
METSÄHALLITUS MUUTOKSESSA

MMM:n seminaari 17.2.2011

Håkan Nystrand
puheenjohtaja
METO - Metsäalan Asiantuntijat ry



Muutosprosessit

- onnistuminen on omistajan, johdon ja henkilöstön yhteinen intressi
- yhteinen näkemys prosessin toteuttamisesta
- sidosryhmien ja henkilöstön hyväksyntä
- henkilöstö mahdollisimman aikaisin ja tiiviisti mukaan
- tiedottaminen keskeistä – huhut eivät edistä tulosta
- muodolliset sekä aidot osallistumiset
- vakavia kysymyksiä myös henkilöstölle
 - kyse työpaikasta ja toimeentulosta
- menestyvällä työnantajalla on varaa olla hyvä työnantaja → hyvä työnantaja menestyy



Metsähallituksen organisaatiomalli

- ulkoinen muutostarve, -paine
- omistajaohjaus yhtenä viestinä ministeriöistä Metsähallituksen johtoon
- Metsähallitus on kokonaisuus, yksi "konserni"
 - joustavuus konsernin sisällä
 - yhteinen toimintakulttuuri
 - yhteinen toimintapolitiikka
- organisaation ketteryys, valmius uudistua ja ottaa uusia tehtäviä
- organisaation selkeys auttaa hyvään johtamiseen, "lyhyet komentoketjut"
- organisaation toimivuus ja tuottavuus on osa turvallista työsuhdetta



Metsähallitus ja henkilöstö

- Metsähallitus on toteuttanut pitkäjänteistä henkilöstöpolitiikkaa
- luottamus omaan työsuhteeseen antaa paremmat mahdollisuudet toteuttaa muutos
 - toteutus ilman irtisanomisia
- henkilöstön pitää pystyä siirtymään talon sisällä
 - muutostilanteessa ja tulevassa konsernissa
 - henkilöstön yhteiskäyttö
- henkilöstö pidettävä mukana ja ajan tasalla
 - sitoutuminen osallistumisen ja tietoisuuden avulla
- yhtenäinen työnantajapolitiikka konsernissa
- henkilöstön yhdenvertaisuus
- toimivat yhteistoimintarakenteet
- muutoksessa muista henkinen työsuojelu

