

LEHTI MEISTÄ, JOTKA TEEMME ARJESTA HELPOMPAA

PEOPLE

by PostNord

177

postnordilaista esitellään
tässä numerossa:
Mirja on yhden naisen show.
Carolin tavoittelee kultaa.
Terje hallitsee pelin.
Ja paljon muita.

#2 2023

Huolella tehty

Uusi työasumme yhdistää meitä ja kertoo, keitä
olemme. Ja ennen kaikkea pitää meidät turvassa.

postnord

Aktiivinen vapaa-aika postnordplus.com

Stöten on Sälenin paras laskettelukeskus!

PostNord Plus -henkilöstösäätiön omistama Sälenhornet Resort koostuu 22 mökistä ja huoneistosta, joita postnordilaiset voivat varata PostNord-alennuksella.

Säätiön mökissä tai huoneistossa majoittuvat postnordilaiset saavat alennusta myös SkiPass Plus -hissilipuista, ravintoloista, hiihtokoulusta, suksivuokrauksesta, siivouksesta ja liinavaatteista.

Varaa Sälenhornet Resort ja hyödynnä VIP-tarjoukset osoitteessa postnordplus.com.

Hyödynnä PostNordin työntekijäedut!



postnord

TEHTÄVÄ SUORITETTU

PostNordin Ruotsin-pääkonttorin Arkenin vuosia kestäneet muutostyöt on vihdoin saatu valmiiksi! Kurkista uusiin tiloihin tästä.



(USEAMMISTA) UNELMISTA TOTTA

Pakettien ja kirje-postin toimittamisen lisäksi teemme unelmista totta. Ruotsin PostNord on nimittäin Ruotsin The Idol -ohjelman pää-yhteistyökumppani.



Kuva: Magnus Ragnvid



RUUHKA-AIKA HÄNDELÖSSÄ

Mikä sai näin suuren joukon PostNord TPL:n työntekijöitä kokoontumaan terminaaliin? Lue vastaus sivulta 16!



KERRO MIELIPITEESI

Mitä mieltä olet People by PostNordista? Mistä aiheista haluaisit lukea? Keistä postnordilaisista meidän pitäisi kertoa? Kerro se meille vastaamalla kyselyyn (lue QR-koodi ja valitse kieli).

TERVETULO!

Winning as one

POHJOISMAINEN yhteistyö kuulostaa hienolta, mutta mitä se tarkoittaa käytännössä? Tässä People by PostNordin numerossa teemme syväsukelluksen kustannusjohtajuusohjelmaan ja siihen, miten ohjelma yhdistää vahvuutemme, jotta voimme luoda nykyaikaisen, ketterän ja suorituskykyisen liiketoiminnan, joka on lyömätön tulevaisuudessa.

Uskon, että olemme kaikki ylpeitä siitä, että saamme olla osa PostNordin 400-vuotista historiaa. Meillä on selkeä päämäärä ja visio: Haluamme tehdä kaikkien Pohjoismaissa asuvien ja työskentelevien arjesta helpompaa ja vastuullisempaa. Meillä on kaikki edellytykset olla Pohjoismaiden halutuin kuljetusyritys, mutta toimintaamme liittyy myös haasteita.

Toimintamarkkinamme ovat erittäin kilpaillut ja hintaherkät. Asiakaiden käyttäytymisen muuttuu, ja kilpailijat ravistelevat käytäntöjä ottamalla käyttöön uutta teknologiaa ja ketterämpiä toimintamalleja. Samaan aikaan meidän kustannuksemme ovat kasvussa. Lisäksi oman mausteensa tilanteeseen ovat tuoneet äärimmäiset tapahtumat, kuten koronapandemia, Ukrainan sota ja taluskriisi. Lyhyesti sanottuna: Tilanteemme on hankala. Jos aiomme menestyä, meidän on sopeuduttava.

Yhtenä joukkueena voittaminen vaatii sitoutumista, ideoita ja osallistumista. Se edellyttää muutosta, vaikeita päätöksiä ja vanhoista tavoista luopumista.

Mutta se on – ja tulee olemaan – sen arvoista.

Mietitään, miltä PostNord voisi näyttää ja tuntua vuonna 2025: Tavoitteenamme on, että PostNord tunnustetaan Pohjoismaiden parhaaksi, innovatiiviseksi, digitaaliseksi ja vastuulliseksi toimijaksi alalla. Haluamme, että jokainen on ylpeitä siitä, että on osa tätä voittajaorganisaatiota, joka tekee niin paljon pohjoismaisen yhteiskunnan hyväksi. Riippumatta siitä, missä PostNordin osassa työskentelet, yrityksen pitäisi näyttää ja tuntua yhdeltä PostNordilta – kaikissa yksiköissä tulee vallita sama ylpeys, sama tapa tehdä asioita ja sama erinomaisuus.

Olemme jo ryhtyneet standardoimaan ja yksinkertaistamaan työskentelytapojamme. Samaan tapaan kuin aarteiden löytämiseen tarvitaan aarrekartta, myös tehokkuuden parantamiseen tarvitaan suunnitelma. Tauloissa hienosäädetään jakelua ja Veddestassa lajittelua. Tässä numerossa tutustumme siihen, miten näissä yksiköissä jaetaan osaamista ja prosesseja muille pohjoismaisille terminaaleillemme.

Tiedämme, että maailma muuttuu nopeasti, ja että meidän on jatkuvasti oltava rohkeita, jotta pystymme sopeutumaan näihin muutoksiin. Siksi luomme nykyaikaista, ketterää ja tehokasta yritystä. Meillä on kaikki edellytykset menestyä, ja yhdessä voimme jättää oman jälkemme PostNordin tulevaisuuteen.



BJÖRN BERGMAN
päätoimittaja,
People by PostNord

PEOPLE BY POSTNORD

Päätoimittaja: Björn Bergman **Toimittaja:** Sofia Lundgren **Projektipäällikkö:** Jessica Somers **Ulkoasu:** Andreas Rondahl **Muut tekijät:** Helen Ridger, Grethe-Birgitte Friis Jakobsen, Eeva Jousi, Maria Korban, Jenny Forss, Rebecka Mathers ja Hannah Myrhed. **Kannen kuva:** Ingvild Festervoll Melien **Tuotanto:** OTW **Paino:** V-TAB **Sähköposti:** peopleby@postnord.com. Lehden sisältö perustuu tekstien kirjoitushetkellä vallinneisiin olosuhteisiin.

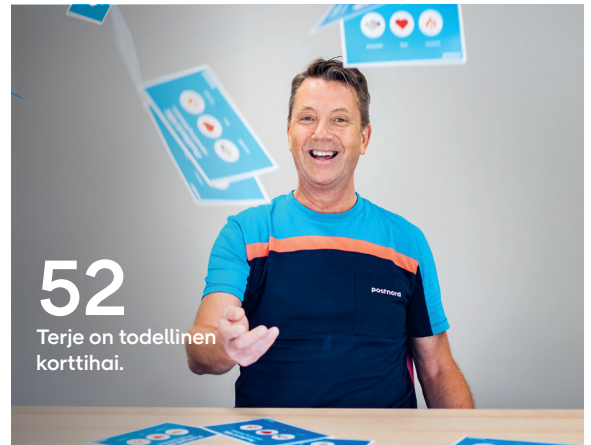
Mukana tässä numerossa



32

Biljana on usein tapahtumien keskipisteessä.

25 Veddestan tiimi asettaa tavoitteet korkealle.



52

Terje on todellinen korttihai.



38

Susanne Elise kelputtaa vain siniset istuinkalusteet.



64

Edvin ja "Robban", koska hän on usein peitetehtävissä.



13

Ekaterina, kaukana idässä.



16

PostNord TPL Ljungbyn
henkilöstö kasvaa.
Kuinka paljon? NÄIN PALJON!

50

Sven on PostNordin
vastine Dolly-lampaalle.
(Ei oikeasti)



42

Eepinen
koralli
on PostNordin
sinisen sisärväri.





”Kolme on maaginen luku”

”MINULLE PARHAITA paikkoja ovat ne, joissa treenaan: uin, juoksen ja pyöräilen ulkona. Kun saan päättää täysin spontaanisti, mihin suuntaan käännyin, tunnen rauhaa ja vapautta. Treenin jäljiltä väsynyt keho tuntuu hyvältä.

HARRASTIN NUORENA kaikenlaista urheilua: tennistä, yleisurheilua ja hiihtoa. Olin yleensä ainoa lapsi ulkona säässä kuin säässä. Pyöräilin myös paljon isäni kanssa, ja 17-vuotiaana päätin aloittaa triathlonin. Minä, veljeni ja isäni olemme harrastaneet triathlonia vuosien ajan, mutta emme mitenkään vakavasti.

SITTEN VELJENI PÄÄTTI osallistua Ironman-kisaan*. Saimme päähämme lähteä ensimmäiseen Ironman-kisaan yhdessä koko perheen voimin. Veljeäni kiehtoivat erityisesti Havaijin MM-kisat. Osallistuimme Hampurin

karsintakisoihin viime vuonna, ja sen jälkeen suuntasimmekin Havaijille. Se oli uskomaton kokemus, vaikka kisasuoritukseni ei ollutkaan paras mahdollinen. Sairastuin kolme viikkoa ennen kilpailua, ja itse kisapäivänä onnistuin rikkomaan pyöräni. Olin kuitenkin todella tyytyväinen, että kanttini kesti ja pääsin maaliin asti.

TREENATESSANI pohdin toisinaan hankalia työasioita. Useimmiten annan ajatusteni vain soljua ja keskityn liikkeeseen ja ympäristöön. Treeni auttaa lataamaan akkuja, jotta pystyn taas keskittymään. Keskittyminen onkin työni tuottavuuden

kannalta tärkeää, sillä työstän monitahoisia ja strategisia asioita. Liikunta antaa myös energiaa, eli treenin jälkeen olen motivoitunut ja jaksan puskea eteenpäin. Se auttaa minua tarkastelemaan haasteita myönteisestä näkökulmasta.” ■

**Ironman-kisassa uidaan 3,9 km, pyöräillään 180,2 km ja juostaan 42,2 km. Yhteensä matkaa kertyy 226,3 km.*



Haluamme kuulla enemmän sinusta, työkavereistasi ja työpaikastasi! Lähetä viesti osoitteeseen peopleby@postnord.com



Carolin Schaffert

Ikä: 28.

Työ PostNordilla: Technology Lead for automation, PostNord Group, Tukholma, Ruotsi.

Lähin työkaveri: Hampus Schander.

PostNordilla vuodesta: 2022.

Joiltakin ihmisiltä myönteisen ilmapiirin luominen työpaikalla käy yhtä luontevasti kuin polkupyörällä ajaminen. PostNordin Turun terminaalin esihenkilö Johan Kardén tekee mielellään näitä molempia.

Johan saa pyörät pyörimään



JOHAN ON todellinen tiimipeluri, jonka positiivisuus ja luontainen ongelmanratkaisukyky tekevät työskentelystä hänen kanssaan mielekästä ja jopa voimaannuttavaa.

Johanin äly leikkaa yhtä nopeasti kuin hänen pyöränsä kiittää”, sanoo Head of Operations West Kristian Leppä.

JOHAN ITSE SUHTAUTUU kuvaukseen varauksellisesti.

”Vaikka olenkin tyypillinen suomalainen introvertti, toivon, että pystyn omalta osaltani rakentamaan positiivista kulttuuria, jossa jokainen tuntee olevansa tärkeä osa tiimiä”, hän sanoo hymyillen.

TURUN YKSIKKÖ on käynyt läpi suuren mullistuksen tänä vuonna ja joutunut irtisanoamaan lähes puolet työntekijöistään. Jäljelle jääneillä kolmellakymmenellä työntekijällä on toisaalta vahva ryhmähenki.

”Mielestäni tunnen täällä kaikki, joten voimme jutella mistä tahansa. Se luo avointa ja rentoa tunnelmaa. Koulutan myös mielelläni uusia työntekijöitä. Se on hyvä tilaisuus tutustua uuteen tiiminjäseneseen”, Johan sanoo.

”Haluan tukea tiiminvetäjiämme, jotta he



Johan Kardén

Ikä: 44.

Työ PostNordilla:
Työnjohtaja, Turku, Suomi.

Lähimmät työkaverit:

Anne Voutilainen, Tero Vuori, Jarkko Koivisto, Kristian Leppä, Toni Mäkelä ja Juho Rekola.

**PostNordilla
vuodesta:** 2017.

voivat tukea tiimejään. Tuntuu hyvältä nähdä, että voin auttaa jotakuta toista onnistumaan”, hän lisää.

EHKÄ LUKEMATTOMAT pyörän päällä vietetyt tunnit ovat auttaneet Johania hiomaan zen-mielentilaa.

”Johan auttaa aina auliisti, vaikka hänellä olisi kiire”, sanoo HR-asiantuntija Sanna Järvinen-Muhonen.

”Hyvä ilmapiiri on monien osien summa. Ensinnäkin se on kaikkien upeiden työntekijöiden ansiota. Siihen vaikuttavat myös avoin vuoropuhelu ja kaikkien sitoutuminen periaatteisiimme ja arvoihimme”, Johan toteaa lopuksi. ■

Johanin niksit:

- 1 Oveni on aina** auki. En puutu tiiminvetäjien työhön, mutta kaikki tietävät, että olen käytettävissä, jos tarve tulee.
- 2 Kaikki tietävät, miten** meillä työskennellään ja mitä heiltä odotetaan.
- 3 Jokainen on** tiimin tärkeä jäsen.
- 4 Vaikka** organisaatio olisi tuloskeskeinen (kuten meillä), ei saa unohtaa, että me kaikki olemme ihmisiä.
- 5 Palkkaa** ihmisiä, jotka luovat hyvää ilmapiiriä.

38 %

Kumppanit

Olen tyytyväinen yhteistyöhömmä Tinkin kanssa ja uskon, että voimme muuttaa laskujen käsittely- ja maksutapaa Pohjoismaissa. Muutimme pienestä toimijasta suuremmaksi.

45 %

Strategia

TPL:n strateginen suunta vie hieman enemmän aivokapasiteettiani, koska muutosmatka on vasta aluillaan. Laadimme hiljattain uuden strategian ja vision, joita ollaan ottamassa käyttöön.

17 %

Loma

En malta odottaa lomaa, sillä tänä talvena meillä on tarkoitus matkustaa Alpeille. On hienoa päästä laskettelemaan off-piste-rinteille.

Muutoksen läpiviejä

TRANSFORMAATIO ELI muutos herättää ihmisissä monenlaisia mielikuvia. Se kuulostaa melkein taikuudelta. Yrityksen muuttaminen ei kuitenkaan ole mikään taikatemppu, vaan totisinta, aikaa vievää työtä. Onnistuminen edellyttää sen ymmärtämistä, että muutosta eivät tee vain muutamat työntekijät, vaan koko organisaation on oltava mukana ja kaikkien työskenneltävä yhdessä yhteisten tavoitteiden saavuttamiseksi.

PostNord Acceleraten strategia- ja muutosjohtaja Mattias Norén tekee parhaansa luodakseen PostNord Strålforsille ja TPL:lle edellytykset menestyä muuttuvassa ympäristössä.

"Vaikka Strålfors ja TPL ovat hyvin erilaisia yrityksiä, molemmilla on edessään merkittävä muutosmatka: Strålforsista tulee aidosti digi-

taallinen palveluyritys ja TPL:stä pohjoismaisen täyden palvelun TPL-yritys", Norén sanoo.

"PostNord Accelerate perustettiin näiden yritysten tueksi ja nimensä mukaisesti kiihdyttämään niiden muutosta", hän lisää.

Yksi esimerkki muutoksesta on Strålforsin siirtyminen satojen miljoonien laskujen toimittamisesta osaksi itse maksutapahtumaa. Strålfors on sopinut yhteistyöstä Euroopan johtavan avoimen pankkialustan Tinkin kanssa. Tink toimii 18 markkina-alueella yhteistyössä 3500 pankin ja rahoituslaitoksen kanssa sekä käsittelee vuosittain yli kymmenen miljardia maksutapahtumaa.

"Kumppanuus alkoi keväällä 2022, ja olemme jo aloittaneet toiminnan Ruotsissa ja Norjassa. Myöhemmin tänä syksynä vuorossa ovat Suomi ja Tanska", Mattias kertoo. ■

Mattias Norén

Ikä: 32.

Työ PostNordilla: PostNord Acceleraten strategia- ja muutosjohtaja ja PostNord Strålfors Groupin liiketoiminnan kehittämispäällikkö.

Lähimmät työkaverit: Strålforsin liiketoiminnan kehitystiimi ja johtoryhmä.

PostNordilla vuodesta: 2017.

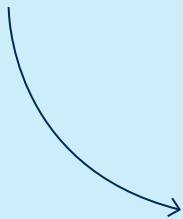
Bergen

60°13'5.3184" N 5°24'31.59" E

Osoite: Lyseklostervegen 290,
5215 Lysekloster.

Työntekijöiden määrä: 100.

Tiesitkö: Bergenin terminaali on
kooltaan suuri, 6 700 neliometriä.



NORJA



RUOTSI

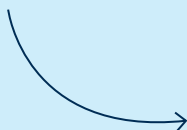
Taulov

55°32'35.9" N 9°37'52.0" E

Osoite: Stakkesvang 15,
7000 Fredericia.

Työntekijöiden määrä:
Noin 300.

Tiesitkö: Kuudesta Tanskan
terminaalista Taulov on
toiseksi suurin.



TANSKA



SUOMI

Kaaresuvanto

68°26'26.2" N 22°29'11.5" E

Osoite: Laestadiusvägen 129,
986 31 Kaaresuvanto.

Työntekijöiden määrä: 1! Mirja.

Tiesitkö: 1960-luvulta peräisin olevaa rakennusta on käytetty aikojen saatossa moniin tarkoituksiin, kuten poliisin ja palokunnan päämajana ja tanssituntien pitopaikkana.

Hakkila

60°17'52.8" N 25°05'23.5" E

Osoite: Itäinen Valkoisenlähteentie 27,
Hakkila, 01380 Vantaa.

Työntekijöiden määrä: Noin 200.

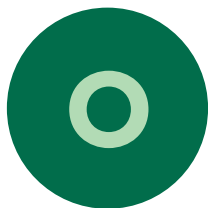
Tiesitkö: Hakkilan terminaali on aivan uusi, se avattiin syyskuussa 2022.

Yli rajojen

PostNordilla on satoja toimistoja, terminaaleja ja keskuksia, joissa työskentelee tuhansia työntekijöitä. Meillä on neljässä maassa käytössä miljoonia neliömetrejä. Tässä esittelemme muutamia toimipaikoistamme!



”Elämä Kaaresuvannossa on verkkaista.”



LEN AINA TÄÄLLÄ

ennen kahdeksaa. Laitan kahvinkeitin päälle ja odotan postin saapumista. Työskentelen enim-
mäkseen yksin, mutta välillä minulla on

apuna osa-aikaisia työntekijöitä. Elämä Kaaresuvannossa on hyvin verkkaista, eikä täällä tapaa kovinkaan paljon ihmisiä. Nautin kuitenkin yksinolosta, koska voin tehdä asiat omalla tavallani, eikä kukaan ole häiritsemässä. Sanon aina, että tarvitaan vain yksi hyvä työntekijä tekemään hyvää työtä!

KAUPUNKILAISET ihastelevat usein paikallista luontoa ja pitävät Kaaresuvantoa todella kauniina. Itse olen tottunut siihen, koska näen sitä joka päivä. Toimisto näyttää samalta kuin mikä tahansa muu toimisto, vaikka voinkin järjestää kaiken oman mielen mukaan. Olen käynyt Kiirunan ja Uumajon terminaaleissa, jotka ovat tietysti massiivisia tähän paikkaan verrattuna, mutta samaa työtä sielläkin tehdään.

EN SANOISI olevani täällä yksinäinen. Toki joskus työpäivän aikana saatan kysyä itseltäni jotakin ääneen, mutta enpähän ainakaan saa koskaan tyhmiä vastauksia.” ■



Mirja Niva

Ikä: 64.

Työ PostNordilla: Postinjakaja.
Lähimmät työkaverit: Ei kukaan.
PostNordilla vuodesta: 1990.

Ekaterina Spiridonova

Ikä: 36.

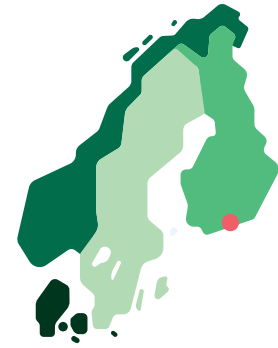
Työ PostNordilla: Head of Operational Excellence & Quality.

Lähimmät työkaverit: Timo Ojanen, Naser Mohamed, Lasse Stenmark, Kasper Murmann, Kushtrim Zhitia ja Juho Saari.

PostNordilla vuodesta: 2021.



”Näen, että ihmiset ovat paljon tyytyväisempiä uudessa työpaikassamme”



ENSIMMÄISEKSI

45 minuutin ajomat-
kani päätteeksi näen
suuren PostNord-kyl-
tin Hakkilan terminaali-
rakennuksen seinässä.
Hakkila on nyt Suomen
suurin PostNordin ter-
minaali.

15 000 neliömetrin kokoisen raken-
nuksen toisella puolella on laiturit kuorma-
autoille ja toisella puolella runkoliikenteen
ajoneuvoille. Pysäköintialueen vieressä on
käynti tuotanto- ja toimistotiloihin.

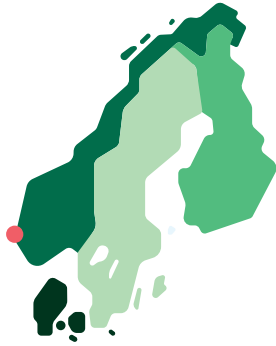
SISÄLLE PÄÄSTYÄN näkee uuden termi-
naalin sydämen: huipputeknisen lajittelijan,
joka pystyy käsittelemään lähes 10 000 paketi-
tia tunnissa. Rakennuksen keskellä on parveke,
jolta koneen toimintaa voi hämmästellä.

HAKKILAN TERMINAALIN avaaminen
oli merkittävä askel Suomen toiminnollemme.
Pääkaupunkiseudun uusi terminaali nopeutaa
ja automatisoi PostNordin toimituksia
ja mahdollistaa entistä paremman asiakas-
kokemuksen.

Muuttoa uuteen terminaaliin valmisteltiin
huolellisesti, ja vaikka se oli stressaavaa,
se oli minulle myös hyvä oppimiskokemus.
Varauduimme karikkeiseen alkuun, kuten
yleensä toiminnan käynnistämisen yhtey-
dessä, mutta kaikki sopeutuivat uuteen
terminaaliin ja uusiin työskentelytapoihin
melko nopeasti.

MUUTON JÄLKEEN olemme sisustaneet
terminaalia viihtyisämmäksi esimerkiksi ver-
hoilla. On ollut hauska nähdä, miten nopeasti
uudesta terminaalista on tullut uusi kotimme.

Näen, että ihmiset ovat paljon tyytyväi-
sempiä uudessa työpaikassamme.” ■



OSTNORDIN UUSI terminaali Bergenissä on suuri, jäsenelty ja hyvin organisoitu. "Kun fyysinen työympäristö on hyvä, töihin tuleminen on mukavampaa",

kuljettaja Renata Dioszegi sanoo.

RENATA ON TYÖSKENNELLYT kahden vuoden ajan PostNord/Paribil AS:n kuljettajana, ja maaliskuusta 2022 lähtien hän on aloittanut työvuoronsa upouudessa Osin terminaalissa Bergenin liepeillä Norjassa. Töissä hän on tekemisissä monien ihmisten kanssa terminaalityöntekijöistä johtajiin.

"Yksikään päivä ei ole samanlainen – aina sattuu jotain yllättävää, mutta se tekee työstä vaihtelevaa ja kiinnostavaa. Terminaalin ilmapiiri on aina hyvä. Ihmisten asemalla ei ole mitään väliä, sillä kaikki tuntevat omat tehtävänsä ja tekevät kovasti töitä yrityksen tavoitteiden saavuttamiseksi. Uusi terminaali on paljon suurempi kuin vanha, joten voimme työskennellä tehokkaammin. Rakennus itsessään on myös organisoidumpi ja jäsennellympi", hän sanoo.

KUN RENATA SAAPUU terminaaliin, hän etsii käsiinsä työkaverinsa, jotta voi suunnitella päivänsä.

"Saan tiedot päivän reitistä ja siitä, tarvitaanko apuani muualla. Meillä on selkeä ja jäsenelty ympäristö, jossa voimme luottaa toisiimme ja pyytää apua tarvittaessa. Se on iso plussa", hän lisää. ■

Psst... katso uusi työasuni kannesta.

Renata Dioszegi

Ikä: 38.

Työ PostNordilla: Kuljettaja.

Lähimmät työkaverit: Richard Sundt ja Ronny Lien.

PostNordilla vuodesta: 2021.

"Yksikään päivä ei ole samanlainen – aina sattuu jotain yllättävää"

”Työkaverit tuuraavat aina”



LKOAPÄIN TAULOV

Pakkecenter näyttää modernilta ja jopa ajattomalta, mutta se on yksi Tanskan vanhimmista terminaaleista – ja yksi suurimmista, jos

mittapuuna on päivittäin käsiteltävien pakettien määrä. Olemme luultavasti ainoita terminaaleja, joissa paketit käännetään käsin eli ihmiset varmistavat, että paketit ovat oikein päin lajittelijaan mennessään.

TEEN ILTA- JA yövuoroa, joten aloitan yleensä klo 19.00. Tulen mielelläni ajoissa paikalle, jotta minulla on aikaa rupatella työkaverien kanssa esimerkiksi työstä ja koti-asioista. Terminaalissamme on henkilökuntaa ympäri vuorokauden, paitsi lauantaisin, joten juttuseuraa löytyy aina.

JOS MINULTA KYSYTÄÄN, mikä Taulovissa on erityistä, sanon tiimityö. Autamme aina toisiamme – jos olet yksin ”rännillä” (jota pitkin lajittelija pudottaa paketit), työkaveri on aina valmis auttamaan painavan paketin nostamisessa.

PITÄÄ MUISTAA, että emme toimita vain hetken mielijohteesta tilattuja nettiostoksia, vaan käsittelemme myös ihmisille tärkeitä syntymäpäivä- ja joululahjoja, joiden on tultava perille ajallaan. Tulen hyvälle mielelle, kun saan auttaa tämän toteuttamisessa.” ■

Nicklas B. Pedersen

Ikä: 28.

Työ PostNordilla: Operatiivinen koordinaattori.

Lähimmät työkaverit: Michael Dölle, Anne Teilmann ja Türker Pinarbasi.

PostNordilla vuodesta: 2014.



Kuinka monta uutta työntekijää Händelössä on?

Miten hyvää työpaikkakulttuuria luodaan, kun yritykseen tulee 74 uutta työntekijää kerralla? PostNordin Händelön TPL-terminaalissa loistavaksi ensiaskeleeksi on osoittautunut valkotaulu.

TEKSTI: PHILIP STOCKENHED KUVAT: SATU KNAPE



UN TYÖPAIKALLA tapahtuu isoja muutoksia, on elintärkeää huolehtia hyvästä tiedottamisesta”, toteaa PostNord TPL Händelön Logistics

Unit Manager Johanna Lager.

Kun Norrköpingin liepeillä sijaitsevaan Händelön terminaaliin päätettiin palkata määräaikaista työntekijöitä, oli pohdittava myös, miten yhteishenkeä luodaan. PostNord TPL:n uudet työntekijät kuuluvat terminaalin Stadium-yksikköön, ja aiemmin he olivat Jobandalent-henkilöstövalitysyhtiön palkkalistoilla.

Heidän tärkein tehtävänsä on tilausten poimiminen ja kuljetusten kuormaaminen. Osa työskentelee hallinnon parissa ja keskittyy pääasiassa toiminnan suunnitteluun ja ylläpitämiseen.

”Palkkasimme nämä ihmiset, koska tavoitteenamme oli sujuvoittaa pakettiterminaalin prosesseja parhaalla mahdollisella tavalla”, Johanna kertoo. ”Vuokratyöntekijöitä on vielä muutama, mutta tammikuusta lähtien 74 entistä vuokratyöntekijää on ollut PostNord TPL:n palveluksessa.”

JOHANNAN MUKAAN on tärkeää mutta haastavaa varmistaa, että uudet työntekijät tuntevat olevansa osa PostNord TPL:ää.



Taulut toimivat myös hyvinä keskustelun-avaajina. Olipa kyse sitten työhön liittyvästä asiasta tai juoma-auto-**maatin valikoimaa koskevistä toiveista.**



Yksi avaintekijöistä on kouluttaa työntekijät ABC-kulttuuriin (Accountable, Brave ja Committed), jotta he omaksuvat tietynlaisen ajattelutavan.

"Tiesimme jo ensimmäisestä päivästä lähtien, että työskarkaa riittää", Johanna sanoo. "Työ on edennyt hyvin, mutta se vie aikaa. ABC-kulttuurin tavoitteena on saada meidät työskentelemään yksikkönä siten, ettei yksikään toiminto toimi epäihanteellisesti. Kun olemme vastuullisia (Accountable), rohkeita (Brave) ja sitoutuneita (Committed), pystymme luomaan luottamusta työntekijöiden välille."

KOKO PROSESSI on saanut työntekijöiltä myönteistä palautetta ja kasvattanut sitoutuneisuutta. Terminaaliin on sijoitettu valkotaluluja, joihin työntekijät voivat kirjoittaa kehitysehdotuksia.

"Taulut toimivat myös hyvinä keskustelun-avaajina", Johanna huomauttaa. "Keräämme kaikki ideat ja yritämme toteuttaa ne, olipa kyse sitten työhön liittyvästä asiasta tai juoma-automaatin valikoimaa koskevista toiveista."

PostNord TPL:n työntekijöillä on hyvät mahdollisuudet kehittyä ja edetä urallaan.

"Meillä on paljon asiakkaita, kuten Bauhaus ja Apoteket Hjärtat, ja työntekijämme pääsevät työskentelemään myös niiden paketteja käsittelevissä yksiköissä", Johanna kertoo. "Kun työntekijät ovat PostNord TPL:n palveluksessa, heidän on helpompi siirtyä uuteen tehtävään talon sisällä. Toisin sanoen, tarjolla on paljon uramahdollisuuksia." ■



Johanna Lager

Ikä: 35.

Työ PostNordilla: Logistics Unit Manager, PostNord TPL, Händelö.

Lähimmät työkaverit:

Andreas Kreienbühl, Jörgen Larsson ja Ralf Asp.

PostNordilla vuodesta: 2014.

VASEMMALTA OIKEALLE:

Niklas Gustafsson, Robin Edberg, Cecilia Karlsson, Martin Thörn, Maria Lind, Andreas Hedström, Linda Edlund, Niklas Klangeryd, Jonathan Poikela, Victor Thörn Skattemark, Abdullahi Mohammed Mohammed, Anton Wahlgren, Kalle Svarvar-Pelli, Vahide Brahimi, Jessica Karlsson, Therese Lind, Johanna Karlsson, David Ibrahim, Jookim Andersson, Ghirmay Tekeste, Linus Aldén, Adam Eriksson, Sebastian Leffler, Daniel Castro, Fredrik Larsson, Pernilla Sjöstedt, Nursel Bulkay, Samran Dungmani, Oscar Hultgren, Axel Karlsson, Andreas Kreienbühl, Anders Zackrisson, Marcus Westöö, Sandra Almospång, Henrik Hertil, Loyan Mohamed, Benny Carinci, Sejad Nezirevic, Fredrik Häkansson, Heike Larsson, Jesper Boström Hjalmerz, Manathida Panyathip, Eric Stjärnberg, Dan Norrbin, Linus Bigell, Daniel Hägg-Stojanov, Daniel Steiner, Olivia Rickarsson, Sanna Lindberg, Johanna Lager, Anne Bengtsson, Isabella Ringdal, Daniel Villa Begat, Felix Berggren, Patrik Skarp, Adnan Nedzibi, Aklilu Mogos, My Helgesson, Sandra Löfvenborg, Jenny Jacobsson, Maria Eriksson, Rebecka Jensen.

Näin luodaan tiimihenkeä:

- 1** **Viesti työntekijöille** ja toimi läpinäkyvästi.
- 2** **Tarjoo työntekijöille mahdollisuus** kokouksiin, jos he kokevat epävarmuutta omasta asemastaan.
- 3** **Pyri osallistamaan** kaikkia.
- 4** **Kerro yksikön** tavoitteista selkeästi.

Huomisen teknologiaa tänään

Pyrimme jatkuvasti löytämään uusia tapoja kehittää työskentelyä ja palveluitamme ylläpitääksemme toimituskykyämme. Tässä esittelemme joitakin laitteita ja innovaatioita, jotka saattavat pian saapua lähelläsi sijaitsevaan terminaaliin.

TEKSTI: RISTO PAKARINEN/KAREN GAHRN KUVAT: POSTNORD



TOIMIVA RATKAISU

Proof of Delivery, lyhyesti PoD, on ratkaisu, jossa kuriirimme ottavat kuvan toimitetuista paketeista, kun vastaanottaja on valinnut kontaktittoman toimituksen. Näin vastaanottaja saa valokuvatodisteen siitä, että paketti on toimitettu hänen kotiovelleen.

PostNord uskoo, että ratkaisu parantaa palvelua ja vähentää asiakaspalveluun tulevia puheluja. Asiakaspalveluun tulee viikossa noin 1 500 yhteydenottoa, jotka liittyvät siihen, että ihmiset eivät löydä Flex-palveluna toimitettuja pakettejaan. Yhden yhteydenoton käsittelyyn kuluu keskimäärin kuusi minuuttia. Ratkaisu on

kehitetty Ruotsissa ja otettu käyttöön Tanskassa tämän vuoden maaliskuussa. Sen ansiosta PostNordille syntyy dokumentaatio siitä, miten ja mihin paketti on toimitettu.

Toistaiseksi ratkaisu on herättänyt suurta innostusta kuljettajien, asiakkaiden ja vastaanottajien keskuudessa, ja se on tuonut PostNordille myös myönteistä medianäkyvyyttä. Etukäteen jännitettiin sitä, muodostuisiko kuvaaminen jakelun tuottavuuden pullonkaulaksi, mutta kuljettajat ovat sopeutuneet ja oppineet ottamaan kuvat nopeasti. ■

SILMÄN NOPEUDELLA TOIMIVA SKANNAUS

Nämä lasit saavat käyttäjänsä näyttämään älykkäältä, mutta lisäksi ne ovat älykkäät. PostNordilla on käynnissä kymmenkunta teknologia-aloitetta, joista useisiin liittyy tietokonenäkö. Sitä voidaan älylasien avulla soveltaa pakettien lajitteluun.

Tällä hetkellä työntekijöiden on paketteja käsitellessään luettava ne käsiskannerilla ja tarkistettava niiden tiedot näytöltä, mikä keskeyttää työnkulkua jatkuvasti. Älylasien avulla työntekijät voivat lukea viivakoodit katsomalla niitä ja saada välittömästi näytölle ja ääni-ilmoituksena tiedot siitä, miten ja minne paketti pitäisi lajitella.

Laseja ohjataan puhekomennoilla. Älylasien käyttö jättää työntekijöiden kädet vapaiksi, mikä sujuvoittaa pakettien lajittelua. Erityisen tehokasta tällainen lajittelu voi olla tavallisissa lajittelukouruissa, käsin lajittelussa ja käsiteltäessä erimuotoisia ja -kokoisia hylättyjä paketteja.

Älylasit tekevät pakettien käsittelystä tehokkaampaa, vuorovaikutteisempaa ja ergonomisempaa sekä parantavat turvallisuutta. Laseja on kokeiltu Suomessa ja Tanskassa, Hakkilassa, Aarhusissa sekä Aalborgissa, ja lisätestauksen jälkeen niiden käyttöönottoa arvioidaan ja tarkastellaan uudelleen, ennen kuin laajamittainen käyttöönotto on mahdollista. ■



Lukijamme ovat kertoneet haluavansa kuulla innovaatioista. Mitkä muut aiheet sinua kiinnostavat? Skannaa koodi ja vastaa muutamaa kysymykseen.

TERMIT TUTUIKSI!

Tekoäly: Tekoäly, englanniksi artificial intelligent, AI, on ihmisen älykkyyss-prosessien simulointia koneiden, erityisesti tietokonejärjestelmien avulla.

LIDAR: Menetelmä, jolla etäisyys määritetään osoittamalla kohdetta laserilla.

EMB: Paketit, joita ei voida lajitella koneellisesti.



TEKOÄLY, MITTAA TÄMÄ

PostNordin kappalestavarahtiasiakkaat lähettävät usein varausjärjestelmään virheellisiä tietoja. PostNordin tuottojen suojauksesta vastaava tiimi tarkistaa noin puolet kappalestavarakkeista (käsin mittanauhalla) ja korjaa tiedot järjestelmään.

Jokainen mittanauhaa käyttänyt ymmärtää siihen liittyvät haasteet.

Olisipa tähän helpompi keino... Nyt on! Toivotetaan tervetulleeksi tekoäly.

Uusi automatisoitu kappalestavarahtin ja kuormalavojen mittaussovellus tallentaa tiedot automaattisesti tekoälyn, lisätyn todellisuuden, LIDARin ja tietokonenäön avulla.

Uudessa järjestelmässä kappalestavara-

rahtin skannaus ja mittaus käyvät nopeasti ja tarkasti mobiililaitteella. Tiedot ladataan järjestelmään automaattisesti, jolloin inhimillisen erehdyksen mahdollisuus poistuu, prosessi tehostuu ja käsityön määrä vähenee.

Samalla vähenee myös taustatyön tarve. Kuvatekstillä varustettujen valokuvien ja lisääntyneiden laadunvalvontatoimenpiteiden ansiosta kiistoja asiakkaiden kanssa syntyy vähemmän, mikä kasvattaa tuottoja. Sovellusta on testattu Ruotsissa ja Tanskassa, ja nyt pohditaan laajempaa käyttöönottoa. ■

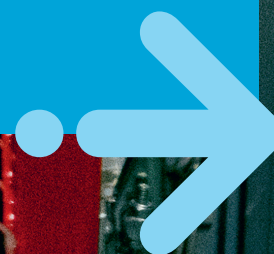


KATSAUS / KUSTANNUSJOHTAJUUS

JOHDAMME ESIMERKILLÄ

Kustannusjohtajuudessa on kiteytettynä kyse siitä, että yhdistämme vahvuutemme ja opimme parhaista käytännöistä kaikilla mahdollisilla osa-alueilla.

Tässä artikkelissa kerromme, mitä Veddestassa ja Køgessä testataan, miten ABC:stä on tulossa kulttuuri ja millainen on tiimi, joka käänsi mahdottoman menestykseksi.



Winning

Pohjoismainen yhteistyö kuulostaa hienolta, mutta mitä se tarkoittaa käytännössä? Kustannusjohtajuusohjelma on kehitetty yhdistämään vahvuutemme. Sen avulla luomme nykyaikaisen ja suorituskykyisen liiketoiminnan, joka on lyömätön tulevaisuudessa.

TEKSTI: ERIKA BERGQVIST LINDWALL KUVA: SAMUEL UNÉUS



ANDEMIAN AIKANA pakettien määrä kasvoi räjähdysmäisesti, ja paketit ovat edelleen tärkeä osa taloutta. Meillä on kaikki edellytykset olla Pohjoismaiden

suosituin rahdinkuljettaja, mutta pakettiala on muuttunut, ja paine sekä asiakkaiden että kilpailijoiden suunnalta kasvaa. Miten pystymme edelleen täyttämään asiakkaidemme keskeiset tarpeet ja samalla kasvattamaan liiketoimintaamme?

TAVOITTEENAMME ON JA tulee seuraavien vuosien ajan olemaan kykyjemme yhdistäminen pakettimarkkinan johtajana (Win in Parcel) kustannusjohtajuuden avulla. Jotta PostNord voi vastata tämän päivän haasteisiin ja varautua tulevaan, meidän on jatkettava toimintamallimme kehittämistä tehokkaammaksi ja kustannuksiltaan kestävästi alhaisemmaksi. Tässä kuvaan astuu kustannusjohtajuusohjelmamme, joka mullistaa pakettiliiketoiminnan: se luo perustan tulevalle kasvulle ja takaa, että pystymme

edelleen pitämään asiakkaat tyytyväisinä. Yksi ohjelman toteutuksen avainhenkilöistä on Program Management Office Lead Dan Emanuelsson.

"Meillä on erittäin vahva asema Pohjoismaiden pakettijakelussa: olemme riittävän kokoinen, meillä on tarvittava infrastruktuuri ja resurssit", hän sanoo. "Lisäksi meillä on tunnettu ja arvostettu brändi sekä osaavia työntekijöitä, joilla on hyvä henki. Kustannusjohtajuusohjelman tavoitteena on ylläpitää kilpailukykyä ja jatkuvaa kehitystä. Se yhdistää kaiken tiedon ja saa meidät työskentelemään yhdessä sekä hyödyntämään kaikkea konsernissa olevaa osaamista. Tavoitteenamme on luoda Pohjoismaiden paras pakettiliiketoiminta, joka pitää sekä asiakkaat että kuluttajat tyytyväisinä."

DAN TULI POSTNORDILLE 13 vuotta sitten Ruotsin postitoiminnan controlleriksi. Sitten hän on edennyt organisaatiossa ja nähnyt, miten kansallisesta postipalveluyrityksestä on tullut yhteispohjoismainen pakettipalveluyritys. Se on vaatinut useita kustannusjohtajuusaloitteita, mutta tällä kertaa asiat ovat hänen mielestään toisin kuin aiemmin:

"Uutta on johtomme sitoutuneisuus", Dan sanoo.

"Konserni- ja maajohtajat ovat täysin



Dan Emanuelsson

Ikä: 41.

Työ PostNordilla: Head of Group Transformation and Cost Leadership Program PMO Lead, PostNord, Tukholma, Ruotsi.

Lähimmät työkaverit: Ola Dahlbom, Daniel Johannisson, Sara Nordström, Anna Jernberg ja Björn Bergman.

PostNordilla vuodesta: 2010.

samoilla linjoilla ja sitoutuneet työskentelemään yhdessä tehdäkseen kustannusjohtajuusohjelmasta menestyksen. Olemme vahva toimija markkinoillamme, ja kustannusjohtajuusohjelma yhdistää kaikki mahdollisuudet, mikä takaa erinomaisuuden operatiivisessa toiminnassa mutta myös muilla osa-alueilla, kun noudattamme yhteisiä prosesseja ja parhaita käytäntöjä."



VAALI PERINTÖÄMME

Mitä se sitten tarkoittaa? Ohjelmassa on seitsemän toiminta-alueita, jotka liittyvät pääasiassa pakettitoimintaan mutta joilla kaikilla on tärkeä asema PostNordin kokonaisuudessa. Dan korostaa, että kyse ei ole pienistä muutoksista, joilla pyritään saamaan kustannussäästöjä, vaan siitä, että tehostamme toimintaamme ja kehitämme toimintatapojamme jatkuvasti.

"Haastekerronta ovat lisänneet äärimmäiset ulkopuoliset tapahtumat. Emme vielä

as ONE

tiedä, mitä tuleman pitää, mutta sen tiedämme, että meidän on oltava valmiina ja pystyttävä jatkuvasti sopeutumaan muuttuviin tilanteisiin”, hän sanoo.

”Meidän on pohdittava, mitä voimme muuttaa ja mihin voimme itse vaikuttaa – ja otettava ohjat käsiimme luodaksemme parhaat edellytykset kannattavuudelle.”

YKSI KEHITYSALUE ovat operatiivisten käytäntöjen kustannusvuodot. Dan selittää:

”Uskon vakaasti, että jos toimimme *yhtenä* PostNordin ja käytämme yhdenmukaisia ja yksinkertaistettuja prosesseja ja tuotteita, jotka perustuvat markkinoiden ja muiden johtavien pakettipalvelujen tarjoajien parhaisiin käytäntöihin, pystymme parantamaan toimintaamme ja varmistamaan, että täytämme asiakkaidemme keskeiset tarpeet.”

”Kun noudatamme samoja periaatteita ja menettelyjä ylhäältä alaspäin, säästämme



Se tarkoittaa, että meidän on pohdittava, mitä voimme muuttaa ja mihin voimme itse vaikuttaa.

aikaa ja voimme keskittyä siihen, mikä on tärkeää asiakkaille ja kuluttajille, ja samalla luomme mahdollisuuksia taitojen kehittämiseen ja urakehitykseen.” Parasta on, että yhdenmukaistamisen ja yksinkertaistamisen myötä myös laatu paranee – ja ongelmien korjaaminen helpottuu.”

”Kustannusjohtajuusohjelman käynnistämisen yhteydessä konsernijohtajamme Annemarie Gardshol totesi, että me kaikki olemme osa PostNordin 400-vuotista historiaa ja että nyt on meidän vuoromme ja velvollisuutemme tarttua viestikapulaan ja muokata yhtiötulevaisuutta”, Dan jatkaa. ”Olen samaa mieltä siitä, että meidän on otettava vastuu tulevista sukupolvista, jotta voimme jättää jälkipolvillemme vahvemman yrityksen.” ■

ön



Yhdenmukaistamme tuotteemme ja toimintatapamme.

Kehitämme ABC-kulttuuria.

Etsimme tapoja työskennellä fiksummin, ei kovemmin.



Haluamme kuulla, mitä pidät People by PostNordista! Skanna koodi ja vastaa muutama kysymykseen.

voimme optimoida paketti-, kirje- ja kappale-tavaraverkostojemme reaaliaikaiset virrat.

...käyttää henkilöstömme ajan fiksumasti

Otamme käyttöön uusimmat analyysityökalut ja -prosessit, joiden avulla voimme suunnitella henkilöstömme käyttöä päivittäisissä pakettitoiminnoissamme. Tämä koskee meitä kaikkia – sekä koko- ja osa-aikaista henkilöstöä, määräaikaista työntekijöitä että alihankkijoita. Näin voimme kaikki keskittyä täyttämään asiakkaiden ja kuluttajien keskeiset tarpeet mahdollisimman tehokkaasti.

...parantaa valmiuksiamme ja osaamistamme

Tämän kaiken saavuttamiseksi tuomme liiketoimintaamme uusia huippuluokan suunnittelu- ja analyysivalmiuksia. Koulutamme operatiivisen henkilöstömme uusien digitaalisten työkalujen ja suoraviivaisten prosessien käyttöön. Nämä ovat investointeja tulevaisuuteen, ja ne auttavat luomaan kestävä liiketoimintaa pitkällä aikavälillä.

...hallita suorituskykyämme

Keskitymme muutamaisiin tärkeimpiin suorituskykykymittareihin ja painotamme niiden yhdenmukaista käyttöä koko PostNordissa. Vielä tärkeämpää on, että annamme henkilöstömme toimia näiden mittarien tarjoaman tiedon pohjalta ja kannustamme kaikkia kysymään ”miksi”, kunnes löydämme ongelmien juurisyyn ja varmistamme niiden korjauksen.

...vaalia ABC-kulttuuriamme

Kehittynyt ABC-kulttuurimme kuvaa, miten saavutamme johtajuuden pakettimarkkinassa (Win in Parcel). Toimimme vastuullisesti osoittamalla omistajuutta ja vastuunkantoa. Olemme rohkeita tekemällä osamme ylpeinä ja pelottomina. Sitoudumme olemalla motivoituneita ja innostuneita. Johtajuus pakettimarkkinassa tarkoittaa, että meistä kaikista tulee voittajia!

Lisätietoa kustannusjohtajuusohjelmasta ja jo käynnissä olevasta työstä on SharePoint-sivullamme. Sivulla julkaistaan säännöllisesti uutisia ja tietoa työn edistymisestä, ja voit myös keskustella kanssamme suoraan ja esittää kysymyksiä. Toivomme, että otat yhteyttä! ■

Kustannusjohtajuuden Seitsemän pilaria

AIOMME...

...yhdenmukaistaa tuotteemme

Vähennämme tuotteiden määrää sadoista alle kymmeneen. Uusi ydintuotevalikoimamme on sama kaikkialla Pohjoismaissa, ja se täyttää kaikki asiakkaiden ja kuluttajien keskeiset tarpeet. Tämä tekee asioista huomattavasti yksinkertaisempia kaikille ja edistää huomasti kustannusjohtajuuden saavuttamista.

...edistää huippuosamista tuotannossa

Pakettitoiminnoistamme tulee luokkansa parhaita. Otamme käyttöön tehokkaita,

yhdenmukaistettuja prosesseja ja yhteisiä digitaalisia työkaluja ja laitteita, yksinkertaistamme toimintoja ja poistamme tarpeetonta monimutkaisuutta kaikkialla, missä sitä esiintyy. Teemme piirustukset siitä, miten asiat voidaan tehdä parhaalla mahdollisella tavalla, varmistamme käytäntöjen toimivuuden pilotoimalla ja otamme ne sitten käyttöön kaikkialla Pohjoismaissa.

...hyödyntää verkostoaamme

Otamme kaiken irti jakeluverkostostamme, koulutamme henkilöstöämme ja otamme käyttöön huipputeknologiaa, jonka avulla



Työn standardointia

Samaan tapaan kuin arteiden löytämiseen tarvitaan aarrekartta, myös tehokkuuden parantamiseen tarvitaan suunnitelma. Taulovissa hienosäädetään jakelua ja Veddestassa lojittelua.

TEKSTI: KATARINA GRÖNDAHL KUVAT: OSKAR OMNE





Parhaat toimintatavat löytyvät tiiminä.



TANDARDOINTITYÖ

on täydessä vauhdissa Veddestan paketti-terminaalissa. Vaihe vaiheelta siellä määritetään ja toteutetaan toimintatapoja sekä luodaan selkeää mallia pakettiterminaalien tehokkaaseen työskentelyyn. Yksi 13 kustannusjohtajuusaloitteesta on pakettiterminaalien työn standardointi. Ensimmäisinä vuorossa ovat Veddestan ja Örebron terminaalit Ruotsissa. Kun standardi on vahvistettu, sama lähestymistapa otetaan käyttöön kaikissa Pohjoismaiden terminaalissa.

Veddestan terminaalien johtaja Ramazan Göker on työn touhussa. Kello on hieman yli yhdeksän aamulla, ja terminaalissa on rauhallista. Pakettikarusellit ovat seisahduneet edellisen illan intensiivisen lajittelun jäljiltä, mutta kohta täysi vauhti on taas päällä. Terminaalissa lajitellaan lähes 18 tuntia päivässä keskimäärin yli 10 000 pakettia joka tunti. Tehokas lajittelu on erittäin tärkeää, jotta kauan odotetut paketit saapuvat vastaanottajilleen nopeasti. Lajitteluun pitäisi aina toimia samoin terminaalista riippumatta. Yhteiset menettelyt, prosessit ja toimintatavat ovat tärkeitä.

"Työntekijän pitäisi pystyä kävelemään mihin tahansa terminaaliiin ja tunnistaa työn-

kulku", Ramazan sanoo. "Tämä koskee sekä johdon ja hallinnon tehtäviä että käytännön terminaalitöitä. Nyt kehitettävät toimintatavat luovat hyvän perustan liiketoiminnan johtamiselle ja kannattavuuden parantamiselle."

ASIAT JÄRJESTYKSEEN 5S:N AVULLA

Veddestan terminaalii on kooltaan suuri, ja valtaosa siellä tehtävästä työstä on kehittynyt rutiininomaiseksi. Terminaalissa on keskitytty "perusasioiden korjaamiseen" ja työskentelyn tehostamiseen japanilaisen 5S Lean -menetelmän avulla. 5S tulee sanoista Sort (lajittelu), Set in Order (järjestäminen), Shine (siivous), Standardize (standardointi) ja Sustain (seuranta). Tavoitteena on yksinkertaisesti luoda järjestystä.



"Missä terminaalien tavarat sijaitsevat?", Ramazan selittää prosessin taustalla olevaa ajatusta. "Mihin kuormalavat pitäisi sijoittaa? Mihin lajitellut rullakot laitetaan? Terminaalien kustannuksiin vaikuttaa muukin kuin se, miten nopeasti paketit lajitellaan. Keskittyminen 5S:ään auttaa meitä hahmottamaan kokonaisuuden ja sen, miten tärkeää työkaluista ja apuvälineistä on pitää huolta. Turvallisen ja hyvän työympäristön hyväksi tehtävät toimet ovat luonnollinen osa päivittäistä työtämme. Lisäksi ovat tarkistuslistat, joilla huolehdimme toimintatapojen noudattamisesta."

AIKAA, RAHAA JA TYÖVAIHEITA SÄÄSTYY

Prosessien käytännön hienosäätämistä vastaa Flow Optimizer Marcus Holmström. Hänellä on tärkeä tehtävä standardointiprosessissa, ja hän on osa kaikkien terminaalien virtauksenoptimoinnin verkostoa.

Marcus Holmström

Ikä: 41.

Työ PostNordilla: Flow Optimizer, Veddesta, Ruotsi. **Lähimmät työkaverit:** Engin Kilic, Erica Roll, Herman Bothén, Kalle Henriksson, Khaled Chowdhury, Lars Evert Jansson, Oli Ullah Khan, Ramazan Göker, Viktor Gullberg Grip ja Yousef Eliyo.

PostNordilla vuodesta: 2004.



**Ennen painavimmat paketit ja suurimmat pakettimäärät olivat lajitte-
linjan ensimmäisessä rullakossa.**



Oli Ullah Khan

Ikä: 38.

Työ PostNordilla: Operations Manager, Veddesta, Ruotsi.

Lähimmät työkaverit: Ramazan Göker, Erica Roll, Claes Fröberg, Khaled Chowdhury ja Amanda Olsson.

PostNordilla vuodesta: 2009.

”Jotkut todella fiksit asiat saattavat tuntua jälkikäteen itsestään selviltä”, Marcus sanoo. ”Ennen painavimmat paketit ja suurimmat pakettimäärät olivat lajitte-
linjan ensimmäisessä rullakossa. Örebron terminaal-
in innoittamana siirrämme niitä nyt hieman
sisäänpäin linjastossa tasapainottaaksemme
määriä. Se säästää aikaa ja vähentää lajit-
telua tekevien työntekijöiden työvaiheiden
määrää, mikä on hyödyllistä sekä tehokkuu-
den että työturvallisuuden kannalta.”

Muita konkreettisia esimerkkejä ovat pik-
togrammit, joista käyvät ilmi käsin lajiteltavat
paketit, aikataulutetut työpisteiden asetusten
nollaukset, palauttavat mikrotautot, vas-
tualueista kertovat värikoodit ja valkotau-
lukokouksien esityslista. Lisäksi ovat selkeät
säännöt, kuten merkinnät trukkien etuajo-oi-
keudesta.

”Trukinkuljettajien pitäisi voida tehdä
työtään turvallisesti joutumatta pelkäämään,
että kaistalla on tavaroita tai kollegoita”,
sanoo operatiivinen päällikkö Oli Ullah Khan.
”Trukkikaistat on maalattu lattiaan selkeästi,
ja jalankulkijoiden on pysyttävä sivussa.”

TUOTANNOSTA JOHTOON

Vaikka monissa tarkistuslistoissa on kyse käy-
tännön asioista, Ramazan huomauttaa, että
5S on vain yksi osa standardointiprosessia.
Monissa sen osissa on kyse johtamisesta ja
hallinnosta ja siitä, mitä johtajien ja esihenki-
löiden tulee tehdä.

”Työ ei ole vielä lähellekään valmis. Stan-
dardointi on pitkä prosessi, eikä sen tuloksia
voi mitata kahden kuukauden kuluttua
aloittamisesta. Pitkällä aikavälillä sen sijaan
voi! Kun prosessi on vakiinnutettu, taloudessa
alkaa näkyä merkittäviä parannuksia.” ■

Kenneth Christensen

Ikä: 42.

Työ PostNordilla:

Director of Distribution,
Parcel Operation,
Tanska.

Lähimmät työkaverit:

Bo Klinkby, Director of Terminals, Jack
Brandstrup, Director of Transportation &
Subcontractors Last Mile.

PostNordilla vuodesta: 2003–2015 ja
jälleen 2019–.



Fiksummin, ei kovemmin – viimeisen kilometrin suunnitelma

TANSKASSA FYNIN ja Etelä-Jyllannin
alueilla on pilotoitu useita aloitteita, jotka
voivat parantaa tehokkuutta lyhyellä
aikavälillä. Suunnitelmissa on laajentaa
nämä aloitteet myös muihin PostNordin
Pohjoismaiden terminaaleihin.

”Huomasimme esimerkiksi, että jos pa-
ketteja toimitetaan lähelle jakelukeskusta,
on järkevää käyttää pidempää reittiä,
koska kuljettaja voi palata jakelukeskuk-
seen hakemaan lisää paketteja. Sen sijaan
haja-asutusalueella kaukana jakelukes-
kuksesta kuljetusmatkat ovat liian pitkiä
ja jakelua on liian vähän”, sanoo Kenneth,
joka johti pilottiprojektia ja vastaa nyt
Taulovin pakettitoimintojen uudesta
jakeluyksiköstä.

LISÄKSI AAMUTOIMITUKSISSA kuljetet-
tavaksi otettiin enemmän paketteja kuin
pystyttiin jakamaan. Jos joidenkin paket-
tien vastaanottajia ei tavoitettu päivän
aikana, paketit lähetettiin myöhemmin sa-
mana päivänä toisen kuljetuksen mukana.
Koska toimituksia tehdään iltayhdeksään
asti, mahdollisimman moni vastaanottaja
sai pakettinsa oikeana päivänä.

”Olen ymmärtänyt, että tämä on
vaatinut paljon yhteistyötä, ja ihmiset ovat
ylpeitä työstään. Olemme varmistaneet,
että meille on voitu kertoa, jos jokin ei ole
tuntunut järkevältä”, Kenneth sanoo.

ARKISTEN PROSESSIIEN optimoiminen
parantaa tietenkin yksikön kannattavuutta.

”Olemme saavuttaneet odotettua
paremman tuottavuuden tason, mikä on
hyvä”, Kenneth sanoo. Koska Kennethillä
on monipuolinen kokemus prosessityöstä,
hän tietää myös yhden asian, joka voi
auttaa välittömästi.

”On luotettava järjestelmiin. Jos reitti-
optimointiohjelmaa pyytää yhdistämään
reitit, sen ehdotusta kannattaa käyttää.
Voi olla, että käytännössä reittiä on hieno-
säädetävä, mutta järjestelmän ehdotuk-
selle kannattaa antaa mahdollisuus.” ■

TEKSTI: GRETHE-BIRGITTE FRIIS
JAKOBSEN/RISTO PAKARINEN

Ramazan Göker

Ikä: 36.

Työ PostNordilla: Terminaalipäällikkö,
Veddesta, Ruotsi.

Lähimmät työkaverit: Kaikki!

PostNordilla vuodesta: 2019.



Kristina Lilja
Ikä: 55.
Työ PostNordilla:
Chief Legal
& Staff Functions.
PostNordilla vuodesta:
2015.

”Viimeisen
kilometrin
kuljetukset”



Haluamme kuulla,
mitä pidät People by
PostNordista!
Skannaa koodi ja
vastaa muutamaan
kysymykseen.

Mitä ajattelet ensimmäiseksi, kun tulet töihin?
Jos vastaat rehellisesti, sanot todennäköisesti kahvia.
Mistä se johtuu? Ehkä siitä, että se on lämmin ja mukava
tapa aloittaa päivä! Juuri siitä ABC-kulttuurissa on kyse.

TEKSTI: ERIKA BERGQVIST LINDWALL KUVA: SAMUEL UNÉUS



NKO MAHDOLLISTA

luoda vastuullinen työpaikka, jossa tapamme työskennellä yhdessä auttaa meitä saavuttamaan paremman työn ja vapaa-ajan tasapainon?

Konsernitoiminnon Legal & Staff Functions johtaja, Kristina Lilja kertoo, miten tunnettu ABC-johtajuutemme laajenee kokonaiseksi yrityskulttuuriksi:

"Olemme työstäneet ABC-johtajuusohjelmaa vuodesta 2020, mutta nyt uuden kustannusjohtajuusohjelman myötä on tullut tarpeelliseksi kehittää johtamistamme ja tehdä siitä yhteinen kulttuuri, joka kattaa kaikki pohjoismaiset markkinat", hän sanoo. "Kun laajennamme kaikki ABC-kriteerit yhteisiksi käyttäytymismalleiksi ja sitoudumme niihin, voimme luoda kulttuurin, joka vie meidät tulevaisuuteen menestyksekkäästi."

SITOUTUMINEN RATKAISEE

ABC-kulttuuri on joukko toimintatapoja, joiden tarkoituksena on luoda lämmin, suvaitsevainen ja auttavainen työilmapiiri. Siinä jokainen ottaa vastuun siitä, että työ tulee tehdyksi, työskentelyä parannetaan jatkuvasti ja parhaita käytäntöjä jaetaan järjestelmällisesti – ja tämä kaikki tehdään yhdessä.

"Jos jollakulla on vaikeuksia työssään, autamme tai tuemme häntä, jotta voimme molemmat siirtyä seuraavaan tehtävään", hän sanoo. "Kun olemme vastuullisia, rohkeita ja sitoutuneita, pystymme luomaan luottamusta työntekijöiden välille."

KULTTUURIN JUURUTTAMINEN

Organisaatiossa toteutetaan kampanja kulttuurista viestimiseksi kaikkiin sen osiin. Kristina huomauttaa, että esihenkilöillä on tärkeä tehtävä kulttuurin ja sen mukaisten parhaiden käytäntöjen ilmentämisessä. Heidän tulee käyttäytyä kulttuuria tukevalla tavalla eli kehua ja nostaa toisia valokeilaan, kun asiat sujuvat hyvin – ja kertoa virheistä, kun asiat menevät pieleen.

"Se kysyy rohkeutta", Kristina sanoo ja korostaa suvaitsevaisuuden ja rohkeuden merkitystä.

"Kasvamme yhdessä työtovereidemme kanssa ja otamme opiksi sekä onnistumisista että virheistä. Se edellyttää myötätuntoista kulttuuria. Mielestäni meillä on lämmin, ystävällinen ja hyväksyvä kulttuuri. Se on hienoa, mutta meidän on sovellettava näitä arvoja päivittäisessä työssämme."

Liiketoiminnassa se voi tarkoittaa tarkkana olemista, kun kerromme asiakkaille tarjonnastamme, jotta heidän odotuksensa ovat linjassa tarjoamamme kanssa. Esimerkiksi myyntityössä se tarkoittaa lämminhenkistä ja ystävällistä keskustelua asiakkaiden kanssa. Pyrimme ymmärtämään asiakkaiden tarpeita ja samalla tekemään selväksi, mitä tarjoamme.

HAASTAMME VALLITSEVAN TILANTEEN

Aivan kuten kustannusjohtajuusohjelma on

ABC-kulttuuri ja miten siihen päästään

- 1 Vastaamme toimistamme**
...osoittamalla omistajuutta ja vastuullisuutta.
- 2 Olemme rohkeita**
...ja teemme osamme ylpeinä ja pelottomina.
- 3 Olemme sitoutuneita**
...sekä motivoituneita ja innostuneita.

suunniteltu yhdistämään vahvuutemme, ABC-kulttuurissa on kyse sellaisen ajattelutavan omaksumisesta, joka auttaa kustannusjohtajuusohjelman toteuttamisessa. Se tarkoittaa ajattelutapaa, jossa me kaikki voimme olla ylpeitä saadessamme olla osa PostNordin seuraavaa vaihetta Pohjoismaissa. Lopuksi Kristina huomauttaa, miten tärkeää tämä on menestymisemme kannalta.

"Se on ratkaisevaa", hän sanoo. "Jos aiomme kukoistaa, meidän on ajateltava PostNordia kokonaisuutena. Meidän on pyrittävä eroon siiloutumisesta, haastettava vanhoja toimintatapojamme ja pyrittävä jatkuvasti parempaan." ■



Jos jollakulla on vaikeuksia työssään,
autamme tai tuemme häntä, jotta voimme
molemmat siirtyä seuraavaan tehtävään.

Syleile MUUTOSTA

Muutos on usein tuntematon – ja se voi pelottaa. Annika Dahlströmin mukaan yhteistyön ja avoimen viestinnän avulla pystymme kuitenkin luomaan luottamusta. Hän tietää sen, koska hänen tiimensä johti vaativaa järjestelmämuutosta.

Annikan vinkit muutokseen:

- 1 Sovi yhteisestä tavoitteesta** ja aikataulusta ja sitoudu niihin.
- 2 Avainsana: ”Yhdessä.”** Ihmiset eri puolilta yhtiötä yhdistivät voimansa ja tekivät hyvää työtä.
- 3 Suunnittelimme kaiken** ulkoa sisäänpäin, asiakas-segmenteittäin, ja pyrimme hahmottamaan, miten muutos vaikuttaisi asiakkaisiimme.
- 4 Viestintä, viestintä ja viestintä.** Sitä tarvitaan enemmän kuin uskoisikaan, ja vielä vähän lisää. Se kannattaa aloittaa varhain ja sitä kannattaa tehdä usein.

Annika Dahlström

Ikä: 58.

Työ PostNordilla:

Tuoteomistaja, Skicka Direkt ja Skicka Direkt Business.

Lähimmät työkaverit: Kaikki Group IT:n Digital Solutionsin työntekijät, PostNord Group.

PostNordilla vuodesta: 2019.

– ja viesti!



ASIAKKAAMME olivat tottuneet käyttämään tiettyä ratkaisua kuljetuksissaan 25 vuoden ajan. He tiesivät, mitkä tiedot piti syöttää, mistä asetukset löytyvät, miten tarrat tulostettiin – eli miten kaikki toimi.

Ja se todella toimi.

Voi vain kuvitella, että herätti harmitusta, kun PostNord kertoi kehittävänsä oman järjestelmän.

"Tulimme siihen tulokseen, että vanha ratkaisu ei ollut riittävän joustava", sanoo Annika Dahlström, Sender Solutions -toiminnon Digital Solutions & Development -tiimin vetäjä PostNord Group. "Maksoimme aiemmasta järjestelmästä ja sen kehittämisestä jollekulle toiselle, eikä asiakaspolku ollut omassa hallinnassamme. Kun sopimuksen uusimisen aika tuli vuonna 2020, kerroimme uusivamme sen viimeisen kerran."

SE EI OLLUT pieni tehtävä, sillä meillä on yli 20 000 asiakasta ja 25 000 asiakastiliä Ruotsissa, Suomessa ja Saksassa. Paluuta entiseen ei kuitenkaan enää ollut.

Uuteen ratkaisuun siirtymisen piti olla "helppoa ja miellyttävää" – tässä järjestyksessä. Lisäksi kaikkien asiakkaiden tuli voida jäädä PostNordin asiakkaiksi, vaikka he päättäisivätkin olla siirtymättä Skicka Direkt Businessiin.

"Se oli meille hyvin tärkeää", Annika sanoo. Tältä pohjalta tiimi ryhtyi työhön.

"Koska aikataulu oli tiukka, teimme töitä alusta asti hyvin keskittyneesti. Matkan varrelle mahtui kuitenkin hetkiä, joina mietin, onnistummeko projektissa", hän sanoo.



Asiakkaiden käytettävissä oleminen heidän ehdoillaan oli ratkaisevaa menestyksen kannalta.

"Saimme kuulla, että menettäisimme asiakkaita, koska aioimme muuttaa hyvin toimivaa asiaa."

"Pelkäämme toisinaan pyytää asiakkaitamme tekemään asioita, ja nyt jouduimme pyytämään heiltä isoa muutosta", hän lisää.

YDINTIIMISSÄ OLI kymmenkunta työntekijää, ja lisäksi projektiin osallistui vastaava määrä muita. Ydintiimillä oli myös keskeinen rooli muiden sitouttamisessa projektiin.

"Joissakin kokouksissa ihmiset kyseenalaisivat asioita tai kysyivät, oliko meiltä jäänyt jotakin huomaamatta. Ei välttämättä ole helppoa vain kuunnella ja ottaa sitä kaikkea vastaan", Annika sanoo. "Erityisesti alkuun. Sitten ymmärsin, että työssämme on kyse juuri siitä: keräämme kaiken mahdollisen tiedon ja otamme huomioon aivan kaiken.

On hieno saada palautetta, koska se tukee työskentelyä", hän jatkaa. "Palautetta on tärkeää kuunnella ja pohtia ja siitä tulee olla kiitollinen, vaikka sen mukaan ei toimitakaan."

Kuuntelemisen lisäksi tärkeää on viestintä.

"Suurilla asiakkailtamme on luonnolliset yhteyspisteet myyntiorganisaatioissamme, mutta suuri osa asiakkaistamme on suoria verkkoasiakkaita, jotka meidän oli löydettävä ja joille oli lähetettävä tietoa sähköpostitse ja postitse", hän selittää.

"Olemme varmoja, että löysimme jokaisen heistä ja että viestimme tavoitti heidät."

TIIMI JÄRJESTI MYÖS esittelytilaisuuksia, jotka asiakkaat saivat varata itselleen sopivana ajankohtana. Tätä konseptia jatketaan myös tulevaisuudessa.

"Asiakkaiden käytettävissä oleminen heidän ehdoillaan oli ratkaisevaa menestyksen kannalta", Annika sanoo.

Marraskuussa 2022 Annika ja hänen tiiminsä saivat juhlia määräajassa valmistunutta projektia.

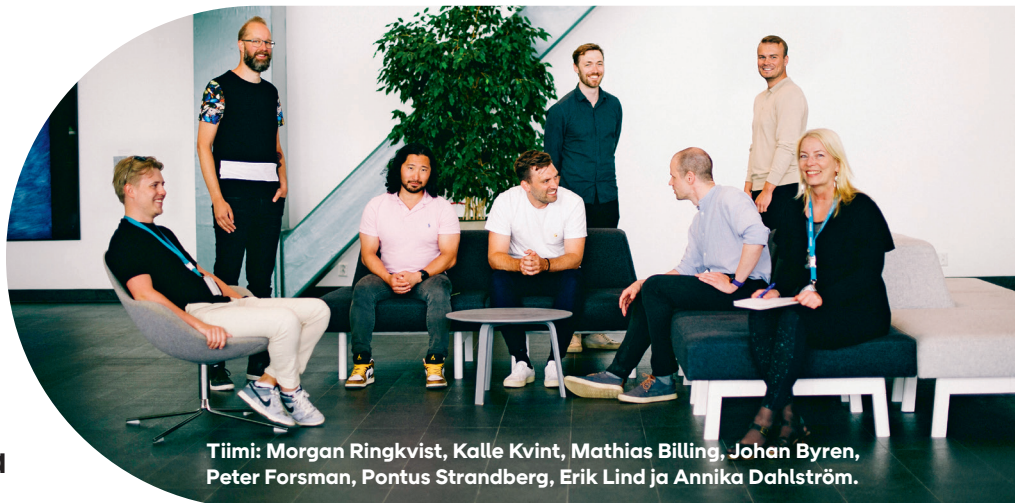
"Yksi parhaista onnistumisen merkeistä on se, että suojatusta datasta ja turvallisista lähetyksistä riippuvaiset asiakkaat, kuten viranomaiset ja rahoitusalan yritykset, olivat erittäin tyytyväisiä muutokseen. Heidän kanssaan teimmekin tiivistä yhteistyötä", hän toteaa. ■

Skicka Direkt Business

Ilmainen työkalu rahdin ja kuljetusten tilaamiseen PostNordilta.

Yli 20 000 sopimusasiakasta Pohjoismaissa ja Saksassa.

Osa pohjoismaista asiakasportaalia, jossa on laaja valikoima lisäarvopalveluja.



Tiimi: Morgan Ringkvist, Kalle Kvint, Mathias Billing, Johan Byren, Peter Forsman, Pontus Strandberg, Erik Lind ja Annika Dahlström.

Biljana saa ihmiset kasvamaan

Biljana tuli Ruotsiin yksin Bosnia ja Hertsegovinasta kuusi vuotta sitten ja ryhtyi taistelemaan palavasti osallisuuden ja yhdenvertaisuuden puolesta.

Nyt hänellä on loppututkinto, ja hän on muuttanut Ljungbyhyn rakkauden perässä ja hakenut Ruotsin kansalaisuutta. Hän on myös saanut unelmiensa työpaikan.

TEKSTI: SOFIA ZETTERMAN KUVAT: SATU KNAPE



BILJANA STANISIC tiesi aina haluavansa opiskella ulkomailla. Hänellä on kieli-korvaa, ja hän oppi englannin ja saksan katsomalla televisiota lapsena. Myöhemmin

hänen kielivalikoimansa on fantasia- ja mangaharrastuksen myötä täydentynyt japanilla. Päätyminen Ruotsiin kuusi vuotta sitten oli kuitenkin puhdasta sattumaa. Växjössä sijaitseva Linné-yliopisto oli ensimmäinen korkeakoulu, joka hyväksyi hänet opiskelemaan ja myönsi hänelle stipendin.

Biljanan alkuperäinen suunnitelma oli ryhtyä psykologiksi, mutta koska hän on hyvin herkkä ja empaattinen, hänelle sanottiin, ettei työ sopisi hänelle.

"Minulta kysyttiin: 'Miten sinusta voi tulla terapeutti, jos itket koko ajan'", hän kertoo. Mutta koska Biljana on itsepäinen entinen taekwondon harrastaja, hän päätti todistaa, että he olivat väärässä. Niin hän myös teki.

Nyt hänellä on kandidaatin tutkinto yleisestä psykologiasta ja maisterin tutkinto työ-

ja organisaatiopsykologiasta. Biljanan suurin tuki on hänen isänsä, päämäärätietoinen yrittäjä, joka menetti sodassa kaiken ja joutui rakentamaan elämänsä uudelleen tyhjästä.

"Hän ryhtyi kuorma-autonkuljettajaksi", Biljana sanoo ja naurahtaa sille, että hän itse päätyi PostNordin kaltaiseen logistiikka-yhtiöön työskentelemään kuljettajien kanssa.

Yliopiston jälkeen Biljana tapasi rakkaansa Andrén ja muutti Ljungbyhyn.

"Miten muuten kukaan voi päätyä Ljungbyhyn", hän naurahtaa, sillä hän on enemmän suurkaupunki-ihminen.

ENSIMMÄISEN TYÖPAIKKANSA

PostNordilta Biljana sai kaksi vuotta sitten lokakuussa, kun hän aloitti terminaalityöntekijänä PostNord TPL:ssä Ljungbyssä.

Pian sen jälkeen yritys ilmoitti etsivänsä HR-rekrytoijaa, ja Biljana haki työtä salaa.

"Minulla oli vain kuuden kuukauden työkokemus henkilöstöhallinnosta, MUTTA SAIN TYÖN – syntymäpäivänani! Se oli paras syntymäpäivälahja ikinä. Olen PostNord TPL:n ensimmäinen – ja ainoa – HR-rekrytoija", hän sanoo hymyillen.



Biljana Stanisic

Ikä: 30.

Työ PostNordilla: HR recruiter and admin, PostNord TPL Ljungby, Ruotsi.

Lähimmät työkaverit: Sofia Dahl, Carolin Andersson, Ena Basic, Stephanie Gräns Engblom ja David Vogel.

PostNordilla vuodesta: 2020.





Biljana aloitti unelmiensa työssä tammikuussa 2022, ja tähän mennessä hän on rekrytoinut yli 200 ihmistä.

"Parasta työssäni on, että saan antaa toisille töitä! Suhtaudun jokaiseen hakemukseen kuin etsivä: Otan huomioon kaikki asiat, jotka muodostavat henkilön ansioluettelon. Kiinnitän erityisesti huomiota potentialiin ja yhteistyökykyyn. Uskon, että jokainen ansaitsee mahdollisuuden, etenkin työmarkkinoille tulevat uudet työntekijät, sillä tiedän, että työpaikan saaminen voi muuttaa elämän."

KOSKA BILJANA TULI Ruotsiin yksin Bosniasta 24-vuotiaana, hän on valitettavan hyvin perillä siitä, miltä ulkopuolelle jättäminen ja syrjintä tuntuvat, etenkin kun on nuori, ei-ruotsalainen ja nainen. Niinpä hän on ottanut tehtäväkseen olla osallisuuden ja monimuotoisuuden puolestapuhuja. Hän toi-

mii vapaaehtoisena Växjö Pridessa, ja viime syksynä hän alkoi pitää luentoja loukkaavasta erityiskohtelusta alueen TPL-yksiköissä.

"Jokainen vastaanottamani isku on kovettanut suojakuortani. Nyt olen kuin saksanpähkinä – ulkoa kova mutta sisältä pehmeä.

Biljana kertoo ylpeänä, että Ljungby on nyt yksi PostNord TPL:n monimuotoisimmista yksiköistä Ruotsissa. Siellä työskentelee kaikenikäisiä ihmisiä kaikkialta maailmasta.

"Kun palkkaan työntekijän, en kiinnitä huomiota hänen nimeensä vaan hänen tarinaansa. Tutkimukset osoittavat, että monet rekrytoijat eivät ota yhteyttä hakijoihin, joiden nimen he pelkäävät lausuvansa väärin. Usein he myös olettavat, että vieraskieliseltä vaikuttava nimi merkitsee automaattisesti kielimuuria. Teen päivittäin ihmisiä koskevia päätöksiä, jotka vaikuttavat heidän elämäänsä, enkä halua, että ennakkoluulon



➤ **Jokainen rekrytointi on Biljanalle perusteellinen prosessi, ja hänen pöytänsä on aina täynnä liimalappuja.**



↑ PostNord TPL on osaltaan alentanut Ljungbyn työttömyysastetta.



Jos ihmissuhdeasioissa luulee olevansa puolueeton, on harhainen.

"Haluaisin tarjota jokaiselle kokopäivätyötä, mutta työvoiman tarpeemme vaihtelee viikoittain", hän sanoo. "Toivon jokaiselle sosiaaliturvaa. On silti hienoa, että meillä työskentelee myös ihmisiä, jotka eivät voi tehdä kokopäivätyötä ja jotka tarvitsevat vakinaista sivutoimista työtä."

Viime vuonna PostNord TPL:n Ljungbyn yksikkö palkittiin siitä, että se auttoi alentamaan Ljungbyn kunnan työttömyysasteen kaikkien aikojen alhaisimmalle tasolle.

SEN LISÄKSI, ETTÄ Biljana rakastaa työtään, hän rakastaa myös kannustavia työkavereitaan.

"Työkaverit yllättivät minut 30-vuotispäivänäni huonekasvilla, sillä he tietävät, että pidän niistä. Koen, että minusta pidetään töissä. Se on tärkeää jokaiselle, mutta erityisesti minulle, sillä minulla ei ole perhettä täällä."

Viime elokuussa Biljanaalla tuli täyteen viisi Ruotsissa vietettyä vuotta. Sitä juhlistettiin työpaikalla kahvin ja jäätelön merkeissä, ja tänä keväänä hän sai pysyvän oleskeluluvan.

Biljana odottaa innokkaasti tulevaisuutta PostNordilla. Hän voi vapaasti muokata ja kehittää työtehtäviään ja tuoda tunteitaan töissä esiin avoimesti ja rehellisesti. Biljanan haaveena on jatkossakin valistaa PostNord TPL:n työntekijöitä syrjinnästä. Hänen tavoitteenaan on päästä työskentelemään muutosjohtajuuden parissa, mikä on haastava tehtävä. Isänsä tavoin Biljana ei koskaan anna periksi.

"Vien aloittamani asiat aina loppuun. Jos matkalla tulee vastaan mutkia, opin niistä", Biljana sanoo. ■

vaikuttavat näihin päätöksiin. Kun kaikki muu on kunnossa mutta hakija on erilainen ja minun on vaikea kuvitella häntä tehtävään, onko se todella syy olla palkkaamatta häntä? Vai onko kyse vain tiedostamattomasta ennakkoluulosta?"

TÄSSÄ AUTTAA VARMASTI se, että Biljana on kehitykseen ja tutkimukseen suuntautunut psykologi, joka rakastaa ihmisten kanssa keskustelemista.

Hänen työpöytänsä on täynnä värikkäitä liimalappuja, jotka muistuttavat häntä milloin mistäkin: siitä, kuinka monta työntekijää hänen on palkattava ja mitä työehtosopimuksia hänen on käytävä läpi. HR-rekrytoijana hänen tehtäviinsä kuuluu myös päivittäinen yhteydenpito 60 vuokratyöntekijään kaikkien työvuorojen kattamiseksi.

Biljanan tapa:

1 Kerro tunteistasi työpaikalla aina avoimesti.

Jos jokin kommentti loukkaa sinua, älä pelkää kertoa, miltä se tuntuu.

2 Käänny aina esihenkilösi puoleen. Älä kannu huolia sisälläsi, vaan kerro niistä esihenkilölle, työkaverille tai henkilöstöhallinnolle – sitä varten olemme olemassa.

Älä epäröi tehdä ilmoitusta henkilöstä, joka mielestäsi syrjii sinua, ja kaikista syrjintätapauksista. Jos näistä tapauksista ei ilmoiteta, emme voi puuttua niihin ja ratkaista niitä.

3 Ilmoita kaikista ongelmista.

Älä epäröi tehdä ilmoitusta henkilöstä, joka mielestäsi syrjii sinua, ja kaikista syrjintätapauksista. Jos näistä tapauksista ei ilmoiteta, emme voi puuttua niihin ja ratkaista niitä.



➔ Biljanaalla on paljon harrastuksia: kissat, cosplay, videopelit, hikiliikunta ja kasvit.

Automaattien paljoutta

Isoja siniharmaita pakettiautomaatteja tuntuu nousevan sinne tänne kuin sieniä sateella, ja niistä onkin tullut tuttu näky monissa pohjoismaisissa kaupungeissa. Ja niitä on tulossa lisää – paljon lisää.

TEKSTI: SOFIA LUNDGREN

1 Kaupungeissa pakettiautomaattien sijaintiin vaikuttaa yleensä kaksi asiaa: tiheään asuttu paikka ja etäisyys PostNordin terminaaliin.

2 Maaseudulla pakettiautomaatit ovat osa PostNordin tärkeää yhteiskunnallista palvelua. Siellä automaatit sijoitetaan paikkoihin, joissa käy paljon ihmisiä, kuten ruokakaappoihin.

3 Tanskassa pakettiautomaatit otettiin käyttöön jo vuonna 2008, ja ne ovat alusta asti olleet suosittuja. Ruotsissa taas niiden lanseeraus vuonna 2015 oli melkoinen pettymys. Kuluttajat miettivät: ”Miksi minun pitäisi noutaa pakettini kadulla sijaitsevasta automaatista palvelupisteen sijaan? Ja ovatko automaatit oikeasti turvallisia?”

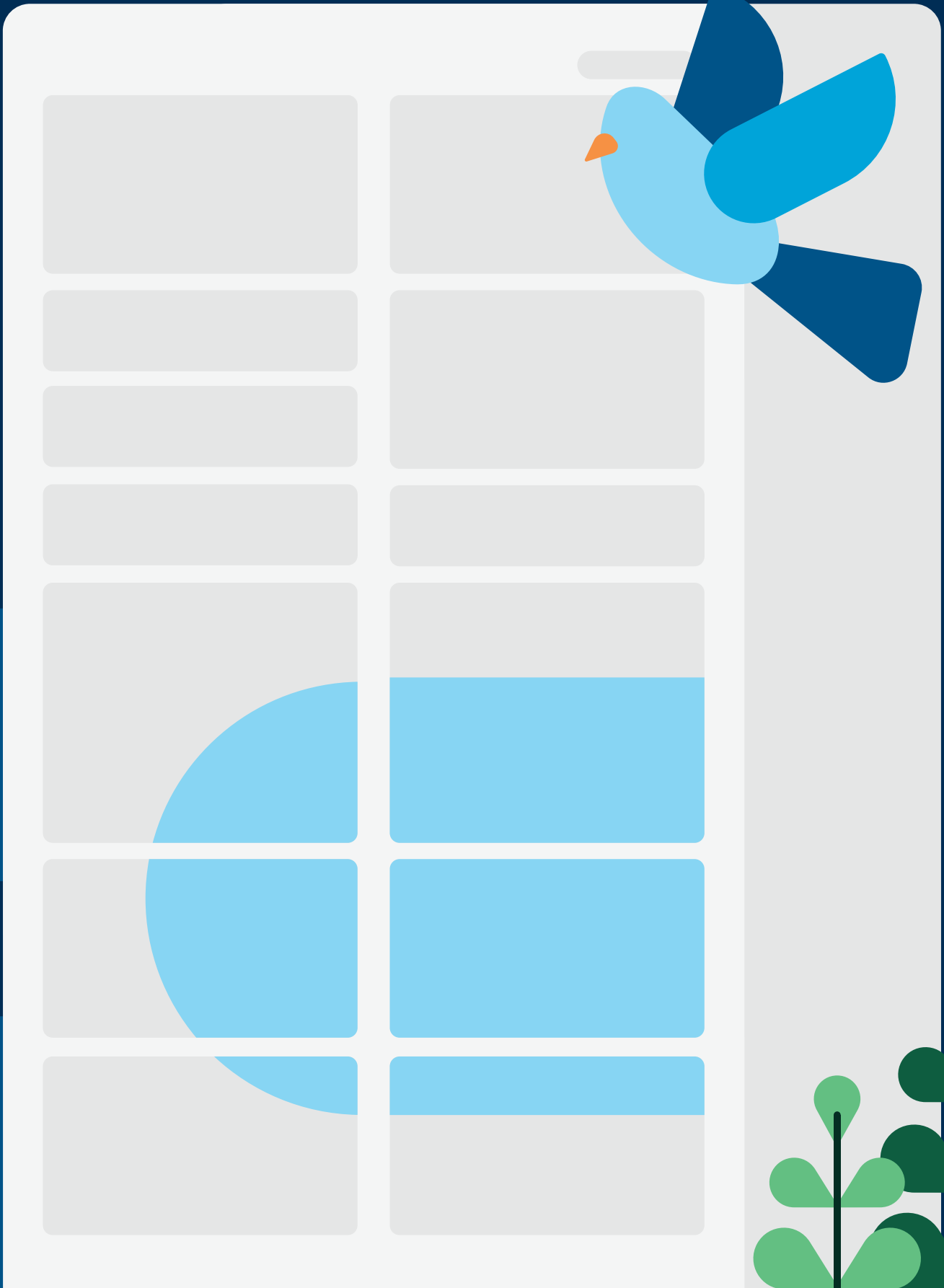
4 Yksi pakettiautomaattien parhaista puolista liittyy ympäristövastuullisuuteen: yksi jakeluauto voi kuljettaa suuren määrän paketteja yhteen paikkaan sen sijaan, että useat jakeluautot kiertäisivät kuljettamassa yksittäisiä paketteja monein eri koteihin.

5 Toinen hyvä puoli on, että monet pakettiautomaatit sijaitsevat ulkotiloissa ja ovat käytettävissä ympäri vuorokauden.

6 PostNordin pakettiautomaatit on valmistettu jauhemaalattusta metallista. Niiden harmaa väri on mahdollisimman neutraali, mutta siitä huolimatta se tekee pakettiautomaateista helposti löydettäviä.

7 Pakettiautomaatit ovat vastuullinen ja helppo ratkaisu kuluttajille. Vastaanottaja voi valita, mihin kotiaan lähellä sijaitsevaan automaattiin pakettinsa haluaa, ja noutaa sen itselle sopivaan aikaan. Enää ei tarvitse miettiä, milloin palvelupiste on auki.

8 Vuoden 2024 lopussa PostNordilla on yli 11 800 pakettiautomaattia Pohjoismaissa: 4 863 Ruotsissa, 3 800 Tanskassa, 2 650 Norjassa ja 500 Suomessa.



Susanne on hyvä ihmisten kanssa

Susannesta piti alun perin tulla sairaanhoitaja, ja hän pääsikin sairaanhoito-oppilaitokseen. Opintoja hän ei kuitenkaan koskaan aloittanut. Hän oli nimittäin kiintynyt työkavereihinsa, jotka hän oli tavannut puoli vuotta aiemmin Vejlen posti- ja telelaitoksessa Tanskassa.

TEKSTI: KAREN GAHRN KUVAT: JOHAN BÄVMAN



Ihmiset ovat aina kiinnostaneet minua. Minulle on tärkeää pystyä auttamaan ihmisiä ja kohtaamaan jokainen samalla tasolla.

Susanne Elise Jensen

Ikä: 56.

Työ PostNordilla: General Manager, International Sales.

Lähimmät työkaverit: Mahir Kaya ja Jonas Bergström.

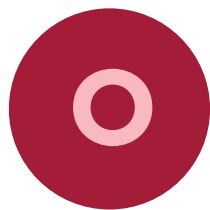
PostNordilla vuodesta: 1986.



↳ Susanne kannustaa työkavereitaan vaatimaan itseltään enemmän. Tässä Susanne on Mahir Kayan kanssa.



Haluamme kuulla, mitä pidät People by PostNordista! Skanna koodi ja vastaa muutamaan kysymykseen.



LIN SAAPUNUT uuteen kaupunkiin ja saanut määrällisen työpaikan Postilta. Olin vasta 19-vuotias, mutta jo parin kuukauden kuluessa minua

pyydettiin johtotehtäviin. Tartuin tilaisuuteen. Siitä on nyt 37 vuotta”, Susanne kertoo.

”Olen aina ollut kiinnostunut ihmisistä. Minulle on tärkeää pystyä auttamaan ihmisiä ja kohtaamaan jokainen samalla tasolla. Ihmisten taustat, käyttäytyminen ja persoonallisuus kiinnostavat minua. Sairaanhoidajana olisin päässyt tekemään töitä ihmisten parissa, mutta myös johtaminen on sitä.”

SUSANNE ON TYÖSKENNELLYT johtamisen kaikilla osa-alueilla, aina käytännönläheisestä operatiivisesta johtamisesta strategiseen johtamiseen ja suorasta esihenkilövastuusta johtamiseen muiden kautta. Huhtikuun alussa tänä vuonna hän siirtyi täysin uuteen PostNord Worldwide Connectiin, jonka tavoitteena on sitouttaa uusia asiakkaita Pohjoismaiden ulkopuolelta.

”Aina kun olen joutunut uuteen tilanteeseen, olen ollut varma yhdestä asiasta: ”Myyntiä minä en tee! Ja nyt olen päätenyt kansainväliselle myyntiosastolle. Minulle siinä kyse on ihmissuhteista ja ihmisten tapaamisesta. Ihmisten tapa käyttäytyä heijastaa heidän kykyään menestyä. Ja minun on aina ollut helppo luoda hyviä suhteita”, hän sanoo.

Aiemmin tänä vuonna Susanne toimi vielä nimikkeellä Director for Mail and Last Mile Midt & Vestjylland ja hänen vastuullaan oli noin 400 ihmistä. Nykyään General Managerina hänen on johdettava vain itseään virtuaalitiimissä.

”Olemme omaksuneet virtuaalisen työskentelytavan ja muuttaneet sen vahvuudeksi. Meitä on 17 henkeä Pohjoismaissa ja kansainvälisesti – ja onnistumme pitämään huolta toisistamme ja kysymään, onko työkaverilla kaikki hyvin. Mielestäni minulla on upeat työkaverit.”

USEAT ENTISET TYÖNTEKIJÄT ovat kysyneet, miten rohkenin ottaa tämän tehtävän vastaan. Sillä ei ole mitään tekemistä johtamisen kanssa, en tiedä paljonkaan alasta ja minun on puhuttava englantia joka päivä.

”Haluan kannustaa kaikkia kokeilemaan rajojaan. Englantini saattoi olla ruosteessa, mutta mitä sitten – mikä on pahinta, mitä voisi käydä? No, se että saan ansioluettelooni merkinnän verkkokauppakokemuksesta. Pitää kuitenkin miettiä, onko valmis siirtymään muiden johtamisesta itsensä johtamiseen. Asioita on pystyttävä näkemään eri näkökulmasta.”

Ja PostNord on pidettävä sydämessä. Susanne kuulee usein, että hänen sydämensä on varmasti sininen.

”Olen lähettiläs työssäni mutta myös vapaa-ajallani – pidän sitä elämäntehtävänäni. Horisonttiin on voitava kuvitella jotakin tavoiteltavaa. Minä näen siellä paketteja! Olen aina ajatellut, että kansainväliset markkinat ovat valtavat, joten miksi emme ole siellä?”



Ja nyt olen ottanut itse viestikapulan käteeni”, hän sanoo.

”Minua innostaa se, miten muut harjoittavat liiketoimintaa, ja luen aiheesta paljon. Tuntuukin hienolta, että olemme nyt menossa uusille markkinoille ja voin olla siinä mukana. Minulla on aina ollut rohkeutta astua mukavuusalueeni ulkopuolelle. Katsotaan, onnistuuko se – ja jos ei onnistu, niin sekään ei haittaa.” ■



Olen lähettiläs työssäni mutta myös vapaa-ajallani – pidän sitä elämäntehtävänäni. Horisonttiin on voitava kuvitella jotakin tavoiteltavaa.

” Haluan kannustaa kaikkia vaatimaan itseltään enemmän. Englantini saattoi olla ruosteessa, mutta mitä sitten – mikä on pahinta, mitä voisi käydä?

Nämä Susannea innostavat:

- 1** Minua innostavat suuresti ihmiset, jotka ovat minua älykkäämpiä ja uskaltavat jakaa tietämystään.
- 2** Toisten käyttäytyminen innostaa minua, jopa silloin, kun se on yllättävää. Joskus työkaveri saattaa olla vähän äkäinen. Silloin kysyn: "Mikä vialla? Voinko auttaa jotenkin?" Se voi olla hyvän keskustelun alku.
- 3** Haluan innostaa muita olemalla läsnä. Hiljaa pysyminen voi innostaa muita. Meillä on syystä kaksi korvaa ja vain yksi suu. Kuuntelen ja esitän kysymyksiä, jotka osoittavat, että olen aidosti kiinnostunut.



Natural Color System – NCS

Nykyään NCS-standardikokoelmaan kuuluu 2 050 standardiväriä, jotka on koottu NCS Index 2050 -indeksiin.

Se on kansallinen väristandardi Ruotsissa, Norjassa, Espanjassa ja Etelä-Afrikassa, ja sitä käytetään yli 80 maassa.

OPAS / UUSI TYÖASUMME

HUOLELLA TEHTY

Työasumme on enemmän kuin kokoelma vaatekappaleita – se kertoo, keitä me PostNordilla olemme ja mitä teemme. Työasumme myös yhdistää meitä kaikissa neljässä toimintamaassamme.

Asiakkaidemme muuttuvien vaatimusten ja tarpeiden myötä myös työasua on muutettava. Yksi sen tärkeimmistä tehtävistä on suojata käyttäjänsä.





Suunniteltu elämää varten

Uusi työasumme on meidän tapamme osoittaa, että välitämme toisistamme. Tämän osoitamme paremman istuvuuden ja lisämukavuuden tarjoavilla yksityiskohdilla, mutta ennen kaikkea sillä, että työasu tekee työskentelystä turvallisempaa.



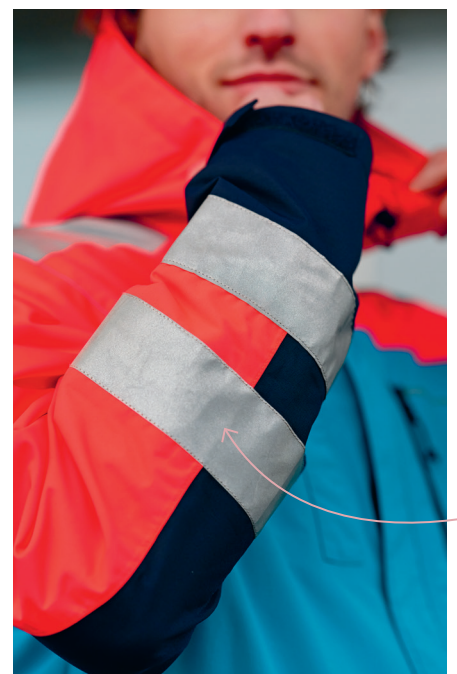
UUDEN TYÖASUN suunnitteluun vaikuttivat suuresti työvaatteita päivittäin käyttävien henkilöiden tarpeet ja toiveet. Esimerkiksi housut ovat nyt aiempaa

mukavammat ja istuvammat, sillä niissä on muotoonmellut lahkeet, joustoa takamuk- sen kohdalla sekä piilotettu kuminauha vyö-

tärönauhassa. Ajomukavuuden lisäämiseksi takkeja on pidennetty ja levennetty, jotta ne eivät nouse ylös ajamisen aikana, ja ne suojaavat nyt kaulaa aiempaa paremmin. Takin taskut on nyt helpompi avata ja sulkea.

POSTNORDIN ILMEEN MUKAINEN

Myös työvaatteissa halutaan tuoda esiin PostNord-konsernin graafinen ilme. Päävärimme ovat kaksi sinisen sävyä, ja





KESTÄVYYS JA MATERIAALIVALINTA

Vaatteidemme on kestävä monen päivän työt, mutta niiden on kuormitettava ympäristöä mahdollisimman vähän. Vaatteiden on kestävä pitkään, niiden tulee hylkiä likaa eivätkä ne saa menetettävä väriään tai muotoaan pesussa. Helpoimmin likaantuvat alueet ovat tummansinisiä, jotta vaatteita ei tarvitsisi pestä liian usein.

Koska vastuullisuus oli tärkeä näkökohta uutta työasuaamme suunniteltaessa, poistimme valikoimastamme fleecepuserot. Fleecestä nimittäin irtoaa pesussa haitallista mikromuovia. Nahkavyöt on myös korvattu kangasvöillä. Tekstiili ei ole eläinperäistä, ja lisäksi uudet vyöt ovat pehmeämpiä ja joustavampia ja sopivat useammalle vartalotyypille. ■

fluoresoiva huomioväri on tulkinta uuden graafisen ilmeemme koralliväristä. Graafinen ilme näkyy ennen kaikkea värivalinnoissa sekä aiempaa sporttisemmassa ja toimivammassa muotoilussa. Käytämme PostNordin logoa nyt myös aiempaa enemmän, muun muassa heijastavissa pinnoissa ja takkien selässä, jotta ihmiset näkevät helposti, ketä me edustamme.

HUOMIOVÄRI JA HEIJASTAVAT PINNAT

Nykyään suurin osa PostNordin postinjakajista toimii myös kuljettajina ja työskentelee entistä enemmän liikenteessä. Siksi työasujen on oltava erittäin näkyviä. Uusiin työvaatteisiin on lisätty huomioväri EU:n liikennenäkyvyyttä koskevien vaatimusten ja sääntöjen mukaisesti. Olemme valinneet ainutlaatuisen koralliväriin, joka sijoitetaan vaateen yläosaan, jotta se erottuu liikenteessä mahdollisimman hyvin. Toinen tärkeä osa työasua ovat heijastavat pinnat. Heijastavaa pintaa on vaatteissa kahtena katkeamattomana raitana sekä olkapään alueella.



Hans Norén

Ikä: 65.

Työ PostNordilla: Nyt eläkkeellä, mutta toimi ennen teknisten palvelujen asiantuntijana NCS Colorilla.

Wäri loista

Kun Hans Norén valmistui taidekoulusta vuonna 1984, hän aloitti työt NCS Colorilla. Hän ei osannut aavistaa, että hän jäisi sinne yli 45 vuodeksi – tai että hän kehittäisi kuuluisan PostNordin sinisen. Hansin jäähyväislahja oli uuden työasun huomiokorallivärin luominen.

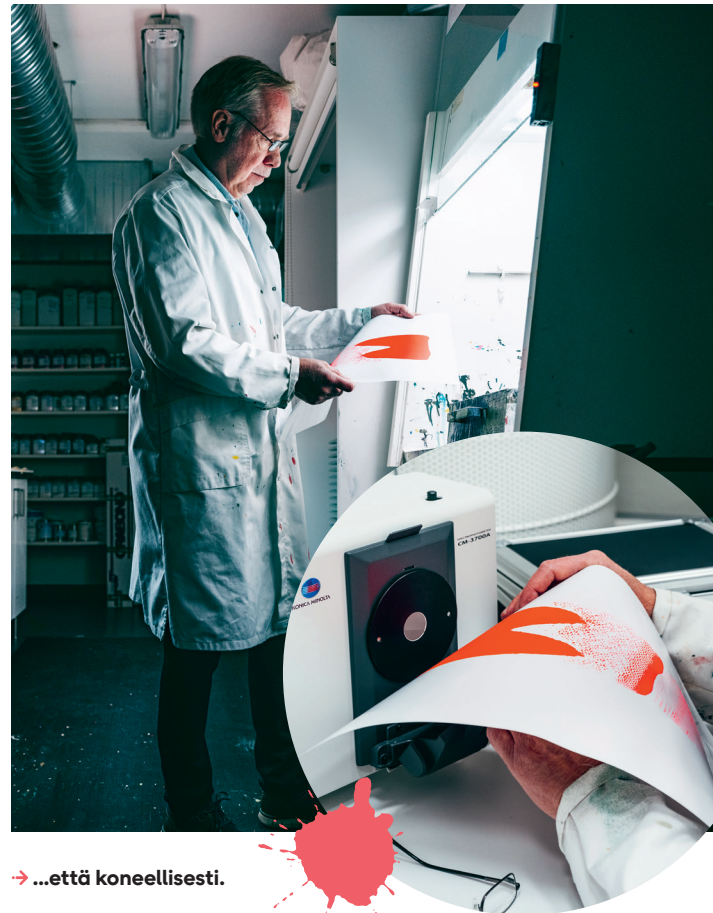
TEKSTI: RISTO PAKARINEN KUVAT: SAMUEL UNÉUS





← Värien sekoittaminen vaatii paljon käsityötaitoa.

↓ Hans analysoi värit sekä manuaalisesti...



→ ...että koneellisesti.



UUSUT OVAT punaisia, orvokit sinisiä... mutta minkäsövyisiä punaisia ja sinisiä? Tukholmassa sijaitsevan NCS Colorin toiminta perustuu tähän.

Ensimmäisen tunnetun väripaletin, Forsiuksen pallon, julkaisi ruotsalainen fyysikko Aron Sigfrid Forsius vuonna 1611 Physica-lehdessä. Vuosikymmenien tai jopa vuositöiden tutkimustyön pohjalta perustettiin NCS Colorin edeltäjä vuonna 1978. Vuotta myöhemmin NCS otettiin käyttöön Ruotsin kansallisena väristandardina.

VÄRIN SAAMINEN juuri oikeaksi on tärkeämpää kuin ensi silmäyksellä luulisi. NCS Colorin asiakkaisiin kuuluu esimerkiksi proteesivalmistajia, joiden on löydettävä proteeseihin oikea ihonväri. Lisäksi NCS Color on auttanut siementen lajittelussa ja karsinut pois huonoja, värittömiä siemeniä. Lohentuottajia yritys on auttanut löytämään kaloille ruokahalua herättävän värin.

Mutta mikä tärkeintä, Hasse Norén on sekoittanut ja standardoinut PostNordin sinisen.

"Vuonna 2012 PostNord lähestyi meitä ja kertoi väristä, jota he halusivat käyttää. Analysoin sen, takaisinmallinsin sen laboratoriossamme ja sekoitin sävyn NCS 1862-B05G", hän kertoo.

"Tietysti mille tahansa yritykselle on tärkeää omistaa oma värinsä, joten kirjain- ja numeroyhdistelmän sijasta väri tunnetaan PostNordin sinisenä. Samoin kuin Ferrarin punainen eli NCS 1977-Y95R", Hasse lisää hymyillen.

STANDARDOINTI ON tärkeää, koska sillä varmistetaan värin pysyminen samana käyttökohteesta riippumatta.

"Yritysten värit muuttuvat helposti vuosien varrella", lisää NCS Colorin liiketoiminnan kehityspäällikkö Martin Norrefeldt.

"Yksi kumppani tekee jotakin yhdellä väriellä ja toinen käyttää hieman eri sävyä. Viisi vuotta myöhemmin paletti on muuttunut, eikä kukaan enää tiedä, mitkä oikeat värit ovat."

Siksi Hasse on luonut PostNordin siniseen sointuvia värejä, joilla voidaan luoda sama tunne esimerkiksi käytetyn materiaalin mukaan.

OLTUAAN ALALLA LÄHES 50 vuotta Hasse on palannut tekemään omaa taidettaan. Sitä ennen hän auttoi luomaan huomiokorallinväriset yksityiskohdat PostNordin uusiin työasuihin. Prosessi oli pitkä ja vaati tiukkojen sääntöjen noudattamista ja huolellista testausprosessia.

"Pohjoismaissa on tiukat turvallisuusstandardit, joten meillä oli käytettävissämme vain muutama fluoresoiva vaihtoehto. Se teki työstä myös mukavan haastavan, ja uskon, että löysimme lopulta värin, joka näyttää hyvältä, on fluoresoiva ja täyttää turvallisuusvaatimukset", Hasse sanoo.

"Se toimii myös hyvin PostNordin sinisen kanssa", hän lisää.

VÄRIEN PARISSA VIETETYN pitkän työuran jälkeenkin Hassesta on hauska nähdä kätensä jälki maailmalla, kuten PostNordin sinisissä ajoneuvoissa.

"Perheeni ei enää innostu yhtä paljon. He ovat jo kuulleet kaiken", hän sanoo naurahtaen. ■



Se teki työstä myös mukavan haastavan, ja uskon, että löysimme lopulta värin, joka näyttää hyvältä, on fluoresoiva ja täyttää turvallisuusvaatimukset.



Vaatteiden hoito

TOIVOMME, ETTÄ PIDÄT uudesta työasusta, mutta on tärkeää muistaa, että työvaatteita saa käyttää vain työssä ja työmatkalla.

Koska työasu edustaa PostNordia, työvaatteita ei myöskään saa muuttaa esimerkiksi käyttämällä omaa painatusta tai lyhentämällä hihoja. Samasta syystä työasun kanssa ei saa käyttää mitään omia vaatteita, ei edes lippalakkia tai muita vastaavia asusteita.

Koska työasumme kertoo, keitä me olemme, ja koska sitä käyttäessäsi edustat koko PostNordia, on tärkeää, että työasu on puhdas, ehjä ja kulumaton. Jos työasusi on rikkiäinen tai kulunut, käänny esihenkilösi puoleen!

Työasu luo myös luottamusta, ja on todella tärkeää, että luottamusta ei käytetä väärin esimerkiksi ryöstön tai petoksen yhteydessä. Siksi sinun on ilmoitettava esihenkilöllesi välittömästi, jos jokin työasuusi kuuluva vaate katoaa tai varastetaan. Ja jos päätät lähteä PostNordista, kaikki työasuun kuuluvat vaatteet on palautettava.

Hoito-ohjeet

Pese kaikki vartaloa lähimpänä käytettävät vaatteet (kuten tekniset paidat ja alusvaatteet) 60 asteen kirjopesussa ja muut vaatteet 40 asteen kirjopesussa.

Ainoa vaatekappale, jonka voi laittaa kuivausrumpuun, on puuvillainen t-paita.

Älä koskaan käytä silitysrautaa vaatteiden heijastaviin pintoihin tai logoihin.

Älä käytä huuhteluinetta pestessäsi teknisiä vaatteita, sillä se heikentää kankaan teknisiä ominaisuuksia.

Tiesitkö?

Ruotsalaisten postinjakajien vuoden 1893 pukeutumissäännöissä määriteltiin, että maaseudulla toimivat postinjakajat saivat valita asuunsa miekan, merkinantorven ja talveksi sudennahan.



IT vaihtaa

Front Weekin tavoitteet

- 1** Luoda parempaa yhteishenkeä ja ymmärrystä koko liiketoiminnasta.
- 2** Kerätä palautetta IT-ratkaisuista.
- 3** Luoda mahdollinen rekrytointipolku IT-osastolle.



Haluamme kuulla enemmän sinusta, työkavereistasi ja työpaikastasi! Lähetä viesti osoitteeseen peopleby@postnord.com

vaihdetta

Opettavainen kokemus, joka auttaa ymmärtämään tuotannon työtä – näin Sven Gehlsdorf kuvailee Front Weekiä, johon hän osallistui ensimmäisten joukossa.

TEKSTI: NILS SUNDBERG
KUVAT: ANNA SVANBERG

” Ensimmäinen ajatukseni oli, että haluan tehdä tämän uudelleen.



OKAISALLE

PostNordin IT-osaston työntekijälle tarjotaan nyt samaa kuin Svenille: tilaisuutta työskennellä viikon ajan tuotannossa ja nähdä, miten

IT-ratkaisut toimivat käytännössä, ei vain teoriassa.

”Front Weekin aikana työskentelemme asiakkaiden ja tuotannossa työskentelevien kollegojen rinnalla, jotta ymmärtäisimme, miten voimme yhdessä helpottaa asiakkaidemme arkea”, Sven sanoo.

Hän vastaa kaikista PostNordin IT-sopimuksista ja toimii lisäksi konsernin IT-lähettiläänä, jonka tehtävänä on IT-osaston kulttuurin kehittäminen. Hän on myös yksi Front Weekin alkuunpanijoista. Aloitteen tavoitteisiin kuuluu muun muassa yhteishengen vahvistaminen.

”Haluamme, että kaikki IT-osastolla työskentelevät saavat tietoa tuotannon toimintatavoista ja palautetta IT-ratkaisuisista, jotta he voivat muodostaa paremman käsityksen työstämme”, hän sanoo.

AJATUS ON PERÄISIN IKEAn kaltaisista yrityksistä, joissa johtajien odotetaan työskentelevän organisaation eri osissa, jotta he voivat kehittyä ja saada paremman kokonaiskuvan yrityksestä. Front Week on tarjolla PostNordin IT-osaston noin 400 työntekijälle.

”Ketään ei pakoteta osallistumaan, mutta tarjous on avoinna kaikille kiinnostuneille”, Sven sanoo. ”Sovimme asiasta tietenkin tuotannon kanssa, jotta voimme tarjota heille tarvittavaa apua esimerkiksi kesäloma-aikaan tai marraskuun puolivälistä joulukuun ulottuvana kiireaikana.”

Front Weekin ensimmäinen kierros järjestettiin vuoden 2022 Black Weekin aikana, jolloin noin 20 IT-osaston työntekijää,



➤ Sven haluaa ehdottomasti vaihtaa tehtäviä uudelleen.

pääasiassa esihenkilöitä, käytti tilaisuuden hyväkseen. Sven työskenteli muutaman päivän Västeråsin postiterminalissa, jossa hän lajitteli kirjeitä ja jakoi paketteja yhdellä kaupunkireitillä.

”Ensimmäinen ajatukseni oli, että haluan tehdä tämän uudelleen”, hän sanoo. ”Tuotannon työntekijät ovat uskomattoman ylpeitä siitä, että he pystyvät toimittamaan sen minkä pitää, mikä oli hienoa nähdä. Odotan jo, että kaikki IT-osaston työntekijät ovat osallistuneet kokeiluun ja voimme jakaa tämän tunteen.”

KULJETTAJA, JONKA MUKANA Sven kulki, antoi palautetta käsiskannerista, joka ehdottaa reitille aikataulua. Joskus ehdotettu järjestys ei toimi, ja kuljettajan on muutettava sitä.

Aina se ei ole helppoa, kuten silloin, jos on 25 astetta pakkasta ja käsineitä pitää koko ajan riisua ja pukea. Ehkä kosketusnäyttö voisi olla suurempi? Tai ehkä reitin voisi järjestää uudelleen helpommin esimerkiksi napauttamalla oikealla ja laittamalla osoitteen heti alkuun?

”Olemme toimittaneet nämä kommentit sovelluskehittäjillemme. Huomasimme myös, että tuotannon työntekijät pitivät myönteisenä sitä, että olimme mukana heidän päivittäisessä työssään”, Sven toteaa lopuksi. ■

Sven Gehlsdorf

Ikä: 59

Työ PostNordilla: Head of Vendor & License Management, PostNord IT.

Lähimmät työkaverit: Henrik Hellström, Michael Forssén, Martin Schaefer ja Jörgen Hellberg (CIO).

PostNordilla vuodesta: 2016.

ABC haltuun

ABC-KULTTUURI KUVAA

SITÄ, miten esihenkilöiden ja työntekijöiden tulee toimia ja mitä voimme odottaa toisiltamme tehdäksemme hyvää työtä ja varmistaaksemme hyvinvoinnin työpaikoillamme.

Accountable (Vastuullinen) – Omistajuus ja vastuu

Brave (Rohkea) – Ylpeys ja pelottomuus

Committed (Sitoutunut) – Motivaatio ja innostuneisuus



Haluatko pelata?

ABC-peli sopii 3–6 hengen ryhmille, ja kierros kestää 30 minuutista kahteen tuntiin.

Peli sisältää myös Oma tehtävälista -asiakirjan, johon osallistujat voivat pelin aikana tehdä muistiinpanoja.

ABC-peli on saatavilla sekä fyysisenä korttipelinä että verkkokurssina – kysy lisää henkilöstöosastoltasi ja PostNord Learningilta, jos olet kiinnostunut.

Terje Eide

Ikä: 58.

Työ PostNordilla: Vt. aluepäällikkö, Bergen, Norja.

Lähimmät työkaverit: Norjan henkilöstöosastolla työskentelevät ja nyt myös Bergenin osastolla työskentelevät.

PostNordilla vuodesta: vuodesta 1987 sopimuskuljettajana ja vuodesta 1995 alkaen yrityksen palveluksessa. Yhteensä 36 vuotta.

ABC

– the name of the game

ABC-peli kannustaa kysymysten ja pulmien avulla osallistujia pohtimaan työkuultuuria ja jokapäiväistä työelämää. Vääriä vastauksia ei ole, eikä tunteista puhuminen ole vaarallista.

TEKSTI: SISSEL FANTOFT KUVA: INGVLID FESTERVOLL MELIEN

A

ABC-pelin tavoitteena on edistää PostNordin johtajuutta ja kulttuuria koskevia keskusteluja.

"Ajatuksena on, että peli innostaa esihenkilöitä ja työntekijöitä

pohtimaan, miten he voivat yhdessä tehdä asioista entistäkin parempia. Peliä on pelattu Norjassa noin 50 kertaa, ja siihen on osallistunut niin huolitsijoita kuin johtajakin. Peli on saanut erittäin myönteisen vastaanoton. Ryhmään kuuluu yleensä kolmesta kuuteen henkeä, jotka saavat tehtäväksi keskustella annetuista kysymyksistä paikan päällä. Näin he tulevat tietoisemmaksi jokapäiväiseen työhön liittyvistä asioista", Terje Eide sanoo.

Peli on saatavilla myös verkkokurssimuodossa, jotta kaikkien osastojen on helppo pelata sitä.

"Pidän enemmän analogisesta versiosta, koska kasvokkain olemme lähempänä toisiamme. Työntekijät avautuvat enemmän, ja saamme paljon hyviä näkemyksiä. Me kaikki hyödyimme siitä, että pääsemme aina välillä pois mukavuusalueeltamme", hän sanoo.

PAREMPAA TIETOISUUTTA

Yksi ABC-pelikierros kestää 30 minuutista kahteen tuntiin.

"Ensimmäinen osallistuja valitsee numeron väliltä 2–35. Pelinvetäjä näyttää, mitä korttiin on kirjoitettu, osallistuja lukee sen ääneen ja vastaa ensimmäisenä kysymykseen/pulmaan. Sitten jokainen saa vuorollaan kertoa mielipiteensä, ennen kuin seuraava osallistuja arpoo uuden numeron", Terje selittää.

Peli sisältää myös Oma tehtävälista -asiakirjan, johon jokainen tekee muistiinpanoja tapaamisen aikana.

"Keskustelun viimeisten 10 minuutin aikana osallistujat tekevät yhteenvedon siitä, mitä ajatuksia tehtävälista herättää. He kertovat, mitä he haluavat tehdä enemmän tai vähemmän ja mitä he haluavat aloittaa tai lopettaa juuri käydyn keskustelun perusteella. Lisäksi osallistujat saavat tuoda esiin myönteisiä tapahtumia tai toimia, jotka vahvistavat sitä kulttuuria, johon pyrimme", hän sanoo.

TURVALLISET PUITTEET

ABC-peli on tehokkaampi ja hausempi, kun osallistujat uskaltavat olla rohkeita ja haastaa itsensä. Terjen pelin jälkeen sama palaute osoittaa selvästi, että peli on täyttänyt tarkoituksensa:

"Peli oli erittäin hyvä ja sisälsi kiinnostavia kysymyksiä. Välillä on myös hyvä tehdä jotain erilaista. Minusta on hyvä keskittyä asioihin, joilla voi itse parantaa jokapäiväistä työtä."

"Peli kannustaa pohtimaan omia tottumuksia ja työskentelytapoja."

"Minusta on hyvä keskittyä arkielämän



➔ ABC-peli – ei vain hauska, vaan myös opettavainen.

tilanteisiin ja siihen, miten niitä voidaan ratkaista." Terje toteaa lopuksi:

"Nautin siitä, että saan keskustella työntekijöiden kanssa ja tuoda esiin jokaisen parhaat puolet. Turvallisessa ympäristössä monet uskaltavat puhua tunteista, jakaa kokemuksia ja keskustella haasteista ja ratkaisuista." ■



Peli oli erittäin hyvä ja sisälsi kiinnostavia kysymyksiä. Välillä on myös hyvä tehdä jotain erilaista. Minusta on hyvä keskittyä asioihin, joilla voi itse parantaa jokapäiväistä työtä.



KATSAUS / GREEN BY POSTNORD

VIHREÄ VALLANKUMOUS

Juuri nyt suurin yksittäinen haaste on maailmanlaajuinen ilmastokriisi. Jos aiomme ratkaista ongelman, meidän on tehtävä yhteistyötä.

Koska PostNord on keskeinen toimija pohjoismaisessa liike-elämässä ja yhteiskunnassa, olemme sitoutuneet ottamaan johtoaseman kuljetus- ja logistiikka-alan ilmastosiirtymässä. Tässä artikkelissa kerromme, miten se onnistuu.



**Axel
Scheutz Godin**

Työ PostNordilla: Senior Green
Technology Lead ja
päästöttömyyden asiantuntija
Green by PostNordissa
PostNord Group.

Lähimmät työkaverit:
Terése Melander, Louise Maritz
Degerman, Simon Hoge
ja Nima Ghavini.

PostNordilla vuodesta: 2021.

Vihreä siirtymämme

Kysymykseen ”Mitä vastuullisuus on?” on lukemattomia vastauksia. Vastaus kysymykseen ”Mikä Green by PostNord on?” on paljon suoraviivaisempi. Green by PostNord on konsernin ohjelma, jonka tavoitteena on siirtyä fossiilittomiin kuljetuksiin ja toimintoihin vuoteen 2030 mennessä.

TEKSTI: KRISTINA RAMSTRÖM KUVA: SAMUEL UNÉUS





Amanda Jackson Keskitalo

Työ PostNordilla: Head of Group Sustainability & Group Public Affairs ja siirtymäohjelma Green by PostNordin omistaja, PostNord Group.

Lähimmät työkaverit: Terese Melander, Louise Maritz Degerman, Simon Hoge ja Nima Ghaviha.

PostNordilla vuodesta: 2022.



OSTNORD ON ottanut johtavan roolin logistiikka-alan vihreässä siirtymässä – mutta matkan varrelle mahtuu useampiakin mutkia ja käännteitä. Koska suunnitelmassa

on otettava huomioon muuttuva maailma, sitä päivitetään ja muokataan vuosittain vastaamaan viimeisintä teknologista kehitystä ja poliittisia päätöksiä.

Yksi asia ei kuitenkaan muutu: Green by PostNord vaikuttaa koko yritykseen, ja siirtymä on ratkaisevan tärkeä tulevaisuutemme kannalta. Amanda Jackson Keskitalo, Head of Group Sustainability ja Green By PostNord -ohjelman omistaja, ja Axel Scheutz Godin, Senior Green Technology Lead, selittävät mitä Green by PostNord käytännössä tarkoittaa.

Green by PostNord on koko konsernin kattava ilmastosiirtymäohjelma. Voitko antaa esimerkin siitä, mitä se tarkoittaa?

”Green by PostNord on erityinen ohjelma, jonka tehtävänä on tehdä PostNordista fossiiliton vuoteen 2030 mennessä. Pääasiassa se tarkoittaa sitä, että ajoneuvomme siirtyvät fossiilista polttoaineista fossiilittomiin. Meitä on koko konsernista noin 80 asiantuntijaa, jotka työskentelemme yhdessä eri osaamis-keskuksissa ja eri aihepiirien parissa, kuten sähköinen liikenne, biodrive, alihankkijoiden siirtyminen, nollapäästöiset rakennukset sekä raide- ja lentoliikenne. Ja tietysti koko ponnistukseen osallistuu paljon muitakin toimintoja ja kollegoita.”

Miten saavutamme tavoitteen fossiilittomuudesta vuoteen 2030 mennessä?

”Edistämme siirtymistä vihreämpään logistiikkaan vähentämällä asteittain riippuvuuttamme fossiilista polttoaineista. Yksi keskeinen osa siirtymää on se, että sekä me että alihankkijamme mukautamme ajoneuvokantaamme investoimalla sähkö- ja biokaasujoneuvoihin. Kuljetustoiminnot aiheuttavat suurimman osan hiilidioksidipäästöistämme,

mutta koska meidän on tarkoitus olla fossiiliton vuonna 2030, myös rakennustemme energiahuolto on mietittävä uudelleen.”

Matkalle kohti vuoden 2030 tavoitetta on asetettu kaksi välitavoitetta – mitkä ne ovat?

”Vuonna 2025 toimintamme hiilidioksidipäästöjen on oltava 40 prosenttia pienemmät kuin vuonna 2020, ja vuonna 2027 viimeisen kilometrin kuljetuksiemme on oltava päästöttömiä eli sähköistettyjä.”

Mitä eroja Pohjoismaissa on siinä, miten siirtymä aiotaan toteuttaa?

”Maantieteelliset ja poliittiset olosuhteet vaihtelevat maittain ja työ on eri maissa eri vaiheessa. Lisäksi Ruotsilla ja Tanskalla on paljon omia ajoneuvoja, kun taas Norja ja Suomi käyttävät pääasiassa alihankkijoita. Yhteistyö ja tiedon jakaminen ovat ratkaisevia tekijöitä, jotta onnistumme siirtymässä.”

Millaista yhteistyötä tarvitaan?

”Meidän on tehtävä yhteistyötä konsernin sisällä, kuljetusalan kumppaneidemme kanssa sekä muiden liikenteenharjoittajien ja asiakkaiden kanssa. Yksi konkreettinen esimerkki sitoumuksestamme on jäsenyytemme Pathway Coalitionissa, jonka puitteissa useat suuryritykset tekevät yhteistyötä nopeuttaakseen raskaan liikenteen hiilidioksidipäästöjen vähentämistä.”

Tavoitteemme ovat kunnianhimoisia: ovatko ne saavutettavissa?

”Tavoitteet ovat varmasti kunnianhimoisia, mutta täysin realistisia. Emme kuitenkaan voi saavuttaa niitä yksin. Meidän on tehtävä yhteistyötä yrityksemme ja alamme sisällä ja ulkopuolella, jotta voimme nopeuttaa siirtymistä vihreämpään logistiikkaan. Ilmasto-siirtymä liittyy myös yrityksemme selviämiseen tulevaisuudessa. Asiakkaat ja muut sidosryhmät vaativat fossiilittomia ja päästöttömiä kuljetuksia. Fossiilista polttoaineista riippuvaisille yrityksille ei ole sijaa tulevaisuudessa.” ■



Edistämme siirtymistä vihreämpään logistiikkaan vähentämällä asteittain riippuvuuttamme fossiilista polttoaineista.



Sähköistä menoa

Nykyään 28 prosenttia koko ajoneuvokannastamme on sähköistetty – pääasiassa se tarkoittaa sähköpyöriä ja kevyitä ajoneuvoja. Nyt keskitytään välitavoitteen saavuttamiseen: PostNordin koko viimeisen kilometrin ajoneuvokannan on määrä olla päästötön vuoteen 2027 mennessä.



Nima Ghaviha

Ikä: 36.

Työ PostNordilla:
Green Tech Lead.

Lähimmät työkaverit:
Amanda Jackson Keskitalo,
Terese Melander ja Axel
Scheutz Godin,
PostNord Group.

PostNordilla vuodesta: 2022.



IHREÄ SIIRTYMÄ on ilmaston ja talouden kannalta win-win-tilanne. Jopa kalliin sähkön aikana viime talvena sähköauton käyttö oli Ruotsissa halvempaa kuin

fossiilisilla polttoaineilla toimivan auton. Sähköistämisen taloudelliset hyödyt ja edellytykset vaihtelevat kuitenkin Pohjoismaiden välillä.

"PostNordin sähköistämiseen liittyvä työ noudattaa vihreän teknologian suunnitelmaamme, joka otetaan käyttöön kussakin maassa ja kullakin markkina-alueella. Markkina-alueet laativat sitten omat suunnitelmansa", sanoo Nima Ghaviha, joka toimii Green Technology Leadina PostNordin Climate Impact Officeissa.

"Kevyiden ajoneuvojen osalta latausinfrastruktuurin teknologia on jo hyvin kehittynyt,

ja ajoneuvoja on markkinoilla paljon. Viimeisen kilometrin sähköistämisen haasteena on sähköverkon kapasiteetin puute ja verkon laajennushankkeiden pitkät toimitusajat. Suurin haaste on kuitenkin sähköistää reitit, joilla tarvitaan suuria ja raskaita kuorma-autoja."

NYKYÄÄN MARKKINOILLA olevat ajoneuvot voivat vastata joihinkin tarpeisiimme. Raskaiden ajoneuvojen teknologiaa on kuitenkin kehitettävä, samoin kuin latausinfrastruktuuria. Nykyään suuren ajoneuvon lataaminen kestää kauan, mikä rasittaa sähköverkkoa valtavasti. Tarvitsemme myös enemmän alkupääomaa ajoneuvojen hankintaan. Myönteistä on kuitenkin se, että monet markkinaosapuolet tekevät yhteistyötä kehityksen vauhdittamiseksi ja teknologia kehitty nopeasti.

"Viemme alan kehitystä eteenpäin, mutta vain yhdessä voimme menestyä", Nima sanoo.

"Siksi olemme solmineet useita kumppanuuk-sia muun muassa alihankkijoiden, muiden kuljetusyritysten ja tutkimuslaitosten kanssa."

VIHREIDEN VÄYLIIEN kehittäminen on toinen keskeinen keino tukea PostNordin ilmastosiirtymää. Kun suurimpien kaupunkien väliset kuljetukset saadaan fossiilitomiksi, suuri osa kaikista toimituksista voi olla fossiilitomia vähittäismyyjältä aina loppuasiakkaalle asti.

JOTTA SÄHKÖISTÄMISESTÄ saataisiin kaikki hyöty irti, sitä on myös käytettävä älykkäästi.

"Kaikki kuljettajamme koulutetaan ekologiseen ajamiseen eli siihen, miten ajoneuvoa ajetaan energiatehokkaasti. Ajoneuvoa voi myös ladata älykkäästi esimerkiksi klo 19.00 jälkeen, jolloin sähkö on yleensä halvempaa. Digitalisaatio ja älyjärjestelmät mahdollistavat tämän", Nima toteaa lopuksi. ■



6,8 % biodieselajoneuvoja
0,4 % biokaasujoneuvoja
29,5 % sähköajoneuvoja
63,5 % dieselajoneuvoja

2006

Postenin ympäristöjärjestelmä sertifioidaan ISO 14001-standardin mukaisesti.

2006–2010

Tavoitteena vähentää CO₂-päästöjä 15 %

2008

Postenin ensimmäinen vastuullisuusraportti julkaistaan.

Muutosta yhteistyön avulla

PostNordin fossiilittomuus edellyttää, että kuljetuspalvelujen tarjoajat ovat fossiilittomia. Se voidaan saavuttaa hankinnoilla, tiedon jakamisella ja yhteistyöllä.



JOTTA POSTNORD voi tehdä toimituksia kaikkialle Pohjoismaihin, se ostaa kuljetuspalveluja tietyille reiteille. Nämä ovat usein pitkiä ja raskaita reittejä, joilla PostNordin

hiilidioksidipäästöt ovat suurimmat.

"Jos PostNordista halutaan tehdä fossiilittomia, myös kuljetusalihankkijoiden on oltava fossiilittomia, koska niiden osuus kuljetusjärjestelmämme on merkittävä", sanoo ympäristö- ja vastuullisuusasioiden projektipäällikkö Johan Sandström. "Uskon, että monien kuljetusalihankkijoidemme siirtymä on suurin haaste vuoden 2030 ilmastotavoitteen saavuttamisessa."

"Alihankkijoilla on erilaiset valmiudet siirtyä fossiilittomiin polttoaineisiin tai päästöttömyyteen", hän sanoo. "Pienelle kuljetusliikelle se voi olla suuri riski, ja se vaatii oikeat taloudelliset edellytykset. Kuljetusliikkeen on ehkä nostettava hintojaan tai hankittava lisärahoitusta. Meidän on luotava olosuhteet, jotka antavat alihankkijoille luottamusta investoida ja saavat ne uskomaan, että pitkällä aikavälillä siirtymä kannattaa", Johan sanoo.

POSTNORD PYRKII tavoitteellisesti nopeuttamaan siirtymää koko toimitusketjussa. Vihreän teknologian suunnitelma sisältää konsernin kokonaissuunnitelman ajoneuvokannan ja kuljetusten vihreää siirtymää varten. Suunnitelman pohjalta kukin PostNordin markkina-alue kehittää oman investointisuunnitelmaansa fossiilittomien ja/tai päästöttömien kuljetusten varmistamiseksi.



"Keskeinen keino varmistaa, että kuljetusalihankkijat lähtevät mukaan siirtymään, on muuttaa hankintoja koskevia vaatimuksia", Johan sanoo.

"Kun ostanne uusia kuljetuspalveluja, meidän on edellytettävä, että kuljetukset ovat osittain ja lopulta kokonaan fossiilittomia. Samalla meidän on tehtävä yhteistyötä ja kommunikoidava nykyisten alihankkijoiden kanssa", Johan sanoo.

USEAT POSTNORDIN alihankkijat ovat kiinnostuneita vihreästä siirtymästä ja ymmärtävät, että se voi parantaa kilpailukykyä pitkällä aikavälillä. PostNord haluaa tukea näitä alihankkijoita jakamalla tietoa. Toinen kannustin voisi olla pidempien sopimusten tarjoaminen, mikä antaisi varmuutta.



Johan Sandström

Ikä: 56.

Työ PostNordilla:

Projektipäällikkö, vastuullinen toimitusketju, PostNord Group.

Lähimmät työkaverit: Deeba Remheden, Ilmo Strömberg, Einar Løndal, Lars Bräten, Axel Scheutz Godin ja Simon Hoge.

PostNordilla vuodesta: 2017.

"Vihreässä siirtymässä myös ajoitus on tärkeä. Tarvittavien ajoneuvojen hinnat toivottavasti laskevat, minkä lisäksi siirtymismahdollisuuksiin vaikuttavat polttoaineiden, sähkön ja vastaavien hinnat ja verokannat. Emme ole ainoita, jotka tunnustavat vihreän siirtymän tarpeen. Asiakkaat, omistajamme ja lainsäätäjät vaativat meitä jatkamaan matkaamme kohti fossiilittomia kuljetuksia", Johan toteaa lopuksi. ■



2010–2020

Uusi, pidemmän aikavälin kunnianhimoisempi ilmastotavoite: –40 % hiilidioksidipäästöjä

2016

Tanskan postilainsäädännön muutokset vähentävät kuljetustarvetta.

2020

Ilmastotavoitteet ylitetään: –44 % CO₂ vuosina 2010–2020

Junalla lentokoneen sijasta



Juna on ilmaston kannalta järkevä valinta. Koska PostNord pyrkii eroon fossiilisista polttoaineista, yksi sen tärkeistä tavoitteista on lisätä rautatiekuljetusten osuutta ja vähentää lentokuljetuksia.

R

AUTATIE-KULJETUKSET

auttavat pienentämään PostNordin hiilijalanjälkeä. Rautatieliikenteen ilmastovaikutukset ovat pienemmät kuin

maantiekuljetusten, joten on tärkeää siirtää osa kuljetuksista raiteille.

”Erityisen suuri merkitys rautatiekuljetuksilla on Ruotsissa ja Norjassa”, sanoo Strategic Technology Developer Hampus Schander. ”Ruotsissa suurimmat postiterminaalit ovat yhteydessä rautateihin, ja yli 60 prosenttia postista kuljetetaan rautateitse. Norjassa 50 prosenttia paketeista ja kuormalavoista kuljetetaan junalla.”

KAIKKIEN liikennemuotojen on käytävä läpi vihreä siirtymä. Älykäs ratkaisu olisi yhdistää eri liikennemuodot toisiinsa. Tämä ratkaisu tunnetaan nimellä intermodaalikuljetukset, ja se on uusi askel vihreässä siirtymässä. Intermodaalikuljetuksissa postin ja rahdin kuljetta-

miseen käytetään vähintään kahta kuljetusmuotoa, kuten maantietä ja rautatietä.

”Siellä, missä ei ole riittävästi raiteita, yhdistämme rautatie- ja maantiekuljetukset ja tarjoamme intermodaalisten kuljetusyksiöiden, kuten perävaunujen ja vaihtokonttien, kuljetuksia”, Hampus sanoo. ”Se on energiatehokas vaihtoehto pitkän matkan kuorma-autokuljetuksille, ja mielestäni meidän pitäisi panostaa siihen enemmän vastuullisuus-tavoitteidemme saavuttamiseksi.”

LENTOKULJETUSTEN osuus PostNordin kokonaiskuljetuksista on tällä hetkellä vain neljä prosenttia. Ruotsissa lainsäädäntöä muutettiin vuonna 2022 siten, että posti pitää toimittaa yhden päivän sijasta kahdessa päivässä. Kun tähän yhdistetään jaettavan postin määrän vähentyminen, PostNord pystyi poistamaan 500 lentoa ja vähentämään päästöjä 51 prosenttia.

”Seuraamme uusiutuvaa lentopolttoainetta (SAF) koskevaa tutkimusta. Tällä hetkellä SAF-polttoainetta voidaan sekoittaa fossiiliseen polttoaineeseen, ja olemme testanneet SAF-sekoitusta. Kyseessä on kuitenkin vielä kokeilu ja edelleen kallis ratkaisu, joten vuoden 2030 tavoitteen saavuttamiseksi lentoliikennettä on vähennettävä entisestään ja raideliikenteeseen on investoitava enemmän”, Hampus toteaa. ■



Hampus Schander

Ikä: 42.

Työ PostNordilla: Strategic Technology Developer, PostNord Group.

Lähimmät työkaverit: Anna Jernberg, David Larsson, Carolin Schaffert, Lars Bryldt-Christensen, Ravi Kirian Kotty, Martin Redborn ja Christian Østergaard.

PostNordilla vuodesta: 2020.



2021

Uusi vastuullisuusagenda ja -tavoitteet sekä suunnitelma fossiilisista polttoaineista irtautumiseksi.

2021

PostNord liittyi Pathways Coalitioniin ja tekee ennätysinvestoinnin yli 1 000 ajoneuvoon.

2022

Konsernin ilmastosiirtymää koskeva Green by PostNord -ohjelma perustetaan.

Matka kohti fossiilitonta tulevaisuutta

Tällä hetkellä lähes 40 prosenttia PostNordin omasta ajoneuvokannasta on fossiilitonta. Sähköistämisen lisäksi biopolttoaineet ovat osa ratkaisua täysin fossiilittomien kuljetusten saavuttamiseksi.



Ilmo Strömberg

Ikä: 36.

Työ PostNordilla: Quality System Manager and Climate Lead, PostNord Finland.

Lähimmät työkaverit: Ville Hilmola.

PostNordilla vuodesta: 2015.

"Norjassa käytämme biokaasua, koska HVO100:n käyttö ei ole sallittu. Ruotsi on myös edistynyt pitkälle biokaasun käyttöönotossa, kun taas Suomessa ja Tanskassa on vain joitakin biokaasulla toimivia ajoneuvoja. Useat uusiutuvat ratkaisut vähentävät haavoittuvuutta, ja paikalliset tulokset ovat tärkeitä, koska säännöt ja olosuhteet vaihtelevat Pohjoismaiden välillä", Ilmo huomauttaa. ■

N

YKYÄÄN NELJÄNNES ostetusta polttoaineesta on fossiilitonta – yleisin käytetty polttoaine on HVO100-biodiesel. Se vähentää kasvihuonekaasupäästöjä

jopa 90 prosenttia tavalliseen dieseliin verrattuna. Toinen etu on se, että HVO100 toimii dieselmoottorissa. Huonona puolena on se, että HVO100:n tuotannolla on muita kielteisiä ympäristövaikutuksia, kuten sademetsien tuhoutuminen, koska polttoainetta voidaan valmistaa palmuöljystä.

"HVO100:lle on nyt kehitetty vaihtoehtoja, kuten biokaasu", sanoo Ilmo Strömberg,

Quality System Manager and Climate Lead. "Biokaasun riittävä saatavuus on haaste koko alalle, mutta kehitys on nopeaa. Seuraamme aktiivisesti tutkimusta, ja toinen kiinnostava vaihtoehto on vety.

BIOKAASUA VOIDAAN Pohjoismaissa valmistaa maa- ja metsätalouden sivutuotteista. Sähköistämisen lisäksi se on hyvä tapa hajauttaa riskiä siirryttäessä fossiilittomiin polttoaineisiin. Kannattavin vaihtoehto riippuu nimittäin paikallisesta ja EU:n lainsäädännöstä, kuten Ruotsissa sovellettavasta alennetusta vähennysveloitteesta (polttoainetoimittajille asetettu velvoite vähentää perinteisten polttoaineiden, kuten dieselin, päästöjä).

2022

Uudet ilmastotavoitteet määritellään, ja ne saavat Science Based Targets -aloitteen hyväksynnän.

2022

Vihreät väylät, PostNordin asiakaslupaus fossiilittomista toimituksista, lanseerataan.

2030

PostNordista tulee fossiiliton. PostNordin matka kohti vastuullisempaa logistiikkaa jatkuu.

Aina kun Thomas Weigårdille tarjoutuu tilaisuus, hän lähtee tutkimaan maailmaa. Jos hän näkee viikinkibaarin tai ravintolan, jonka ruokalistalla on lihapullia, hän pakenee paikalta ensimmäisellä bussilla.

TEKSTI: SISSEL FANTOFT KUVAT: LEIKNY HAVIK SKJÆRSETH



Haluamme kuulla, mitä pidät People by PostNordista! Skannaa koodi ja vastaa muutamaan kysymykseen.

k[🌐]hteena maail



THOMAS ALOITTI

mmatkaseikkailunsa vuonna 1998, jolloin hän työskenteli vuorotyössä terminaalioperaattorina PostNordin Alfasetin pääkonttorissa Norjassa

ja teki vuosittain jopa 800 tuntia ylityötä.

"Ensimmäinen matkani Euroopan ulkopuolelle suuntautui Aasiaan, ja sen jälkeen matkat Espanjan lomakohteisiin eivät enää kiinnostaneet", Thomas sanoo.

Thomas asetti tavoitteekseen käydä kaikissa Euroopan 47 maassa ennen kuin hän täyttää 44 vuotta.

"Kaikkiin niistä ei noin vain matkusteta.

Kun olin menossa esimerkiksi Valko-Venäjälle, jouduin lentämään Liettuan kautta viisumissäännösten vuoksi. Mutta olen huomannut, että positiivisella asenteella asiat yleensä hoituvat", hän sanoo.

TÄHÄN MENNESSÄ THOMAS on vierailut 69 maassa eri puolilla maailmaa. Häntä kiehtoo uusien ihmisten ja kulttuurien kohtaaminen.

"Nautin ihmisten kanssa juttelemisestä enkä koskaan tunne oloani yksinäiseksi, vaikka matkustaisinkin yksin. Kun osoittaa kunnioitusta, saa itse osakseen kunnioitusta", hän huomauttaa.

Kaikista hyvistä matkamuistoistaan hän muistelee erityisesti kymmenen vuoden takaista Sri Lankan -matkaa.

"Se on vaikuttava maa, jossa on uskomattoman mukavia ihmisiä. Tarjosin katukauppiaille pari olutta joka päivä, ja sain kutsun illalliselle hänen perheensä kanssa syvälle viidakkoon", hän kertoo.

THOMAS JÄRJESTÄÄ JOKA vuosi 15–25 ystävälle ja työkaverille poikien matkan teemalla "Maat, joissa et käy perheen kanssa".

"Olemme käyneet Moldovassa, Azerbaidžanissa, Georgiassa ja Armeniassa, ja tänä syksynä menemme Romaniaan.

Thomasin vinkit pitkille matkoille:

1 Käytä matkalaukun sijasta reppua ja ota mukaan vaatteita, jotka voit antaa pois ennen kotiinpaluuta.

2 Muista aina ottaa matkalle Imodiumia ja Idoformia – mikään ei ole ikävämpää kuin se, että matka menee pilalle vatsavaivojen takia.

3 Jätä korut ja kalliit kellot kotiin ryöstön välttämiseksi.



ma



Nautin ihmisten kanssa juttelemisestä enkä koskaan tunne oloani yksinäiseksi, vaikka matkustaisinkin yksin.

Olen myös vienyt kolme johtoryhmän kollegaa Istanbuliin ja Kosovoon. Käytän paljon aikaa matkasuunnitelman laatimiseen etukäteen. Muuten matkakumppanini päätyvät yleensä ensimmäiseen baariin, jonka näkevät”, hän nauraa.

Yksi maa, johon Thomas ei koskaan palaa, on Egypti.

”Olen käynyt siellä kahdesti, ja se oli todella uuvuttavaa. Unelmani olisi purjehtia viisi viikkoa ympäri Oseaniaa ja vieraila Fidžillä ja muissa saarivaltioissa, ennen kuin on liian myöhäistä”, hän sanoo. ■

Thomas Weigård

Ikä: 50.

Työ PostNordilla: Kuljetuspäällikkö, PostNord Solution, Langhus, Norja.

Lähimmät työkaverit: Tommy Slåttum, Roy Gulbrandsen ja Pia Valgermo.

PostNordilla vuodesta: 1998.

Tehtävö – seis Varkaille

Robbania ja Edviniä voisi kutsua PostNordin omiksi yksityisetsiviksi. Ruotsin PostNordin turvallisuusosasto työskentelee valvonnan ja pidätysten parissa, mutta se myös ennaltaehkäisee varkauksia, petoksia ja uhkia. ”Hankalan tapauksen ratkaisemisesta tulee hyvä tunne”, kuten Robban asian ilmaisee.

TEKSTI: NILS SUNDSTRÖM KUVAT: JOHAN BÄVMAN

Robban

Ikä: 50.

Työ PostNordilla: Tutkija,
PostNord Sweden.

**PostNordilla
vuodesta:** 2018.

Edvin Miller

Ikä: 29.

Työ PostNordilla:
Turvallisuusasiantuntija,
PostNord Ruotsi.

Lähimmät työkaverit:
Mattias Arndorff, Mikael
Sjöström, John Elgmark, Tomas
Barré ja Jonas Westerberg.
PostNordilla vuodesta: 2021.



Haluamme kuulla,
mitä pidät People
by PostNordista!
Skannaa koodi ja
vastaa muutamaan
kysymykseen.



☞ **Toisinaan Robban tekee paperihommia Ruotsin PostNordin pääkonttorissa. Joskus hän makaa levähdyspaikan ojassa tarkkailemassa kuorma-autoa.**

vähän”, Robban sanoo. ”Kaikella on merkitystä. Ota yhteyttä linjajohtoon, jotta voimme tehdä arvon.”

”Kaikki kadonneet arvotavarat kartoitetaan, jotta voimme etsiä kaavoja”, hän sanoo. ”Onko reitin varrella tai lopullisessa määrän-päässä yhteisiä nimittäjiä ja poikkeamia?”

LÄHETYSTEN KULKUA voidaan seurata viivakoodeilla, jotka skannataan monissa vaiheissa. Robban ja hänen työkaverinsa voivat myös nähdä, onko lähetyksen paino laskenut jossain vaiheessa. Kun epäilty on saatu selville, he voivat tutkia työntekijän työhistorian ja katsoa, onko muita vastaavia tapauksia sattunut.

”Ihmiset toimivat usein tottumuksista”, Robban sanoo. ”Tapavarkaavat tekevät usein samoja asioita kerta toisensa jälkeen. Esimerkiksi terminaaleissa tarkkailemme poikkeavaa ja epäilyksiä herättävää käyttäytymistä. Voimme käyttää valvontakameroita varkaan kiinni saamiseksi.”

SUURI JA TÄRKEÄ osa turvallisuusosaston työtä on uhkien ja riskien ennaltaehkäisyminen. Tämä koskee niin rikollisuutta kuin tulipalojakin.

Edvin Miller on yksi turvallisuusosaston viidestä turvallisuusasiantuntijasta: ”Toimimme operatiivisten johtajien tukena ja teemme tiivistä yhteistyötä turvallisuuspalvelutoimittajamme Avarnin kanssa kamera-, kulunvalvonta- ja hälytysjärjestelmien asentamisessa ja ylläpidossa”, sanoo Edvin, jolla on sotilastausta ja joka on myöhemmin koulutautunut turvallisuuskoordinaattoriksi.

HÄN TEKEE GÖTEBORGISTA käsin vuosittain noin 70 tarkastuskäyntiä, enimmäkseen sisäisiä tarkastuksia, PostNordin eri yksiköihin

Suhtaudu näihin epäilevästi:

- 1** **Paketit tai kirjeet**, joissa on outo haju.
- 2** **Jos paketti tai kirje** on vahingoittunut ja jotain on pudonnut ulos.
- 3** **Jos paketista** tai kirjeestä puuttuu lähettäjä.
- 4** **Jos henkilö** käyttäytyy epäilyttävästi tai epänormaalisti.

Eri Pohjoismaissa on erilaiset lainsäädännöt, mutta Ruotsissa PostNordilla on oikeus puuttua asiaan, jos se epäilee kirjeissä tai paketeissa olevan laitonta sisältöä. Turvallisuusosasto tekee kokonaisarvion siitä, onko poliisiin syytä ottaa yhteyttä.



↑ **Edvin ja Robban rupattelemassa.**

Länsi- ja Pohjois-Ruotsissa. Hänen tehtävänsä on tarkistaa yksiköiden turvallisuus ja kouluttaa henkilökuntaa.

”On tärkeää tavata erilaisia PostNordin työntekijöitä, jotta voimme ymmärtää heidän työarkeaan ja sitä, miten he kokevat turvallisuuden – mitä uhkia ja riskejä postinjakaja tai kuljettaja voi työssään kohdata”, Edvin sanoo.

Edvinille työssä parasta on työkavereiden tapaaminen, ongelmien ratkaiseminen ja turvallisuustietoisuuden lisääminen.

”Näitä asioita pidetään erittäin tärkeinä. Haasteena on olla ennakoiva ja ehkäistä uhkia, joista ei edes ole tietoinen”, hän toteaa. ■



INA VÄLILLÄ jokin pistää silmään siitä valtavasta massasta paketteja, kirjeitä ja kuormalavoja, jota PostNord päivittäin käsittelee. Joskus lähetyksen tai niiden

sisällön osittaisen katoamisen taustalla on laitton toiminta. PostNordin turvallisuusosastolla osataan tunnistaa kaavoja ja saada kiinni sekä sisäiset että ulkoiset rikolliset itse teossa.

”Työskentelymme on laaja-alaista”, sanoo entinen poliisi Robban, joka nykyään työskentelee tutkijana. ”Meitä vastaan rikoksia tekevät henkilöt voivat olla omia työntekijöitämme, vuokratyöntekijöitä, kuljetuksia alihankintana tekeviä kuljettajia tai palvelupisteiden työntekijöitä. Myös ulkopuoliset rikolliset voivat havitella PostNordin omaisuutta tai asiakkaidemme lähetyksiä.”

”Toimimme heti, kun olemme tunnustaneet epäilyllin”, hän sanoo. ”Suoritamme valvontaa ja teemme kansalaispidätyksiä. Tämä oikeudellinen termi tarkoittaa sitä, että kuka tahansa voi pidättää rikoksiin syyllistyneitä henkilöitä tietyissä erityistilanteissa.”

TÄÄLLÄ HÄNTÄ KUTSUTAAN vain

Robbaniksi, eikä hän näytä kasvojaan, koska hän tekee pääasiassa tarkkailua kentällä. Turvallisuusosaston silmät ja korvat ovat terminaalien yksiköiden päälliköt ja koko tuotantotiimi, jotka ilmoittavat epäilyistä rikoksista.

Ilmoitus vahingoittuneesta lähetyksestä tai epätavallisesta paikasta löytyneestä tai piilotetusta lähetyksestä voi olla avain kokonaisen rikosketjun selvittämiseen. Sama pätee myös silloin, kun asiakkaat ottavat yhteyttä reklamaatio-osastoon.

”Neuvon ottamaan meihin yhteyttä mieluummin kerran liian usein kuin kerran liian

4 vinkkiä turvallisuuden parantamiseen:

- 1 Keskustele** turvallisuuskysymyksistä rauhassa ja avoimesti. Tunnista toiminnan mahdolliset riskit ja uhat ja ilmoita viipymättä kaikista poikkeamista.
- 2 Muista, että** PostNordin turvallisuus on kaikkien vastuulla. Sitoutuminen turvallisuusasioihin varmistaa sekä työntekijöidemme että asiakkaidemme turvallisuuden ja parantaa siten tuottavuutta.
- 3 Järjestys on** hyvän turvallisuuden perusta. Varmista, että kaikki PostNordin omaisuus täyttää koskemattomuutta ja toimivuutta koskevat vaatimukset, jotta vältytään kielteisiltä seurauksilta pitkällä aikavälillä.
- 4 Hyödynnä kaikkia** käytettävissä olevia tukitoimintojamme.

MUKANA TÄSSÄ NUMEROSSA:

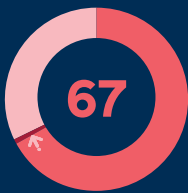
**Carolin Schaffert 7 Johan
Kardén 8 Mattias Norén 9 Mirja
Niva 12 Ekaterina Spiridonova 13
Renata Dioszegi 14 Nicklas
B Pedersen 15 Johanna
Lager 16 Dan Emanuelsson 22
Marcus Holmström 26 Ramazan
Göker 26 Oli Ullah Khan 27 Kenneth
Christensen 27 Kristina
Lilja 28 Annika Dahlström 30
Biljana Stanisic 32 Susanne Elise
Jensen 38 Hans Norén 46 Sven
Gehlsdorf 50 Terje Eide 52 Axel
Scheutz Godin 56 Amanda Jackson
Keskitalo 57 Nima Ghaviha 58 Johan
Sandström 59 Hampus Schander 60
Ilmo Strömberg 61 Thomas Weigård
62 Edvin Miller 64 Robban 64
Mads Boelt 68**

Sinä ja FOCUS

Työtyytyväisyys, motivaatio ja ylpeys ovat kaikki erittäin tärkeitä hyvän työpaikan ominaisuuksia. Siksi PostNordin johto haluaa tietää, mitä mieltä sinä olet näistä asioista. Tässä ovat tämän vuoden FOCUS-kyselyn osa-alueet, jotka HR-konsultti Mads Boeltin mielestä kannattaa nostaa esiin.



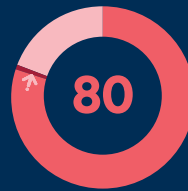
Työtyytyväisyys:



”**Monissa** organisaatiomme osissa on tapahtunut suuria muutoksia, ja on hienoa nähdä, että työtyytyväisyys

on edelleen hyvällä tasolla ja työntekijämme ovat todella innostuneita PostNordista ja tärkeästä työstä, jota he tekevät.”

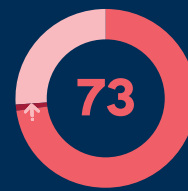
Innostuneisuus ja sitoutuneisuus:



”**Kohta** 'Osoitan innostuneisuutta PostNordia ja työtehtäviäni kohtaan' sai paremmat pisteet kuin vuonna

2022. Työntekijöiden sitoutuneisuus on aistittavissa, ja se luo parhaat edellytykset pohtia yhdessä sitä, miten luomme parasta työilmapiiriä.”

Lähin esihenkilö:



”**Lähin esihenkilö** on tärkeässä asemassa luomassa työilmapiiriä, jossa jokainen voi menestyä ja antaa

parhaan panoksensa. Lähimpien esihenkilöiden kyky luoda hyvää ja turvallista työilmapiiriä on parantunut.”

Ylpeys:

63 (65)

Olen ylpeä kertoessani muille, missä työskentelen.

63 (65)

Voin ajatella suosittlevani muille työn hakemista PostNordilta.



Mads Boelt

”**Ylpeyteen ja** suositteluun liittyvien kysymysten pisteet ovat laskeneet jonkin verran, ja suhtaudumme tähän erittäin vakavasti. Meillä on erittäin tärkeä tehtävä ihmisten elämässä ja yritysten toiminnassa kaikissa Pohjoismaissa. Tarjoamme hyviä palveluja, ja meidän pitäisi voida kertoa ylpeinä siitä muille.”

Osallisuus:

”**Tänä vuonna** FOCUS-kyselyyn lisättiin kolme uutta kysymystä, jotka käsittelevät osallisuutta. Näiden kysymysten vastauksia suhteessa vertailuarvoihin ei vielä ole tarkistettu, mutta kaikkien kolmen kysymyksen pisteet olivat korkeat.”

77 **Tunnen** voivani turvallisesti kertoa rehellisen näkemykseni ja mielipiteeni tiimissäni.

81 **Työpaikallani** voin olla oma itseni ilman että minun tarvitsee pelätä muiden tuomitsemista, halveksuntaa tai eristämistä iästä, sukupuolesta, etnisestä alkuperästä, seksuaalisesta suuntautumisesta tai muista laissa kielletyistä syrjintäperusteista riippumatta.

80 **Työpaikallani** on yhtäläiset mahdollisuudet kaikille iästä, sukupuolesta, etnisestä alkuperästä, seksuaalisesta suuntautumisesta tai muista laissa kielletyistä syrjintäperusteista riippumatta.