

# Arbetshälsa ur arbetsgivarens synvinkel

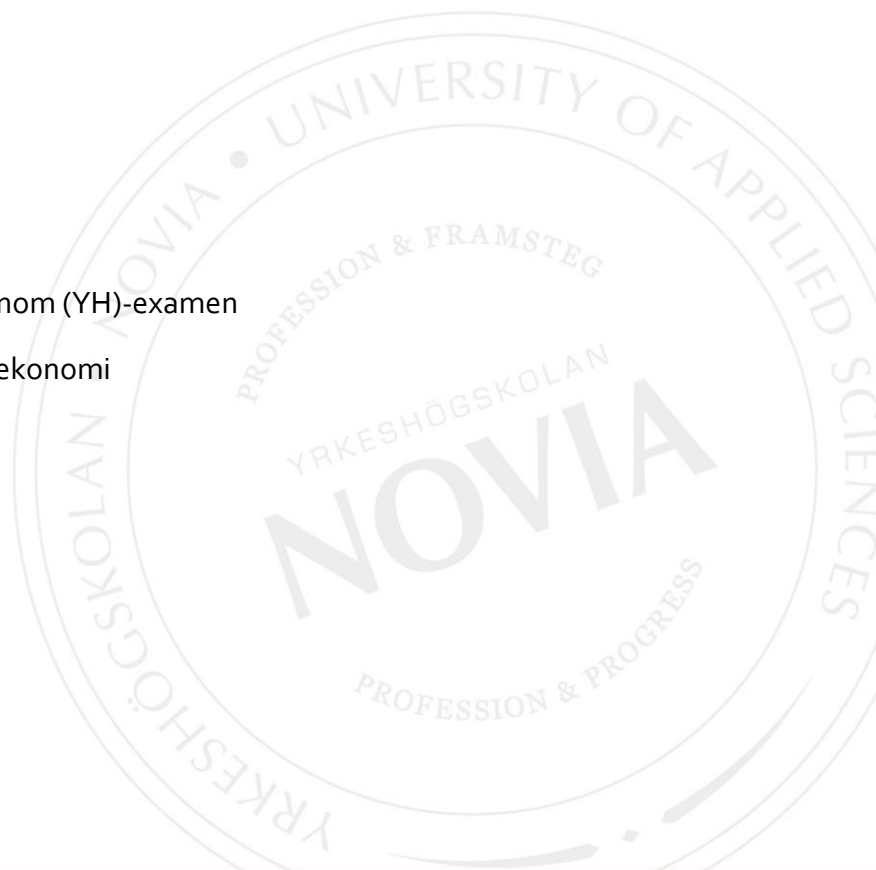
- Case: Snellman-koncernens utökade tidigt stöd

Minna Eklund

Examensarbete för Tradenom (YH)-examen

Utbildningen för företagsekonomi

Åbo 2019



## EXAMENSARBETE

Författare: Minna Eklund

Utbildning och ort: Företagsekonomi, Åbo

Inriktningsalternativ/Fördjupning: Redovisning

Handledare: Timo Kerke

Titel: Arbetshälsa ur arbetsgivarens synvinkel

---

Datum 22.11.2019

Sidantal 30

Bilagor 4

---

### Abstrakt

Detta examensarbete har gjorts som ett beställningsarbete till företagen Snellmans Köttförädling Ab och Oy Snellman Ab. Examensarbetet handlar om arbetshälsa och tidigt stöd, samt hur Snellmankoncernen arbetar med att förebygga arbetsoförmåga i ett tidigt skede.

Syftet med arbetet är att reda ut begreppen arbetshälsa och tidigt stöd, samt att ta reda på hur Snellmankoncernen hjälper personalens arbetshälsa och vilka medel de använder för att minska sjukfrånvaron och förbättra välmående i arbetet.

Den kvantitativa undersökningen gjordes i form av en enkät via Webropol samt pappersenkäter och undersökte bland annat ifall Snellman-personalen kände till vad Snellman erbjuder personalen i form av utökat tidigt stöd.

Resultatet på undersökningen visar att företagets anställda känner till att Snellman utökat det tidiga stödet, samt att de som använt sig av stöden har varit nöjda och gjort förbättringar. Undersökningen visar också att Snellman inte informerat tillräckligt mycket om utökat tidigt stöd och vilka kriterierna är.

Med hjälp av detta arbete får läsaren kännedom om arbetshälsa och tidigt stöd, samt också hur Snellmankoncernen ser på arbetshälsa.

---

Språk: Svenska

Nyckelord: Arbetshälsa, tidigt stöd för arbetsförmågan,

välmående i arbetet

---

## OPINNÄYTETYÖ

Tekijä: Minna Eklund

Koulutus ja paikkakunta: Liiketalous, Turku

Suuntautumisvaihtoehto/Syventävät opinnot: Laskentatoimi

Ohjaaja(t): Timo Kerke

Nimike: Työterveys työnantajan näkökulmasta

---

Päivämäärä 22.11.2019

Sivumäärä 30

Liitteet 4

---

### Tiivistelmä

Tämä opinnäytetyö on tehty tilaustyönä yrityksille Snellmanin Lihanjalostus Oy ja Oy Snellman Ab. Opinnäytetyö käsittelee työterveyttä ja varhaista välittämistä, ja sitä miten Snellman-konserni tekee töitä työkyvyttömyyden estämiseksi varhaisessa vaiheessa.

Työn tarkoituksena on selvittää käsitteet työhyvinvointi ja varhainen välittäminen sekä selvittää, miten Snellman-konserni edistää henkilökunnan työterveyttä, ja millaisia keinoja he käyttävät vähentääkseen sairauspoissaoloja ja parantaakseen työhyvinvointia.

Kvantitatiivinen tutkimus tehtiin kyselymuodossa Webropolin ja paperilomakkeiden avulla, ja siinä tutkittiin muun muassa, tietääkö Snellmanin henkilökunta, mitä Snellman tarjoaa henkilökunnalle laajennetun varhaisen välittämisen muodossa.

Kyselyn tulokset osoittavat, että yritysten työntekijät tietävät, että Snellman on laajentanut varhaista välittämistä, ja että tukea käyttäneet ovat olleet tyytyväisiä. Tutkimus osoittaa myös, että Snellman ei ole antanut tarpeeksi tietoa laajennetusta varhaisesta välittämisestä ja siitä, mitkä kriteerit sen saamiselle ovat.

Tämän työn avulla lukija tutustuu työterveyteen ja varhaiseen välittämiseen sekä, miten Snellman-konserni suhtautuu työterveyteen.

---

Kieli: Ruotsi  
työhyvinvointi

Avainsanat: Työterveys, varhainen välittäminen,

---

## **BACHELOR'S THESIS**

Author: Minna Eklund

Degree Programme: Business Administration, Turku

Specialization: Accounting

Supervisor(s): Timo Kerke

Title: Occupational Health from the Employer's Point of View

---

Date 22.11.2019

Number of pages 30

Appendices 4

---

### **Abstract**

This Bachelor's thesis is a commission work for the companies Snellmanin Lihanjalostus Oy and Oy Snellman Ab. The thesis is about occupational health and early support, and how the Snellman Group works to prevent incapacity for work at an early stage.

The purpose of the thesis is to find out the concepts of occupational health and early support, as well as to find out how the Snellman Group supports staff's occupational health and the means they use to reduce sick leave and improve well-being at work.

The quantitative survey was conducted in the form of a survey via Webropol as well as paper surveys and investigated, among other things, whether the Snellman staff knew what Snellman offered the staff in form of extended early support.

The results of the survey show that the companies' employees know that Snellman has extended the early support, and that those who have used the support have been satisfied. The survey also shows that Snellman did not provide enough information about increased early support and what the criteria are.

In this thesis, the reader learns about occupational health and early support, as well as how the Snellman Group looks at occupational health.

---

Language: Swedish

Key words: Occupational health, early support, well-being at work

---

## Innehållsförteckning

1	Inledning.....	1
1.1	Syfte och forskningsfrågor.....	1
1.2	Avgränsning.....	2
2	Human Resource Management.....	2
2.1	Arbetshälsa.....	3
2.1.1	Organisation.....	4
2.1.2	Ledarskap.....	5
2.1.3	Arbetsgemenskap.....	6
2.1.4	Arbete.....	6
2.1.5	Individen.....	7
2.2	Arbetshälsans stödfunktioner.....	8
2.2.1	Företagshälsovården.....	8
2.2.2	Arbetarskyddet.....	9
2.3	Tidigt stöd för arbetsförmågan.....	10
3	Snellman-koncernen.....	12
3.1	Arbetshälsa.....	12
3.1.1	Bakgrund.....	14
3.2	Tidigt stöd.....	15
3.3	Utökad tidigt stöd.....	17
4	Empirisk undersökning.....	19
4.1	Enkätundersökning.....	20
4.2	Analys av enkätundersökning.....	25
5	Kritisk granskning.....	26
6	Avslutning.....	27
	Källförteckning.....	28
	Figurförteckning.....	29
	Tabellförteckning.....	30

## Bilageförteckning

Bilaga 1	Min Resa-avtalet
Bilaga 2	Info-blad för enkäten
Bilaga 3	Enkät ”Undersökning om Snellmans utökade tidigt stöd”
Bilaga 4	Öppna svaren i enkätundersökningen

# 1 Inledning

Som de flesta vet ger ett välmående sinne ett välmående arbetsliv. För att ett företag ska må bra måste också personalen må bra, vilket betyder i andra ord att en välmående personal skapar resultat för företag. Professorn Guy Ahonen, specialist inom personalekonomi, menar att genom att öka välbefinnande i arbetet ger det ett innehåll av ekonomisk potential. Stora företag som aktivt stöder människor i arbetslivet och förebygger arbetsoförmåga sparar in flera miljoner om året. Detta skapas genom bättre ledarskap, mer samarbete och djupare engagemang.

Uppdragsgivare för mitt arbete är företagen Snellmans Köttförädling Ab och Oy Snellman Ab. Företagen är en del av Snellmankoncernen, som är verksam inom kött- och livsmedelsbranschen. Snellmankoncernen består av moderbolaget Oy Snellman Ab och två verksamhetsområden: köttförädling och färdigmat. På Snellman fokuserar man på en välmående personal, och därför ville personalcheferna på Snellmans Köttförädling Ab och Oy Snellman Ab att jag skulle skriva om ämnet arbetshälsa och Snellmankoncernens tidiga stöd. De ville också att jag skulle utföra en undersökning om den nystartade processen utökat tidigt stöd.

Teoretiskt undersöker examensarbetet arbetshälsa ur arbetsgivarens synvinkel och tidigt stöd för arbetsförmågan.

## 1.1 Syfte och forskningsfrågor

Under de senaste åren har arbetshälsan blivit ett återkommande samtalsämne och som diskuteras flitigt. På Snellmankoncernen anser man att arbetshälsa är en viktig del av företagets resultat och därför satsar företaget just nu på personalens välmående. Det tar cirka fem år att se effekten av ett projekt inom arbetshälsa, så personalcheferna på Snellmans Köttförädling Ab och Oy Snellman Ab ville att jag skulle göra en undersökning för att se vad personalen har för åsikter om det nystartade projektet inom tidigt stöd.

Syftet med arbetet är att reda ut begreppen arbetshälsa och tidigt stöd, samt att ta reda på hur Snellmankoncernen hjälper personalens arbetshälsa och vilka medel de använder för att minska sjukfrånvaron och förbättra välmående i arbetet.

Forskningsfrågorna som kommer att besvaras i arbetet är följande:

1. Vad innebär begreppet tidigt stöd?
2. Känner personalen till att Snellman utökat sitt tidiga stöd?
  - a. Ifall informationen om tidigt stöd inte finns, hur kan Snellman ge mera information?
3. Har företagets utökade tidigt stöd-modell hjälpt personalen?

## 1.2 Avgränsning

Arbetshälsa är ett brett ämne så jag har valt att endast skriva examensarbetet ur arbetsgivarens synvinkel. Undersökningen är begränsat till företagen Snellmans Köttförädling och Oy Snellman Ab, även om t.ex. koncernens strategier för arbetshälsa och välmående i arbetet gäller alla dotterbolagen. Det betyder att endast Köttförädlingens och moderbolagets personal har deltagit i undersökningen. Teoridelen om arbetshälsa inom Snellman handlar dock om hela koncernen.

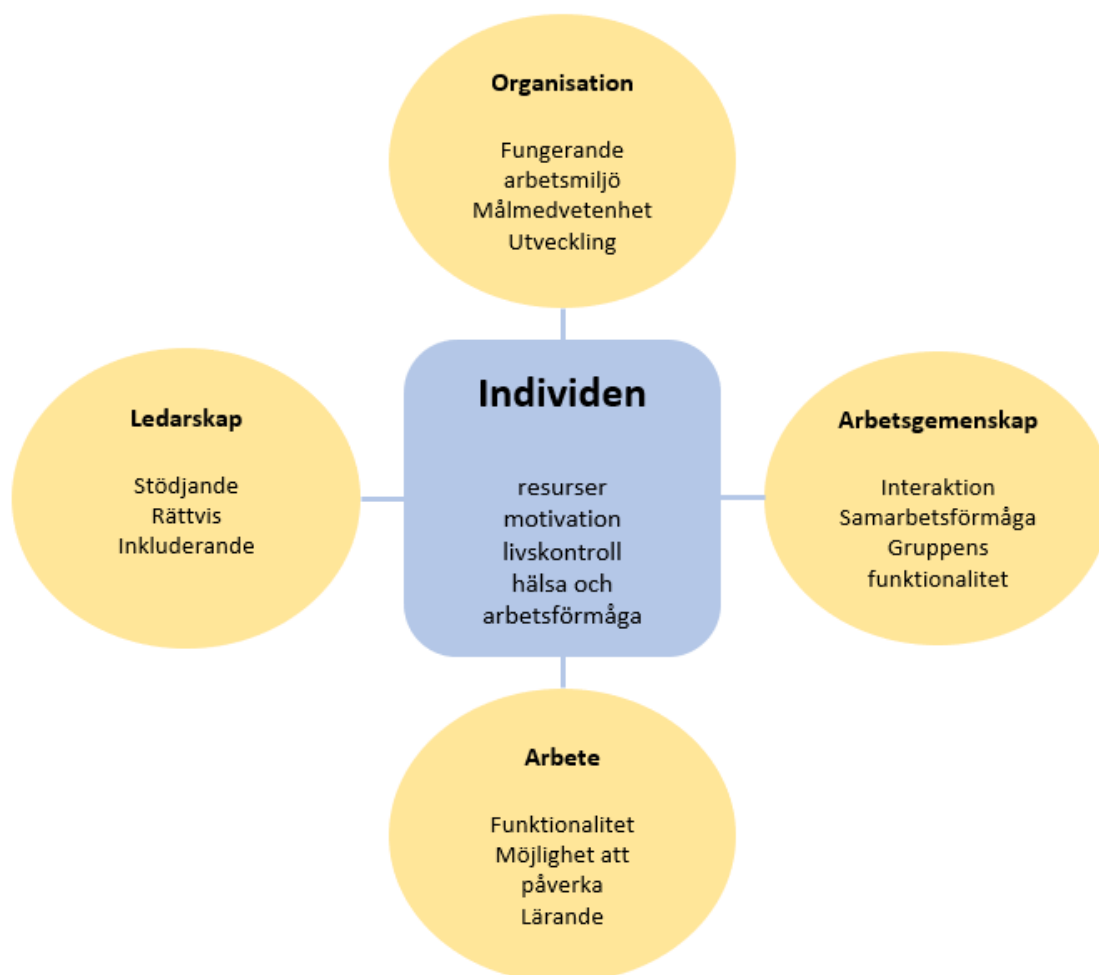
## 2 Human Resource Management

Human Resource Management, förkortat HRM, handlar om att leda mänskliga resurser som finns i företaget. HRM betyder på svenska *personaladministration*, men på flera företag har man övergått till att använda den engelska beteckningen. HR-avdelningen arbetar bl.a. med rekrytering och uppsägning, belöningar (förmåner, bonus, lönesättning) samt underhåll och utveckling av mänskliga resurser. Målen med HRM är att ge ledningen verktyg att uppnå mål genom företagets anställda, implementera HR-policyer, kartlägga personalens kompetens för att hitta deras fulla kapacitet och potential, engagera personalen till att uppnå företagets mål samt att skapa en bra organisationskultur. (Forslund, 2013)

Arbetshälsa är en del av HRM och hör till underhåll av mänskliga resurser. Då man pratar om underhåll av mänskliga resurser handlar det i grund och botten om att skapa en god arbetsmiljö. Med en god arbetsmiljö menas allt i arbetet som omger den anställde, såsom fysiska, sociala och psykiska förhållanden. Den fysiska arbetsmiljön handlar om maskiner, lokaler, ergonomi osv. Den psykiska och sociala miljön handlar däremot bl.a. om kollegorna, ledarskapet samt arbetsuppgifterna och hur dessa påverkar den anställde. (Forslund, 2013)

## 2.1 Arbetshälsa

Arbetshälsa är ett svårdefinierat ord. Ordet kan ha lite olika betydelser, beroende på vem man frågar. Enligt Arbetshälsoinstitutet (2016) betyder arbetshälsa ett säkert, hälsosamt och produktivt arbete, som kvalificerade arbetare och arbetsgemenskapen utför i en välskött organisation. Anställda och arbetsgemenskapen anser att deras arbete är meningsfullt och givande, samt att arbetet stöder deras livskontroll (Työterveyslaitos, 2016). Ifall företag satsar på arbetshälsan, och den förbättras hos de anställda, sjunker sjukfrånvaron och produktiviteten och effektiviteten ökar. Det finns ett flertal faktorer som bidrar till en bättre arbetshälsa t.ex. fungerade ledarskap, klimatet i arbetet och yrkeskompetensen. (Social- och hälsovårdsministeriet, 2015) Överlag kan arbetshälsa indelas i flera olika faktorer. Dessa faktorer utgör bland annat en persons övergripande hälsotillstånd, och där alla delar behöver vara i balans. I sådana fall mår personen bra och fungerar effektivt. (Jabe, 2012)



Figur 1 - Arbetshälsans olika faktorer (utarbetad av Manka, 2011)

Bilden består av faktorer som främjar organisationens och arbetstagarens välbefinnande. Även om organisationen skulle stöda välbefinnande i arbetet helt teoretiskt perfekt, tolkar den anställda sin arbetsplats utifrån sin egen inställning. Inställningen påverkar också individens psykiska hälsa, förmågan att påverka arbetet, arbetsgemenskapen, hälsan och till och med det fysiska tillståndet. Arbetshälsan hos anställda i samma arbetsgemenskap kan därför variera massivt. (Manka, 2011)

Nedan förklarar jag arbetshälsans faktorer, som finns i bilden ovan, samt hur faktorerna bidrar till en bättre arbetshälsa för personalen.

### **2.1.1 Organisation**

Funktioner i en välmående organisation inkluderar strategiska mål. Detta betyder att organisationen har en klar vision för framtiden och en strategisk handlingsplan på hur den ska förverkligas. Strategin ska dock inte endast göras i den högsta ledningen, utan arbetarna ska också involveras i strategiarbetet. Ju mera arbetarna är involverade, desto mera intresserade är de att förverkliga strategin i praktiken. (Manka, 2011) Värderingar är också en viktig funktion i organisationen. Värderingar fungerar som en kompass, och de ska följa med i hela organisationen och inte endast under festtal. (Manka, 2011)

Arbetshälsa föds inte i en organisation av sig själv, utan det behövs ett systematiskt ledarskap: strategisk planering, åtgärder för att öka personalens kapacitet och kontinuerlig utvärdering av välbefinnande på jobbet. Genom ledarskapet kan man sätta upp mål och en uppföljning hur dessa uppnås ska alltid vara en del av organisationen rutinmässiga strategiarbete. (Manka, 2011)

En flexibel struktur på organisationen är också en viktig del i arbetshälsan. Den flexibla strukturen gör det möjligt att alla inom organisationen kan fatta beslut inom sitt område och få information att arbeta med. På detta sätt flödar informationen och initiativförmågan ökar. Enligt Manka (2011) har fyra av fem arbetsplatser någon form av teamarbete i bruk. Teamarbete har bland annat ökat ansvarstagande, initiativtagande och engagemang för organisationens målsättning. Dessutom möjliggör det en mera omfattande användning av personalens expertis. Redan att en anställd kan delta i beslutsfattning, antingen ensam eller i ett team, är av stor betydelse för att uppleva sitt arbete som meningsfullt. (Manka, 2011)

Kontinuerlig kompetensutveckling gör att arbetsgemenskapen lär sig och kan bättre klara sig i en snabb föränderlig miljö. I en lärande organisation ska utvecklingen av individer,

grupper eller hela organisationen vara i linje med organisationens mål. Av denna anledning, bör varje arbetsplats kunna definiera sina nuvarande och särskilt framtida kompetensbehov. Utveckling av kunskap tar tid, och det kan vara så att dagens kunnande inte längre är tillräckligt i framtiden. (Manka, 2011)

Något som också påverkar välbefinnandet på arbetet är den fysiska arbetsmiljön. Utvecklingen av välmående på arbetet förutsätter att man sätter igång att utveckla arbetarnas mest angelägna önskemål. Säkerhets- och arbetsskyddslagen kräver också en säker och riskfri arbetsmiljö. De är utformade för att förbättra arbetsmiljön och arbetsvillkoren för att säkerställa arbetarnas arbetsförmåga samt för att förhindra arbetsolyckor och andra faror som kan följa av arbetet och arbetsmiljön. (Manka, 2011)

### **2.1.2 Ledarskap**

Förmän har en nyckelroll i främjandet av arbetshälsa och välbefinnande på arbetet. De är en stor faktor i den dagliga ledningen (Aura & Ahonen, 2016). En förman ska agera i enlighet med bra ledningstänk, men ändå kommer inställningen att variera från en anställd till en annan. Enligt Manka (2011) har två olika dimensioner förknippats med bra ledarskap. Prestationsledning representerar ledarskap, det vill säga att sätta mål, vägleda samt ge råd och feedback. Att leda människor innebär å andra sidan att lyssna, vara rättvis och att bygga förtroende. Man kan säga att modern ledning är en interaktions- och situationshantering, där hanteringen av både människor och verksamheten överlappar varandra.

Manka (2011) menar att finländska förmän ofta anklagas för att de inte kan leda människor. Ledarskap handlar dock om en interaktion där båda parterna, förmannen och den underordnade, har sina egna roller och intryck på varandra. Förmannens uppgift är att skapa förutsättningar för verksamheten och resurserna så att arbetet blir slutfört. En annan uppgift är också att motivera de underordnade att uppnå gemensamma mål.

Förmännens ansvar fördelas också bland annat mellan utveckling av produktiviteten och hantering av kostnadsbesparingar. Då det gäller utveckling av produktivitet kan förmannens prestationer bedömas med hjälp av utvecklingssamtal, karriärplanering, kompetensutveckling, individuella arbetslösningar samt balansen mellan arbete och fritid. Utvecklingssamtal, karriärplanering och kompetensutveckling är en del av HR:s stödprocesser, medan arbetslösningar och balansen mellan arbete och fritid är mera en del av det dagliga ledarskapet. Det är viktigt att en situationsbedömning görs för att säkerställa

förmannens kompetens och ledarskap. Kompetens och stöd genom ledarskap ger resultat. (Aura & Ahonen, 2016)

Vid hantering av kostnadsbesparingar har förmännen ett liknande ansvar som vid dagliga ärenden och specialprocesser. Hanteringen fokuserar på den anställdes arbetsförmåga, och det handlar om behandling av problem, påbörjande av tidigt stöd samt stöd för återgång till arbetet. Mera utmanande analyserande aspekter av förmansarbetet är delområden som arbetsbelastning och arbetsplatsmobbing. För att förmännen ska kunna hantera alla dessa processer är t.ex. en förmansskolning bra. (Aura & Ahonen, 2016)

### **2.1.3 Arbetsgemenskap**

En bra arbetsgemenskap hjälper varje medlem att förverkliga sin egen individualitet, och individernas olikheter ger gemenskapen energi, så att den går att bygga vidare på. Att acceptera olikheter är grunden för en fin gemenskap. (Manka, 2011). Arbetsgemenskapen fungerar ifall den är välmående och säker och var det finns en klar målsättning. Rollerna, ansvaret och befogenheterna är också i balans. Det är också viktigt att alla känner sig involverade och välkomna i gemenskapen. Det skapar en ledig och pålitlig arbetsgemenskap. Medlemmarna stöder och känner varandra, känner till varandras arbetsuppgifter och delar sitt kunnande sinsemellan. (Arbetskyddscentralen, 2018)

Interaktionen mellan medlemmarna är en betydande del av arbetsgemenskapen. Attityden, motivationen och samarbets- och samspelsförmågan hos varje medlem påverkar stämningen i gemenskapen. Medlemmarna kan välja att vara tillmötesgående och hänsynsfull, men meningsskiljaktigheter kan ändå uppstå. Dessa ska genast lösas med de involverade medlemmarna. Förmännen har en viktig del här att föra diskussioner med parterna för att reda ut meningsskiljaktigheterna. Spelregler kan också uppgöras för att främja samarbetet och interaktionen. (Arbetskyddscentralen, 2018)

### **2.1.4 Arbete**

I arbetet behövs förutom friska arbetare, också ivriga och engagerade arbetare. Arbetsmomentet i arbetshälsa kan indelas i fyra olika delområden: arbetsglädje, trivsel i arbete, stress och arbetsutmattning. (Manka, 2011)

*Arbetsglädje* betyder att arbetarna upplever sitt arbete som meningsfullt och att man trivs med kollegorna. Här har förhållandet mellan arbetsgemenskapen och arbetsglädje en stor

part. Arbetstider, möjlighet att påverka arbetet, trygghet i arbetet och ständig utveckling är också viktiga saker för arbetsglädjen. (Stielli, 2016). Arbetsglädje motiverar engagemang, en strävan till det bästa och aktivitet i arbetet. Enligt Manka (2011) verkar arbetsglädjen också vara kopplad till välbefinnande i hemmet, i relationer och i föräldraskapet. Glädjen överförs också till andra anställda, men ingen anställd kan alltid ha arbetsglädje. Varje arbetsdag inkluderar även ibland tråkiga arbetsuppgifter, där tiden inte flyger iväg och inte heller är speciellt inspirerande. (Manka, 2011)

*Trivsel i arbetet* är också viktigt. En passiv, men tillfredsställd anställd kan återhämta sig från påfrestningar i arbetet, träffa andra människor och njuta av arbetsresultatet. I dessa fall kan nya arbetsutvecklingsidéer dyka upp, eftersom en människa behöver tid att tänka och lära sig nya saker. En anställd kan uppleva arbetsglädje och resursnedgång samtidigt, speciellt ifall den anställde inte har tid att njuta av resultatet av sitt arbete. Om en anställd å andra sidan bara känner sig bekväm i sitt arbete 8 timmar per dag, kan personen bli uttråkad eftersom de flesta behöver utmaningar i arbetet. Om arbetstrivseln helt saknas för en anställd, kan det vara bra att tänka på hur man kan återhämta sig från dagens stress, träffa kollegorna samt tillsätta t.ex. gemensamma kaffepauser under arbetsdagen. (Manka, 2011)

*Stress* kan i bästa fall vara en positiv sak. Stress driver en person och motiverar dem att uppnå toppresultat. Alla borde ändå vara medvetna om deras egna punkt där den positiva stressen förvandlas till negativ stress. Brådska och höga ställda krav på sig själv leder lätt till många misstag och inte heller återhämtning från jobbet eller koncentration på nya saker finns det tid till. Tyst kryper tröttheten på som kan leda till överprestanda, och då kan de västenliga sakerna i arbetet plötsligt vara svåra att förstå sig på. (Manka, 2011)

*Arbetsutmattning* kan hota om tiden, färdigheterna och uppoffringarna, som investerats i arbetet, inte ger ett värde, såsom tillfredsställelse och professionell utveckling. Kontroversen har dock varit tvungen att fortsätta under en lång tid innan den förekommer som utmattning. Arbetsutmattning är en sjukdom, som kännetecknas av ihållande trötthet, en cynisk inställning till arbetet och kollegorna samt minskad professionell självkänsla. (Manka, 2011)

### **2.1.5 Individen**

En hel del i arbetshälsan kan individen påverka själv, som till exempel den fysiska hälsan och arbetsmotivationen. Med en hälsosam livsstil kan alla främja sin arbetshälsa och arbetsförmåga, och därmed påverka välbefinnandet på arbetet och resultatet på arbetet. (Virtanen & Sinokki, 2014). Med hälsosam livsstil menas att man tar hand om både sin

psykiska och fysiska hälsa. Hälsan kan förbättras genom att äta en näringsrik kost, motionera regelbundet och sova tillräckligt. Några av fördelarna med träning, förutom det fysiska, är t.ex. bättre humör, bättre stresshantering, bättre sömn och risken att insjukna i flertalet sjukdomar minskar. (Océane, 2017)

Individens motivation förbättras av lämpligt utmanande arbete, som matchar individens egenskaper, värderingar och mål, samt passar med individens livssituation. Positivitet och entusiasm påverkar motivationen. Individer som försöker se möjligheter, alternativ och framtida uppgifter, aktiverar positiva känslor, medan individer som ser hinder och hot aktiverar negativa känslor. (Virtanen & Sinokki, 2014)

Individens attityd påverkar avsevärt välbefinnande i arbetet. Att se positivt på arbetet, arbetsgemenskapen och framtiden ökar välbefinnandet. Att se arbetet som något meningslöst eller någon dålig angelägenhet eller att se kollegorna som besvärliga ökar risken för utmattning och cynism. Även om man inte gillar arbetet eller kollegorna, måste man fortfarande göra arbetsuppgifterna och komma överens med alla. (Virtanen & Sinokki, 2014)

## **2.2 Arbetshälsans stödfunktioner**

Förutom organisationen och individen själv har företagshälsovården och arbetarskyddet en viktig del i arbetshälsan. Dessa två funktioner stöder organisationen och individen i arbetet kring välmående i arbetet. Företagshälsovården och arbetarskyddet är lagstadgade, och ett företag är förpliktigad att följa dessa. Lagen om hälsovård och dess tillämpningsområde går hand i hand med arbetarskyddslagen. Detta betyder att ett företag som måste följa arbetarskyddslagen, måste också följa lagen om företagshälsovård. Har företaget minst en anställd är företaget förpliktad att följa båda lagarna.

### **2.2.1 Företagshälsovården**

Lagen om företagshälsovård bestämmer hur arbetsgivaren ska ordna företagshälsovård. Enligt 1 kap. 1 § i lagen om företagshälsovård (Social- och hälsovårdsministeriet, 2001) är syftet med lagen att företagshälsovården, arbetsgivaren och arbetstagen i samarbete ska främja de anställdas hälsa, arbetsförmåga och arbetarskydd. Den lagstadgade företagshälsovården innehåller en arbetsplatsutredning, en verksamhetsplan för företagshälsovården, hälsokontroller, utveckling och uppföljning av arbetsförhållanden samt rådgivning och handledning (Social- och hälsovårdsministeriet, 2001). Det är på företagets ansvar att ordna företagshälsovård till de anställda. Företagshälsovårdstjänster kan antingen

ordnas själv av organisationen eller köpas av en hälsocentral, privat läkarstation eller en annan tjänsteleverantör. (Social- och hälsovårdsministeriet, u.d.)

Genom att följa den lagstadgade företagshälsovården har arbetsgivaren en möjlighet att få ersättning för kostnader för företagshälsovård av Folkpensionsanstalten. 2011 blev det möjligt att få en högre ersättning inom den förebyggande företagshälsovården om alla parter (arbetsgivaren, företagshälsovården och arbetstagaren) kom överens om praxisen på arbetsplatsen samt hur upprätthållandet, uppföljningen och det tidiga stödet för arbetsförmågan ska förverkligas inom företagshälsovården. Målet med höjningen av ersättningen var att främja arbetsförmågan och förebygga arbetsoförmåga i ett tidigt skede. (Social- och hälsovårdsministeriet, 2017)

En god företagshälsovård bidrar till personalens välbefinnande och arbetsförmåga. Med tanke på det strategiska arbetet för personalens hälsa och välbefinnande i arbete är arbetshälsovårdens viktigaste uppgift att tillhandahålla aktuell information till organisationens ledning och förmän. Detta inkluderar till exempel olika faktorer som påverkar arbetsförmågan på särskilda avdelningar eller hos åldersgrupper i organisationen. Rapporteringen bör göras på ett sätt så organisationen kan snabbt reagera och ändra verksamheten. Detta stöds av ett fungerande samarbetsnätverk, men ansvaret för etablerandet och det kontinuerliga samarbetet ligger hos organisationen. Förutom planering och rapportering ska företagshälsovården aktivt utveckla hälsan och välbefinnande på individ- och arbetsgemenskapsnivå. (Aura & Ahonen, 2016)

### **2.2.2 Arbetarskyddet**

I arbetarskyddslagen anges hur arbetarskyddet ska skötas på företag. Lagen fastställer vilka skyldigheter parterna har och principer på hur arbetarskyddet ska utvecklas. Syftet med arbetarskyddslagen är att förbättra arbetsmiljön och arbetsförhållanden för att främja arbetstagarnas arbetsförmåga, samt att förebygga och förhindra arbetsolycksfall. Enligt lagen har en arbetsgivare ett stort ansvar för att sköta arbetarskyddet, och det betyder att arbetsgivaren står helt och hållet för ansvaret för arbetarskyddet på arbetsplatsen. (Arbetarskyddsförvaltningen, 2015)

Arbetarskyddslagen kräver att en arbetarskyddskommitté inrättas, ifall företaget har minst 20 anställda. Ifall företaget har minst 10 anställda, krävs det enligt lagen att en arbetarskyddfullmäktige väljs i företaget (Aura & Ahonen, 2016). I frågor som gäller arbetarskyddet är företagets arbetarskyddschef (om sådan anställts) och

arbetarskyddsfullmäktige de viktigaste stödpersonerna, men också arbetarskyddskommittén är en viktig del i det hela (Arbetarskyddscentralen, 2007). I arbetarskyddskommittén behandlas årligen företagshälsovårdens verksamhetsplan, implementeringen av företagshälsovården och en konsekvensbedömning. Andra uppgifter är bl.a. att ge utvecklingsförslag gällande arbetarskyddet och företagshälsovården, samt att ordna arbetarskyddsutbildning, t.ex. en utbildning för arbetssäkerhetskort. Under arbetarskyddskommitténs möten kan en representant från företagshälsovården delta för att främja samarbetet mellan parterna. (Arbetarskyddscentralen, u.d.)

Arbetarskyddets roll i utvecklingen av välbefinnande i arbetet varierar beroende på bransch. I traditionella, arbetsintensiva branscher med fysiska faror är arbetarskyddet en viktig del i upprätthållandet av arbetsförmågan. I tjänstemanna- och specialistbranscher är det mera hanteringen av den psykiska och sociala miljön som är kärnan i arbetarskyddet. Oavsett bransch, är det viktigt att arbetssäkerhetsföreskrifter och organisationsspecifika beslut kommuniceras till personalen. (Aura & Ahonen, 2016)

### **2.3 Tidigt stöd för arbetsförmågan**

Tidigt stöd handlar om att ingripa före arbetsförmågan försämras samt att stöda arbetsförmågan med hjälp av olika åtgärder, men också genom att förebygga arbetsförmågan. En förutsättning för att upprätthålla arbetsförmågan är att parterna förbinder sig att arbeta för att arbetstagarna ska känna att de har ett meningsfullt arbete, en fungerande arbetsgemenskap och en trygg arbetsmiljö. (Arbetshälsoinstitutet, 2017). Ett resursorienterat arbetssätt för att stödja arbetsförmågan är att skapa möjligheter för individer, gemenskapen och organisationen för att upprätthålla personalens arbetsförmåga (Turja, et al., 2012). Tidigt stöd är en del av företagshälsovårdens arbete, och uppmanas bl.a. av Social- och hälsovårdsministeriet och Arbetshälsoinstitutet.

På arbetsplatsen är det möjligt att använda flera olika modeller i planeringen, genomförandet och utvärderingen av den hälsofrämjandeprocessen (Turja, et al., 2012). Modellen görs tillsammans med företagshälsovården, arbetsgivarens representanter (förmännen, arbetarskyddspersonerna, förtroendemannen och personalavdelningen) och arbetstagaren. Där kommer man överens om åtgärder, metoder för stödjande av arbetsförmåga och indikatorer för uppföljning av målen. (Arbetshälsoinstitutet, 2017). I modellen för tidigt stöd ska man bland annat avtala om och beskriva följande:

- På vilket sätt och när man tar upp arbetsförmågan till diskussion och hur man bokför informationen.
- Parternas roller och ansvar.
- Utbildning för förmän och de andra parterna för att de ska kunna agera i enlighet med modellen för tidigt stöd
- Uppföljning och utvärdering av modellen och dess funktion.

(Tehy, 2016)

I modellen kommer man överens om till exempel principer för diskussion kring tidigt stöd mellan förmannen och arbetstagaren, samt möjligheten att vid behov kontakta och ta hjälp av företagshälsovården eller arbetarskyddet (Tehy, 2016). Företagets ledning ska förbinda sig att följa modellen, och utbildning för förmän och personalen ska ordnas. Under utbildningen går man igenom tidigt stöd-situationer där företagshälsovården ska kontaktas. På detta sätt känner personalen till hur de ska reagera om någon behöver stöd. (Arbetshälsoinstitutet, 2017). Under arbetarskyddskommitténs möten kan en representant från företagshälsovården delta för att främja samarbetet mellan parterna.

Behovet av tidigt stöd kan upptäckas och föras upp till diskussion av arbetstagaren själv, förmannen, en arbetskamrat, arbetarskyddet eller företagshälsovården. Signaler som eventuellt kan tas upp till diskussion är bland annat oro över medarbetarens situation, koncentrationssvårigheter, brist på motivation samt återkommande eller lång sjukfrånvaro. (Arbetshälsoinstitutet, 2017)

Förmannen har en väldigt viktig uppgift i processen tidigt stöd. Det är förmannen som för diskussionen om arbetsförmågan med arbetstagaren. Företagshälsovårdens representant kan också delta i diskussionen för att ge stöd och hjälp hur saken ska gå vidare enligt arbetsplatsen praxis för tidigt stöd. Diskussionsfrågor kan bland annat vara livssituationen och arbetsförhållanden. Under diskussion ska allt antecknas som man kommer fram till, t.ex. faktorer som behöver utvecklas och åtgärder man kommit överens om och hur de uppföljs. (Arbetshälsoinstitutet, 2017)

### 3 Snellman-koncernen

Snellmans Kött och Korv grundades 1951 i Jakobstad. Grundarna Kurt och Lars Snellman ville tillverka bättre, mer kvalitativa och välsmakande produkter, och samma grundtanke gäller än idag: Viljan att göra bättre och som om vi gjorde åt oss själva. Företaget blev ett aktiebolag år 1956 och därefter steg tre yngre bröder in som delägare. Företaget är ännu idag 100 % i familjen Snellmans ägo och har ca. 360 ägare. 2005 övergick Snellman till koncernform och sedan dess har företaget vuxit med följande företagsköp:

2005 LHM PRODUCTS OY S-FROST OY	2006 KOKKIKARTANO®	2008 Mr. Panini	2009 Carolines KÖK
2010 figen	2011 MUSH SNELLMAN pro PARASTA MEILTÄ. JA MAAILMALTA.	2018 FODER Fodax	2019 QM QUALITY MEALS

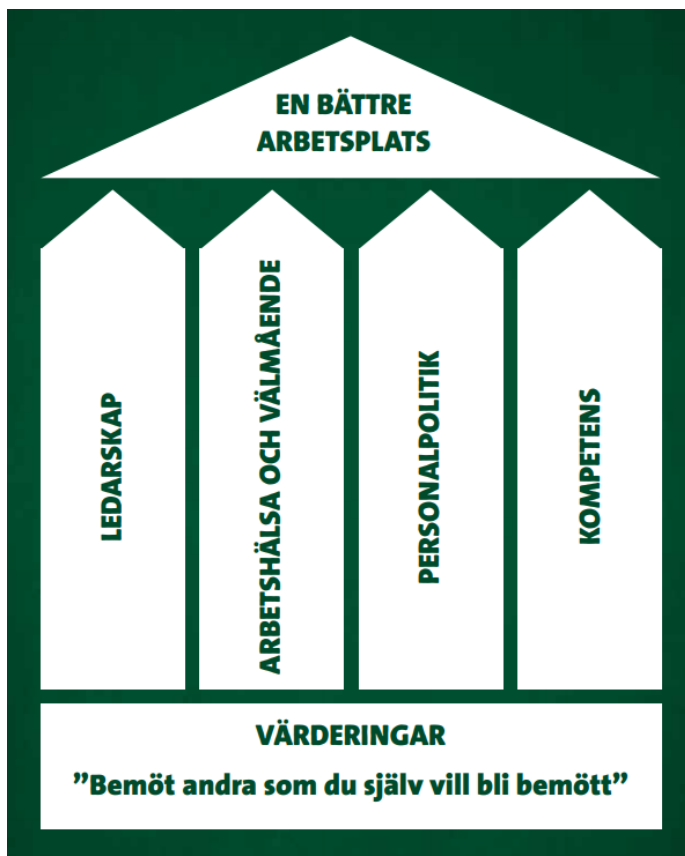
Figur 2 - Snellman-koncernens företagsköp (Oy Snellman Ab, 2019)

Koncernen är verksam inom kött- och livsmedelsbranschen. Koncernen består av moderbolaget Oy Snellman Ab och två verksamhetsområden: köttförädling och färdigmat. Dotterbolagen som hör till verksamhetsområdet köttförädling är Snellmans Köttförädling Ab, Figen Oy och Oy Mush Ltd. Till verksamhetsområdet färdigmat hör dotterbolagen Snellmanin Kokkikartano Oy, Mr. Panini Oy och Carolines Kök. I slutet av 2018 hade koncernen totalt 1 537 anställda, varav den största andelen av personalen arbetade på Snellmans Köttförädling Ab. (Oy Snellman Ab, 2019)

#### 3.1 Arbetshälsa

Det starka sambandet mellan arbetshälsa och arbetsproduktivitet är väl känt och på Snellman fokuserar man på en välmående personal. En av koncernens värderingar är ”Bemöt andra

som du vill själv vill bli bemött” och det beskriver bra hur Snellman vill ta hand om sin personal. Omsorgen för medarbetarnas arbetshälsa är ett värderingsbaserat val och företaget ser arbetshälsa som en omfattande helhet. Arbetshälsan påverkas inte endast av arbetet och arbetsgemenskapen, utan också bland annat av livsskedet, livssituationen, hälsan, relationer och ekonomin. Koncernen strävar till att stöda var och en anställd individuellt inom de områden som den anställda har problem och behöver stöd i. (Oy Snellman Ab, 2018)



Figur 3 - Snellman hälsa (Oy Snellman Ab, 2019)

Hur och vilka tjänster som används inom arbetshälsa och välmående styrs och koordineras av Snellmans koncernledning och dotterbolagens ledning. Att effektivt hantera och ständigt utveckla hälsan och välmående i arbetet är en förmån för hela personalen. Ansvaret för koncernens strategi för personalens arbetshälsa och välmående ligger dock hos personalavdelningen. Det är också deras ansvar att förverkliga strategin, samla in information och sammanställa statistiker på koncernnivå. Personalavdelningen ansvarar också för att informera om, arrangera och utveckla olika tjänster inom koncernbolagen i samarbete med bolagsledningen. (Oy Snellman Ab, 2013)

Snellman-koncernen använder olika informationssystem för att stöda arbetet för arbetshälsa och välmående. Därifrån får ledningen och förmännen information om hur olika tjänster har förverkligats och vilken effekt de har haft. Systemen utgörs bland annat av företagshälsovårdens kunddatasystem, företagets löneberäkningsprogram, statistikprogrammet QlikView samt HR-programmet Sympa. Koncernen följer alltid de föreskrifter och anvisningar som gäller personregister- och dataskyddslagen. (Oy Snellman Ab, 2013)

Kostnader som hänför sig till nedsatt arbetshälsa, sjukfrånvaro och arbetsoförmåga utgör en betydande del av koncernens kostnader. Problem i stöd- och rörelseorganen står för de största enskilda kostnaderna. Sjukdomar i andningsorganen är också vanliga på grund av utsattheten för arbete i kalla utrymmen. Tredje området som man fokuserar på är förebyggande av livsstilsrelaterade sjukdomar. (Oy Snellman Ab, 2019)

Koncernbolagens gemensamma mål är att minska de kostnader som orsakas av arbetsoförmåga. Med hjälp av budgetering följer man med kostnader och effekter av investeringar som gjorts för välmående i arbete. En minskning av sjukfrånvaron med 1% - enhet ger innebär en kostnadsinbesparing för Snellmankoncernen på närmare 1,4 miljoner euro i året. (Oy Snellman Ab, 2019)

### **3.1.1 Bakgrund**

Under alla tider har Snellman arbetat med ett synsätt att man vill lyfta fram den enskilda individen. Ända sedan företaget grundades och var ett litet företag har stämningen varit familjär och varm. Nuförtiden är dock företaget en stor koncern, men man vill bevara den människonära och öppna atmosfären som fanns. Under årens lopp har koncernen gjort och gör konkreta saker för att främja människors välbefinnande. Det är ett arbete som aldrig tar slut, utan också i den saken vill Snellman ”ständigt bli bättre – vara en vägvisare”, som sägs i företagets vision. (Oy Snellman Ab, 2018)

På Snellman har man alltid följt den lagstadgade företagshälsovården. Dock hade företaget noterat att sjukfrånvaron ökade i koncernen och särskilt sjukfrånvaron kring den psykiska hälsan. Detta var också något som var och är fortfarande ett landsomfattande problem med alarmerande siffror. Koncernen utredde hur de kan hjälpa personalens välmående, eftersom den offentliga sektorn hade brist på resurser och långa kötider bland annat till psykologer. Dessutom konstaterade koncernen att flera personer under många år hade hög sjukfrånvaro med olika problem, även fastän diskussioner hade hållits med de berörda personerna.

Diskussionerna hölls som 3-parts samtal, där företagshälsovården, förmannen och den anställde deltog. Inga förändringar hade skett hos personerna med hög sjukfrånvaro, och koncernen kände att de måste göra något konkret för individen så att individen själv kommer till insikt att bibehålla sin egen arbetsförmåga.

Det problem koncernen ville lösa med utökat tidigt stöd var att få personalen att ta eget ansvar för sin hälsa och livssituation. Koncernen ville också få en konkret uppföljning på utvecklingen, d.v.s. arbetshälsoavtalet. Arbetshälsoavtalet berättas mera om i kapitel 3.3. Det långsiktiga målet är att minska sjukfrånvaron och genom det minska sjukfrånvarokostnaderna, öka effektivitet och öka företagets resultat.

Professor och specialisten inom personalekonomi Guy Ahonens tankesätt kring upprätthållande av arbetshälsa samt arbetsgivarens och arbetstagarens enskilda och gemensamma ansvar har varit en inspirationskälla till Snellman-koncernens utökade tidigt stöd-verksamhet. Även boken ”Respekten för människan”, skriven av Robert Kusén och Arne Ljung, är en viktig del i hur arbetshälsoavtalet har utformats.

Koncernen menar att det inte finns något liknande som det utökade tidiga stödet på Snellman hos andra företag i Finland och att Snellman kan ses som föregångare inom arbetet för personalens arbetshälsa och välbefinnande på arbetet.

## **3.2 Tidigt stöd**

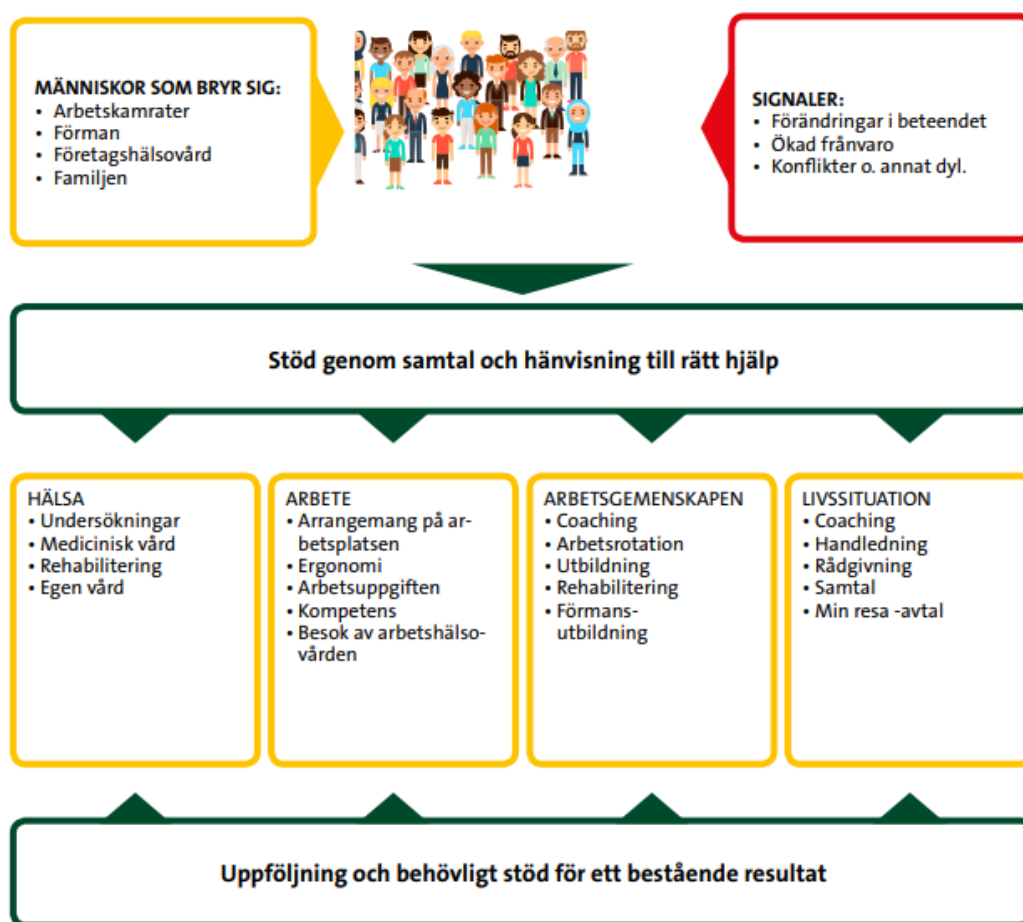
Snellmankoncernens syn på hälsa och välmående är att ansvaret för den egna hälsan i första hand ligger på varje enskild individ. Som arbetsgivare vill ändå Snellman, i gott samarbete med både personalen och med olika yrkesmänniskor inom hälsa och friskvård, främja välmående hos sin personal, stöda och skapa förutsättningar för ett gott och långt arbetsliv. Det här görs inom ramen för något som kallas Tidigt stöd för arbetsförmågan. (Oy Snellman Ab, 2018)

Syftet med tidigt stöd är att förhindra att arbetsförmågan blir nedsatt innan det leder till sjukdom och bestående belastningsskador och förändringar uppstår. Ansvaret för att vidta tidiga åtgärder ligger förutom på den anställde själv även på förmannen. En noggrann utredning av vad som orsakar problemen gör det lättare att sätta in rätt åtgärder och rikta dem rätt. (Oy Snellman Ab, 2019)

Indikationer på nedsatt arbetsförmåga kan komma fram i samtal mellan förman och medarbetare eller i form av ökade besök hos företagshälsovård och sjukfrånvaro. Andra

signaler kan t.ex. vara nedsatt arbetsprestation, brist på arbetsmotivation, koncentrationssvårigheter, förändringar i beteendet, kontinuerligt övertidsarbete eller fullständigt försjunkande i arbetet och tecken på droganvändning. De faktorer som hotar arbetsförmågan utvecklas ofta långsamt, därför är det speciellt viktigt att man noga observerar indikationer om problem. Till företagshälsovården går man ofta först när smärtan eller sjukdomen redan begränsar arbetet. Observation av indikationer om problem på arbetsplatsen och stöd i ett tidigt skede förutsätter ett gott samarbete och god informationsgång mellan arbetstagaren och förmannen och en låg tröskel till att kontakta företagshälsovården och personalledningen. (Oy Snellman Ab, 2019)

Förmannen är en viktig del i tidigt stöd-processen och har rollen som befrämjare av välmående i arbetet. Förmannen har möjlighet att på arbetsplatsen utveckla ett förfarande som innebär att man förutser, observerar och tar tag i problem med arbetsförmåga i ett tidigt skede och kontinuerligt följer upp rehabilitering och återgång till arbete efter längre frånvaro. Det är dock viktigt att förmannens egen fysiska och psykiska välbefinnande är i gott skick. Under pressen att leda och vara resultatansvarig, händer det att förmannens egen välbefinnande blir förbisett. Om den egna hälsan inte är i gott skick, är det svårt att motivera medarbetarna att sköta sin hälsa. Snellmankoncernens målsättning är att stöda förmännen i deras arbete för arbetshälsa och välmående genom utbildningsprogram med arbetshälsa som tema och genom att utveckla samarbetet mellan olika aktörer, i enlighet med företagets värderingar. (Oy Snellman Ab, 2019)



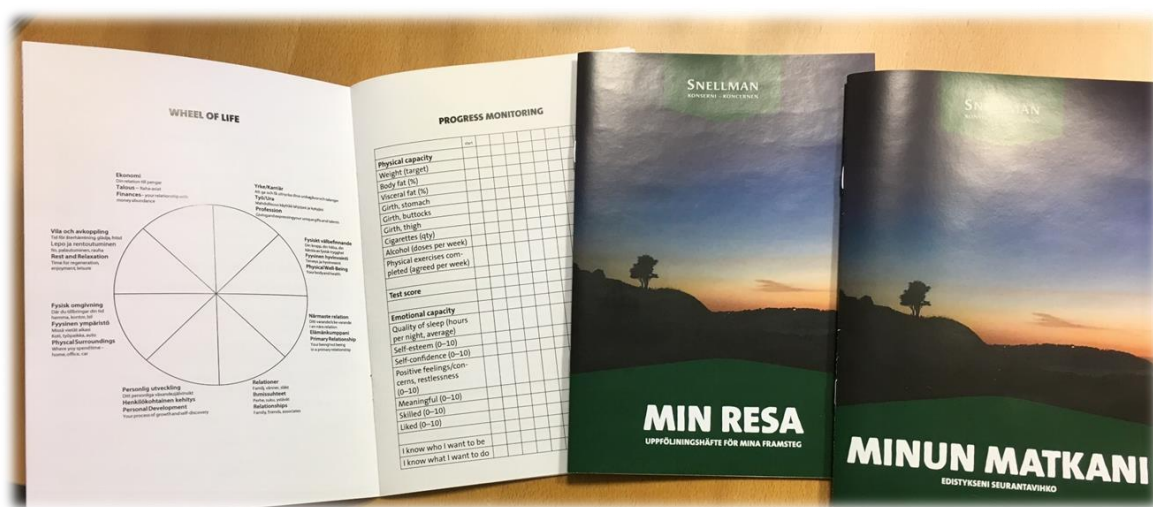
Figur 4 - Åtgärder inom Snellman-koncernens modell för tidigt stöd. (Oy Snellman Ab, 2019)

### 3.3 Utökat tidigt stöd

Under de senaste två åren har Snellman-koncernen utökat det tidiga stödet med olika samarbetspartners, eller resurspersoner som det kallas inom koncernen. På Snellman är det viktigt att se människan som en helhet där alla delar inverkar på arbetshälsan. Arbete, familj, ekonomi, hälsa och fritid är ett fält och mitt på fältet är människan. Alla dessa faktorer påverkar varandra. Om det finns för många faktorer som orsakar stress, kan problemen kumulera och i värsta fall blir personen utbränd. (Oy Snellman Ab, 2018)

Tankesättet för detta kallas på Snellman en utvidgad tidigt stöd-modell, där det är fråga om en tidig intervention. Om man t.ex. har ekonomiska problem och ligger och funderar på nätterna påverkar det sömnen och familjerelationerna. När man är trött om dagarna blir arbetseffektiviteten och hälsan lidande. För att hantera problemen och göra det enklare att ta upp problemen har Snellman utarbetat ett arbetshälsoavtal. Behovet av att ingå ett avtal kan uppkomma i utvecklingssamtal, men också då man diskuterar problem med företagshälsovården eller med HR-personalen. (Oy Snellman Ab, 2018)

Avtalet, som kallas ”Min Resa” (se bilaga 1), är frivilligt och personligt. Tanken med avtalet är att först definiera problemet. Därefter görs en kartläggning av vilka åtgärder som behövs och sedan ingås ett avtal med HR-chefen. I avtalet förbinder den anställde sig till de överenskomna åtgärderna. Åtgärderna kan gälla till exempel motion, matvanor eller mängden sömn. Avtalet utgår från personen och det betyder att personen måste vara beredd att jobba för att nå de överenskomna målen. Alla som har ingått ett arbetshälsoavtal får en egen stödperson/resursperson som hjälper och uppmuntrar den anställda att nå sina mål. (Oy Snellman Ab, 2018)



Figur 5 - Avtalet "Min Resa" (Oy Snellman Ab, 2018)

Samarbetet med resurspersonerna, som nämndes i första stycket, betyder att de anställda får vid behov hjälp med hälsan, ekonomin och relationer. De anställda har möjlighet att få hjälp av externa resurser, såsom tre personliga tränare, två mentala tränare, en kognitiv beteendeterapeut, en konflikthanterare, en arbetshandledare samt en ekonomi- och skuldrådgivare. Även arbetshälsovården är en del av resurserna. Där finns företagshälsovårdare, företagsläkare, fysioterapeuter och en psykolog till förfogande. Utöver detta har de anställda även internt tillgång till en intern coach och en friskvårdscoach. (Oy Snellman Ab, 2017)

Det finns dock kriterier för att få tillgång till Min Resa-avtalet och resurspersonerna. Dessa kriterier är:

1. Stöd vid hög sjukfrånvaro. Sjukfrånvaro mer än:
  - a. 80 timmar/år
  - b. 3 ggr/månad
  - c. 30 dagar
2. Tidigt stöd för arbetsförmågan
  - a. Vid samtal med arbetsledaren, arbetshälsovården osv. Man kommer överens om personen behöver få hjälp av en resursperson.

Kriterierna finns till för att koncernen ska ha ett system att följa och så att kostnaderna inte skjuter i höjden. Det finns många anställda som vill t.ex. använda sig av en personlig tränare för att komma igång med träningen, men detta uppfylls inte av kriterierna. Anställda, som inte uppfyller kriterierna, har möjlighet att använda resurspersonerna, men i sådana fall står den anställde själv för kostnaden.

## 4 Empirisk undersökning

Den empiriska delen utgjordes av en kvantitativ undersökning. Jag valde en anonym enkätundersökning eftersom det är lättare att få raka och ärliga svar, speciellt i något personligt som arbetshälsa. Till en början hade jag också tänkt göra en kvalitativ undersökning, genom att intervjua arbetstagare som använt sig av resurspersonerna, men det blev aldrig utfört på grund av olika orsaker.

Pappersenkäten ”Undersökning om Snellmans utökade tidigt stöd” är fyra sidor lång, medan den elektroniska enkäten, som skickades via Webropol, är 2 sidor lång. Enkäten innehåller 14 frågor och det finns både öppna frågor och flervalsalternativ. Väsentliga uppgifter i enkäten är ålder, kännedomen om det utökade tidiga stödet, erfarenheten för de som använt stöd och informationen kring det utökade stödet. Enkäten gjordes på tre språk: svenska, finska och engelska, eftersom dessa tre är alla officiella språk på Snellman-fabriken i Jakobstad. Till pappersenkäten bifogades ett info-blad där information om enkäten fanns (se bilaga 2).

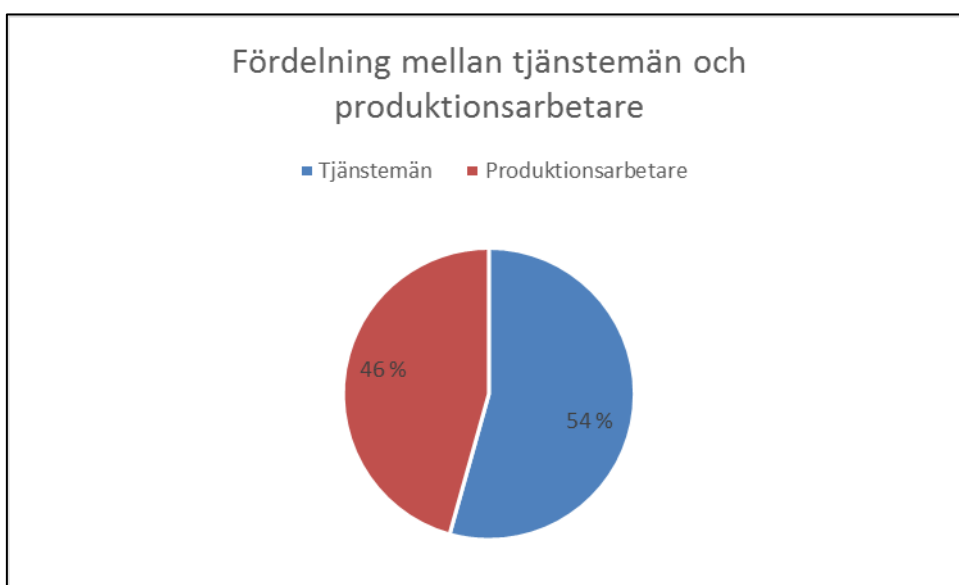
Undersökningen utfördes under våren 2019 på fabriken i Jakobstad. Elektroniska enkäter skickades ut via Webropol åt tjänstemännen och pappersenkäter placerades ut på flera olika ställen i fabriken för produktionsarbetarna.

#### 4.1 Enkätundersökning

Enkätundersökningen besvarades av totalt 184 personer, 58 % män och 39 % kvinnor. 3 % av svaranden ville inte uppge sitt kön. 140 svar kom in via den elektroniska enkäten och 44 personer svarade via pappersenkäten. Med tanke på att det jobbar ungefär 1 000 personer på fabriken i Jakobstad, är svarsprocenten inte hög. Dock ger denna undersökning en liten fingervisning om hur Snellmans Köttförädling och Oy Snellman Ab har lyckats hittills med deras utökade tidigt stöd.

De första tre frågorna tar upp grundläggande information såsom kön, ålder och avdelning. Åldersfördelning är något som Snellmans Köttförädling och Oy Snellman Ab ofta tar upp i sina egna undersökningar, och avdelningsfördelningen är också viktig, eftersom man därifrån får t.ex. information om skillnaden mellan tjänstemän och produktionsarbetare. Avdelningsfördelningen är en väsentlig fråga i min undersökning. Kön- och åldersfördelningen är något jag inte analyserar i arbetet, utan det är mera koefficienter som uppdragsgivarna ville ha med för att de ska kunna analysera undersökningen mera på djupet.

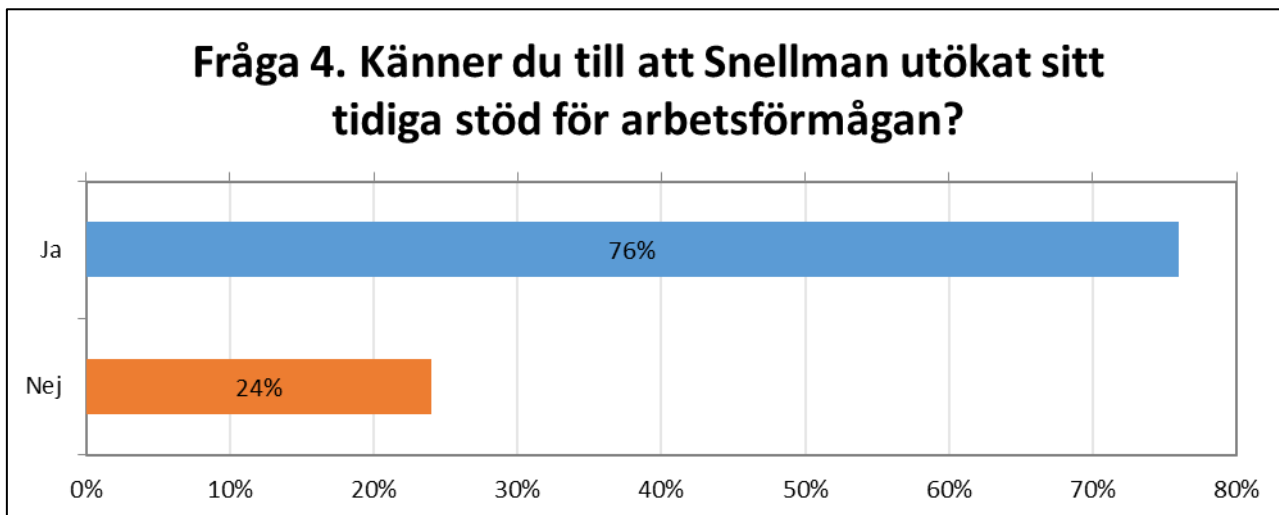
**Tabell 1 – Svarsprocent av tjänstemän och produktionsarbetare.**



Över hälften av svaranden var tjänstemän, medan 46 % var produktionsarbetare. Fördelningen stämmer inte överens med verkligheten, eftersom det finns betydligt flera produktionsarbetare på Snellman. Fördelningen i undersökningen beror delvis på att

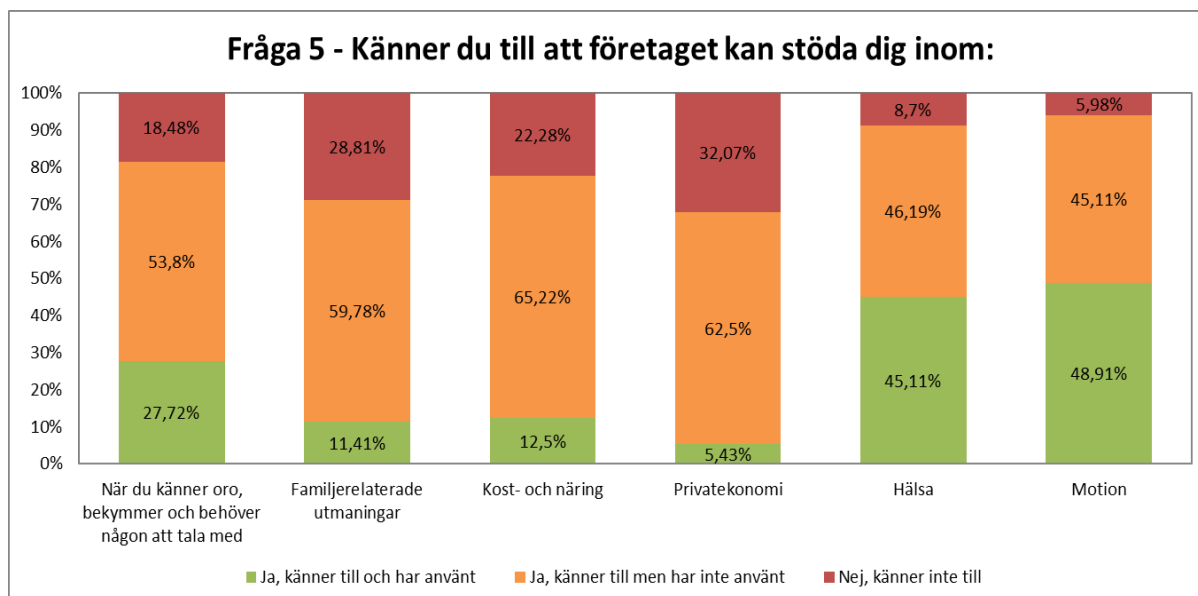
tjänstemännen fick svara på enkäten via Webropol och produktionsarbetarna svarade främst via pappersenkäten. Tjänstemännen kan snabbt svara på enkäten mellan arbetsuppgifterna, medan produktionsarbetarna är tvungna att svara under sin kaffe- eller matpaus.

**Tabell 2 - Känner du till att Snellman utökat sitt tidiga stöd?**



I fråga nummer 4 ville jag ta reda på ifall de anställda kände till att tidigt stöd hade utökats på Snellman. 76 % av svaranden kände till att det utökats, medan 24 % inte kände till. I jämförelsen mellan tjänstemän och produktionsarbetarna fanns det ingen större skillnad i svaren, vilket betyder att Snellman har lyckats informera om stöden åt båda parterna.

**Tabell 3 - Känner du till att företaget kan stöda dig inom:**



Den kanske viktigaste frågan i hela undersökningen var fråga 5. Här ville jag veta ifall de anställda visste att företaget stöder individen inom motion, hälsa, privatekonomi, kost- och

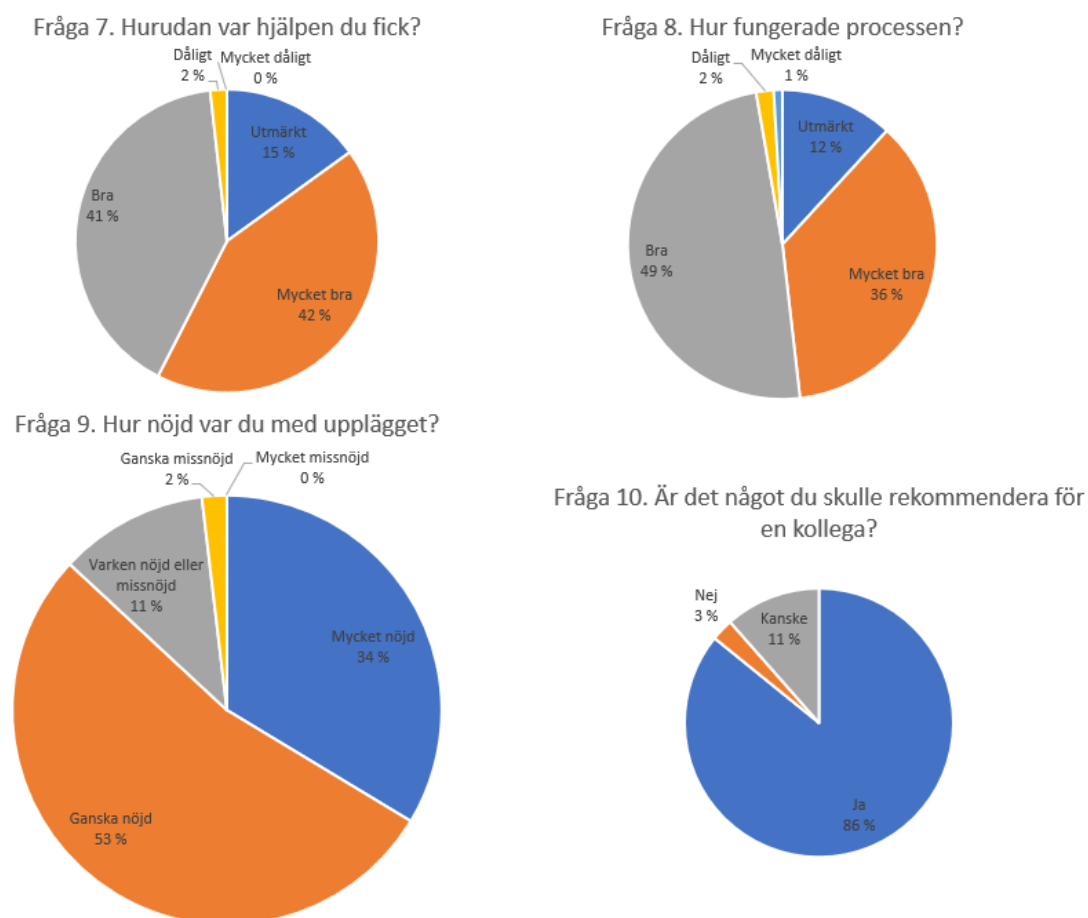
näring, familjerelaterade utmaningar eller vid oro och bekymmer. Dessa fem områden är just det som hör till det utökade tidiga stödet och var man kan få tillgång till resurspersonerna. Hälsa och motion känner de flesta till, medan till exempel privatekonomi och familjerelaterade utmaningar är de områden som är mest okänt. Hälsa och motion är också de områden som de anställda använder sig mest av.

I motions- och hälsofrågorna kan det dock visa lite fel då flera personer nämner motionssedlar i de öppna svaren i enkäten, trots att motionssedlar inte omfattas av det utökade tidiga stödet. Motionssedlar är en personalförmån som är tillgängligt för precis alla anställda med ett arbetsavtal på minst 6 månader. I öppna svaren nämns även olika kurser, och de ingår inte heller i det utökade stödet. Detta visar att företaget inte har gett tillräckligt med information om stöden och vad stöden innehåller. Den utökade tidiga stöden gäller endast vid de olika kriterierna enligt företagets bestämmelser, som jag skrivit om i avsnittet 3.3.

I en jämförelse mellan tjänstemän och produktionsarbetare är andelen som använt sig av stöden ungefär lika stor (26 % vs 24 %). Däremot var andelen hos produktionspersonalen som inte kände till stöden 24 %. Motsvarande procent för tjänstemän var 16 %. Detta visar att de som verkligen behöver hjälp får hjälp oavsett avdelning, men att informationsflödet verkar nå bättre till tjänstemännen än till produktionsarbetarna.

Jag ville även få reda på av de som svarat ”Ja, känner till men har inte använt” på fråga 5 varför de inte har använt sig av stöd. Denna fråga kan också tolkas som att de har hört om stödet, men de vet inte tillräckligt vad alla stöden innebär. I frågan kunde man välja flera val och majoriteten av svarande valde svaret ”jag har inte haft behov”. Cirka 12 % visste inte vem man ska kontakta eller har helt enkelt inte vågat ta kontakt med någon.

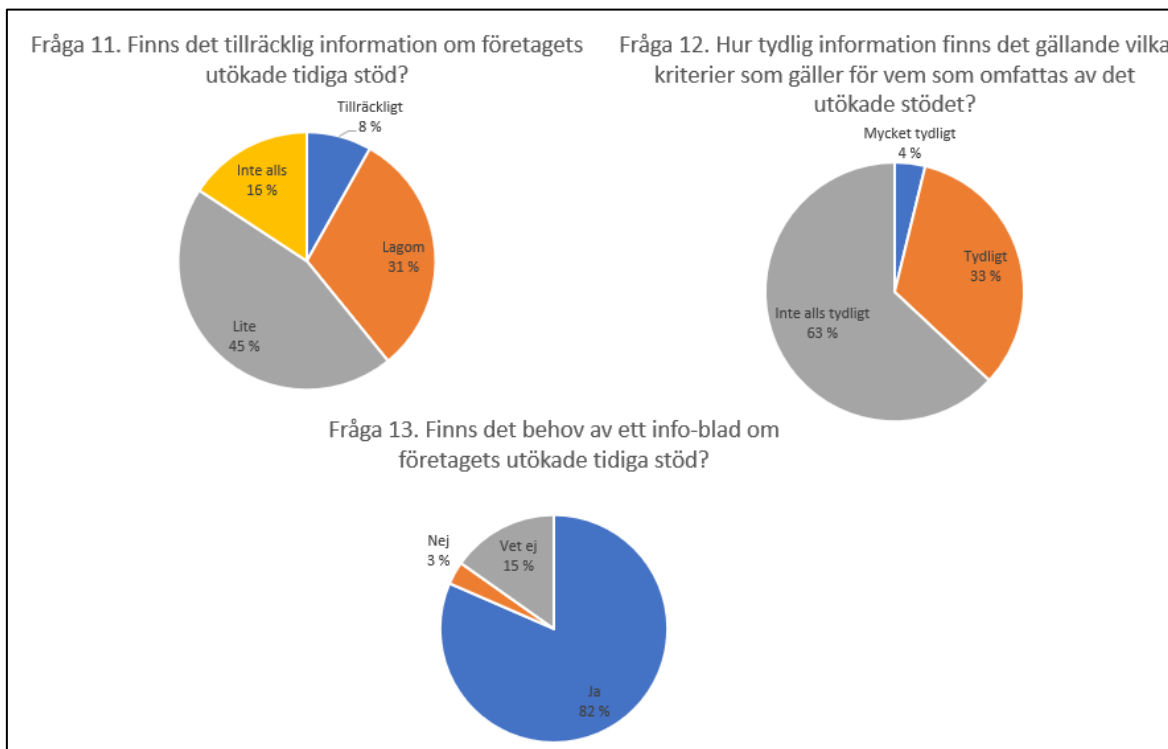
**Tabell 4 - Frågor till anställda som använt sig av stöden.**



Enkäten fortsatte med följdfrågor till de som hade använt sig av någon form av stöd. Jag ville ta reda på hur hjälpen var, hur processen fungerade och hur nöjd den svarande var med upplägget. I frågorna 8 och 9 fanns även öppna svar. Enligt svarande var de flesta överens om att hjälpen de fick var utmärkt, mycket bra eller bra. Processen fungerade också bra, men enligt 3 % av svarande fungerade processen dåligt eller mycket dåligt. Enligt ett exempel i öppna svaren fanns det oklarheter om den anställde skulle ha rätt till stöd eller inte. Personen skriver vidare att ingen visste riktigt hur de skulle gå vidare.

I fråga 9 "Hur nöjd var du med upplägget?" svarade majoriteten ganska nöjd. Här kommenterade en till person i öppna svaren att det är lite flummigt vilken typ av stöd det fanns. Andra kommentarer var bland annat att det är begränsat med resurser och att det är svårt att få boka tider. Slutligen ville jag veta ifall de som använt sig av stöden skulle rekommendera processen för en kollega. Hela 86 % skulle rekommendera det vidare till sin kollega.

**Tabell 5 - Hur väl har Snellman informerat om det utökade stödet?**



Med hjälp av dessa frågor ville jag veta hur väl Snellman har informerat sina anställda om det utökade tidiga stödet. Fråga nr 11 tar upp ifall det finns tillräcklig information om företagets utökade tidigt stöd och där svarade majoriteten att det finns lite information eller ingen information alls. Som följdfråga ville jag ta reda på om de anställda vet vilka kriterierna är för att få tillgång till den utökade tidiga stöden. Där svarade 63 % att det inte finns tydlig information om vem som omfattas av det utökade stödet. Slutligen ville jag veta ifall de svarandena tyckte att det fanns ett behov av ett info-blad om företagets utökade tidigt stöd och hela 82 % var av åsikten att ett info-blad behövs.

Fråga 14 var en öppen fråga, där de svarande kunde ge förslag på utveckling och/eller förbättring. I öppna svaren berömmar flera av svaranden Snellman som arbetsgivare och tackar för att denna möjlighet finns. Flera tackar också för att arbetsgivaren har hjälpt dem i svåra situationer. I den öppna svaren tar också flera upp att det kunde ordnas tillfällen där man berättar om processen inom utökat tidigt stöd, eftersom det finns väldigt lite information tillgängligt just nu. Själva undersökningen fick också positiva kommentarer. Några av kommentarerna var bland annat att undersökningen innehöll begripliga och klara frågor, samt att det är bra att just detta ämne undersöks.

## 4.2 Analys av enkätundersökning

Svaren formas av de enskilda individernas upplevelser av utökat tidigt stöd. Några få har varken använt, sett eller hört om utökat tidigt stöd, medan andra har varit i kontakt med det via arbetskollegor eller själva använt sig av stöden. Oavsett verkar den generella åsikten vara genom hela företaget att utökat tidigt stöd är en positiv utveckling för arbetet inom välmående i arbetet.

Undersökningen visar att Snellman är på rätt spår till förbättrad arbetshälsa. Majoriteten är nöjda med hjälpen de får och processen inom utökat tidigt stöd, men precis som flera personer nämnde i öppna svaren verkar kunskapen om utökat tidigt stöd hos de ansvariga vara oklart. Snellman måste se till att ha klara riktlinjer och kriterier. Företagen måste meddela bland annat förmännen exakt vad som gäller inom processen för utökat tidigt stöd, men också personalavdelningen har en viktig roll och de borde också ha den senaste informationen. Den höga tröskeln till att ta kontakt måste också fås bort. Tröskeln för att be om hjälp är olika för varje individ, men genom att skapa en trygg arbetsmiljö med en bra arbetsgemenskap sänks tröskeln.

Merparten av svaranden ansåg att Snellman inte har informerat tillräckligt om den utökade tidiga stöden. Även skillnaden mellan begreppen tidigt stöd och utökat tidigt stöd och vad tidigt stöd och utökat tidigt stöd består av verkar vara oklart för de svarandena. Mitt förbättringsförslag för att få ut mera information är att t.ex. sätta upp infoblad på anslagstavlor på varje avdelning, ha förmännen att informera på avdelningsmöten, informera på infoskärmar som finns lite här och där på arbetsplatsen, informera om det utökade tidiga stödet och resurspersonerna på VD-infon eller ägna en hel sida i personaltidningen Kuttern där precis all nödvändig information behandlas (tidigt stöd, Min resa-avtal, stödområden, resurspersoner, kriterier).

Överlag var personalcheferna på Snellmans Köttförädling Ab och Oy Snellman Ab nöjda med undersökningen. Enligt dem gav undersökningen intressanta svar, men den visade också att det finns mycket arbete kvar att göra för HR-avdelningen, förmännen och ledningsgrupperna.

## 5 Kritisk granskning

I detta kapitel gör jag en kritisk granskning av mitt arbete. Både reliabiliteten och validiteten på arbetet går igenom. Reliabilitet betyder tillförlitlighet. Med andra ord betyder det ifall resultatet på t.ex. undersökningen blir detsamma om undersökningen görs på nytt. Med validitet menar man ifall arbetet är trovärdigt. Har författaren undersökt det som ska undersökas? Ger arbetet svar på forskningsfrågorna och har syftet diskuterats? Med hjälp av bland annat dessa frågor ska jag kritiskt granska mitt arbete.

Eftersom arbetshälsa ur arbetsgivarens synvinkel är ett brett ämne hade jag lite svårt att veta vad jag ska ta med i teorin och vad jag inte ska ta med. Här kunde jag ha avgränsat mitt arbete lite så att utformningen av teoriavsnittet hade underlättats och sparat tid för min egen del. Syftet har diskuterats i arbetet och forskningsfrågorna blev svarade på med hjälp av både teorin och undersökningen.

Källorna som använts i teoriavsnittet i arbetet är tillförlitliga och aktuella. Flertalet källor är från bland annat Social- och hälsoministeriet och det är en trovärdig källa gällande arbetshälsa. Dock finns några icke vetenskapliga artiklar med i teorin också, men dessa har hänvisats till i endast några meningar.

Enligt min mening är informationen om Snellman-koncernen tillförlitlig. Den teori som presenterades är direkt från Snellmans egna presentationer, anvisningar och personaltidningar. Jag hade ständig kontakt med personalcheferna på Snellmans Köttförädling Ab och Oy Snellman Ab under arbetets gång, men ett viktigt tillägg till arbetet hade varit en intervju med båda två. På så sätt hade jag fått ingående information om arbetshälsa och utökat tidigt stöd i Snellman-koncernen. Jag hade kunnat få reda på deras åsikter om välbefinnande i arbete på respektive företag eller hur arbetet kring arbetshälsa fungerar i praktiken. Nu har jag använt koncernens egna utarbetade rapporter som endast beskriver arbetet i teorin.

Svarsprocenten för enkätundersökningen var låg så resultatet visar inte den hela sanningen, men det ger en viss riktlinje hur det ligger till i företagen. På grund av den låga svarprocenten kunde jag inte jämföra resultatet avdelningsvis, utan det fick istället bli en jämförelse mellan tjänstemän och produktionsarbetare. Genom att ha en utlottning i samband med undersökningen hade jag sannolikt fått fler svar. Jag kan inte fastställa att Snellmans Köttförädling Ab och Oy Snellman Ab får samma svar ifall de gör en liknande undersökning

igen. Arbetet med utökat tidigt stöd fortsätter kontinuerligt och det gör också att informationen om stöden till personalen ökar.

## 6 Avslutning

Syftet med arbetet var att reda ut begreppen arbetshälsa och tidigt stöd, samt att ta reda på hur Snellmankoncernen hjälper personalens arbetshälsa och vilka medel de använder för att minska sjukfrånvaron och förbättra välmående i arbetet. Med hjälp av detta arbete får läsaren en teoretisk kännedom om arbetshälsa och tidigt stöd, men också hur Snellmankoncernen ser på arbetshälsa och hur de gör för att förbättra välmående i arbetet.

För att bevisa att arbetet undersökt det som skulle undersökas går jag tillbaka till forskningsfrågorna:

1. Vad innebär begreppet tidigt stöd?
2. Känner personalen till att Snellman utökat sitt tidiga stöd?
  - a. Ifall informationen om tidigt stöd inte finns, hur kan Snellman ge mera information?
3. Har företagets utökade tidigt stöd-modell hjälpt personalen?

Jag har fått förklarat vad tidigt stöd innebär, både ur den teoretiska synvinkeln och ur Snellmankoncernens synvinkel. Med hjälp av undersökningen fick jag svar på forskningsfrågorna två och tre. Undersökningen visade att majoriteten av Snellmans Köttförädling Ab:s och Oy Snellman Ab:s personal känner till att Snellman utökat sitt tidiga stöd, men vad stödet innebär är mera oklart. Jag gav även förbättringsförslag hur Snellman kan ge mera information om det utökade tidiga stödet. Undersökningen visade också att de som använt sig av stöden har fått hjälp och var väldigt nöjda med hjälpen också. Enligt teorin bör Snellman inom snar framtid se resultat på förbättrad effektivitet och produktivitet eftersom den generella uppfattningen är att en satsning på arbetshälsa och tidigt stöd fungerar.

Arbetet var intressant att skriva om, eftersom jag själv jobbar inom Snellmankoncernen. Jag är av den åsikten att arbetet och undersökningen är användbar för uppdragsgivarna. För att få en klarare bild på hur de anställda har upplevt det utökade tidiga stödet kan man i framtiden intervjua personer som använt sig av stöden.

## Källförteckning

Arbetskyddscentralen, 2007. *Förmannens arbetskyddsguide*. Helsingfors: Arbetskyddscentralen.

Arbetskyddscentralen, u.d. *Arbetskyddskommittén - Arbetskyddscentralen*. [Online]  
Available at: [www.ttk.fi](http://www.ttk.fi)  
[Använd 20 November 2019].

Arbetskyddsförvaltningen, 2015. *Arbetskydd på arbetsplatsen*. [Online]  
Available at: [www.tyosuojelu.fi](http://www.tyosuojelu.fi)  
[Använd 20 November 2019].

Arbetshälsoinstitutet, 2017. *Tidigt stöd för arbetsförmågan*. [Online]  
Available at: <https://www.ttl.fi/sv/arbetstagare/foretagshalsovard/stod-for-arbetsformagan/tidigt-stod-arbetsformagan/>  
[Använd 7 Oktober 2019].

Arbetskyddscentralen, 2018. *En fungerande arbetsgemenskap*. [Online]  
Available at:  
<https://ttk.fi/sv/arbetstrivsel-och-arbetskydd/grunderna-for-arbetskydd/arbetsgemenskap>  
[Använd 15 Oktober 2019].

Aura, O. & Ahonen, G., 2016. *Strategisen hyvinvoinnin johtaminen*. Helsingfors: Alma Talent.

Forslund, M., 2013. *Organisation och ledning*. 2:2 red. Stockholm: Liber Ab.

Jabe, M., 2012. *Työhyvinvoinnin työkirja*. Helsingfors: Suomen yrityskirjat Oy.

Manka, M.-L., 2011. *Työnilo*. Helsingfors: WSOYpro Oy.

Océane, B., 2017. *Att leva mer hälsosamt är enklare än vad du tror*. [Online]  
Available at: <https://www.waterlogic.se/blogg/att-leva-mer-halsosamt-ar-enklare-an-vad-du-tror/>  
[Använd 15 Oktober 2019].

Oy Snellman Ab, 2013. *Arbetshälsotjänster och modellen för tidigt stöd - anvisningar för förmän och personal*. Jakobstad: Oy Snellman Ab.

Oy Snellman Ab, 2017. *Tidigt stöd med resurspersoner*. Jakobstad: 2018.

Oy Snellman Ab, 2018. *Personaltidning Kuttern - Arbetshälsa*. Jakobstad: Oy Snellman Ab.

Oy Snellman Ab, 2018. *Personaltidning Kuttern - Framåt tillsammans*. Jakobstad: Oy Snellman Ab.

Oy Snellman Ab, 2018. *Varhainen Välittäminen/Tidigt Stöd*, Jakobstad: Oy Snellman Ab.

Oy Snellman Ab, 2018. *Välkommen i Huset*. Jakobstad: Oy Snellman Ab.

- Oy Snellman Ab, 2019. *Arbetshälsotjänster och modellen för tidigt stöd*. 2 red. Jakobstad: Oy Snellman Ab.
- Oy Snellman Ab, 2019. *Snellman - koncernpresentation 2019*. Jakobstad: Oy Snellman Ab.
- Social- och hälsovårdsministeriet, 2001. *Lag om företagshälsovård 1383/2001*, Helsingfors: Social- och hälsovårdsministeriet.
- Social- och hälsovårdsministeriet, 2015. *Arbetshälsa*. [Online] Available at: <https://stm.fi/sv/arbetslivet/arbetshalsa> [Använd 5 Oktober 2019].
- Social- och hälsovårdsministeriet, 2017. *Hälsa i arbete 2025 - Arbetsförmåga och hälsa genom samarbete*, Helsingfors: Social- och hälsovårdsministeriet.
- Social- och hälsovårdsministeriet, u.d. *Företagshälsovården*, Helsingfors: Social- och hälsovårdsministeriet.
- Stielli, C., 2016. *Sprid arbetsglädje – Förändringsexpertens Christina Stiellis 5 bästa tips*, Stockholm: Talarforum .
- Tehy, 2016. *Modell för tidigt stöd*. [Online] Available at: <https://www.tehy.fi/sv/arbetslivsguiden/arbetarskydd/modell-tidigt-stod> [Använd 17 Oktober 2019].
- Turja, J., Kaleva, S., Kivistö, M. & Seitsamo, J., 2012. *Työkyvyn varhainen tuki*, Helsingfors: Työterveyslaito.
- Työterveyslaitos, 2016. *Työhyvinvointi*. [Online] Available at: <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/> [Använd 7 Oktober 2019].
- Virtanen, P. & Sinokki, M., 2014. *Hyvinvointia työstä - Työhyvinvoinnin kehittyminen, perusta ja käytännöt*. Helsingfors: Tietosanoma Oy.

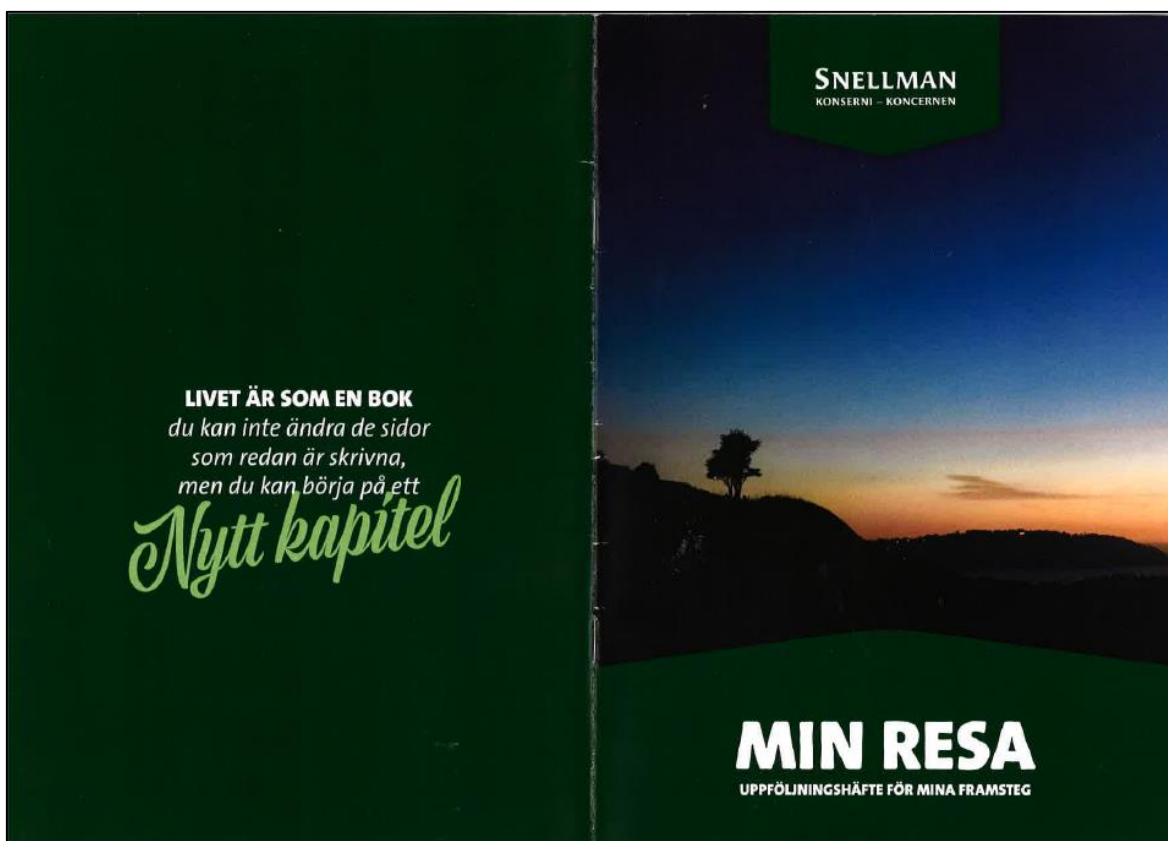
## Figurförteckning

Figur 1 - Arbetshälsans olika faktorer (utarbetad av Manka, 2011) .....	3
Figur 2 - Snellman-koncernens företagsköp (Oy Snellman Ab, 2019).....	12
Figur 3 - Snellman hälsa (Oy Snellman Ab, 2019).....	13
Figur 4 - Åtgärder inom Snellman-koncernens modell för tidigt stöd. (Oy Snellman Ab, 2019) .....	17
Figur 5 - Avtalet "Min Resa" (Oy Snellman Ab, 2018) .....	18

## Tabellförteckning

Tabell 1 - Svartsprocent av tjänstemän och produktionsarbetare.....	20
Tabell 2 - Känner du till att Snellman utökat sitt tidiga stöd? .....	21
Tabell 3 - Känner du till att företaget kan stöda dig inom: .....	21
Tabell 4 - Frågor till anställda som använt sig av stöden.....	23
Tabell 5 - Hur väl har Snellman informerat om det utökade stödet? .....	24

## Bilaga 1 "Min resa"-avtalet



ÖVERENSKOMMELSE	R-MODELLEN																														
Namn: _____ E-postadress: _____ Telefon nr: _____	<b>Bedömning på situationen just nu inom de olika livsområdena (skala 1-5):</b>																														
Vårt samarbete gällande tidigt stöd infaller under perioden*: _____ - _____ (*kan förlängas)	<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>1</th> <th>2</th> <th>3</th> <th>4</th> <th>5</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Arbete</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>Familj</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>Ekonomi</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>Hälsa och fritid</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> </tbody> </table>		1	2	3	4	5	Arbete	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Familj	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Ekonomi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Hälsa och fritid	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	1	2	3	4	5																										
Arbete	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																										
Familj	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																										
Ekonomi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																										
Hälsa och fritid	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																										
Detta avtal förutsätter att jag vill uppnå en utveckling/förändring i mitt liv och att jag tar de steg jag behöver för att nå de mål vi kommit överens om.	<b>Sett till helheten är jag nöjd (skala 1-5):</b>																														
<b>Målsättning.</b> Det jag vill uppnå efter avslutat samarbete är: _____ _____	<table border="1"> <tbody> <tr> <td>Med min arbetssituation</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>Med min arbetsgivare</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> </tbody> </table>	Med min arbetssituation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Med min arbetsgivare	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																		
Med min arbetssituation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																										
Med min arbetsgivare	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																										
<b>Resursperson.</b> Som hjälp för att nå uppsatta målsättningar anlitas följande resurspersoner: _____ _____	Min arbetssituation uppfyller mina förväntningar <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>																														
Resurspersonerna är tillgängliga för att hjälpa dig i utvecklingen mot önskade resultat. Resurspersonerna har tystnadsplikt.	Hur väl syns våra värderingar "Bemöt andra som du själv vill bli bemött" i det dagliga arbetet <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>																														
<b>Överenskommelsen undertecknad:</b>	Sakor som främjar mitt arbete: _____																														
Ort och datum _____	Sakor som hindrar mitt arbete: _____																														
Företagets representant _____ Klient _____	Konstaterat behov av skolning/personlig utveckling: _____																														
	<b>Ömsesidig feedback:</b> _____ _____ _____																														





## Bilaga 2      Info-blad för enkäten



### Undersökning om Snellmans utökade tidigt stöd

Denna undersökning görs i samband med mitt examensarbete och på uppdrag av Snellman-koncernen för att ytterligare utveckla personalvården.

Snellmankoncernens syn på hälsa och välmående är att ansvaret för den egna hälsan i första hand ligger på varje enskild individ. Som arbetsgivare vill ändå Snellman, i gott samarbete med både personalen och med olika yrkesmänniskor inom hälsa och friskvård, främja välmåendet hos sin personal, stöda och skapa förutsättningar för ett gott och långt arbetsliv. Det här görs inom ramen för något som kallas Tidigt Stöd för arbetsförmågan.

Under de senaste två åren har Snellman utökat det tidiga stödet med hjälp av olika samarbetspartner. Via den här förfrågan vill Snellman göra en första utvärdering av hur väl personalen känner till den hjälp man kan få, och hur bra hjälpen varit för dem som använt sig av den.

Outlook-användare fyller i undersökningen elektroniskt, medan övriga fyller i ett pappersformulär som sedan returneras enligt särskild anvisning.

Jag hoppas att du tar dig tid att svara på frågorna med eftertanke, och gärna med kommentarer. Kommentarererna är speciellt värdefulla. Där framkommer ofta konkreta saker som företaget kan ta fasta på i det fortlöpande arbetet för utveckling av personalvården.

Minna Eklund  
Studeringe, Yrkeshögskolan Novia

**Bilaga 3      Enkät "Undersökning om Snellmans utökade tidigt stöd"****Undersökning om Snellmans utökade tidigt stöd****1. Kön**

- Kvinna       Man       Jag vill inte säga

**2. Ålder**

- 16 – 25       26 – 35       36 – 45       46 – 55       Över 56

**3. Avdelning**

- Köttförädling, slakteriet  
 Köttförädling, styckning, specialsärning  
 Köttförädling, industripack, standardisering, fryslager  
 Köttförädling, förberedning  
 Köttförädling, köttpack  
 Köttförädling, medvurst  
 Köttförädling, truckteamet, lager och personalbutik  
 Köttförädling, korvpack, skinkpack  
 Köttförädling, matkorvstillverkning  
 Köttförädling, helkötsproduktion  
 Köttförädling, lever och sous vide  
 Köttförädling, slicepack  
 Köttförädling, expedition  
 Köttförädling, produktutveckling och produktstyrning  
 Köttförädling, service, fastighet  
 Köttförädling, produktionsplanering och råvarustyrning  
 Köttförädling, matkök  
 Köttförädling, laboratoriet  
 Köttförädling, kvalitetsavdelning  
 Köttförädling, försäljning, marknadsföring  
 Köttförädling, inköp och export  
 Köttförädling, produktionens arbetsledare och processutveckling  
 Köttförädling, ledningsgrupp  
 Köttförädling, primärproduktionens kontor  
 Köttförädling, primärproduktionens fältpersonal
- Snellman, Ekonomi  
 Snellman, HR  
 Snellman, IT samt övriga avdelningar

**4. Känner du till att Snellman utökat sitt tidiga stöd för arbetsförmågan?**

- 
- Ja
- 
- Nej

**5. Känner du till att företaget kan stöda dig inom:**

	Ja, känner till och har använt	Ja, känner till men har inte använt	Nej, känner inte till
Motion	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hälsa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Privatekonomi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kost- och näring	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Familjerelaterade utmaningar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
När du känner oro, bekymmer och behöver någon att tala med	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**Ifall du svarade Nej, känner inte till på alla sex alternativ, gå till fråga nr 11.**

**6. Ifall du känner till men inte har använt någon form av utökat stöd, varför har du inte gjort det? (Flervalsalternativ)**

- 
- Jag har inte haft behov
- 
- 
- Jag vet inte vem man ska kontakta
- 
- 
- Jag har inte vågat
- 
- 
- Annan orsak \_\_\_\_\_

**7. Ifall du har använt någon form av stöd, hurudan var hjälpen du fick?**

- 
- Utmärkt
- 
- Mycket bra
- 
- Bra
- 
- Dåligt
- 
- Mycket dåligt

**8. Ifall du har använt någon form av stöd, hur fungerade processen?**

Dvs. från att det fanns ett "problem" tills att du fick stöd och uppföljning efteråt.

- Utmärkt
- Mycket bra
- Bra
- Dåligt
- Mycket dåligt

Kommentera gärna med egna ord: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**9. Ifall du har använt någon form av stöd, hur nöjd var du med upplägget?**

(t.ex. bokning, tider, plats och form av stöd)

- Mycket nöjd
- Ganska nöjd
- Varken nöjd eller missnöjd
- Ganska missnöjd
- Mycket missnöjd

Kommentera gärna: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**10. Ifall du har använt någon form av stöd, är det något du skulle rekommendera för en kollega?**

- Ja
- Nej
- Kanske

**11. Finns det tillräcklig information om företagets utökade tidigt stöd?**

- Tillräckligt
- Lagom
- Lite
- Inte alls

12. Hur tydlig information finns det gällande vilka kriterier som gäller för vem som omfattas av det utökade stödet?

- Mycket tydligt
- Tydligt
- Inte alls tydligt

13. Finns det behov av ett info-blad om företagets utökade tidigt stöd?

- Ja
- Nej
- Vet ej

14. Övriga kommentarer eller/och förslag till utveckling och förbättring

---

---

---

---

---

---

**Tack för ditt svar!**

## Bilaga 4 Öppna svaren i enkätundersökningen

Öppna svar till fråga 8 - Ifall du har använt någon form av stöd, hur fungerade processen?

Alternativets namn	Text
Kommentera gärna med egna ord:	Fungerar snabbt och utmärkt.
Kommentera gärna med egna ord:	Hade behövt stödet tidigare, men när jag fick stödet fungerade allt bra..
Kommentera gärna med egna ord:	Det fungerade bra men ingen jag hade ingen uppföljning.
Kommentera gärna med egna ord:	Använt motionsstödet. Bra, men kunde fuppdateras lite gymmet ex. en till löparmatta, kanske utrymmet fräschas upp lite. :)
Kommentera gärna med egna ord:	Lite oklarheter fann som jag skulle ha rätt till stöd eller inte. Ingen som riktigt visste.
Kommentera gärna med egna ord:	Har inte använt något sådant stöd som kan beaktas som process
Kommentera gärna med egna ord:	Tupakasta irti ryhmä loppui kesken
Kommentera gärna med egna ord:	har endast använt Smartum sedlar
Kommentera gärna med egna ord:	var i behov av diskussion och fick möjligheten, kallar det inte en egentlig process.
Kommentera gärna med egna ord:	Jag har fått coaching inom motionen men har bra självdisciplin. Processen skulle antagligen ha fungerat sämre ifall jag inte hade haft det.
Kommentera gärna med egna ord:	Vet inte om det är tidigt stöd jag varit på när jag deltog i en löparkurs. Kursen var bra men någon uppföljning har det inte varit...
Kommentera gärna med egna ord:	Inte lika mycket erfarenhet från alla områden och erfarenheterna från de olika områdena varierar, så det vore kanske skäl att undersöka områdena mera skilt för sig.
Kommentera gärna med egna ord:	onko liikuntaselissä joku prosessi, se on ainoa mitä käytän ?????
Kommentera gärna med egna ord:	Ingen direkt uppföljning
Kommentera gärna med egna ord:	blev lite struligt med kela när jag var sjukskriven,arbetshälsovården och löneavd. gav helt olika info
Kommentera gärna med egna ord:	Fick snabbt en tid för diskussion med en av våra interna coacher när jag behövde det och själv bad om det. Uppföljning efteråt har vi inte haft, beror troligtvis på att jag inte har bokat in någon ny diskussion och inte heller känt att jag måste ha en uppföljning.
Kommentera gärna med egna ord:	Glad att jag kunde få hjälp när jag behövde det.
Kommentera gärna med egna ord:	Jag tog kontakt med arbetshälsovården och det var via hälsovårdaren som jag fick reda på vilka stöd som fanns. Det var även hälsovårdaren som hjälpte till med att dra i de rätta trådarna och hjälpte till med olika instanser. Även arbetsledare Ronny Snellman var en viktig stöd i processen. Uppföljningen har skötts via arbetshälsovårdaren och även med Ronny har jag stämt av.
Kommentera gärna med egna ord:	Vägledningen att se utöver det jag själv såg var givande
Kommentera gärna med egna ord:	v. 12 vuorottehu vapaallejäädessä asiat etenivät yllättävän hyvin ja nopeasti

Öppna svar till fråga 9 – Ifall du har använt någon form av stöd, hur nöjd var du med upplägget?

Alternativets namn	Text
Kommentera gärna:	Kunde finns fler ledda träningspasser och även halvtimmes pass.
Kommentera gärna:	Tietenkin resurssit ovat rajalliset...
Kommentera gärna:	Vetäjä ei tullut paikalle enää
Kommentera gärna:	mycket är ju upp till en själv också.
Kommentera gärna:	Hände ofta att rummet var dubbelbokat. Borde dock fungera bättre nu med dom nya rummen.
Kommentera gärna:	I dagsläget vet jag att terapeut borde ha kopplats in direkt för att lösa konflikten mellan oss
Kommentera gärna:	Fick den hjälp jag behövde, att se problemet från ett annat perspektiv och hjälp med att inse hur jag kan strukturera upp saken så problemet inte kändes så stort.
Kommentera gärna:	bokning, tider och platser nar ok. Lite flummigt angående om stöd eller rättare sagt vilken typ av stöd som fanns. Men överlag fick jag reda på det mesta av arbetshälsovårdaren.
Kommentera gärna:	T.ex. när jag har talat med nån på arb.hälsovården, så är det svårt att få tider till henne. Därför blir det långt emellan.
Kommentera gärna:	Mimua kuunneltiin ja sain apua
Kommentera gärna:	Esim. terveyden hoitaja on paikalla ja sinne pääsee helpoin, tarvittaessa voi varata ajan. Hyvä palvelua saa.
Kommentera gärna:	Kunnon pyörä, kunnon suksi osv. Uppmuntrar till motion -> mycket bra!

Öppna svar till fråga 14 – Övriga kommentarer eller/och förslag till utveckling och förbättring

Svar
Tycker att det fungerar riktigt bra nu. Tack.
Oikeastaan en juurikaan tiedä tästä asiasta, mutta vaikuttaisi tärkeältä tietää tästä enemmän. Lisätiedotus olisi hyvä: seuraava kutteri, inforuudut... Voisi olla hyvä myös, jos esimiehet ottavat tämän yhdeksi tärkeäksi aiheeksi kevään osastopalavereiden agendoille. Vierailivaksi tähdeksi esim. Leena tai Timo, jos itsellä ei ole tarpeeksi tietoa asiasta.
Mera info.
Erittäin hyvä ja edistysellin malli, joka tukee Snellmanin arvojen mukaista johtamista. Mallia tulee selkiyttää vielä entisestään ja siitä tulee tiedottaa mahdollisemman konkreettisella tavalla niin että tukimuodot ja yhteyshenkilöt tulevat mahdollisemman hyvin esille. Kiitokset mallin kehittäjille - jatkakaa

Svar
samaan malliin :) !!
Någon form av kartläggning där anställda får svara på frågor och har en möjlighet att meddela behov av stöd de gånger de inte på eget initiativ kommer sig för att fråga efter stöd. På så sätt kan man erbjuda stöd istället för att invänta en förfrågan om stöd.
Vill gärna ha info om vad som finns. Bra att ni undersöker saken.
Hyvä tulle kun saadaan työntekijöille luottamus että asioita voi käydä läpi työnantajan kanssa ja voidaan käyttää apuna myös työsuojelu sekä luottamusmiehistöorganisaatioita. Sekä pidetään salassapito velvollisuuksista huolta.
Liikuntaa ja taukojumppiin olen osallistunut sekä käyttänyt normaalia työterveyskuntoutusta, mutta mitä nämä muut laajeiset toet ovat?
Fall som inte är så solklara borde någon ta ita med.
Eftersom jag inte själv varit aktivt med i direkt "tidigt stöd" så är det svårt att säga hur det fungerar. Det som jag tagit del av är hjälp via arbetshälsövrården vid problem och systemet med massörer som företaget delvis stöder. Vet inte hurvida det hör till kategorin tidigt stöd, men har för mig varit tidigt stöd
Föreläsningar/kurser om ekonomihantering åt ungdomar här i huset eller till hela mejdens ungdomar. I vårt välfärdsamhälle gör det att ungdomarna inte behöver på samma sätt ta ansvar om ekonomin och vid ung vuxenålder hinna verkligheten upp.
Olen aiemmin kuullut varhaisen välittämisen mallista, mutta on ole kuullut (tai en ainakaan muista kuulleetni tai lukeneeni) laajenuksesta mitään. En koe tarvinneeni tukea, joten voi olla, että asia ei ole jäänyt mieleeni, vaikka olisivinkin siitä kuullut. Selkeä tiedotelehtinen tai edes web-sivu voisi olla kyllä tarpeen.
Se pitäisi näkyä selvästi kuinka paljon jokin asia maksaa jos se on maksullista.
Vad som är tidigt stöd känns nog som helt klart i dagläget men vad som menas med utökad tidigt stöd och vilka saker som räknas dit är säkert mera oklart.
Det har informerats en hel del om saken i VD infon avdelningspalavrar och via arbetsledare vilket är bra, men man kunde ännu mer informera via tv skärmarna direkt åt personalen så att sådana som kanske inte vågar komma fram skulle hitta ett sätt att via en lägre tröskel begära om hjälp.
Jag har endast använt (och behövt) en liten del av det stöd som verkar finnas tillgängligt, men jag har heller inte behövt mycket. Det är pga. personligt förtroende för de som gett stöd som jag har vetat om att möjligheten finns. Jag tror och hoppas att fler skulle använda sig att det stöd som finns ifall man skulle veta om att möjligheten finns.
Jag tycker att det borde finnas bättre info om dessa saker vid slakteri! För övrigt så verkar detta väldigt intressant! Bara man får fångat upp personer som behöver hjälp i tid så kommer detta att vara en super bra sak!
Tydligare och mera spridd information, så att den når de som verkligen behöver den.
Denna undersökning var bra men man borde kanske undersöka mera noggrant hur kvalitetsnivån på tjänsterna inom de olika områdena upplevts. Som jag skrev har jag inte egen erfarenhet från områdena men jag har varit med i processer där någon annan fått hjälp i olika områden. Men jag kan exempelvis inte svara på hur bra den ekonomiska rådgivningen fungerar vid behov. Däremot har jag hyfsat goda erfarenheter av den hjälp vi fått från den "psykiska" sidan medan samarbetet med den "fysiska" hjälpen fungerat rätt dåligt...
Hög tröskel i nuläget, oklart vem som får ta kontakt, i vilka frågor man får kontakta och vem man skall ta kontakt med och hur...
Kunde komma fram i info för nyanställda
Esimiesten ei pidä ottaa "ammattiauttajan" roolia, kun heillä ei siihen ole pätevyyttä, vaan heidän tulee kertoa, mitä tukea on saatavilla.
Tästä olisi hyvä tiedottaa tarkemmin!
Skulle vara bra med ett informationsblad eller plansch framme, på ett synligt ställe för alla. Har säkert kommit info på e-post och skärmar men det drunknar lätt i övrig information och svårt att hitta om man behöver i efterhand.
Vad jag har hört så vet inte alla om det att man kan få tidigt stöd från arbetet.
Utän denna hjälp hade jag nog inte tagit mig upp ur min utmattning så snabbt som jag gjorde. Tack!
Borde finnas någon kontaktperson/personer som man kunde kontakta när det strular, alltså hos Snellmans. Den personen skall vara insatt i vad och vilka stöd, trådar och instanser som finns att tillgå. Personen får inte vara rädd för att fråga, för när det är jobbigt så vill man helst inte prata om de svåra sakerna. Helst en med egen erfarenhet, som vet hur det kan vara när det är som sämst. Nu fick jag mesta infon via arbetshälsövrården. Trepartsmötena upplevde jag som riktigt givande, kunde kanske ordnas flera såna tillfällen under tiden när tex. sjukfrånvaron blir långvarig.
Mitt första intryck av Snellman som arbetsgivare är enbart positivt. Jag känner mej välkommen i huset och ni verkar ha ett stort intresse av att personalen mår bra.
Tack till företaget för att man har den här möjligheten
Hyvät selkeät kysymykset. Ymmärrettävät
Need more information about it. I am totally unknown about it.
Enemmän tietoa näistä asioista. En tiennyt että näin moniin asioihin saa apua (esim. talous ja perhe asiat). Nimett henkilöt joilta saa apua mihän asiaan. Ei varmaan monikaan tiedä että on olemassa näinkin moniin asioihin saatavana apua.
Vi behöver absolut mera info vem man ska kontakta ifall man behöver stöd
Fortsett med kunnon pyörä, sukset osv., samt motionsblanketterna. Det är bra och främjar välmående/motion. Tack för en bra arbetsplats!
Mera information