

Snellman-konserni

Kehittämishankkeen loppuraportti



Työsuojelurahasto
Arbetskyddsfonden
The Finnish Work Environment Fund

Hankennumero 111365	Työsuojelurahaston valvoja Ilkka Tahvanainen
Hankkeen nimi:	Kunnon työpaikka – Ett sunt jobb
Hankeen toteutus:	1.11.2011 – 31.3.2013
16.3.2013	

Kontaktitiedot:

Lena Holmberg
Henkilöstöpäällikkö
puh. (06) 7866111
gsm 044 - 7966381
lena.holmberg@snellman.fi

Tapani Tohka
Projektikoordinaattori
puh. 041 5251726
tapani.tohka@bpmpalvelut.fi

Innehåll

Kunnon työpaikka – Ett sunt jobb kehittämishankkeen loppuraportti.....	5
1. Yhteenveto	5
2. Kehittämishankkeen tausta	5
3. Kehittämishankkeen tavoitteet.....	6
4. Tehtävät ja tulokset	7
4.1. Perusselvitykset.....	7
4.1.1 Terveyskyselyn analysointi	7
4.1.2. TSR –hanke Arbetshälsa inom Charkproduktion.....	8
4.1.3. Kick-Off / Anna Nygårdin opinnäytetyö	8
4.1.4. Lihankäsittelytyön fyysinen kuormittavuus ja ergonomia.....	9
4.1.5. Tulokset.....	9
4.2. Mallinnus	9
4.2.1. Perusrakenne ja prosessimallit	9
4.2.2. Palvelut ja palveluverkosto	9
4.2.3. Palveluohjaus	10
4.2.4. Mittarit, indikaattorit ja tiedon keruu	10
4.2.5. Tulokset.....	11
4.3 Tyyppiongelmaselvitys	11
4.4 Harjoitusohjelmat ja hyvinvointivalmennus	11
4.4.1 Tulokset.....	11
4.5 Motivaatio osana yrityksen työhyvinvointia.....	11
4.5.1 Tulokset.....	13
4.6. Esimiesohjelma	13
4.7. Teknologia.....	13
4.7.1. Tulokset.....	13
4.8 Ravinto ja liikunta -konsepti	14
4.9 Talousmalli.....	14
4.9.1 Tulokset.....	15
4.10 Tiedottaminen.....	15
4.10.1 Tulokset.....	15
5. Dokumentointi, julkaisut ja materiaalit.....	16
5.1. Dokumentoinnin periaatteet	16

5.2. Julkaisut ja materiaalit	16
6 Hankeraportointi	17
6.1 Väliraportit ja aikataulu	17
6.2. Kokoukset ja seminaarit.....	17
6.3. Talousraportti	18
7. Jatkotoimenpiteet hankkeen jälkeen	18
7.1 Työhyvinvointistrategia.....	19
7.2. Palvelut ja palveluketju.....	19
7.3. Intranet järjestelmä.....	19
7.4. Liikunta – Ravinto –konsepti.....	19
7.5. Työhyvinvointivalmennus ja aktivointi.....	19
7.6. Yhteistyökumppanit	20
LIITE 1	Snellman Hälsa – Snellman Hälsa toimintaohje
LIITE 2	Sari Eero, Pro gradu työ
LIITE 3	Talouslaskelma
LIITE 4	Lihankäsittelytyön fyysinen kuormittavuus ja ergonomia

Kunnan työpaikka – Ett sunt jobb kehittämishankkeen loppuraportti

Seuraavassa on esitetty Snellman-konserni:n toteuttaman Kunnan työpaikka – Ett sunt jobb kehittämishankkeen loppuraportti. Hanke on jakautunut kymmeneen, rinnakkaiseen kehittämisalueeseen. Tehtävät ja tulokset on esitetty osa-alueittain sekä yhteenvedossa kohdassa 6.

1. Yhteenveto

Kunnan työpaikka – Ett sunt jobb -hankkeessa on kehitetty ja pilotoitu Snellman konsernin henkilöstön työhyvinvoinnin hallintajärjestelmä, joka kattaa tiedonkeruun, työkykyongelmien ennakoinnin, ennalta ehkäisyn, varhaisen tuen sekä kuntoutuksen. Järjestelmää kehitetään edelleen yhteistyössä henkilöstöhallinnon, työterveyshuollon sekä esimiesten ja työpaikkojen kanssa. Tavoitteena on juurruttaa järjestelmä ja toimintamallit osaksi Snellman konsernin päivittäistä liiketoimintaa sekä yrityskuvaa.

Kehittämishankkeessa on edelleen kehitetty työhyvinvoinnin teknologiasovelluksia, palveluita ja palveluprosesseja. Perustana ovat olleet aihealueen tutkimukset, Snellmanin toteuttamat kehittämisprojektit sekä asiantuntijakonsultaatiot. Hanke on toteutettu ajalla 1.11.2011 - 31.3.2013

Hankkeen vastuhenkilö
Henkilöstöpäällikkö
Lena Holmberg
Snellman-konserni

2. Kehittämishankkeen tausta

Oy Snellman Ab on Pietarsaarelainen perheyrittäjä, joka on valmistanut korkealaatuisia liha- ja leikkeletuotteita jo 60 vuotta. Toimintaan kuuluvat hankinta, teurastus, lihan paloittelu ja jalostus sekä erilaisten lihavalmisteiden, valmisruoan, paninin ja nykyään myös eläinruoan valmistus. Snellman-konserniin kuuluu kahdeksan konserniyrittäjä. Henkilöstömäärä konsernissa ylittää 1000. Suurimmat toimipaikat sijaitsevat Pietarsaareissa ja Keravalla. Snellman-konsernilla on toimipisteet myös Ruotsissa, Tanskassa ja Norjassa.

Snellman-konserni:n työhyvinvoinnin koordinoinnista vastaa henkilöstöhallinto. Lakisääteisistä työterveyspalveluista vastaa Pietarsaareissa Pietarsaaren työterveys r.y. Muilla paikka-kunnilla työterveyspalvelut ostetaan paikallisilta lääkärikeskuksilta tai terveyskeskuksilta. Pietarsaaren toimipisteessä on työterveyshoitajan vastaanotto kolmena päivänä viikossa. Toimipisteessä työskentelee lisäksi Snellmanin oma kuntotohtori. Työterveyspalvelut sisältävät KELA 1 ja 2 korvausluokkien mukaisen toiminnan.

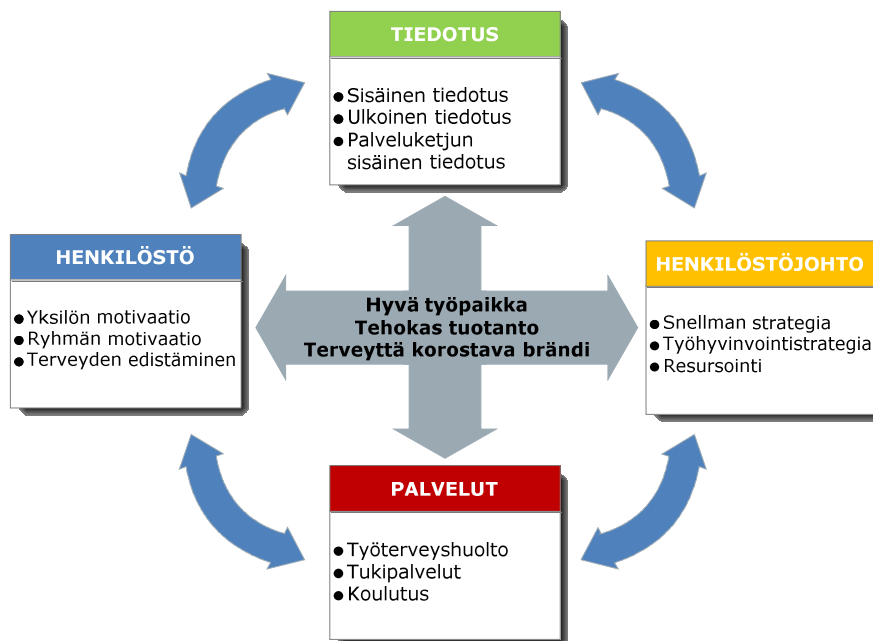
Snellman-konserni:n henkilöstön työnkuva vaihtelee merkittävästi työpisteittäin. Osassa työ-pisteitä työ on fyysisesti erittäin kuormittavaa. Osa työstä suoritetaan kylmässä lämpö-tilassa.

Sairauspoissaolojen suurimpina aiheuttajina ovat tuki- ja liikuntaelinongelmat sekä infektioaudit. Kolmanneksi suurin sairauspoissaolojen syy on tapaturmat ja vammat.

3. Kehittämishankkeen tavoitteet

Kehittämishankkeen tavoitteena on kehittää ja ottaa käyttöön Snellman-konserni:n työhyvinvoinnin hallintajärjestelmä, joka käsittää työkykyä uhkaavien ongelmien ennakoinnin, varhaisen tuen sekä kuntoutuksen. Järjestelmä käsittää systemaattisen datan- ja tiedonkeruun, työhyvinvoinnin indikaattorit sekä toimenpiteiden vaikuttavuuden seurannan. Järjestelmä tuottaa strukturoitua tietoa palveluista, kustannuksista ja investointien tuotosta työhyvinvoinnin päätöksenteon ja jatkuvan kehittämisen perustaksi.

Järjestelmä vähentää heikentyneestä työhyvinvoinnista aiheutuvia sairauspoissaolo- ja eläköitymiskustannuksia, lisää henkilöstön motivaatiota omaehtoiseen, työhyvinvointia edistävään toimintaan sekä ylläpitää Snellman-konserni:n imagoa hyvänä, vastuullisena työ-paikkana sekä terveellisen ruoan tuottajana ja terveyden edistäjänä paikallisesti sekä maanlaajuisesti. Tavoitteena on 7% taso sairauspoissaoloissa.



4. Tehtävät ja tulokset

Seuraavassa on yhteenveto Kunnon työpaikka – Ett sunt jobb -hankkeessa toteutetuista tehtävistä ja tuloksista.

4.1. Perusselvitykset

Kehittämishankkeen perustaksi on toteutettu hankesuunnitelmassa esitetyn lähdeaineiston analysoinnin lisäksi seuraavat analyysit ja perusselvitykset:

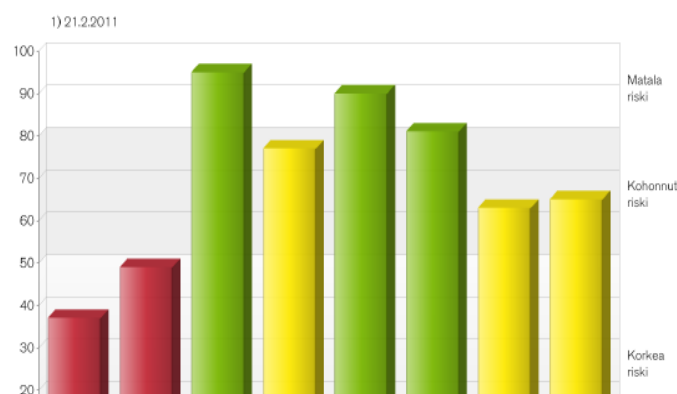
4.1.1 Terveyskyselyn analysointi

Ennen hankkeen aloitusta on Snellman-konserni:n henkilöstölle suoritettu luottamuksellinen terveyskysely, jolla on kartoitettu mm. seuraavia terveyteen ja työhyvinvointiin liittyviä parametrejä:

- painoindeksi
- liikunta-aktiiviteetti
- tuki- ja liikuntaelimestön toiminta
- kipu
- vireystila
- mieliala
- työkyky
- elämäntavat

Kartoitus on raportoitu yksilöllisesti kaikille vastanneille sekä ryhmäraportteina yritys- ja osastokohtaisesti tietosuoja- ja henkilökisterilakien määräysten mukaisesti. Terveyskyselyn analyysi luokittelee vastaukset kolmeen toimenpideluokkaan terveysriskin perusteella.

HEALTH PROMOTION HYVINVOINTIRAPORTTISI



Hankkeessa kyselyn lisäanalyysinä on tuotettu seuraavat raportit:

1. Ikäluokkien vertailu: alle 25, 25-30, 31-40, 41-50, yli 50
2. Konserniyritysten keskinäinen vertailu
3. Miesten ja naisten vertailu
4. Eri riskiluokkien erittelyraportit

Lisäanalyysijä on käytetty suunniteltaessa työhyvinvoinnin edistämisen toimenpiteiden kohdentamista.

4.1.2. TSR –hanke Arbetshälsa inom Charkproduktion

Snellmans Köttförädling Ab ja Norrvalla Folkhälsan Ab toteuttivat projektin, jonka tavoitteena oli parantaa työterveyttä lihanjalostusteollisuudessa. Eniten kunto parani niillä, joiden lähtötilanne oli normaali. Heikointa kunnon kehitys oli työntekijöillä, joiden kunto oli alun perin huono. Huonokuntoisille eivät informaatio, testit ja neuvonta ole riittäviä keinoja elintapojen muuttamiseksi. Työsuojelurahasto osallistui kehittämistyön rahoituksen.

Projektin avulla kartoitettiin sairauspoissoloihin ja -eläkepääätöksiin vaikuttavia riskejä. Fyysisesti raskas työ lisää riskejä työperäisiin sairauksiin. Projektissa selvitettiin myös työhyvinvoinnin, rasituksen, stressin, unen ja palautumisen välisiä yhteyksiä. Kehitysprojektin tuloksena selvisi, että naisten työkuormitukseen vaikutti kylmyyden ja kosteuden lisäksi matala painoindeksi (BMI). Tulokset osoittavat, että hyvä fyysinen kunto ja hapenottokyky sekä lihaskunto ovat olennaisen tärkeitä työssä jaksamisen kannalta.

4.1.3. Kick-Off / Anna Nygårdin opinnäytetyö

Utvecklingsarbete
November 2010
Erikoistumisopinnot työterveyshuollossa
Tampereen ammattikorkeakoulu

Opinnäytetyössä on kuvattu Arbetshälsa inom charkproduktion projektin vaiheet sekä työterveyshuollon osuus kehittämishankkeissa.

4.1.4. Lihankäsittelytyön fyysinen kuormittavuus ja ergonomia

Veikko Louhevaaran tuottama raportti selvittää biosignaalimittareiden käyttöä kylmätyön yksilöllisten vaikutusten ja kuntoutuksen analysoinnissa sekä ehdotuksia ongelmien ennaltaehkäisemiseksi. Veikko Louhevaaran raportin liiteosaan on koottu yhteenveto kylmätyön ja elintarvikealaan liittyvistä tutkimuksista. Raportti on liitteenä (LIITE 4).

4.1.5. Tulokset

Perusselvitykset ja terveystarkastuksen analysointi on toteutettu projektisuunnitelman mukaisesti. Kyselyn ja perusselvitysten perusteella on määritetty työhyvinvointistrategian painotusalueet. Kartoitus ja selvitykset ovat toimineet myös toimenpiteiden ja palveluiden mallinnuksen pohjana.

4.2. Mallinnus

Ennen järjestelmän pilotointia palvelut ja palveluprosessit on mallinnettu yhteistyössä henkilöstöhallinnon, työterveyshuollon ja asiantuntijoiden kanssa. Seuraavassa on yhteenveto mallinnuksen toteutuksesta.

4.2.1. Perusrakenne ja prosessimallit

Työhyvinvoinnin palvelujärjestelmän perusrakenne on mallinnettu yhteistyössä henkilöstöhallinnon ja työterveyshuollon kanssa. Mallinnetut palveluprosessit on käyty läpi myös palveluketjussa. Mallinnus on käsittänyt seuraavat prosessit ja palvelut:

- Toimijat ja verkostoyhteistyö
- Ennaltaehkäisevät, varhaisen tuen sekä kuntoutuksen palveluprosessit
- Palveluiden raportointi ja laskutus
- Palveluverkoston yhteistyö ja tiedottaminen

Mallinnus on toiminut perustana palvelujärjestelmän kehittämiseksi sekä pilotoinneille. Prosessit on dokumentoitu Snellmanin terveys- toimintaohjeeseen.

4.2.2. Palvelut ja palveluverkosto

Palvelut ja palveluverkosto on mallinnettu kyselyssä käytetyn, terveysriskiin perustuvan luokittelun mukaisesti:

- Punainen – korkea terveystriksi
- Keltainen – kohonnut terveystriksi
- Vihreä – matala terveystriksi

	Toimenpiteet luokittain			
	TAVOITTEET	Työterveyshuolto	Palveluntuottajat	Työpaikat
PUNAINEN	Työkyvyn palauttaminen	KL II toimenpiteet	Yksilöterapia ja erityisryhmät	Tukitoimenpiteet
KELTAINEN	Riskien vähentäminen	KL I, KL II toimenpiteet	Teemaryhmät ja seuranta	Teemaryhmät
VIHREÄ	Riskien ehkäisy	KL I toimenpiteet ja seuranta	Ryhmät ja raportointi	Aktivointi ja tapahtumat

Fysioterapian ja kuntoutuksen palvelut on dokumentoitu erilliseen palvelukuvaukseen.

4.2.3. Palveluohjaus

Hankkeessa on kehitetty ja dokumentoitu palveluohjauksen malli, joka sisältää myös palautekäytännön ja toimenpiteiden vaikuttavuuden seurannan. Malli on dokumentoitu Snellman Terveys –toimintaohjeeseen.

4.2.4. Mittarit, indikaattorit ja tiedon keruu

Hankkeessa on määritetty työhyvinvoinnin vaikuttavuutta ja kustannuksia kuvaavat mittarit seuraavan luokitteluperiaatteen mukaan:

Kohdealue	Objektiiviset mittarit	Muut mittarit
Heikentynyt työkyky	Sairauspoissaolokustannukset Eläkekustannukset Työterveyspalvelukustannukset Yksilölliset mittaus- ja testitulokset sekä seuranta	Esitietolomakkeet Palveluiden käyttöaste Palveluketjun palaute Asiakaspalaute
Varhainen tuki	Investoinnit ja kustannukset Yksilölliset mittaus- ja testitulokset sekä seuranta	Palveluiden käyttöaste Esitietolomakkeet Asiakaspalaute
Ennalta ehkäisy	Investoinnit ja kustannukset	Palveluiden käyttöaste Asiakaspalaute

4.2.5. Tulokset

Mallinnuksen mukaisten työhyvinvointipalveluiden, talous- ja vaikuttavuusmittareiden sekä raportoinnin pilotointi on käynnistetty hankkeen aikana. Pilotoinnin kokemusten ja arvioinnin sekä korjaavien toimenpiteiden jälkeen palvelumalli ja mittarit otetaan käyttöön Snellman konsernin yrityksissä.

4.3 Tyypiongelmaselvitys

Tuki- ja liikuntaelinongelmat ovat suurin sairauspoissaoloja ja ennenaikaista eläköitymistä aiheuttava tekijä Snellman –konsernissa. Osana hanketta on aloitettu eri työnkuviin liittyvä objektiivisten toimintakykymittausten datan keruu. Pilotoinnin kohderyhmänä on ollut terveystieteiden korkean riskin ryhmä Pietarsaaren yksikössä. Tyypiongelmaselvitykseen liitetään kysely työntekijän omasta näkemyksestä ja kehitysehdotuksista ongelmien ratkaisemiseksi. Tyypiongelmaselvityksen tavoitteena on mahdollistaa kuormittavan työn ongelmien ennakointi, ennaltaehkäisy ja varhais-vaiheen kuntoutus. Fysioterapian palautejärjestelmään on luotu diagnoosipohjaiset sekä toimipaikkakohtaiset ryhmittelykentät tyypiongelmien analysointia varten.

4.4 Harjoitusohjelmat ja hyvinvointivalmennus

Hankkeeseen on liitetty hyvinvointivalmennuksen ja harjoittelun ohjauksen kehittäminen. Tavoitteena on kehittää ja pilotoida henkilöstön aktivoinnin, ohjauksen ja harjoittelun malli.

4.4.1 Tulokset

Mallin kehittämisessä on hyödynnetty Pietarsaaren toimipisteen kuntovalmentajan toimintaa sekä esimieskoulutuksen tuloksia. Pilotointi jatkuu hankkeen jälkeen ja tavoitteena on konseptoida Snellman konsernin toimipisteiden yhteinen, aktivoiva, eri henkilöstöryhmät käsittävä työhyvinvointi- ja terveysvalmennuksen toimintamalli.

4.5 Motivaatio osana yrityksen työhyvinvointia

Osana Kunnon työpaikka – Ett sunt jobb kehittämishanketta on toteutettu motivaatiotekijöitä tutkiva Pro Gradu opinnäytetyö:

MOTIVAATIO OSANA YRITYKSEN TYÖHYVINVOINTIA

Tapaustutkimus henkilöstön työ- ja liikuntamotivaatiosta

Sari Eero, 0112781

Pro gradu

Kevät 2013

Kuntoutustiede

Lapin Yliopisto

Opinnäytetyön tiivistelmä

Toteutettu tutkimus on kvantitatiivinen tapaustutkimus Snellman-konserni:n henkilöstön työ- ja

liikuntamotivaatiosta, työhyvinvoinnista, esimiestyöstä ja johtamisesta. Keskeisimmät taustateoriat tutkimuksessa olivat itsemääräämisteoria ja työn imun teoria.

Tutkimuksessa tarkasteltiin sitä, millainen oli Yrityksen henkilöstön (työntekijät vs. esimiehet) työmotivaatio ja työhyvinvointi, mitkä tekijät niitä selittivät, miten Yrityksen työympäristö tyydytti henkilöstön sisäisiä tarpeita, ja miten ulkoiset motivaatiotekijät toimivat. Lisäksi tarkasteltiin henkilöstön liikuntamotivaatiota, sen suuntautumista, ja tarpeisiin liittyviä sekä liikuntamotivaatiota selittäviä tekijöitä. Lisäksi haluttiin tietää, oliko liikuntamotivaatiolla yhteyttä työmotivaatioon ja työhyvinvointiin ja miten henkilöstö koki Yrityksen esimiestyön ja johdon toimivuuden ja kokivatko esimiehet tuen tarvetta motivaatioon ja työhyvinvointiin liittyvissä asioissa.

Tutkimuksen aineistona oli Snellman-konserni:n henkilöstö eli 653 vastaajaa ja aineiston keruumenetelmänä käytettiin lomakekyselyä. Lomakekysely rakennettiin Yrityksessä joka vuosi tehdyn ilmapiirikyselyn ympärille huomioiden tutkimuksen keskeisimmät osa-alueet. Analysoinnissa menetelminä käytettiin faktori- ja reliabiliteettianalyysia, t testiä, ristiintaulukointia, khiin neliötestiä ja logistista regressioanalyysia.

Vastaajista työntekijöitä oli 89 prosenttia ja esimiehiä 11 prosenttia. Esimiehet kokivat lähes kaikilla mittareilla mitattuna muuttujien toimivan paremmin kuin työntekijät. Poikkeuksena olivat liikuntamotivaatio, sen suuntautuminen ja ryhmässä liikkumisen tärkeys.

Liikuntamotivaatiolla todettiin yhteys työmotivaatioon, ja työhyvinvointiin välillisesti työmotivaation kautta. Esimiehet kokivat esimiestyön ja johdon toiminnan parempana kuin työntekijät, ja esimiehet oman esimiestyönsä parempana kuin esimiestyön yleensä. Työmotivaatioon, työhyvinvointiin, esimiestyöhön ja johtamiseen liittyvistä tuloksista suurin osa oli tilastollisesti merkitseviä, mutta liikuntamotivaatioon liittyvistä tuloksista vain osa. Tutkimus tukee itsemääräämisteoraa työmotivaation ja liikuntamotivaation teoriana, ja työn imua sisäisen motivaation indikaattorina ja aitona työhyvinvointina.

4.5.1 Tulokset

Tutkimuksen tulosta hyödynnetään esimieskoulutuksessa sekä henkilöstön motivoinnissa oman terveyden ylläpitoon. Työ antaa suuntaviivoja myös työhyvinvointistrategian linjaukseen ja työntekijöiden ja konsernijohdon yhteistyöhön. Tutkimuksen mukaan parhaiten henkilöstöä motivoi (90%) omien tavoitteiden saavuttaminen kilpailun sijasta.

4.6. Esimiesohjelma

Osana kehittämishanketta on toteutettu koko Snellman –konsernin esimiehiä koskeva koulutusohjelma, johon osallistui kaikkiaan 63 esimiestä. Koulutuksesta ovat vastanneet henkilöstöhallinnon lisäksi Carola Lindholm-Gerlin ja Jarmo Riski sekä työeläkeyhtiö Varma.

Ohjelman pääteemoina olivat johtaminen, varhaisen tuen merkitys työpaikalla sekä esimiehen oma työhyvinvointi. Esimieskoulutukset on toteutettu 5 ryhmässä, 4 ryhmää kesäkuussa 2012, viimeinen ”rästiryhmä” marraskuun ensimmäisen viikon aikana.

Vuodelle 2013 suunnitellaan esimiehille ja työntekijöille koulutus, jonka avulla lisätään tietoa työn kuormituksesta ja liikunnasta, tuki- ja liikuntaelinten ongelmista, havainnoinnista sekä motivoinnista omaehtoisen terveyden ylläpitoon.

4.7. Teknologia

Osana hanketta on kehitetty ja pilotoitu teknologiasovellusten käyttöä työhyvinvoinnin edistämiseksi. Teknologiasovellusten käytölle on hankkeessa asetettu seuraavat tavoitteet:

- palveluverkoston raportoinnin parantaminen, hoito- ja kuntoutuspalautteiden yhtenäistäminen ja kokoaminen seurannan mahdollistamiseksi
- Sairauspoissaolojen kirjausten kehittäminen ja saattaminen ajantasaiseksi
- Varhaisen tuen toimenpiteiden raportointi
- Työterveyshuollon raportoinnin yhtenäistäminen

4.7.1. Tulokset

Fysioterapian ja kuntoutuksen palautejärjestelmän pilotointi on käynnistetty 2012 syyskuussa. Sairauspoissaolojen kirjaus toteutetaan palkkahallinnon ohjelman kautta. Työterveyshuollon ohjelmistojen raportointimalli standardoidaan yhteneväksi. Pilotoinnin perusteella järjestelmiä kehitetään edelleen käyttökokemusten ja arvioinnin pohjalta.

4.8 Ravinto ja liikunta -konsepti

Hankkeeseen on liitetty osio, jossa pyritään yhdistämään terveellinen ravinto liikuntaan ja toisaalta liikunta Snellmanin yrityskuvaan ja tuotteisiin.

Snellman-konserni:n henkilöstöjohto, henkilöstöravintola ja lihanjalostuksen markkinointijohto on Work-Shop kokouksessaan kirjannut seuraavat tavoitteet Ravinto- ja liikunta –konseptin kehittämisessä:

1. Snellmanin tuotteet tukevat Kunnon työpaikka – Ett sunt jobb projektin tavoitteita
2. Tiedottaminen on mahdollisimman avointa
3. Liikunta ja terveellinen ravinto liitetään osaksi Snellman-työnantajakuvaan. Liikunnan yleisteemana on retkeily. Teema korostaa ulkoliikuntaa ja perheliikuntaa ympärivuotisesti
4. Tavoitteena on perustaa yhteistyökumppaneiden kanssa esim. ”Snellman ulkoilureittejä”, teematapahtumia jne. TV-, digitaalinen- ja maakuntamedia liitetään osaksi kokonaisuutta
5. Konseptin pilotointi aloitetaan Pietarsaaren henkilöstöravintolassa vuonna 2012

4.8.1. Tulokset

Ravinto ja liikunta –konseptin kehittäminen on merkittävä, koko yrityksen liiketoimintaan ja strategiaan liittyvä kokonaisuus. Tavoitteena on hankkeen jälkeen edelleen kehittää konseptia ja pilotoida eri osa-alueita oman henkilöstön piirissä ennen laajempaa markkinointia ja konseptin liittämistä Snellman-työnantajakuvaan. Snellmankonserni vastaa työnantajakuvasta ja koko yrityskuvasta ja erilliset yhtiöbrändit ovat toimialojen alla. Tämän vuoksi ravinto- ja liikuntakonseptin kehittäminen edellyttää tiivistä yhteistyötä ja päätöksiä konsernin ja toimialojen välillä.

4.9 Talousmalli

Hankkeen tavoitteena on laatia Työhyvinvoinnin talouden seurantamalli, joka sisältää seuraavan kokonaisuuden:

Työhyvinvoinnin kustannukset

- Sairauseräpoissaolokustannukset
- Eläkekustannukset
- Työterveyshuollon kustannukset
- Muiden palveluiden kustannukset
- Koulutuksen kustannukset

Työhyvinvoinnin investoinnit

- Ennakointi

- Ennalta ehkäisy
- Varhainen puuttuminen
- Kuntoutus ja työhönpaluun tuki
- Työhyvinvointiin liittyvä koulutus ja tapahtumat

Talouksmallin avulla työhyvinvointi-investointien vaikuttavuutta ja tuloksia voidaan seurata pitkällä aikavälillä.

4.9.1 Tulokset

Snellman-konsernin kirjanpidon tilikarttaan on lisätty työhyvinvointi-investointeja ja –kustannuksia kuvaavia alatilejä. Tilikartta ja uusien kirjanpitoerien informaatioarvo arvioidaan vuoden 2012 kirjanpidon ja tilinpäätöksen lukujen perusteella, minkä jälkeen tilikartat tarkistetaan. Tilien lisäksi luodaan malli Snellman-konsernin sairauspoissaolojen ja ennenaikaisten eläkkeiden kustannusten määrittämiseksi.

4.10 Tiedottaminen

Hankkeen osatavoitteena on tehostaa tiedottamista henkilöstön sisällä, johdon ja henkilöstön välillä, henkilöstön ja palveluntuottajien välillä sekä Snellman-konsernin ja työhyvinvoinnin palveluketjun välillä.

4.10.1 Tulokset

Työhyvinvointiin liittyvä tiedottaminen jaetaan neljään osa-alueeseen:

Kohderyhmä	Tiedotuskanavat
Henkilöstö	Ilmoitustaulu Intranet
Esimiehet	Intranet Kokousmuistiot
Työhyvinvoinnin palveluntuottajat	Internet Kokousmuistiot Palautejärjestelmä
Kuluttajat	Snellman Internet

5. Dokumentointi, julkaisut ja materiaalit

Hankkeessa kehitetty Työhyvinvoinnin hallintajärjestelmä dokumentoidaan jatkokehitystä ja päivitystä varten. Vuonna 2014 valmistuu Snellman Intranet –järjestelmä, joka toimii dokumentaation perustana.

5.1. Dokumentoinnin periaatteet

Seuraavassa kaaviossa on esitetty dokumentoinnin peruseriaatteet ja rakenne.

Dokumentti	Sisältö	Käyttäjät	Tallennus
Snellman Hälsa – Snellman Terveys toimintaohje	Painettu ja sähköinen Työhyvinvoinnin toimintaohje	Henkilöstö, esimiehet, sopimuspalveluntuottajat	Intranet Suojattu Internet
Kustannusraportit	Työhyvinvoinnin kustannukset	Henkilöstöjohto Esimiehet	Intranet
Vaikutavuusraportit	Palveluiden vaikuttavuuden raportit	Henkilöstö Esimiehet	Intranet
Ennakointi	Terveyskyselyt, työilmapiirikyselyt	Henkilöstöjohto Esimiehet Henkilöstö	Intranet
Kokoukset	Kokousmuistiot ja pöytäkirjat	Henkilöstöjohto Esimiehet Henkilöstö	Intranet
Vuosikello	Työhyvinvoinnin vuosikello	Henkilöstö Sopimuspalveluntuottajat	Suojattu Internet
Ohjeet, sopimukset ja palvelukuvaukset	Palvelusopimukset ja palvelukuvaukset	Henkilöstöjohto	Intranet

5.2. Julkaisut ja materiaalit

Kunnon työpaikka – Ett sunt jobb hankkeessa on tuotettu seuraavat julkaisut ja materiaalit

Julkaisu tai materiaali	Sisältö
MOTIVAATIO OSANA YRITYKSEN TYÖHYVINVOINTIA	Sari Eero, Pro Gradu työ, Lapin yliopisto
Lihankäsittelytyön fyysinen kuormittavuus ja ergonomia	Veikko Louhevaara; yhteenveto
Snellman Terveys – Snellman Hälsa	Sähköinen ja painettu työhyvinvoinnin toimintaohje
Palvelukuvaukset ja sopimusmallit	Fysioterapian palvelukuvaus ja palveluntuottajien sopimusmallit

Esitietolomakkeet	suomen, ruotsin ja englanninkieliset kyselylomakkeet
Prosessikuvaukset	Työhyvinvoinnin palveluprosessien kuvaukset
Varhaisen puuttumisen malli	Varhaisen puuttumisen malli on dokumentoitu
Terveys- infosivuston malli	Henkilöstön ja palveluketjun työhyvinvoinnin informaatiokanavan malli

6 Hankeraportointi

Seuraavassa on esitetty kehittämishankkeen raportointi ja aikataulun toteutuminen sekä hankeaikana pidetyt seminaarit ja kehittämiskokoukset

6.1 Väliraportit ja aikataulu

Työsuojelurahastolle on toimitettu väliraportit 1.1.2012 ja 4.9.2012. Ilkka Tahvanaisen kanssa sovittu että kolmatta väliraporttia ei toimiteta, tilanne raportoitu 26.2 puhelimitse loppuraportti toimitetaan aikataulun mukaan.

6.2. Kokoukset ja seminaarit

Kehittämishankkeen aikana on pidetty seuraavat kokoukset ja seminaarit

Päivämäärä	Paikka	Aihe	Osallistujat
17.11. - 18.11.2011	Pietarsaari	Projektivalmistelu, kyselyraportit	Hankejohto, työterveys
28.11. - 30.11.2011	Kerava, Helsinki	Projektivalmistelu, kyselyn analysointi	Kokkikartano johto, VARMA
9.1.2012	Pietarsaari	Brainstorming seminaari	Hankejohto, Snellman henkilöstöjohto ja markkinointi, henkilöstöravintola, asiantuntijat
26.1.2012	Kerava, Helsinki	Kokkikartanon palvelumalli, infokanavan suunnittelu	Kokkikartano johto, hankejohto, työterveys, asiantuntijat
30.1. - 1.2.2012	Pietarsaari	Projektsuunnittelu	Projektijohto, työterveys, VARMA
Päivämäärä	Paikka	Aihe	Osallistujat
21.2.-24.2.2012	Pietarsaari	Fysioterapian klinikkakokous, Tyypiongelmaselvitykset	Fysioterapiaklinikat, Härmän Kuntokeskus, Östanlid kuntoutuskeskus
12.3. – 14.3.2012	Kerava, Helsinki	Kokkikartanon perusselvitykset ja projektsuunnittelu	Lääkärikeskus Aava, Kokkikartano henkilöstöjohto ja esimiehet
2.4. – 3.4.2012	Kerava,	Kokkikartanon	Kokkikartano henkilöstöjohto,

	Helsinki	kyselyanalyysit ja projektisuunnittelu	VARMA
18.4. – 19.4.2012	Pietarsaari	Projektisuunnittelu, fysioterapiaklinikkakokous	Projektijohto, fysioterapiaklinikat, kuntoutuslaitokset
14.5.2012	Pietarsaari Ulvila	Palveluiden järjestäminen Ulvilassa	Projektijohto, Ulvila henkilöstöjohto, fysioterapiaklinikat ja työterveyshuolto, Härmän Kuntokeskus
28.8. – 29.8.2012	Pietarsaari	Projektisuunnittelu	Henkilöstöhallinto, työterveys, Östanlid kunrtoutus
21.9.2012	Helsinki	Työterveyshuoltojen yhteistyökokous	Snellman henkilöstöhallinto, työterveysasemat, VARMA,
11.10.2012	Pietarsaari	Fysioterapia- ja kuntoutusklินิกoiden koulutus	Henkilöstöhallinto, työterveys, fysioterapiaklinikat
20.2.2013	Pietarsaari	Fysioterapiaklinikoiden koulutusseminaari. VARMA:n ja Snellmanin vuosikokous	Projektijohto, Fysioterapiaklinikat, Härmän kuntokeskus, VARMA, Työterveyshuolto (Pietarsaaren)
25.3.2013	Pietarsaari	Projektin arviointi, jatkosuunnitelma	Projektijohto, työterveys

6.3. Talousraportti

Hankkeen talous on toteutunut suunnitellun mukaisesti.

Laskutettu	
Lasku Nro 1812	17456,00
Lasku Nro 1846	13965,00
Lasku Nro 1889	13965,00
Lasku Nro 1935	13809,00
Lasku Nro 1978	5336,10
Lasku Nro 1988	5280,05
Yhteensä	69812,00

Budjetti	69825,00
-----------------	-----------------

Hankkeen talousraportti ja tositteet on liitteenä (LIITE 3)

7. Jatkotoimenpiteet hankkeen jälkeen

Kehittämishanke on edennyt pääosin projektisuunnitelman mukaisesti ja kaikkia

hankesuunnitelman osa-alueita on kehitetty. Intranet –järjestelmän käyttöönotto parantaa dokumentaation hallintaa ja tiedottamista. Jatkotoimenpiteinä pilotoinnit arvioidaan ja suoritetaan korjaavat toimenpiteet.

Työhyvinvoinnin hallintajärjestelmää kehitetään edelleen ja osa-alueita käynnistetään ja laajennetaan koskemaan koko Snellman –konsernia.

Seuraavassa on esitetty jatkotoimenpiteet hankkeen jälkeen osa-alueittain.

7.1 Työhyvinvointistrategia

Tavoitteena on kehittää Snellman –konsernin työhyvinvointia edelleen hankkeen jälkeen. Sairauspoissaolot ovat vähentyneet ja toimintamallit laajennetaan koskemaan koko Snellman –konsernia ja kaikkia toimipisteitä.

7.2. Palvelut ja palveluketju

Ennakoivia ja ennaltaehkäiseviä, varhaisen puuttumisen- sekä kuntoutuksen palveluita ja palveluketjun toimintaa kehitetään edelleen. Pääkohteina ovat:

- Palveluohjaus
- Palveluiden mittarit ja raportointi, palautejärjestelmä
- Palveluiden kustannustehokkuus

7.3. Intranet järjestelmä

Intranet –järjestelmän käyttöönotto 2014 alussa. Järjestelmään liitetään työhyvinvoinnin dokumentaatio, tiedotus sekä palveluverkoston informaatiokanavat.

7.4. Liikunta – Ravinto –konsepti

Liikunta – Ravinto konseptia kehitetään edelleen ja pilotoidaan oman henkilöstön kautta. Konseptin liittämistä Snellman –brändiin päätetään vuoden 2013 aikana.

7.5. Työhyvinvointivalmennus ja aktivointi

Vuonna 2013 – 2014 on tavoitteena ottaa käyttöön koko henkilöstöä koskeva, aktivoiva työhyvinvointi- ja terveystalennuksen malli. Hankkeessa kehitettyjä toimintamalleja

hyödynnetään valmennusohjelmien edelleen kehittämisessä.

7.6. Yhteistyökumppanit

Projektin aikana on kypsynyt ajatus siitä että Snellman –konsernin työhyvinvointi mallia voisi laajentaa koskemaan soveltuvin osin myös yhteistyökumppaneitamme.