

# SUUNNITTELUN SUUNNITTELU

## 1 KEHITYSTYÖN VALMISTELU

### 1.1 Kehitystyön pohjustaminen

#### 1.1.1 Esittely johdolle

Etukäteisinformaatio:

- HSK:n perusteet (tietolehti 1)

Mukana palaverissa:

- avainhenkilöt (esimerkiksi tuotannonjohto, henkilöstöjohto ja suunnittelujohto)

Palaverin sisältö:

- Keskustelu avainhenkilöiden kanssa (haastattelurunko 1). Aiheina:
  - Arvioidaan henkilöryhmien valmiuksia ja asenteita suunnittelukäytännön kehittämiseen, jotta löydetään ne henkilöiden tai henkilöstöryhmien toimintaan liittyvät ongelma-alueet, jotka voisivat estää suunnittelukäytännön kehittämistä
  - Arvioidaan yrityksen tuotantotapaa, taloutta, suunnittelukäytäntöä ja kulttuuria, koska suunnittelukäytännön kehittämisen tarpeellisuus tai mahdollisuus riippuu myös yrityksen rakenteesta ja toiminnasta
  - Selvitetään yrityksen näkemys henkilöstön kehittämisestä, miten käsitetään ja noudatetaan yleisesti hyväksyttyä periaatetta "henkilöstö on yrityksen tärkein voimavara".

lopputulos:

- Paperi, jossa todetaan jatkomahdollisuudet ja sovittu jatkotapa, määritellään vastuuhenkilö

#### 1.1.2 Henkilöstökustannusten selvittäminen

Miksi:

- Hankkeen taloudellinen perustelu, olemassa olevan seurantatiedon hyödyntäminen.

Sisältö:

- Kootaan poissaolokustannukset (tapaturmat, saurouspoissaolot, ammattitaudit, viihtymättömyys) ja arvioidaan näiden pohjalla työympäristön aiheuttamat kustannukset (henkilöstöhallinnon, työterveyshuollon ja työsuojeluorganisaation kustannusseurannat, mallina esim. STK:n kustannuslaskentaopas, tai Guy Ahonen). Jäävuoriperiaatetta käyttäen (vain huippu näkyy??)
- Arvioidaan henkilöstön innovaatiopotentiaalin ja henkisten ja ammatillisten kykyjen täysimääräisestä käytöstä saatava hyöty
- Kerätään koulutuskustannukset
- Jos laskentatietoja ei ole saatavissa, voidaan myös pohtia, onko syytä kehittää menetelmiä niitä varten.

lopputulos:

- Laskelmia ja paperi niiden kehitystarpeista

### **1.1.3 Suunnittelutoiminnan liittymäkohtien ja vaikutusten selvittäminen**

Sisältö:

- Etsitään yrityksen sisältä suunnittelun hyvät ja huonot esimerkit
- Selvitetään yrityksen muut kehityshankkeet (esim. laatujärjestelmä, koulutusohjelmat)
- Selvitetään suunnittelun ja sen kehittämisen vaikutus tuotannon laatuun ja joustavuuteen
- Selvitetään nykyiset laatukustannukset

Miksi:

- Yrityksen omat jo toteutetut esimerkit muodostavat hyvän pohjan jatkokeskusteluille
- Suunnittelukäytännön kehittäminen on liitettävä tai sen on otettava huomioon yrityksen muut käynnistyvät tai käynnissä olevat kehityshankkeet

Miten:

- Keskustelu suunnittelu- ja linjajohdon sekä laatupäällikön kanssa (haastattelurunko 2)

Lopputulos:

- paperi, jossa kuvattu suunnitteluesimerkkejä, laatukustannuksia ja yrityksen muita kehityshankkeita

## **1.2 Kehityshankkeen käynnistäminen**

### **1.2.1 Kehityshankkeen esittely ja jatkopäätös**

Miksi:

- Kehityshankkeen tavoitteiden asettaminen ja sisällön määrittäminen, jatkon siunaus
- Johdon tuki ja sen osoitus käytännössä on edellytys kehityshankkeelle. Kehityshanke on johdon vastuulla, joten sen on myös oltava mukana tavoitteiden asettamisessa.
- Mahdollisimman laajalla käsittelyllä tiedotus ja mm. jatkotyön resurssien varaaminen hoituu helpommin

Miten:

- Yhteinen seminaari, jossa mukana: yritys-, suunnittelu- ja tuotantojohto/päälliköt, suunnittelun eri alueiden edustajat, kohdealueen työnjohdon ja työntekijöiden edustajat, työsuojeluorganisaation ja työterveyshuollon edustajat, tehdaspalvelun edustajat, työntekijöiden luottamusmiehet, tehdaspalvelu

Sisältöteemoja:

- Edellisen kohdan 1.2 loppupaperit
- Suunnittelun toimintatapojen kehitystarpeet, koska nykyiset suunnittelutavat eivät vastaa kaikkia ajan vaatimuksia (osallistuminen, nuorten odotukset, työpaikkojen kokonaisuuden suunnitteleminen)
- Kokonaiskustannuskäsite ja pitkän tähtäyksen toiminnan suunnittelu. Ilman kokonaiskustannusten huomioon ottamista HSK ei ole kannattava
- Arvio kehitystyön edellyttämistä työaikaresursseista (liite nn)

Lopputuloks:

- Jatkopäätös, ensimmäisen kohdealueen valinta, yleiset kehitystyön tavoitteet, tarvittaessa valmisteluryhmän perustaminen ja kokoonpano

### **1.2.2 Kehitystyön valmisteluryhmän perustaminen**

Kokoonpano:

- Toimintaa hoitavat avainhenkilöt (suunnittelu, työnjohto, työntekijä, työsuojelu, työterveyshuolto) tai
- voi olla yrityksen sisällä yksikin henkilö, jolloin kehitystoiminta perustuu enemmän laajoihin seminaareihin

Miksi:

- HSK-mallin alustava työstäminen voi tapahtua vain pienessä ryhmässä

### **1.2.3 Tiedotus kehitystyön aloittamisesta**

Miksi:

- Kaikkien tahojen avoin informointi kehittämishankkeesta on hankkeen onnistumisen ja nopean kehittymisen perusta

Miten:

- Tiedottaminen ilmoitustauluilla, henkilöstölehdessä, sisäisissä postituksissa ja kokouksissa.
- Esimiehille ohjeet kertoa alaisilleen ja välittää tietoa eteenpäin