaiset esittelevät ajankohtaisia aiheita. Strategisten aihealueiden työstämiseen osallistuu koko henkilöstö yhteisillä SATO-päivillä, ja toimintasuunnitelmia valmistellaan yksiköissä ja erillisissä

yksiköiden välisissä työryhmissä. Kertomusvuonna otimme käyttöön uuden aloiteportaalin, jota kautta satolaiset voivat entistä paremmin seurata innovaatioehdotustensa etenemistä. Pyrimme edelleen parantamaan osallistumismahdollisuuksien tasoa mm. valmistelemalla muutoksia etukäteen entistä tiiviimmin henkilöstön kanssa.

Henkilöstötutkimuksen vastausprosentti oli 96 %.

Henkilöstö ja työnantajan edustajat kokoontuvat säännöllisesti työsuojeluun liittyvien asioiden käsittelemiseksi. Kertomusvuonna työsuojelutoimikunta kokoontui kolme kertaa. Johdon ja henkilöstön valitsemien edustajien Tarmo-ryhmä kokoontui viisi kertaa. Tarmo-ryhmässä käsitellään laajasti työhyvinvointiin liittyviä, henkilöstön esiin nostamia aihealueita. Työsuojelutoimikunnan ja Tarmo-ryhmän toimintaan osallistui seitsemän prosenttia Suomessa olevasta henkilöstöstä.

YLPEYS OMASTA TYÖSTÄ JA SATOSTA

SATO tarjoaa henkilöstölleen mahdollisuuksia oppia ja kasvaa työssään. SATOn työntekijät osallistuivat keskimäärin noin viiteen koulutuspäivään vuonna 2016. Kaikille yhteiset koulutusteemat liittyivät uusiin, erityisesti etätyössä hyödynnettäviin työvälineisiin ja vastuullisuuden aiheisiin. Vastuullisuuskoulutusta oli keskimäärin noin yksi päivä. Ulkopuoliseen koulutukseen käytetyt työpäivät olivat keskimäärin noin kaksi päivää henkilöä kohden. Työssä oppimista on tuettu tarjoamalla tilaisuuksia vaihtaa tehtävää yrityksen sisällä. Kertomusvuonna seitsemän henkilöä vaihtoi tehtävää talon sisällä.

Tunteakseen ylpeyttä omasta työstään SATOn työntekijät odottavat saavansa säännöllistä palautetta. Koska odotukset eivät ole toteutuneet täysimääräisesti, lisäämme kehityskeskusteluohjeistusta ja esimiesten koulutusta.

Koulutuspäiviä 5/henkilö.

TYÖLLISTIMME NUORIA

SATO jatkoi myös pitkää kesäperinnettään ja palkkasi 16-18-vuotiaita SATO-kodeissa asuvia nuoria talojensa pihatöihin. Pihatyöt järjestettiin niillä alueilla, joissa hoidettavat talot ovat, jotta nuoret saataisiin osallistumaan omien kotikulmiensa ylläpitoon. Kaiken kaikkiaan SATO palkkasi kertomusvuonna 23 kesätyöntekijää.

KEHITTÄMINEN JATKUU VUONNA 2017

Kehitämme henkilöstön omistautumisen edellytyksiä kohdentamalla kehittämistyömme siihen vahvimmin vaikuttaviin tekijöihin: sitoutumiseen, johtamiseen ja organisatoriseen suorituskykyyn niin oman työn, tiimiyhteistyön kuin koko yrityksen tasolla.