

29.1.2019

Ihmiskeskeistä kehitystyötä Snellmanin Lihanjalostuksella

Daniel Hjulfors

SNELLMAN

KONSERNI – KONCERNEN





- Prosessikehittäjä, lean-asiantuntija Daniel Hjulfors, Snellmanin Lihanjalostus Oy
- työskennellyt Snellmanilla 15 vuotta ja erilaisissa esimiestehtävissä 12 vuotta.

Daniel.Hjulfors@snellman.fi



Sisältö

1. Historia
2. Ihmisten johtaminen
3. Prosessi johtaminen
4. Jatkuva parantaminen
5. Miksi vain harvat onnistuu?

PERHEYRITYS PERUSTETTU PIETARSAARESSA 1951

Veljekset Kurt ja Lars Snellman perustivat yhtiön. He halusivat tehdä parempia, laadukkaampia ja hyvän makuisia tuotteita. Sama ajatus pätee vielä tänäkin päivänä. **Halu tehdä parempaa. Niin kuin itselle tehtiisiin.**



HISTORIA

TOIMIALAT & BRÄNDIT



296
M€



VALMISRUOKA



LIHANJALOSTUS



FOOD SERVICE



PANINI



ELÄINRUOKA

LIKEVAIHTO toimialoitain vuonna 2017



*”Tämän me osaamme
itse paremmin”*

1956 yritys muutettiin osakeyhtiöksi ja kolme nuorempaa veljestä tulivat mukaan osakkaiksi.



*Makkaran-
tekoa
50-luvulla*

Kun Snellmanin Liha ja Makkara aloitti toimintansa puutalon kellarissa Skatan korttelissa, sillä oli kolme asiakasta Pietarsaaressa.



*Toiminta laajenee
60-luvulla*

1959 toiminta siirtyi Skatan tehtaaseen ja volyymit kasvoivat.

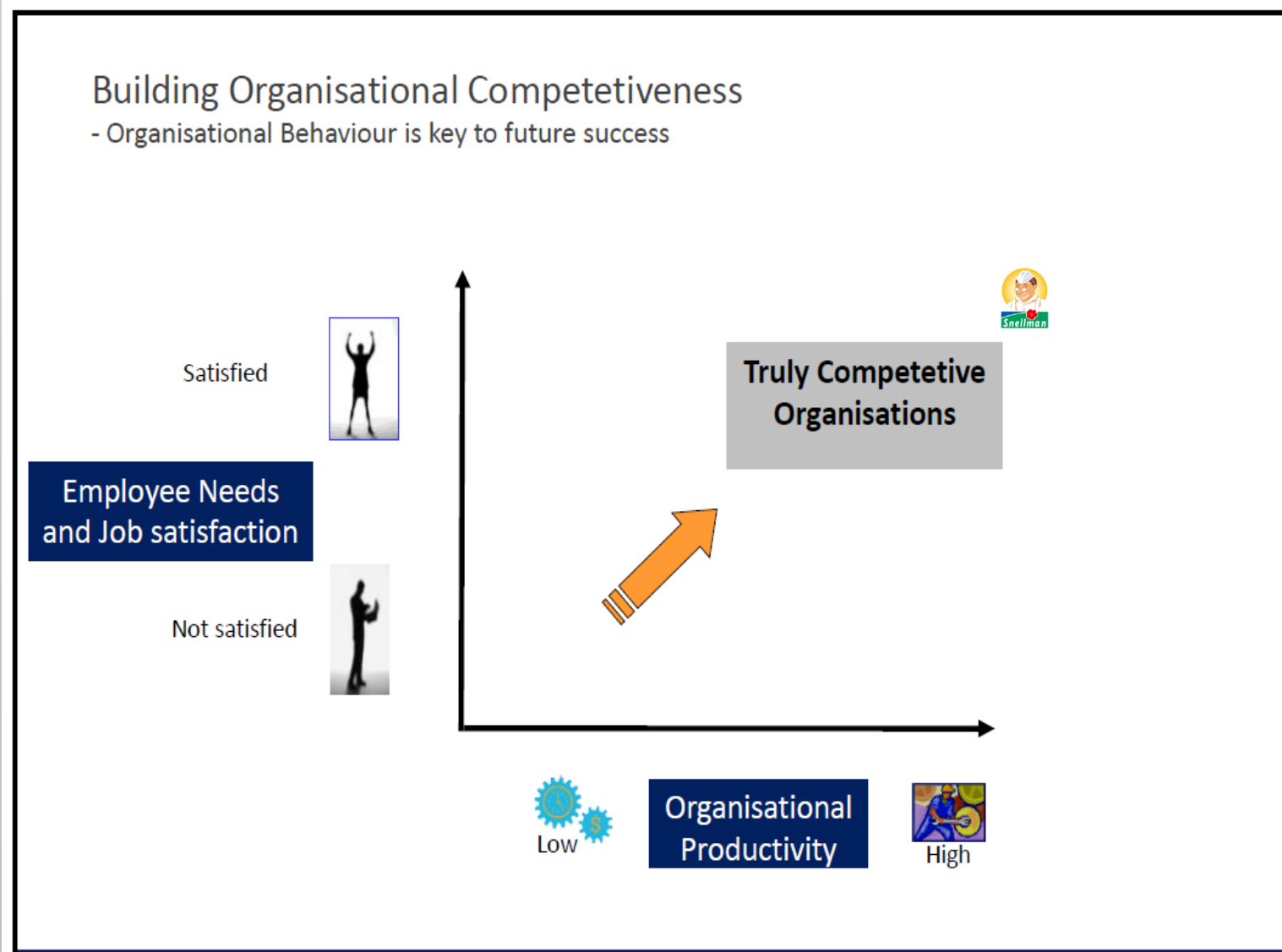


*Suurten investointien
vuosikymmen*

1990-luvulla toiminta siirtyi Kuusisaareen, missä koko lihanjalostuksen tuotantoketju on nykyään saman katon alla.

Henkilö- ja prosessijohtaminen

Illustration



Tehokas henkilö- ja prosessijohtaminen



Tehokas
henkilö- ja
prosessi-
johtaminen

Erilaisuudet johtajuudessa



Perinteinen johtajuus



**Pomottaa, vaatia
selontekoa, päättää,
määrätä...**

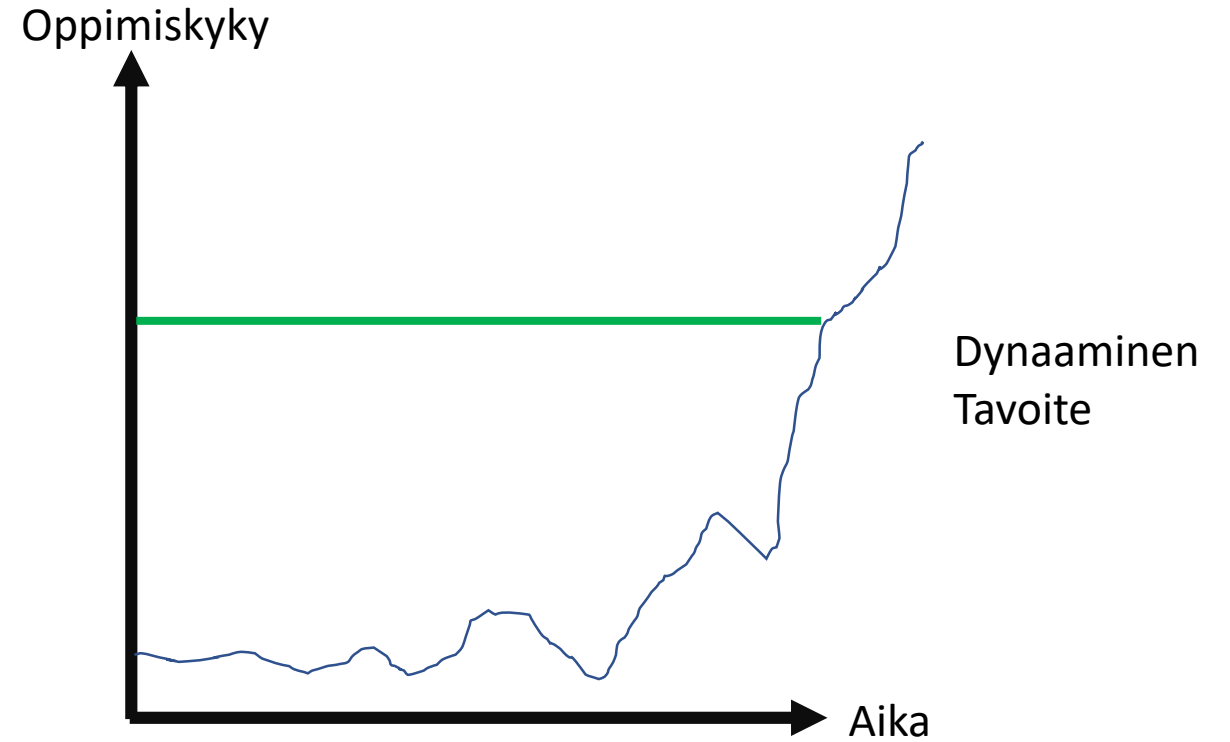
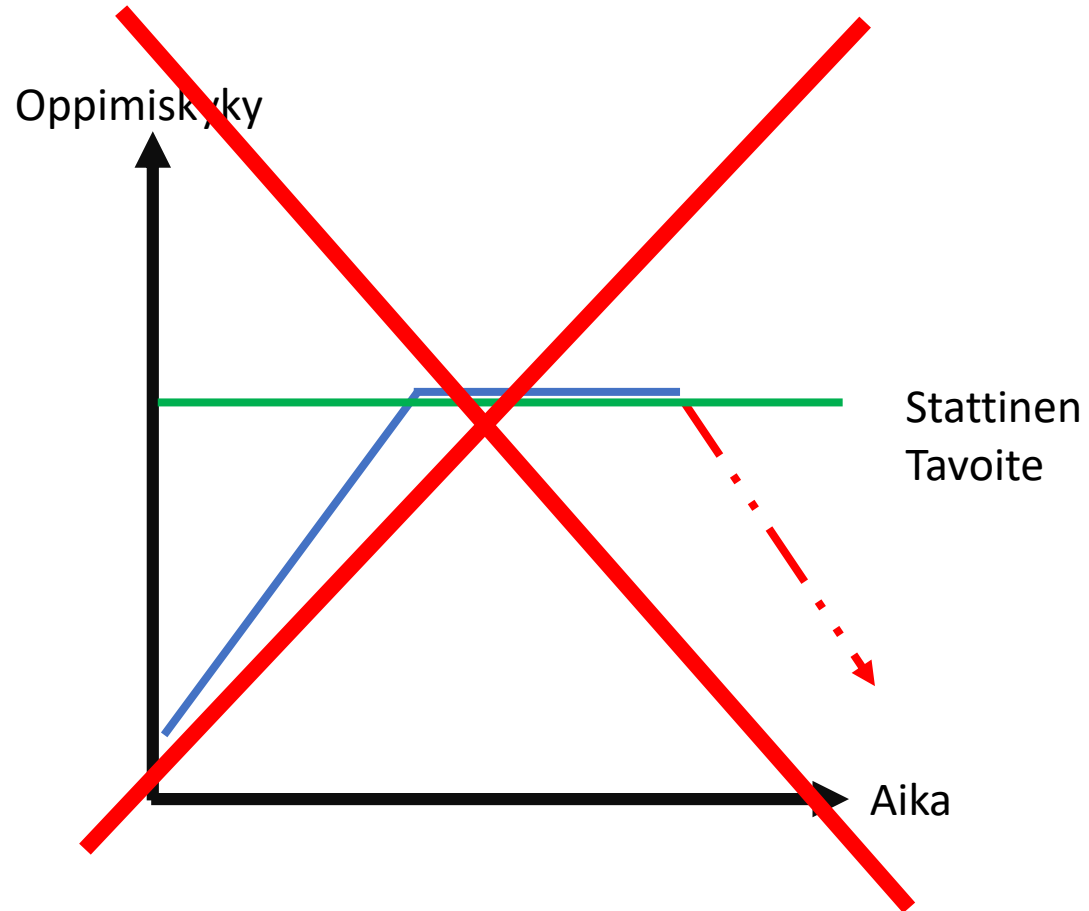
VS.

LEAN johtajuus



**Johtaa, tukea, näyttää
suuntaa, kysyy,
tiedottaa...**

Oppiva organisaatio



Kohtele toisia kuten toivoisit itseäsi kohdeltavan



*... Kohtele alaisiasi, kuten toivoisit itseäsi
työntekijänä kohdeltavan...*

*... Kohtele esimiestäsi, kuten toivoisit itseäsi
esimiehenä kohdeltavan...*

*... Kohtele työkaveriasi, kuten toivoisit hänen
kohtelevan sinua.*

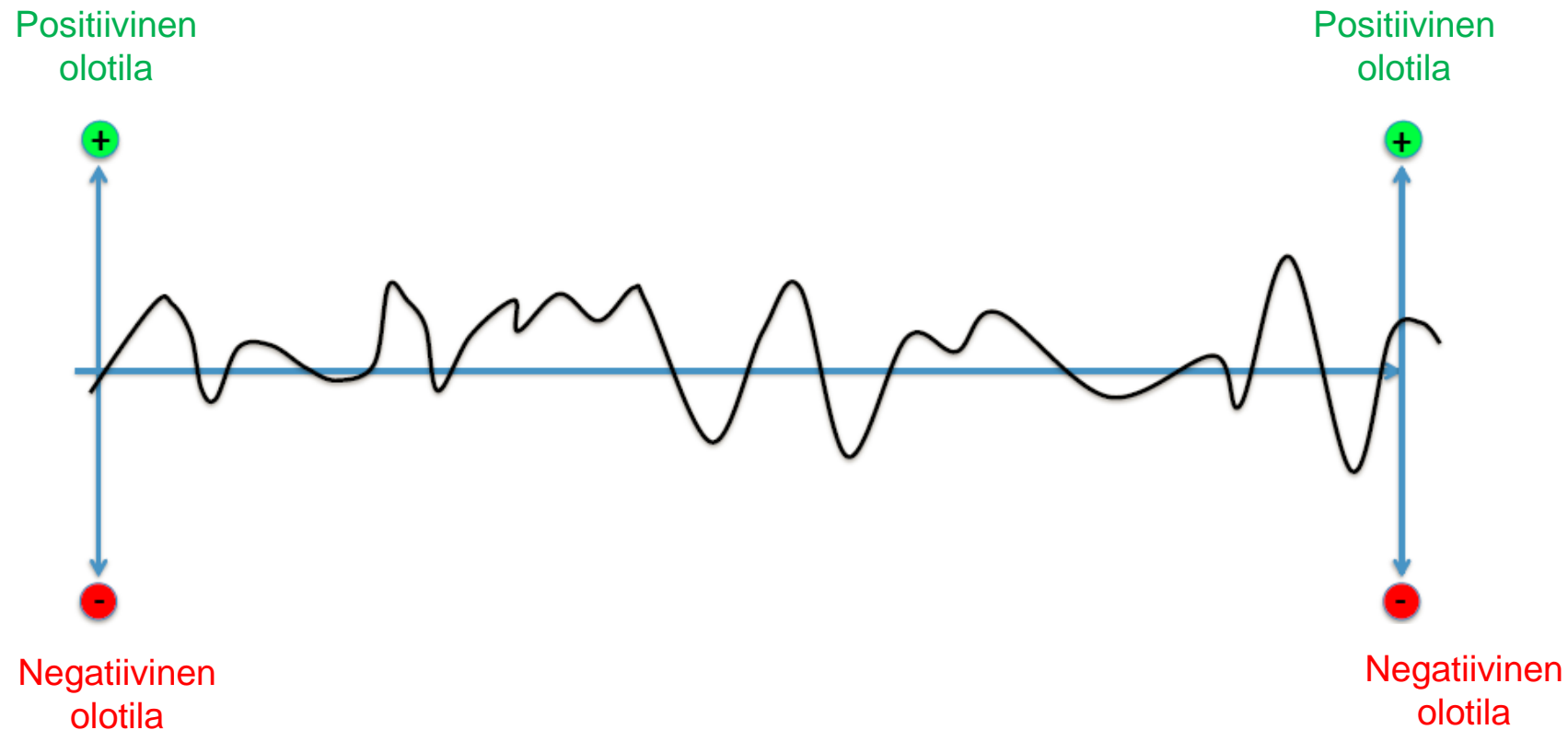
... Tee työtäsi, kuten itsellesi tekisit...

*... Tee ihmisille niin hyviä tuotteita kuin itsellesi
ja läheisillesi tekisit...*

*... Kohtele itseäsi hyvin ja vaadi myös itseäsi
kohdeltavan hyvin...*

Varhainen välittäminen

Elämässä on nousua ja laskua





Tehokas henkilö- ja prosessijohtaminen

Tehokas
henkilö- ja
prosessi-
johtaminen

Strategia



PROSESSI
=
VIESTI

Jatkuva kehitys

Haluamme, että kaikki

1. Suorittavat työtehtävänsä
2. Kehittävät työtehtävänsä



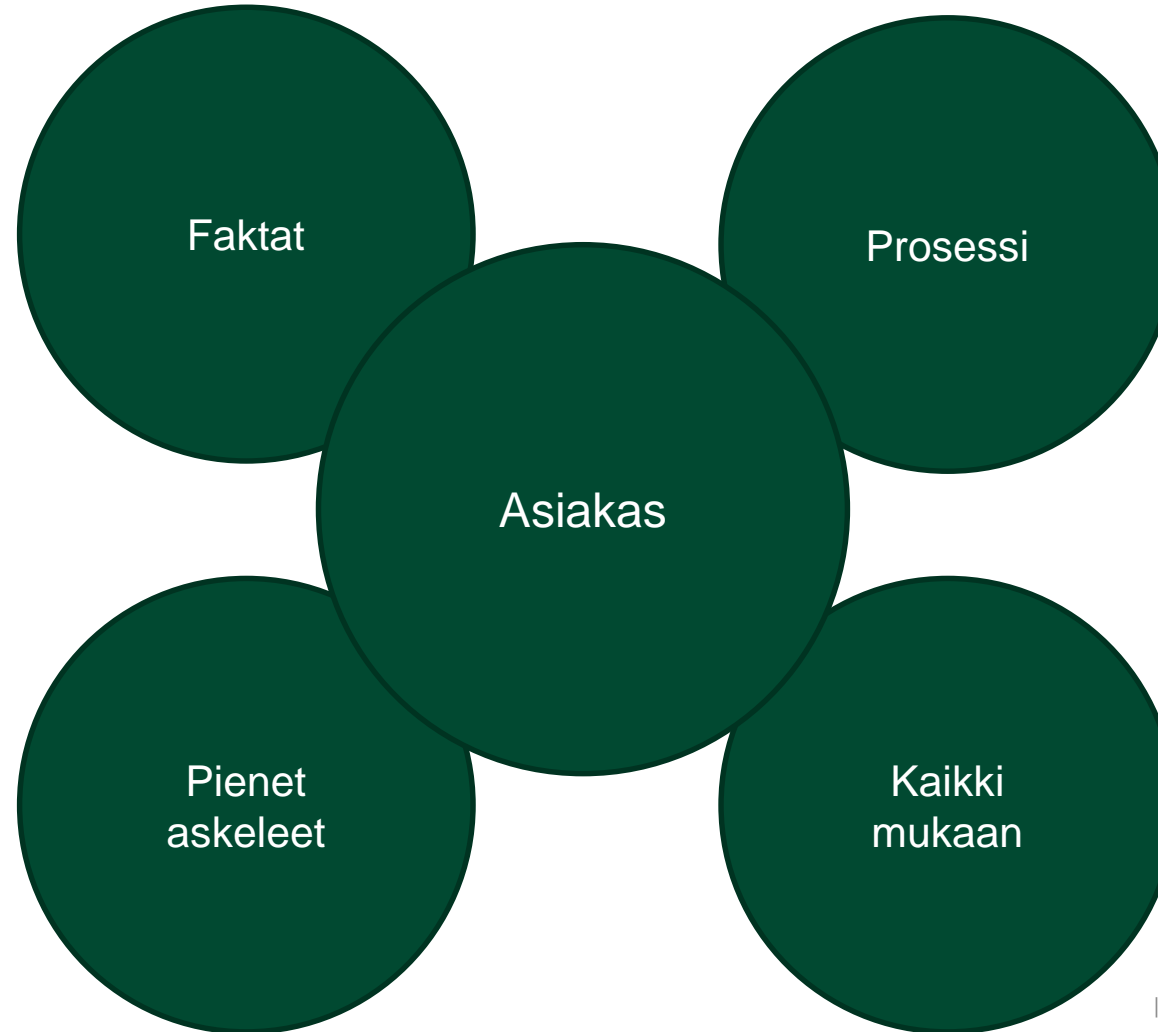
Jatkuva kehitys



Tavoittemme on luoda kulttuuri, jossa:

- kaikki tunnistavat ja poistavat tuhlausta
- työntekijät näkyvät ja osallistuvat
- teemme enemmän vähemmällä

Jatkuva parantaminen asiakas fokuksessa

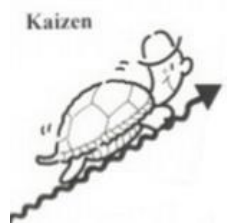
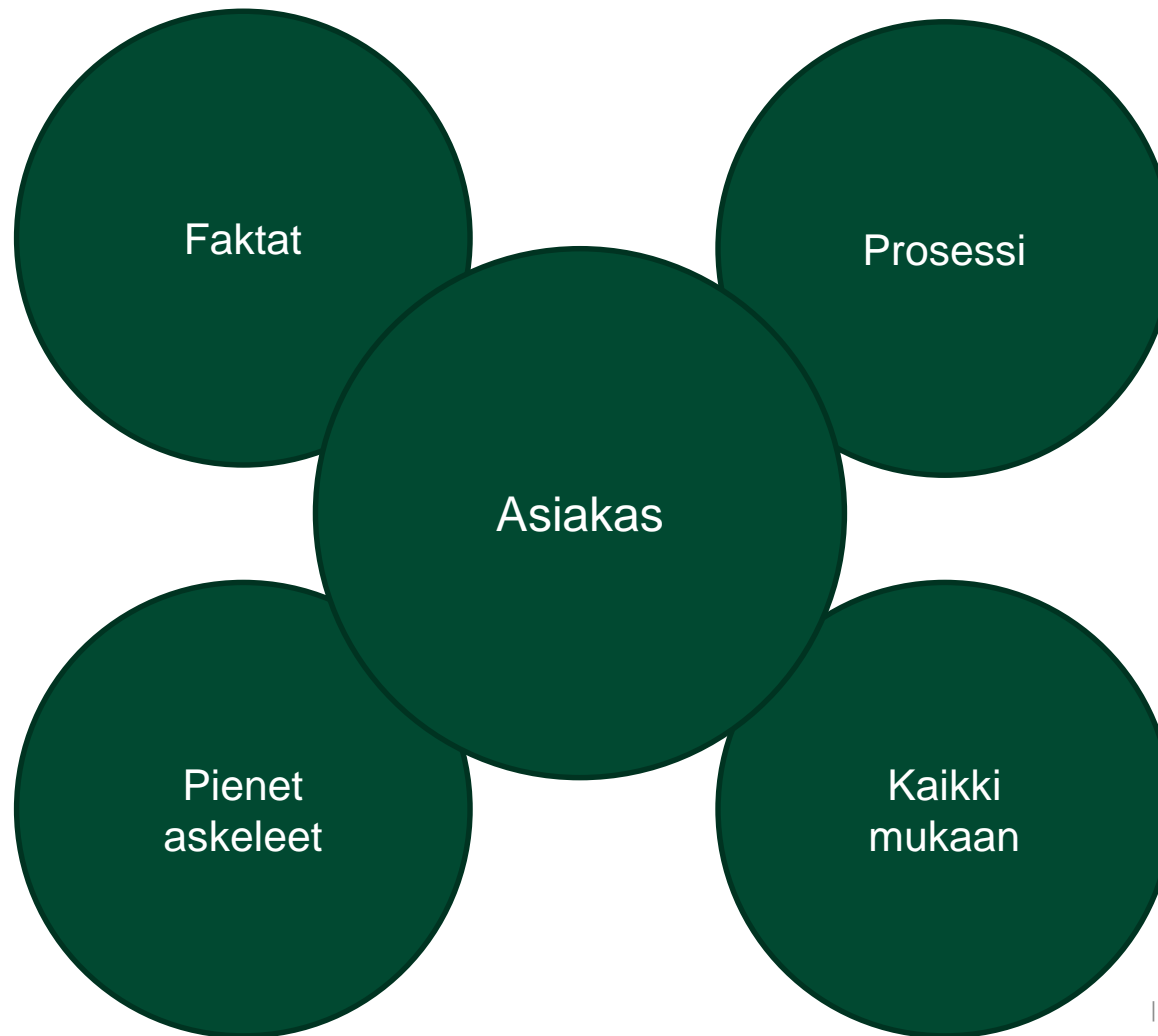




Asiakas

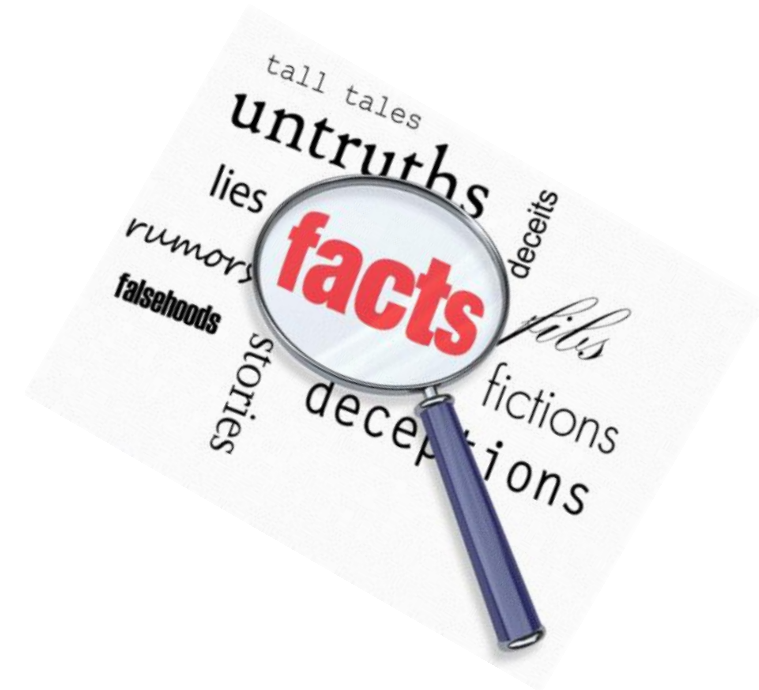
Ketkä ovat meidän asiakkaat / sidosryhmät?

Jatkuva parantaminen asiakas fokuksessa

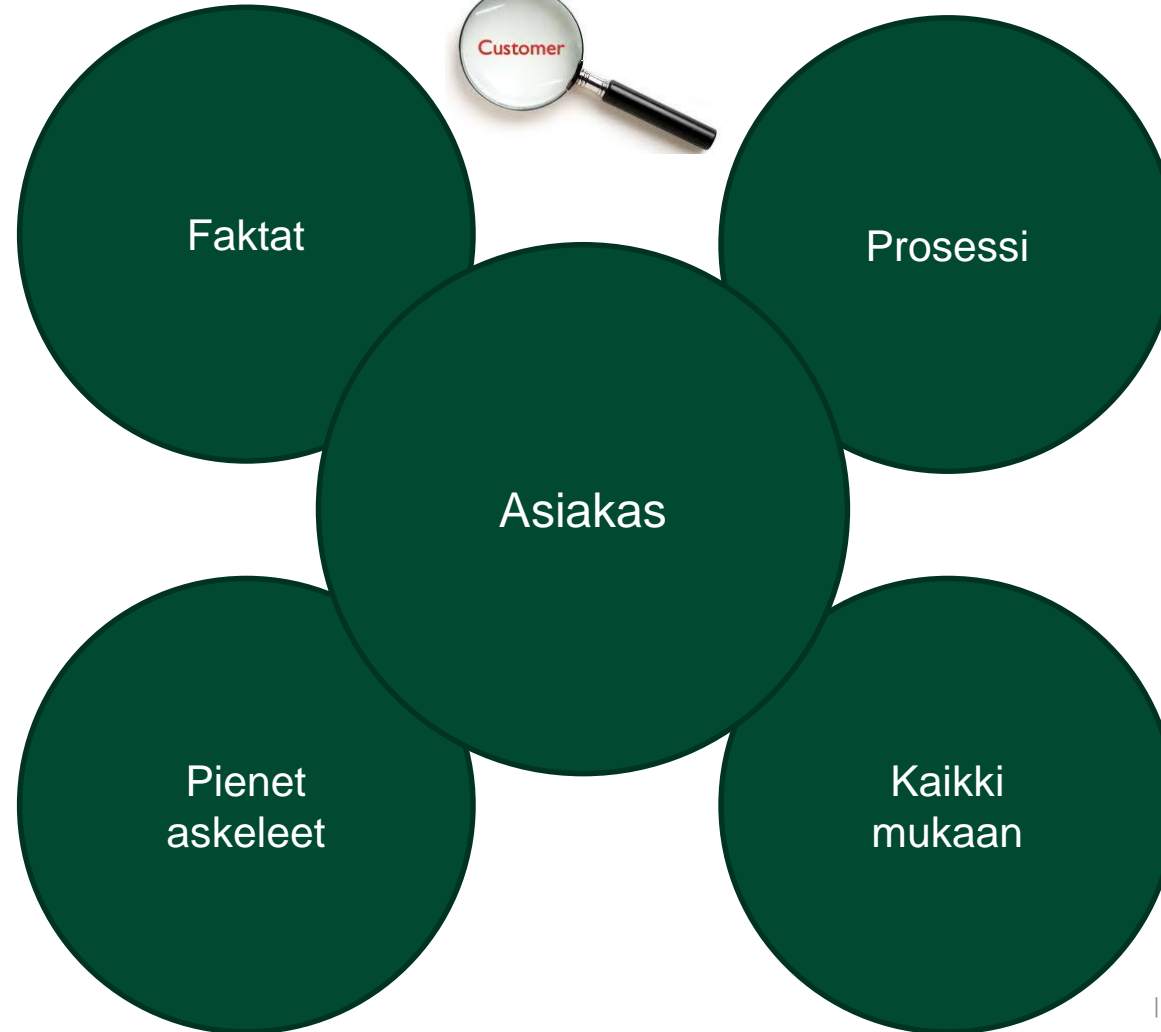
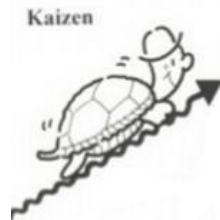


Faktat

- Mittarit
- Havainnot
- Testit



Jatkuva parantaminen asiakas fokuksessa

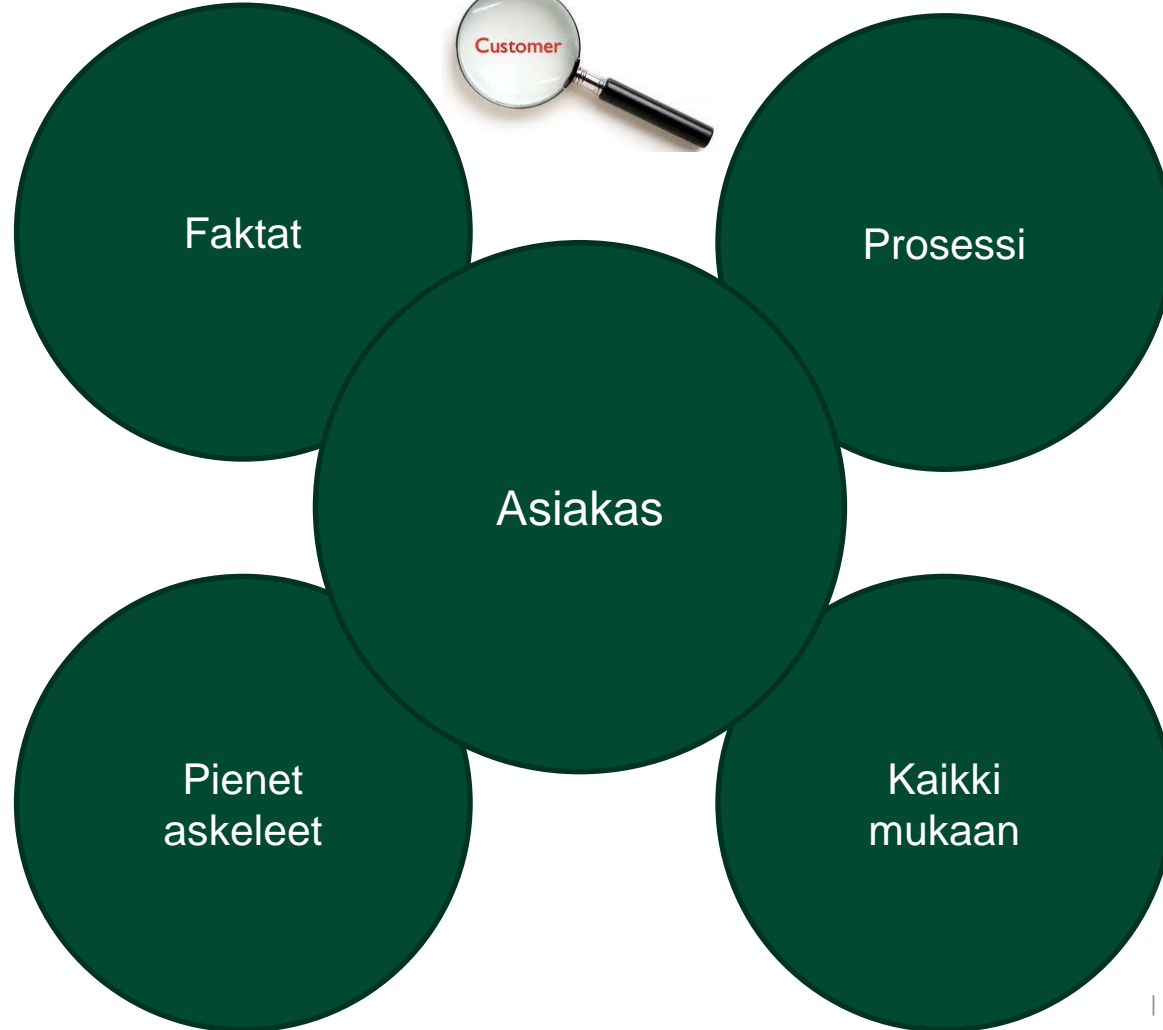
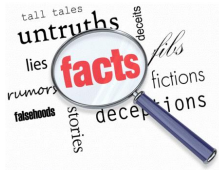


Prosessi

- Kokonaiskuva
- Maatilalta > kuluttajalle



Jatkuva parantaminen asiakas fokuksessa

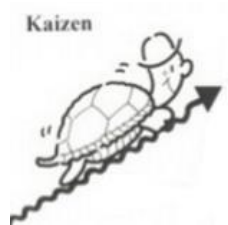
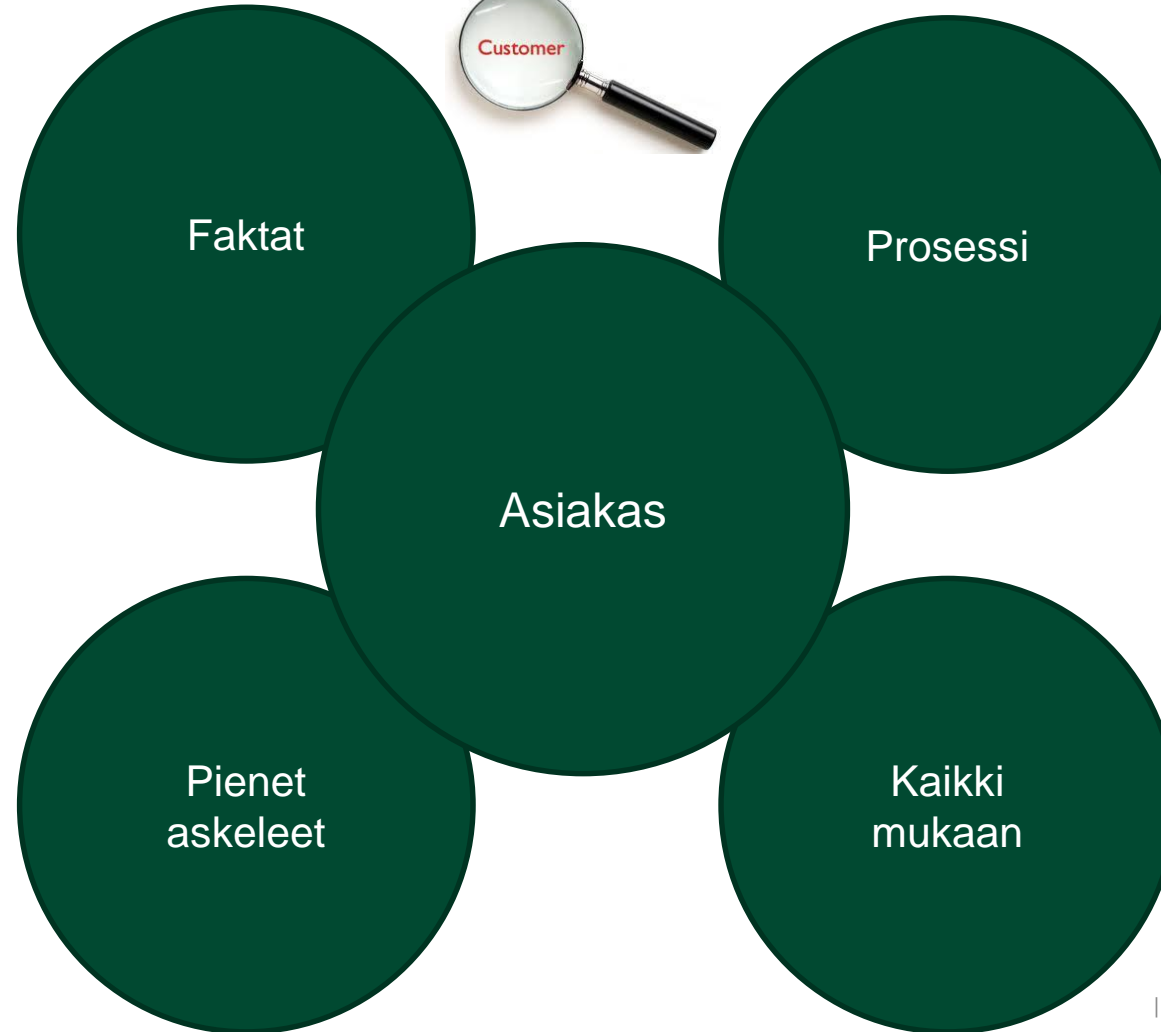
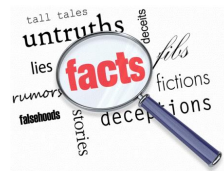


Pienet askeleet

- Pienet askeleet ovat helposti korjattavissa
- Pieni riski
- Ei tarvi osata kaiken tehdäkseen muutoksia.



Jatkuva parantaminen asiakas fokuksessa



Kaikki mukaan

- Kaikki haluavat onnistua.
- Parantaa tiedonjako mahdollisuuksia



Jatkuvat parannukset ruokamakkara prosessissa vuosina 2015 - 2017

Jatkuvat parannukset

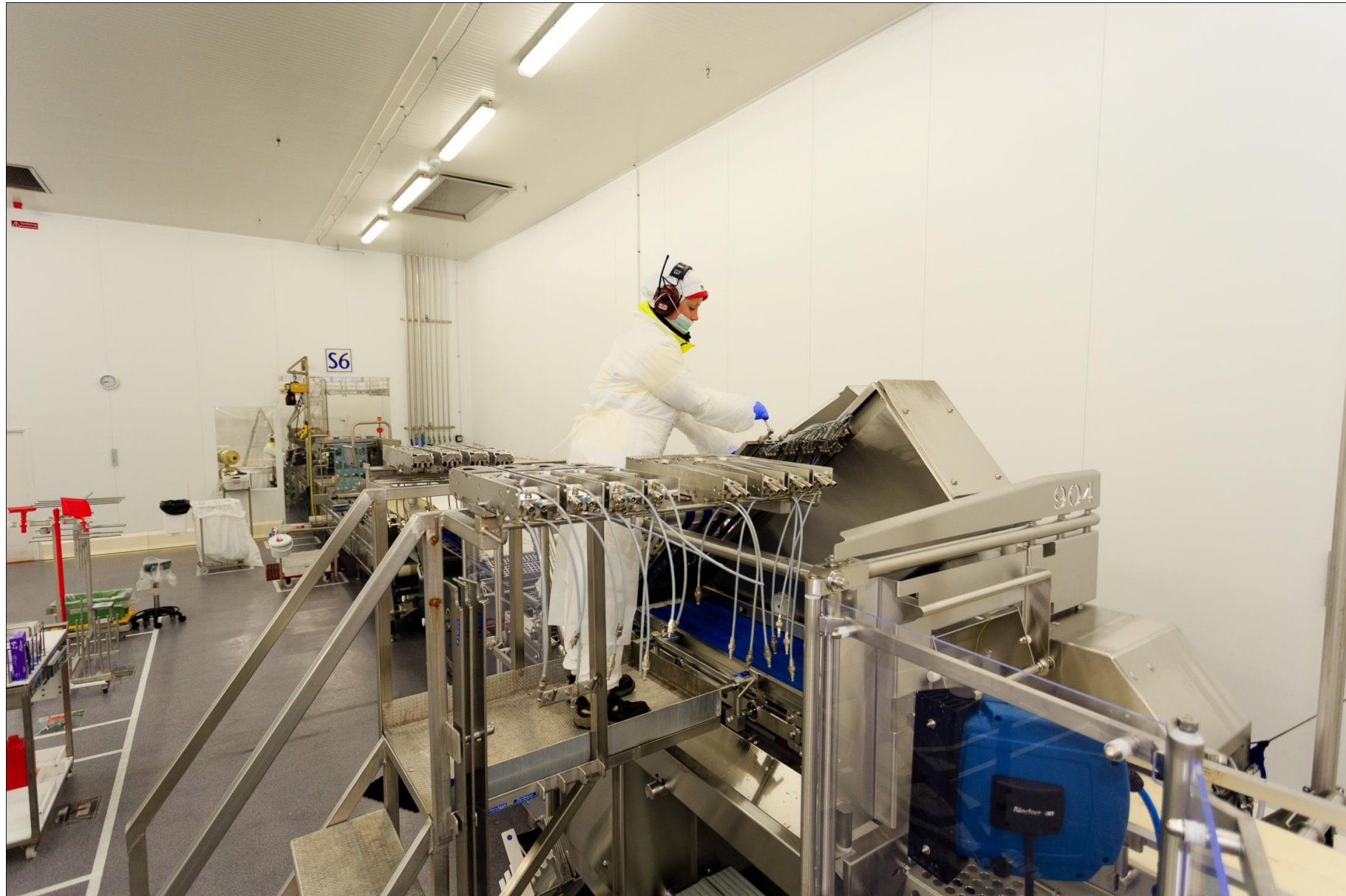
- Vastuut ja valtuudet eturintamalle



Tällä on saavutettu

- Parempi vihtyvyys 3,66 → 3,88 +6%
- Alhaisempi sairaspöissaolo % 5,5 → 4,1 -34%
- Vähemmän reklamaatioita ppm 43 → 27 -37%
- Alhaisemmat kustannukset cent/kg 59 → 45,4 -30%

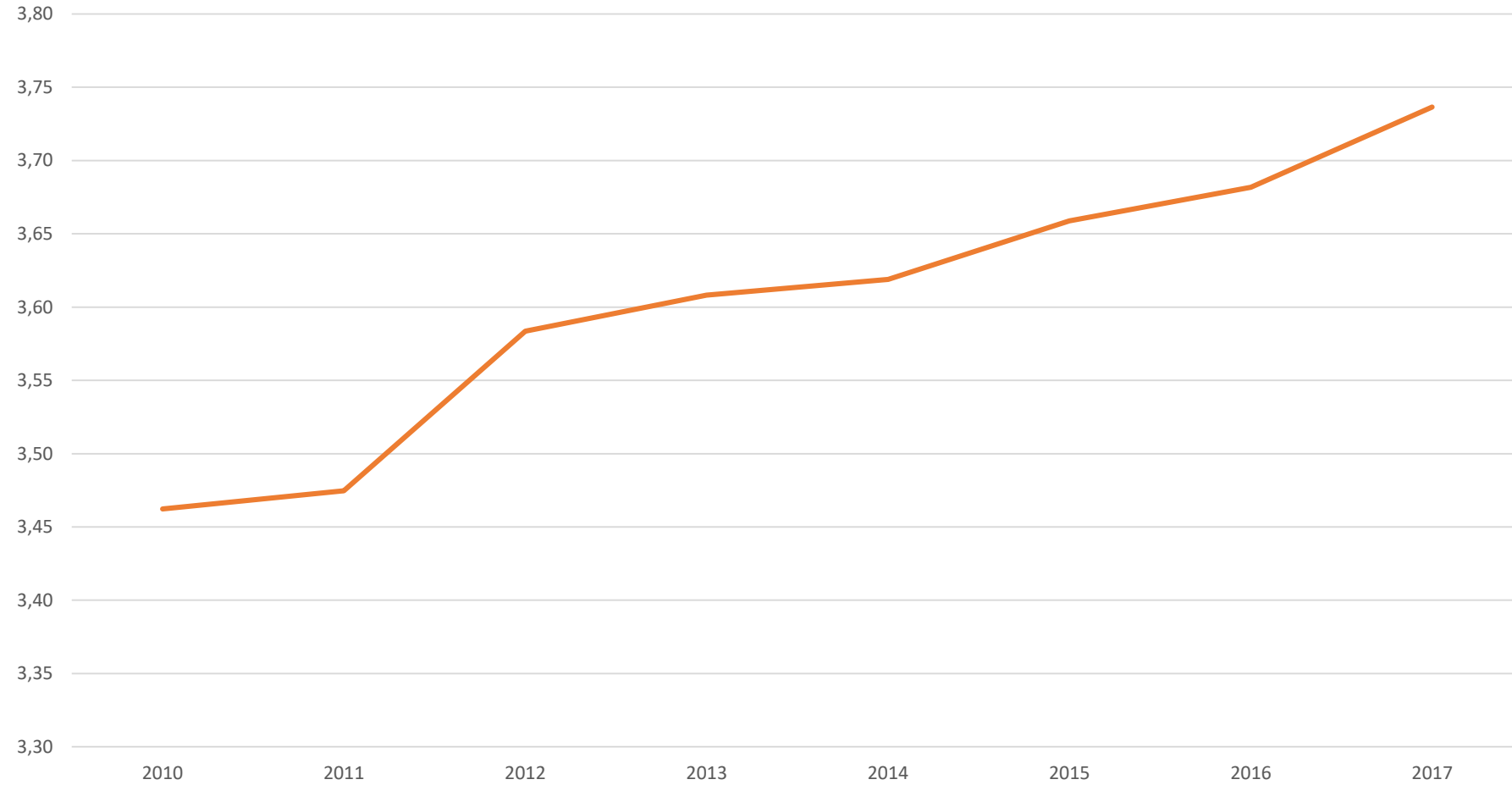






Keskiarvo tuotanto osastot

Medel trivsel produktionsavdelningar 2010-2017 3,46 → 3,76 + 8 %

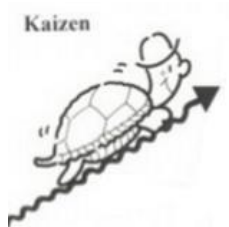
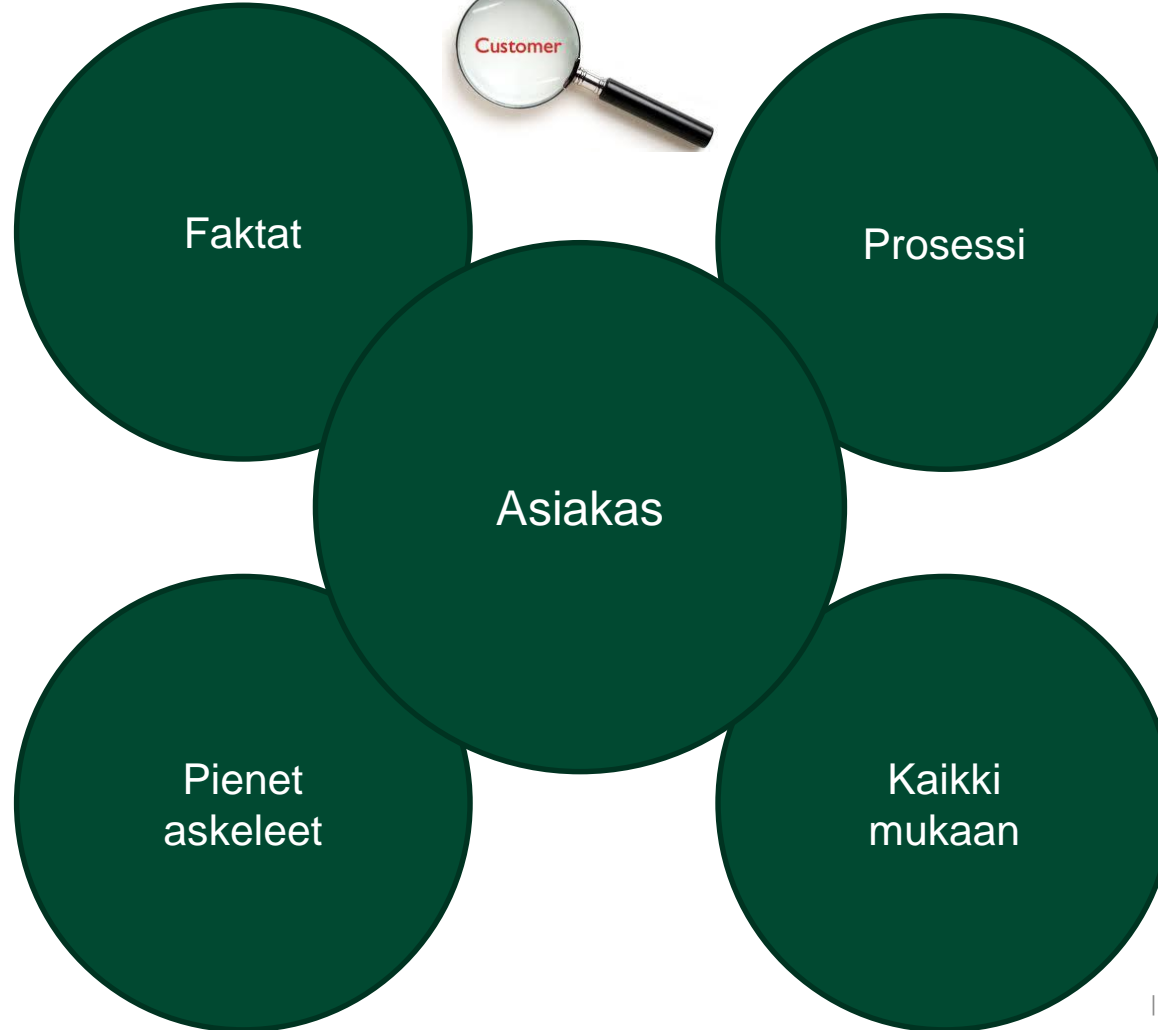
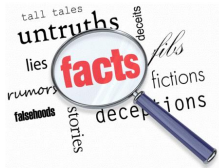


Vihtyvyys

Hyvä vihtyvyys johtaa :

- Parempaan fyysinen ja psyykkiseen terveyteen.
- Vähemmän sairauksia.
- Vähemmän ahdistusta, turhautumista ja stressiä.
- Parempi stressin sietokyky .
- Vähemmän sairauspoissaoloja ja pienempi henkilöstön vaihtuvuus.
- Paremmat saavutukset

Miksi kehityshankkeet epäonnistuvat

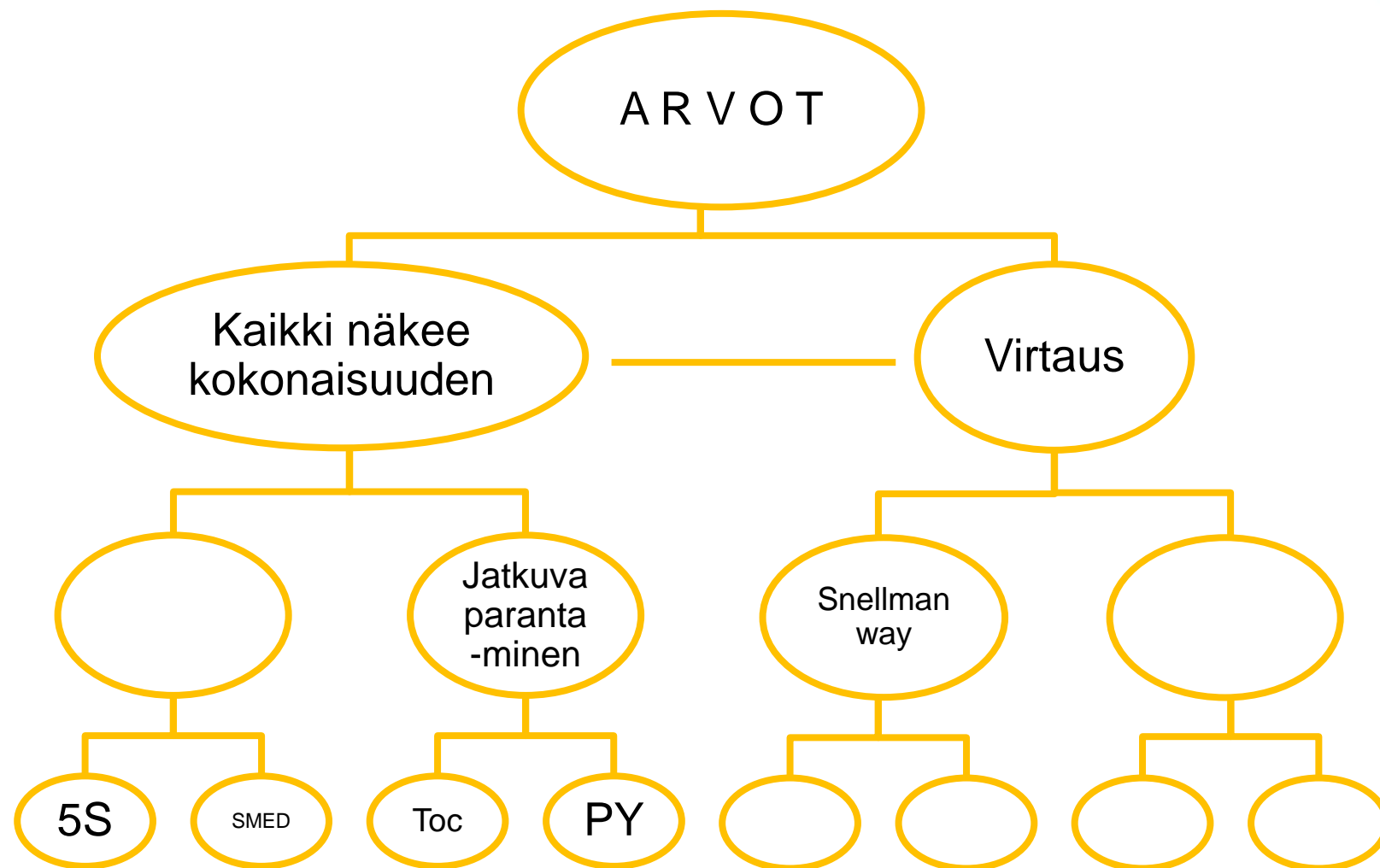


Arvot

Periaatteet

Menetelmät

Työkalut
&
Toimet



KIITOS!

