

Opinnäytetyö (AMK)

Prosessi- ja materiaalitekniikka, insinööri

2021

Maiju Katila

TYÖNOPASTUS- JA  
PEREHDYTYSPROSESSIN  
PÄIVITYS JA KEHITTÄMINEN  
NAAPURIN MAALAIKANA  
OY:SSA

Maiju Katila

# TYÖNOPASTUS-PEREHDYTTÄMISPROSESSIN PÄIVITYS JA KEHITTÄMINEN NAAPURIN MAALAIKANA OY:SSA

Opinnäytetyön aiheena oli kehittää ja parantaa kasvavan elintarvikealan yrityksen, Naapurin Maalaiskana Oy:n, perehdytys- sekä työnopastusprosessia paloitteluosastolla.

Työlainsäädäntö asettaa työnantajalle omat velvoitteensa perehdytyksen suhteen. Perehdytyksen tarkoituksena on opastaa uusia työntekijöitä työhönsä ja auttaa sopeutumaan uuteen työympäristöön ja -yhteisöön. Suunnitelmallisella perehdytyksellä nopeutetaan ja helpotetaan uuden työntekijän oppimista työhön, sopeutumista uuteen työympäristöön ja -yhteisöön sekä taataan tasalaatuinen ja tehokkuutta ylläpitävä perehdytys jokaiselle.

Kesäsesonkiajan uusille työntekijöille tehtiin palautekysely, jonka perusteella alettiin kehittää yrityksen perehdytysprosessia. Perehdytysprosessi päivitettiin käytännöllisempään muotoon. Työnopastusprosessia lähdettiin kehittämään luomalla työnopastuskortit suomeksi ja englanniksi, joissa huomioitiin työturvallisuuden näkökulmat sekä elintarvikehygieniä osana työnopastusta.

Palautekyselyn perusteella arvioitiin, oliko perehdytyksellä vaikutusta uusien työntekijöiden tietämykseen työturvallisuudesta ja elintarvikehygieniasta sekä sitä, miten heidät oli vastaanotettu ja opastettu yrityksessä. Palautteeseen vastanneista suurin osa oli tyytyväisempiä perehdytykseensä ja tietämys työturvallisuudesta ja elintarvikehygieniasta oli lisääntynyt vuonna 2019 kuin vuoden 2018 vastanneiden välillä. Perehdytyksen vaikutusta seurattiin myös tuotteiden luottomuuden tarkistuksilla, joissa havaittiin tuotelaadun parantuneen ja siten perehdytyksen olleen vaikuttavaa aiemman vuoden tuloksiin verrattuna.

Hyvä perehdytys voi olla avain hyvään henkilöstöpolitiikkaan sekä suuri kilpailuetu, jos jokainen ymmärtää perehdytyksen tuomat hyödyt ja roolinsa perehdytysprosessissa.

## ASIASANAT:

Perehdyttäminen, työnopastus, elintarviketeollisuus

BACHELOR'S THESIS | ABSTRACT

TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Chemical and Materials Engineering

2021 | 35 pages, 6 appendices

Maiju Katila

# DEVELOPMENT AND IMPROVEMENT OF JOB GUIDANCE AND WORKPLACE ORIENTATION IN NAAPURIN MAALAIKANA OY

The objective of this thesis was to develop and improve job guidance in the cut-up department and workplace orientation in the growth company Naapurin Maalaiskana Oy.

Labour legislation sets obligations on the employer regarding workplace orientation. The purpose of the orientation is to guide new employees and to help them adapt to the workplace and community. A well-planned orientation program accelerates and facilitates learning of a new employee, and adaptation to a new work environment and community, and guarantees uniform and effective orientation for everyone.

A feedback survey aimed at new employees was conducted during the high summer season and on that basis the development process of the company was started. The work guidance process was developed by creating work verification cards in Finnish and English which took into account occupational safety issues and food hygiene as part of the work guidance.

Based on the feedback survey, it was possible to assess whether the orientation had an impact on the knowledge of new employees about occupational safety and food hygiene, and on how they had been received and instructed in the company. Most of the 2019 respondents were more satisfied with their orientation and their knowledge about occupational safety and food hygiene had also increased more than the corresponding results for the respondents in 2018. The effect of the orientation was also monitored by boning checks, which showed an improvement in quality compared to the previous year's tests.

Good orientation can be the key to a good personnel policy as well as a great competitive advantage if everyone understands the benefits of orientation and their role in the orientation process.

## KEYWORDS:

Orientation, working instruction, food industry

# SISÄLTÖ

<b>1 JOHDANTO</b>	<b>6</b>
<b>2 PEREHDYTTÄMINEN</b>	<b>7</b>
2.1 Määritelmä	7
2.2 Työnoastus	8
2.3 Perehdytyksen suunnittelu	10
2.4 Perehdytyksen tavoitteet ja hyödyt	12
<b>3 TYÖLAINSAÄDÄNTÖ</b>	<b>15</b>
3.1 Työsuojelu	16
3.2 Ergonomian merkitys	17
<b>4 ELINTARVIKETURVALLISUUS</b>	<b>18</b>
4.1 Elintarvikelainsäädäntö	18
4.2 Omavalvonta	19
<b>5 BROILERIN TEURASTUSPROSESSI</b>	<b>20</b>
5.1 Teurastus	20
5.2 Paloittelu ja pakkaus	21
<b>6 TOTEUTUS</b>	<b>22</b>
6.1 Työnoastuskortit ja prosessikaavion luonti	22
6.2 Palautekysely	22
<b>7 VAIKUTTAVUUDEN ARVIOINTI</b>	<b>24</b>
7.1 Perehdytyksen vaikutus	24
7.2 Perehdytyksen vaikutus laatuun	28
<b>8 PÄÄTELMÄT</b>	<b>33</b>
<b>9 YHTEENVETO</b>	<b>35</b>
<b>LÄHTEET</b>	<b>36</b>

## LIITTEET

- Liite 1. Perehdytyksen prosessikaavio
- Liite 2. Työnopastuskortti 1
- Liite 3. Työnopastuskortti 2
- Liite 4. Työnopastuskortti 3
- Liite 5. Työnopastuskortti 4
- Liite 6. Palautekysely

## KUVAT

Kuva 1. Perehdyttämisen kaksi eri osaa (Työturvallisuuskeskus 2013)	7
Kuva 2. Viiden askeleen menetelmä (Työturvallisuuskeskus 2013)	9
Kuva 3. Perehdytyksen suunnittelussa huomioon otettavat näkökulmat (Eklund 2018, 76).	11
Kuva 4. Malli perehdytysuunnitelmasta (Epsko Oy 2019).	12
Kuva 5. Muutoksen vaikutus organisaation tehokkuuteen (Eklund 2018, 32)	13
Kuva 6. Vuoden 2019 kyselyssä kesätyöntekijät otettiin paremmin vastaan kuin vuonna 2018.	25
Kuva 7. Vuoden 2018 vastaajat kokivat tullessaan hyvin perehdytyksi, mutta v. 2019 vastaajat olivat vielä tyytyväisempiä perehdytykseensä.	26
Kuva 8. Hygieniasäännöt tiedettiin hyvin molempina vuosina.	26
Kuva 9. Työilmapiiriä pidettiin hyvänä molempina vuosina.	27
Kuva 10. Liukas lattia ja vilkkaat käytävät koettiin yleisimpinä työturvallisuusriskeinä	28
Kuva 11. Rintafleiden luiden määrä	29
Kuva 12. Sisäfileiden luiden määrä	30
Kuva 13. Reisilihan luiden määrä	31
Kuva 14. Jauhelihan luiden määrä	31

# 1 JOHDANTO

Perehdytys on käsitteenä laajempi kuin vain pelkkä työnopastus. Se sisältää myös henkilöstön työhyvinvoinnin ja työturvallisuuden osana työhön oppimista. Uudet työntekijät perehdytetään talon tavoille ja opastetaan työtehtäviin ja samalla varmistetaan tuotelaadun säilyminen korkealla tasolla. Vastaavasti vanhoille työntekijöille annetaan työnopastusta, kun työtoimenkuvat vaihtuvat tai he palaavat pitkältä lomalta, esimerkiksi äitiyslomalta.

Tämän opinnäytetyön toimeksiantajana on Naapurin Maalaiskana Oy, joka on suomalainen siipikarjaan erikoistunut yritys. Tällä hetkellä yritys on kovassa kasvuvauhdissa, sekä heidän tuotantotilojaan on uusittu, jolloin perehdytyksen merkitys on noussut niin uusien kuin vanhojenkin työntekijöiden keskuudessa. Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli päivittää ja kehittää perehdytysprosessia yrityksessä. Työn tuloksena perehdytysuunnitelmaa päivitettiin sekä vanhojen perehdytysdokumenttien tilalle luotiin leikkaamon paloittelulinjalle täysin uudet työnopastuskortit, jotka huomioivat myös elintarvikehygienian ja työturvallisuuden kiinteänä osana työtehtävää.

Työturvallisuuslain mukaan työnantaja on velvollinen perehdyttämään aina, kun työtoimenkuva on uusi tai se vaihtuu. Hyvin suunniteltu perehdytys takaa tasalaatuisen perehdytyksen ja parantaa työmotivaatiota. Se edesauttaa työntekijän sopeutumista työyhteisöön ja oppimista tehdä työ tehokkaasti ja ammattimaisesti taaten elintarvike- ja työturvallisuuden.

Opinnäytetyön teoriaosuudessa käsitellään perehdytystä, sen määritelmää sekä sen antamia hyötyjä. Suunnitelmallisella perehdytyksellä voidaan ennakoita uusista työntekijöistä johtuvia tuotannollisia tehokkuuden laskuja sekä kiinnittää enemmän huomiota laadullisiin seikkoihin. Teoriaosuudessa käsitellään työturvallisuus- ja elintarvikelain tuomia huomioita liittyen perehdytykseen sekä itse siipikarjan tuotantoprosessia. Lopuksi kerrotaan, miten perehdytystä on kehitetty vuosien varrella sekä miten tuotelaadun valvonnan avulla voidaan seurata jatkuvan perehdytyksen ja oppimisen vaikutusta.

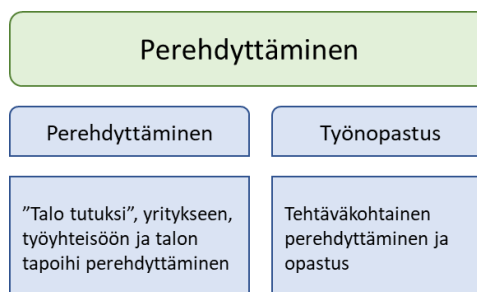
## 2 PEREHDYTTÄMINEN

Toisen maailmansodan jälkeen teollisuus oli tärkeää nostaa takaisin jaloilleen Suomessa. Kasvava teollisuus käynnisti tarpeen opastaa työntekijöitä nopeasti massatuotantoon. Keskeisin perehdyttämisen tavoite oli taitava työsuoritus ja häiriötön tuotanto. Nykyinen perehdyttämisajattelu pohjautuu edelleenkin tähän vanhaan malliin; tarkoitus on opastaa itse työhön, mutta myös edistää työntekijän sopeutumista työyhteisöön ja työympäristöön. Työturvallisuus- ja työsuojelunäkökulmat ovat myös korostuneet laajalti ja siksi perehdytykseen liittyy useita säännöksiä. (Kjelin ja Kuusisto 2003, 36-37.)

Organisaation henkilöstön vaihtelevuus ja uusiutuminen saattaa olla tiheää elintarvikealalla. Sesonkiaikoina tarvitaan lisää kausityöntekijöitä ja toisinaan myös lomittajia. Uuden työntekijän saapuessa uuteen työympäristöön ja uusien ihmisten keskelle on jännittävä kokemus, jonka voi pilata huonolla vastaanotolla. Perehdytystä suunniteltaessa on hyvä asettaa tavoitteet, mitä uudelta työsuhteelta odotetaan niin työntekijän kuin työnantajan puolesta. (Eklund 2018, 22, 28.)

### 2.1 Määritelmä

Perehdytyksellä tarkoitetaan kaikkia niitä toimenpiteitä, joilla uudet tai vanhat työntekijät opastetaan uusiin tehtäviin. Perehdytysprosessi voidaan ajatella kahtena eri osana eli ”talo tutuksi”, jolloin perehdytetään yritykseen, työyhteisöön ja talon tapoihin, ja ”työ tutuksi”, jolloin perehdytään käytännön työhön (kuva 1). (Työturvallisuuskeskus 2007, 2.)



Kuva 1. Perehdyttämisen kaksi eri osaa (Työturvallisuuskeskus 2013)

Perehdyttäminen alkaa jo rekrytointivaiheessa, jolloin uudelle työntekijälle annetaan ensivaikutelmat työpaikasta ja hänen työtoimenkuvastaan. Työpaikkahaastattelussa

keskustellaan työsuhteasioista, organisaatiosta ja yrityksen liittyvistä asioista, asiakkaista ja talon tavoista. Tervetuloa taloon -oppaat, toimintakertomukset, henkilöstölehdet, yritysesitteet ym. ovat kätevä tapa kertoa talon tavoista, yrityksestä ja henkilöstöstä. (Työturvallisuuskeskus 2007, 2.)

Perehdyttäminen edistää henkilöstön kehittymistä, sillä suunnitelmallinen perehdytys ja opastus helpottaa ja nopeuttaa työhön oppimista. Toimiva perehdytysprosessi mahdollistaa sekä uuden työntekijän että työnantajan oppimisen ja kehittymisen. Perehdytysprosessi tulee ajatella jatkuvana prosessina, jonka tarkoitus on kehittää henkilöstöä työpaikan tarpeiden mukaan. Perehdytyksen sisältö ja sen tavoitteet ovat hyvin organisaatio- ja yksilökohtaisia, sillä jokainen työtehtävä ja perehdytettävä ovat erilaisia. Tavoitteena jokaisessa paikassa on kuitenkin saada uuden työntekijän oppimisprosessi käyntiin työturvallisuuslakien nojalla. (Eklund 2018, 26.)

## 2.2 Työnopastus

Työnopastus käsitteenä tarkoittaa kaikkia niitä asioita, jotka liittyvät itse työn tekemiseen. Se on työpaikalla tehtävää työhön liittyvien tietojen ja taitojen opettamista (Työturvallisuuskeskus 2013). Perehdytettävälle opastetaan säännöt, tekniikat ja toimintatavat niin, että hän pystyy suorittamaan työnsä itsenäisesti ja onnistuneesti (Eklund 2018, 96). Työn laatu sekä työturvallisuus- että työsuojelunäkökulmat ovat korostettuja erityisesti työnopastusta painottavassa perehdytyksessä (Kjelin ja Kuusisto 2003, 37).

Työnopastus kuuluu henkilöstön jokaiselle jäsenelle ja sitä tarvitaan aina, kun

- 1) työ on tekijälle uusi tai työtehtävät ja -menetelmät muuttuvat tai vaihtuvat;
- 2) hankitaan ja otetaan käyttöön uusia koneita, laitteita ja aineita;
- 3) työ toistuu harvoin tai tilanne poikkeaa tavanomaisesta;
- 4) turvallisuusohjeita laiminlyödään;
- 5) työpaikalla sattuu työtaturma tai havaitaan ammattitauti;
- 6) annetussa työnopastuksessa havaitaan puutteita;
- 7) havaitaan virheitä toiminnassa ja puutteita tuotteiden ja palveluiden laadussa.

(Työturvallisuuskeskus 2013)

Yksilöllinen ja suunnitelmallinen työnopastus takaa onnistuneen tuloksen. Opastettava oppii tekemään työnsä heti oikein, itsenäisesti, tehokkaasti ja turvallisesti. Mitä vaativampi ja ammattitaitoisempi työ on opastettavana, sen haastavampaa se on (Eklund

2018, 97). Yksi tunnetuimmista menetelmistä, jota työnopastuksessa käytetään, on viiden askeleen menetelmä (kuva 2) (Vartiainen – Teikari – Pulkkis: Psykologinen työnopastus 1989). Menetelmää voi käyttää joustavasti ja muovata sitä omaan opastukseen sopivaksi.



Kuva 2. Viiden askeleen menetelmä (Työturvallisuuskeskus 2013)

Opastustilanteen aloittaminen on ensimmäinen vaihe, jossa tärkeintä on luoda positiivinen ja myönteinen oppimisen asenne. Ensimmäisessä vaiheessa kartoitetaan opastettavan taidot ja valmiudet työhön. Toisessa vaiheessa opetetaan työ, selostetaan työn avainasiat ja perustellaan, miksi työ tehdään niin kuin tehdään. Opastaja seuraa opastettavan oppimista aktiivisesti ja arvioi oppimista. On tärkeää edetä opastettavan tahdilla ja varmistaa, että opastettava on oppinut yhden asian, ennen kuin etenee seuraavaan. (Työturvallisuuskeskus 2007, 15–16; Epsko oy.)

Kolmannessa vaiheessa opastettavan pyydetään tekemään mielikuvaharjoittelua, jossa opastettavan sisäiset mallit ohjaavat toimintaan liittyviä tekijöitä. Tarkoituksena on siis harjoittaa taitoja mielikuvaharjoittelulla ja keskittää ajatukset työsuoritukseen ja sen onnistumiseen. Mielikuvaharjoittelun jälkeen siirrytään käytännön osuuteen, jossa opastettavan annetaan tehdä työtä ja pyydetään selittämään, mitä hän tekee. Tämä on neljäs vaihe, jossa tieto ja mielikuvaharjoittelu suoritetaan käytännössä. Neljännessä vaiheessa tarkoituksena on harjaannuttaa taitoja ja oikaista virheet. Kun osaaminen on varmistettu, voidaan siirtyä viidenteen askeleeseen. Itsenäinen työskentely on useimmiten oppimisprosessin tärkein tavoite. Opastettavalle on annettu riittävä tieto ja taito itsenäiseen työskentelyyn, joka pannaan täytäntöön viidennessä askeleessa. Opastaja antaa opastettavan suorittaa työtehtävän täysin itsenäisesti, kuitenkin varmistaen laadun ja työtapojen pysyvän kriteereissään. (Työturvallisuuskeskus 2007, 15–16; Epsko oy.)

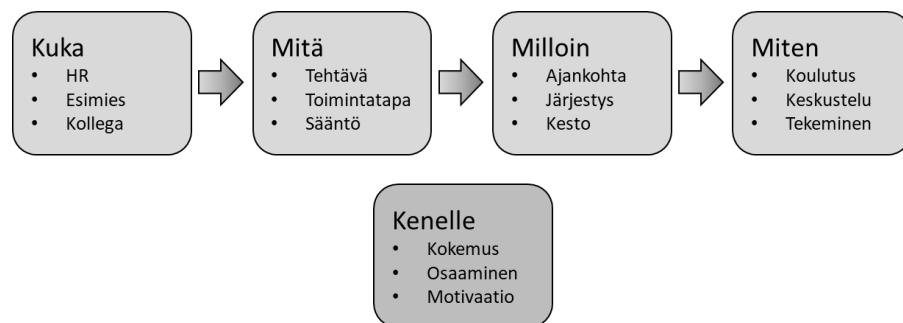
### 2.3 Perehdytyksen suunnittelu

Perehdyttäminen alkaa jo rekrytointivaiheessa. Jo rekrytointivaiheessa täytyy tietää, mitä tulevalta työntekijältä odotetaan. Henkilöstöpolitiikassa määritellään uusien työntekijöiden tarve ja millaisiin tehtäviin heidät palkataan. Suunnitelmallisuus alkaa jo tästä vaiheesta. Kun tiedot, asiat ja tavoitteet ovat suunniteltu etukäteen, ne tuovat johdonmukaisuutta ja tehokkuutta kaikkeen toimintaan. Tulevaisuuteen voidaan vaikuttaa suunnitellulla. Suunnitelmallisuus kehittää ja perehdyttää henkilöstöä. (Työturvallisuuskeskus 2007, 6.)

Työturvallisuuslain mukaan työnantaja on vastuussa perehdyttämisestä (Työturvallisuuskeskus 2007, 22). Uuden työntekijän perehdyttämisestä on vastuussa hänen esimiehensä, joka voi toisaalta delegoida perehdyttämisen tietyille työntekijälle. Motivoituneen ja myönteisen asenteen sekä hyvän ammattitaidon osaava henkilö on hyvä vaihtoehto perehdyttäjäksi. (Työturvallisuuskeskus 2007, 6.)

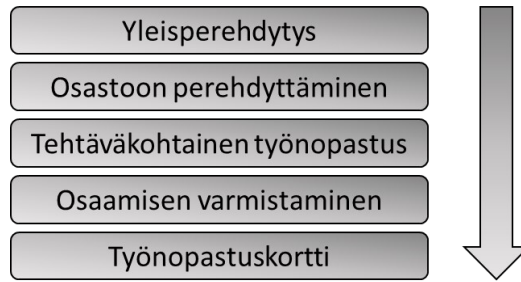
Suunnitelmallisen perehdytyksen hyötynä on tarjota uusille työntekijöille yhdenmukaiset mahdollisuudet onnistua työssään (Eklund 2018, 31). Perehdytyksen tarkoituksena on sopeuttaa uusi työntekijä työhön ja työyhteisöön (Kjelin ja Kuusisto 2003, 37). Suunnitelmaa laatiessa tulee pohtia, millaisia odotuksia, tietoja ja taitoja uusilta työntekijöiltä odotetaan ja paljonko perehdytykseen on aikaa käytettävissä (Työturvallisuuskeskus 2007, 6). Tällöin on hyvä tietää etukäteen, milloin ja mihin työhön uusi työntekijä tulee, kuka hänet opettaa ja paljonko opettamiseen annetaan aikaa (kuva 3). Työnopastuksen

laajuuteen vaikuttaa suuresti työntekijän osaamisen taso sekä työn vaatimat vaatimukset. (Epsko Oy 2019.) Perehdytys suunnitelmaan tulee ainakin listata ne asiat, jotka käydään jokaisen uuden työntekijän kanssa. Näin voidaan taata perehdytyksen ja työnlaadun tasalaatuisuus. On kuitenkin hyvä huomioida yksilön tarpeet ja antaa yksilön laatia oma perehdytys suunnitelma, joka kattaa hänen näkökulmansa, millaista tukea hän tarvitsee oppiakseen työnsä tai sopeutuakseen työyhteisöön. Yksilöllinen perehdytys suunnitelma tukee ja motivoi kyseisen työntekijän oppimisprosessia. (Eklund 2018, 173-174.) Yksilöllisessä perehdytys suunnitelmassa voidaan myös huomioida eri etnisyydet ja kielimuuri, sillä yksilöillä voi olla erilaiset käsitykset esimerkiksi laadun merkityksestä. Joissakin kulttuureissa tuottavuus mielletään tärkeämpänä kuin itse työn jälki. Käsite-erot mm. työturvallisuudesta ja Suomen työpaikkojen käytännöistä on hyvä huomioida maahanmuuttajien perehdytys suunnitelmassa.



Kuva 3. Perehdytyksen suunnittelussa huomioon otettavat näkökulmat (Eklund 2018, 76).

Perehdytys suunnitelmaa laatiessa on hyvä luoda kirjallinen pohja. Alla olevassa kuvassa 4 on esitetty yksi perehdytys suunnitelman rakenne, jossa huomioidaan kuvan 3 esitetyt yksityiskohdat. Yleisperehdytys alkaa rekrytointivaiheessa, josta siirrytään osaston perehdyttämiseen. Osasto ja sen henkilöstön tullessa tutummaksi voidaan keskittyä itse työn opettamiseen. Opittu asia tai tieto voidaan todentaa esimerkiksi työnopastuskortteilla. (Epsko Oy 2019.)



Kuva 4. Malli perehdytys suunnitelmasta (Epsko Oy 2019).

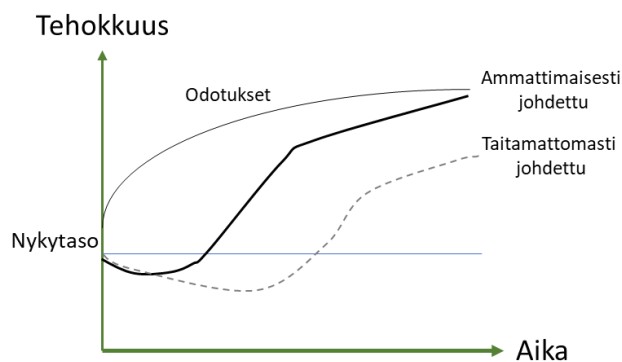
## 2.4 Perehdytyksen tavoitteet ja hyödyt

Perehdytyksen perustavoite jokaisessa yrityksessä on laissa määritelty työturvallisuus. Ensisijaisesti päätavoitteena on saada uuden työntekijän oppimisprosessi käyntiin ja sopeuttaa hänet työyhteisöön ja työympäristönsä. Sitoutumista on pidetty yhtenä tärkeänä tavoitteena perehdytykselle, mutta määräaikaisten ja osa-aikaisten lisääntyessä työelämässä tavoite saattaa olla ennemminkin nopea työhön oppiminen tai rutiinitehtävien hyvä hallinta. Jos uusilta työntekijöiltä odotetaan pitkäaikaista sitoutumista ja lojaaliutta, tavoitteet voivat painottua enemmän työyhteisöön viihtymiseen ja organisaatiokulttuurin sopeutumiseen. (Eklund 2018, 27-29.)

Perehdytyksen tavoitteena voi olla myös organisaation uudistumiskyky. Tällöin perehdytysprosessille voidaan antaa yksilöllisempiä tavoitteita työntekijälle, jotka ovat vuorovaiikutuksessa organisaatioon. Näitä tavoitteita ovat mm. tukea yksilöä kehittämään henkilökohtaisesti ja ammatillisesti sekä huomioida yksilölliset ominaisuudet ja vahvistaa työn merkityksen kokemusta. (Eklund 2018, 30.) Uudistumiskyky on mahdollista vain, jos yksilöiden osaaminen kanavoidaan koko organisaation toiminnan kehittämiseksi. On tärkeää ottaa perehdytys vakavasti, sillä uusi työntekijä näkee työyhteisön uusin silmin ja pystyy arvioimaan sitä objektiivisemmin ja avoimemmin kuin vanhat työntekijät. (Kjelin ja Kuusisto 2003, 29.)

Hyvä suunnitelmallinen perehdytys voi olla iso kilpailuetu yritykselle. Onnistunut perehdytys takaa nopeasti työnsä oppineen ja hyvin työyhteisöön sopeutuneen yksilön, joka voi antaa positiivisen mielikuvan työnantajastaan lähipiirissään. Suunnitelmallinen perehdytys, jossa perehdytykseen käytettävät resurssit ja tavoitteet ovat tiedossa, edistävät tuotannon tuottavuutta ja tehokkuutta. Kuvassa 5 on esitetty, miten palkattu uusi työntekijä aiheuttaa muutoksen organisaation toiminnassa. Aluksi muutos aiheuttaa

laskua tehokkuudessa, mutta kasvaa ajan kuluessa. Lähtökohtaisesti odotetaan uuden työntekijän tuovan lisäarvoa yritykselle välittömästi, joka näkyy odotukset -käyrässä. Ammattimaisesti suunniteltu ja toteutettu perehdytys kuitenkin minimoi tehokkuuden laskun tason nousten myöhemmin jopa korkeammalle kuin huonosti suunnitellun ja toteutetun perehdytyksen. Odotukset uuden työntekijän valmiudesta tehdä töitä itsenäisesti tai tuottamaan lisäarvoa välittömästi harvoin kohtaavat todellisuutta. Odotukset ovat lähempänä todellisuutta, kun ammattimaisella perehdytyksellä on ymmärretty muutoksen tuomat haasteet. Ammattimaisella perehdytyksellä tuottavuus ei heikenny pitkäksi aikaa ja säästetään resursseissa ja työtunneissa. Huono perehdytys voi johtaa pitkäaikaiseen tuottavuuden laskuun ja pahimmillaan työntekijän irtisanoutumiseen. (Eklund 2018, 32-33.)



Kuva 5. Muutoksen vaikutus organisaation tehokkuuteen (Eklund 2018, 32)

Jokaiselle työntekijälle tulisi taata tasalaatuinen perehdys työtehtäviin. Taidokas ja motivoitunut työntekijä yleensä takaa laadukkaan perehdytyksen, mutta organisaatiolla tulee olla yhtenäinen suunniteltu linjaus perehdytyksen sisällöstä. Suunnitelmallisuus mahdollistaa virheistä oppimisen, kun taas suunnittelematon ja tilanteen mukaan muuttuva perehdytys on vaikeasti kehitettävissä järjestelmällisyyden puuttuessa. Suunniteltu perehdytys määrittelee, mitä perehdytyksellä toivotaan saavutettavan ja mistä se koostuu. Näin jokainen tietää, mistä on kyse ja vain silloin voidaan tarkastella prosessin toimivuutta ja etsiä kehityskohteita. (Eklund 2018, 36-38.)

Hyvä perehdytys ja työnopastus antavat oppijalleen onnistumisen tunteita, joita jokainen toivoo. Kun työntekijä tuntee tekevänsä työtä, jolla on merkitystä ja jota arvostetaan, se lisää työntekijän tyytyväisyyttä ja korreloi suoraan sitoutumiseen. ”Sitoutuneet työntekijät ovat tyytyväisempiä työhönsä ja työskentelevät tehokkaammin” (Eklund 2018, 34-35).

Ei tule unohtaa, että hyvä perehdytys on myös johtamisen avain. Organisaatio hyötyy tuoreista, uusista näkökulmista ja palautteista, jotka tulevat uusilta työntekijöiltä. On tärkeää pitää perehdytystä kaksisuuntaisena prosessina, jossa organisaatio vastaanottaa palautetta ja on avoin kehitysideoille toimien itse perehtyjänä. Tämä mahdollistaa jatkuvan ja pitkäaikaisen kehittymisen. (Eklund 2018, 37-40.)

### 3 TYÖLAINSAÄDÄNTÖ

Hyvään ammattitaitoon kuuluu turvallinen ja terveellinen työskentely. Työturvallisuuslaki yhdessä työaika- ja pelastuslain kanssa antavat velvoitteita ja oikeuksia työnantajalle kuin myös työntekijälle. Työhön perehdytys turvataan työlainsäädännössä. Työpaikat ovat erilaisia: työskentelyolosuhteet, työyhteisö, työtehtävät ja työturvallisuus vaihtelevat joka paikassa, vaikka kyseessä olisikin saman alan suur- tai pienyrittäjä. Työturvallisuuslain mukaan työnantajalla on velvollisuus perehdyttää työntekijänsä työhön ja antaa riittävät tiedot työpaikan haitta- ja vaaratekijöistä. (Työturvallisuuskeskus 2007, 22.)

Työlainsäädännön tarkoituksena on parantaa työympäristöä ja työolosuhteita työntekijöiden työkyvyn turvaamiseksi ja ylläpitämiseksi sekä ennalta ehkäistä ja torjua työtapa- turmia ja muita työstä ja työympäristöstä johtuvia fyysisen ja henkisen terveyden haittoja (Työturvallisuuslaki 738/2002, 1 §).

Lainsäädäntö painottaa erityisesti työnantajaa antamaan riittävää opastusta työturvalli- suudesta ja perehdytystä uudelle kuin myös vanhalle työntekijälle. Työnantajalla on vel- vollisuus perehdyttää työntekijänsä ottaen huomioon heidän ammatillinen osaamisensa ja työkokemus lain mukaisissa seuraavissa tilanteissa:

- 1) työntekijä perehdytetään riittävästi työhön, työpaikan työolosuhteisiin, työ- ja tuo- tantomenetelmiin, työssä käytettäviin työvälineisiin ja niiden oikeaan käyttöön sekä turvallisiin työtapoihin erityisesti ennen uuden työn tai tehtävän aloittamista tai työtehtävien muuttuessa sekä ennen uusien työvälineiden ja työ- tai tuotanto- menetelmien käyttöön ottamista;
- 2) työntekijälle annetaan opetusta ja ohjausta työn haittojen ja vaarojen estämiseksi sekä työstä aiheutuvan turvallisuutta tai terveyttä uhkaavan haitan tai vaaran vält- tämiseksi;
- 3) työntekijälle annetaan opetusta ja ohjausta säätö-, puhdistus-, huolto- ja korjaus- töiden sekä häiriö- ja poikkeustilanteiden varalta; ja
- 4) työntekijälle annettua opetusta ja ohjausta täydennetään tarvittaessa. (Työturvallisuuslaki 738/2002, 14 §.)

Samaan aikaan laki velvoittaa työntekijää noudattamaan työnantajan työturvallisuusoh- jeita ja -määräyksiä. Oman terveyden lisäksi on työntekijän huolehdittava myös muiden työntekijöiden turvallisuudesta sekä noudatettava järjestystä, huolellisuutta, siisteyttä ja varovaisuutta. Havaitsemistaan vioista tai puutteista on ilmoitettava. Yritys itse määrittää

riittävän opastuksen ja perehdytyksen yrityksen ja henkilöstön tarpeisiin nähden (Epsko Oy 2019).

### 3.1 Työsuojelu

Työturvallisuuslain mukaan työnantajan tulee luoda työsuojelun toimintaohjeet, joka kattaa uusien kuin myös vanhojenkin työntekijöiden turvallisen ja terveellisen työskentelyn. Toimintaohjeiden tavoite on edistää työpaikan turvallisuutta ja terveellisyyttä, jotta työntekijät pääsisivät terveinä eläkkeelle. Työhön, työolosuhteisiin, työympäristöön liittyvät seikat ovat otettava huomioon, sekä työntekijän henkilökohtaiset edellytykset kuten ammattitaito, työkokemus ja ikä (YTY). Työkyvyn säilyvyys ja turvallisuus tulee ottaa huomioon, kun tehdään suunnitelmia ja muutoksia prosessissa. (Työturvallisuuslaki 738/2002, 9 §.)

Työsuojelun toimintaohjeen periaatteena on, että työnantaja suunnittelee ja toteuttaa toimenpiteitä työolosuhteiden parantamiseksi. Tämä tarkoittaa sitä, että työnantajan tulee olla tietoinen, millaisia vaara- ja haittatekijöitä työpaikalla on ja miten niitä voidaan välttää tai riskit minimoida. Jos vaara- tai haittatekijöitä ei voida kokonaan poistaa, tulee ne vähintään korvata vähemmän vaarallisilla tai haitallisilla käytännöillä. Työsuojelun tulee kattaa niin fyysisiin, psyykkisiin ja sosiaalisiin tekijöihin vaikuttavat seikat yleisellä tasolla ennen yksilöllisiä toimia.

Työnantaja on juridisesti edustajiansa kanssa vastuussa työturvallisuuden toteutumisesta työpaikalla. Työnantajan tulee jatkuvasti tarkkailla työympäristöä, työyhteisöä ja työtapoja. Työntekijöiden tulee noudattaa työnantajan määräämiä työturvallisuusohjeita ja huolehtia niin omansa kuin myös muidenkin työntekijöiden terveydestä ja turvallisuudesta. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että jokainen on vastuussa siitä, että järjestelmällisesti ja jatkuvasti kiinnitetään huomiota työolosuhteiden parantamiseen. Työnantajan edellytetään ryhtyvän toimiin heti tiedon saatuaan ja poistamaan epäkohdan. Epäkohdat voivat olla joko fyysisiä tai henkisiä. Työyhteisön tarkkailu ja toteutettujen toimenpiteiden vaikutus työn turvallisuuteen ja terveellisyyteen ovat tärkeitä kohteita jatkuvalla tarkkailulle. Työnantajalla on velvollisuus puuttua ajoissa epäasialliseen käytökseen tai toimintaan. (YTY)

Työsuojelu on työnantajan ja työntekijän välistä yhteistoimintaa, jolla huolehditaan siitä, että työpaikalla on turvallista ja mielekästä tehdä töitä. Työsuojelun

yhteistoimintahenkilöt ja -työsuojelupäälliköt, asiamiehet ja toimikuntien jäsenet osallistuvat työpaikkansa työturvallisuusasioiden käsittelyyn. Työturvallisuuden ja työsuojelua koskevien säännösten ja määräyksien noudattamista valvoo aluehallintovirastojen työsuojeluviranomaiset. (TTK)

### 3.2 Ergonomian merkitys

Fyysiseen hyvinvointiin vaikuttaa opitut oikeat työskentelytavat. Työturvallisuuslaki määrittelee, että työpisteet ja työvälineet on valittava, mitoitettava ja sijoitettava työn luonteen ja työntekijän edellytyksien mukaan ergonomisella tavalla. Työtasot, -pisteet ja -välineet tulee olla säädettävissä ja järjestettävissä niin, että ne kuormittavat työntekijää sopivasti aiheuttamatta terveydelle haitallista tai vaarallista kuormitusta. Lain mukaan on otettava huomioon, että

- työntekijällä on riittävästi tilaa työn tekemiseen ja vaihdella työasentoa;
- työtä voidaan keventää apuvälinein
- käsin tehtävät nostot ja siirrot tehdään turvallisiksi, milloin niitä ei voida automatisoida koneilla tai keventää
- vältetään toistorasitusta, josta voisi olla haittaa työntekijälle. (Työturvallisuuslaki 738/2002, 24 §.)

Ihminen tarvitsee kuormitusta voimavaroihinsa nähden sopivasti. Pysyäkseen terveenä ja voidakseen hyvin sekä fyysisesti että henkisesti, on työkuormitus mitoitettava niin, että työ on monipuolista ja vaihtelevaa. Sen tulee sisältää erilaisia työasentoja, ajoittaisia ponnisteluja ja liikkumista ja työn vaatimukset on sovittava työntekijän voimavaroihin. Monen työpisteen ergonomiaa voi parantaa, mutta kaikista työpisteistä ei saa hyvää kaikille. Vaikka ergonomiaa kehitetään koko ajan, jokaisen kannattaa opetella toimimaan ergonomiahaittoja vähentäen. (Epsko Oy 2019.)

## 4 ELINTARVIKETURVALLISUUS

Elintarvikkeita ja elintarviketoimintaa harjoittavien yritysten toimintatapoja määrittelee ja säätelee kansallinen lainsäädäntö, johon kuuluu elintarvikelaki, asetukset ja viranomais-ten ohjeet ja määräykset. Elintarviketurvallisuuden tarkoituksena on taata kuluttajille turvallisimmat tuotteet ja ettei heitä johdeta harhaan.

Elintarvikealalla käsitellään pakkaamattomia ja helposti pilaantuvia elintarvikkeita. Uuden työntekijän tulee ymmärtää elintarviketurvallisuuden periaatteet ja riskit, joita elintarvikealalla on. Useimmiten uusilta työntekijöiltä vaaditaan hygieniapassi, joka on todistus elintarvikehygieenisestä osaamisesta. Uudelle työntekijälle tulee kertoa tuotantoprosessin kaikki vaiheet, joissa tuotteiden laatu tai turvallisuus saattaa vaarantua. (Elintarvikelaki 23/2006, 27 §.)

Säännösten noudattamista Suomessa valvoo Ruokavirasto. Sen valvonta kattaa yrityksen koko elintarvikeketjun: tuotannon, markkinoinnin, tuonnin ja viennin. Elintarvikeketjun tuottajien tavoite on valmistaa ja toimittaa turvallinen elintarvike kuluttajalle. Tuote- turvallisuuksia voidaan parantaa ottamalla käyttöön eri hallintajärjestelmästandardeja kuten ISO/FSSC 22000 tai BRC-standardit. Standardoidut hallintajärjestelmät pyrkivät parantamaan yrityksen toimintaa ja takaamaan elintarviketurvallisuuden kaikissa tilanteissa. (Suomen Standardisoimisliitto)

### 4.1 Elintarvikelainsäädäntö

Elintarvikelainsäädäntö koskee kaikkia elintarvikkeen kanssa tekemisissä olevia: tuotanto-, jalostus- ja jakeluvaiheita ja tekijöitä. Se koskee myös elintarvikkeiden kanssa kosketuksiin joutuvia tarvikkeita. Elintarvikelainsäädännön tarkoituksena on:

- varmistaa elintarvikkeiden ja niiden käsittelyn turvallisuus sekä elintarvikkeiden hyvä terveydellinen ja muu elintarvikemääräysten mukainen laatu;
- varmistaa, että elintarvikkeista annettava tieto on totuudenmukaista ja riittävää eikä johda harhaan;
- suojata kuluttajaa elintarvikemääräysten vastaisten elintarvikkeiden aiheuttamilta terveysvaaroilta ja taloudellisilta tappioilta;
- varmistaa elintarvikkeiden jäljitettävyyden;

- turvata korkealaatuinen elintarvikevalvonta ja
- osaltaan parantaa elintarvikealan toimijoiden toimintaedellytyksiä. (Elintarvikelaki 23/2006, 1 §.)

#### 4.2 Omavalvonta

Elintarvikealan toimijalla on lainsäädännön mukaan oltava omavalvontasuunnitelma, jonka avulla varmistetaan elintarvikkeen turvallisuus. Toimijan tulee tietää tuotettavan elintarvikkeen ja sen tuotantoon liittyvät riskit ja hallita niitä. Omavalvontasuunnitelmassa yrityksen toiminnalle määritetään toimintatavat, joilla varmistetaan elintarvikkeen turvallisuus, hyvä säilyvyys ja säädösten mukaisuus.

Omavalvonta on yrityksen luoma järjestelmällinen suunnitelma tarkkailla elintarvikkeiden laatua eri valmistusvaiheista. Suunnitelman avulla yritys tunnistaa tuotantoon ja tuotteisiin kohdistuvat epäkohdat ja laatua riskeeraavat tekijät, sekä pystyy ehkäisemään ja korjaamaan niitä nopeasti. Yksi tyypillisimmistä tarkkailukohteista elintarvikealalla ovat lämpötila ja vierasaineet/-esineet. Omavalvonnan tarkoituksena on ennaltaehkäistä epäkohtien ja riskien toteutuminen ja reagoida kriittisiin työvaiheisiin suunnitelman mukaisesti taaten laadukas, turvallinen elintarvike kuluttajalle. Yleisin elintarvikealan omavalvonnan menettelytapa on HACCP. (Ruokatieto Yhdistys ry)

*HACCP-menettelyllä etsitään toiminnasta sellaiset kohdat, joihin sisältyy terveystarvekuluttajalle, ja valitaan näistä kriittiset hallintapisteet. Nämä ovat sellaisia työ- tai käsittelyvaiheita, joissa riski voidaan todeta ja sen eteneminen pysäyttää, joihin hallinta voidaan kohdistaa ja jotka ovat oleellisen tärkeitä elintarviketurvallisuutta uhkaavan vaaran estämiseksi, poistamiseksi tai vähentämiseksi hyväksyttävälle tasolle (Ruokavirasto 2019).*

## 5 BROILERIN TEURASTUSPROSESSI

Suomalaisen broilerin tuotantoketjun pituus on keskimäärin 9 kuukautta. Tuotantoketju alkaa siitä, kun emokanat tuodaan ulkomailta, pääasiallisesti Ruotsista Suomeen emokanojen kasvatukseen erikoistuneille emotiloille. Emokanojen munista kasvatetaan tuotantobroilerit. Vaihtoehtoisesti munat ja untuvikot voidaan tuoda ulkomailta suoraan tiloille. (Suomen Broileryhdistys Ry)

Munat kehittyvät untuvikoiksi kolmessa viikossa, jolloin untuvikot siirretään broilerkasvattamoille. Yhdessä tilassa saattaa olla jopa 60 000 broileria. Kasvatustiheys on lailla säädetty, ja on n. 20 lintua per neliö. Tuotantotilat ovat tarpeeksi tilavia, helposti puhdistettavia ja lintujen kasvuolosuhteita monitoroidaan tiiviisti. Kansallisen laatujärjestelmän mukaisesti kasvuolosuhteita, kuten ilmanlaatua, kosteutta, lämpötilaa ym. seurataan ympäri vuorokauden ja poikkeamat korjataan. Broilerin vuorokausirytmä on säädelty, eivätkä ne saa ulkoilla tautiriskien vuoksi. Ne elävät turvepehkon päällä saaden koko ajan virikkeitä, vettä sekä rehua, jotka noudattavat erittäin tarkkoja laatumääräyksiä.

Tuotantobroilerien kasvatus kestää 6 viikkoa, jonka jälkeen teuraspainoiset broilerit kerätään sinisellä valolla valaistusta hallista puimurilla tai käsin moduuleihin eli häkkeihin all in all out -menetelmällä. Suomessa käytettävä all in all out -menetelmässä koko parvi tuodaan kerralla kasvatustilalle ja koko parvi lähetetään yhtä aikaa teurastettavaksi, mikä parantaa tilojen tautisuojausta (Suomen Siipikarjaliitto ry). Broilerien keräys, lastaus ja kuljetus tapahtuu mahdollisimman stressittömästi. Stressaantuneen linnun liha saattaa pilaantua. Kasvatuksen ja keräyksen jälkeen koko halli pestään, desinfioidaan ja kuivutetaan ennen seuraavan parven saapumista.

### 5.1 Teurastus

Broilerit saapuvat teurastamon vastaanottoon, joka on valaistu sinisellä valolla. Hämärtyden ja sinisen valon on tarkoitus rauhoittaa eläimiä. Broilerit nostetaan moduuleissaan kaasukammioon, jossa ne tainnutetaan hiilidioksidilla. Tainnutuksen jälkeen broilerit ripustetaan jaloista koukkuihin, josta ne siirtyvät viiltokoneelle. Viillonvarmistaja tarkastaa viillon onnistuneen, muussa tapauksessa viilto tehdään käsin veitsellä. Broilerit kiertävät valutusaltaan yli kaltauskoneeseen, jossa broilerit menevät kuumavesikäsitteilyn kautta kynimäkoneeseen. Kuumavesikäsitteily edesauttaa höyhenien irtoamista

kynimäkoneessa, jossa ne irtoavat pyörivien 'sormien' ansioista. Pää ja varpaat poistetaan ruhosta. Ruhot siirtyvät suolistuslinjalle, jossa ruhoista poistetaan suolet ja sisäelimet. Lihantarkastajat tarkistavat ruhon ja sisäelimet ja poistavat sairaat tai likaiset yksilöt radalta. Ruhoista poistetaan ylimääräinen rasva sekä kaularanka. Ne kulkevat usean vesisuihkun läpi ennen radan vaihtoa, joka kuljettaa ruhot jäähdytystunneliin. Jäähdyttämässä tavoite on jäähdyttää ruhot alle neljän celsiusasteen.

## 5.2 Paloittelu ja pakkaus

Broilerit saapuvat leikkaamoon jäähdytettyinä. Hygieniasyistä broileri kulkee radanvaih-tajan läpi leikkaamon omaan paloittelulinjastoon, jossa ruho paloitellaan osiksi automaattisesti. Jokainen ruhon osa pyritään hyötykäyttämään ihmis- tai eläinravinnoksi. Paloi-teltu tuote siirretään pakkaamoon, jossa tuotteet pakataan suojakaasurasioihin tai mui-hin elintarvikepakkauksiin. Pakattu tuote toimitetaan logistiikka- ja jakeluketjuja pitkin kyl-mäketjua rikkomatta asiakkaalle. Tuotantotilat pestään, desinfioidaan ja kuivataan joka tuotantopäivän jälkeen, jotta taataan tilojen puhtaus ja siten käsiteltävien tuotteiden elin-tarvikeeturvallisuus.

Suurissa teurastamoissa voidaan teurastaa jopa 100 000 broileria päivässä ja pienim-issä vain kymmeniä tuhansia päivässä. Automatisoitu prosessi mahdollistaa nopean ja tehokkaan teurastuksen ja paloittelun. Broilertuotannon prosessi on Suomessa tiiviisti seurattua ja valvottua aina kananmunasta valmiiseen tuotteeseen asti.

## 6 TOTEUTUS

### 6.1 Työnohastuskortit ja prosessikaavion luonti

Yrityksen käytössä oli aiemmin ollut perehdytyslomake, jonka täyttö kuitenkin koettiin turhauttavaksi ja aikaa vieväksi monimutkaisuutensa vuoksi. Lopulta ne olivat jääneet kokonaan pois käytöstä ja perehdytyksen toteutumista seurattiin vain tuntiseurannalla opastusajasta. Perehdytystä haluttiin kehittää ja laatia vanhan lomakkeen tilalle informatiivisempi perehdytyslomake leikkaamo-osastolle. Yrityksellä oli jo hyvä perehdytysprosessi kirjoitettuna, mutta sitä ei ollut päivitetty suunnitellusti. Tässä opinnäytetyössä päivitettiin perehdytysprosessi ja luotiin siitä prosessikaavio (liite 1), joka on yksinkertaistettu versio perehdytysprosessista. Prosessikaavio toimii jokaisella osastolla, kun työnohastuskortit luotiin leikkaamoon.

Opinnäytetyö aloitettiin syksyllä 2019, kun Epsko Oy järjesti työnohastuskoulutuksen. Koulutuksessa annettiin pohjamateriaalia käytettäväksi, kun luotiin leikkaamoon omat perehdytyslomakkeet. Jokaiselle työpisteelle tehtiin omat työnohastuskortit Excel-tiedostoon suomeksi sekä englanniksi (liitteet 2–4). Työnohastuskorteissa haluttiin painottaa työturvallisuuden, hygienian ja laadun tärkeyttä, joten ne lisättiin sisältöön työkierron lisäksi. Korteilla pystytään takaamaan tasalaatuinen opastus kaikille, sekä se toimii hyvänä muistutuksena opastajalle, mitä asioita tulee opettaa uudelle työntekijälle.

Työnohastuskorttien sisältöä testattiin; jokaisella työpisteellä työskenteleviltä yhdeltä tai kahdelta henkilöltä kysyttiin, mitä he pitävät korteista ja onko niissä parantamisen varaa. Myös molemmat vuoro-esimiehet, osaston esimies sekä henkilöstöpäällikkö katsoivat kortit läpi, ja sisältöä muokattiin hieman kommenttien perusteella. Perehdytyskortit otettiin käyttöön ja ne ovat olleet käytössä siitä alkaen ja sisältöä on päivitetty palautteen mukaan.

### 6.2 Palautekysely

Palautekysely suoritettiin vuonna 2018 ja 2019 nimettömänä kesätyöntekijöille, jotka työskentelivät leikkaamossa. Palautekysely oli valmiiksi luotuna (liite 6), ja kyselyssä pyydettiin palautetta opastuksesta, työturvallisuudesta, hygieniasioista ja omista kokemuksista yrityksestä itsestään. Kysymyksiä oli 5, ja joiden vastaukseksi pystyi

valitsemaan yhden annetuista vaihtoehtoista. Kyselyn lopussa oli mahdollisuus antaa avoin kirjallinen palaute yritykselle.

## 7 VAIKUTTAVUUDEN ARVIOINTI

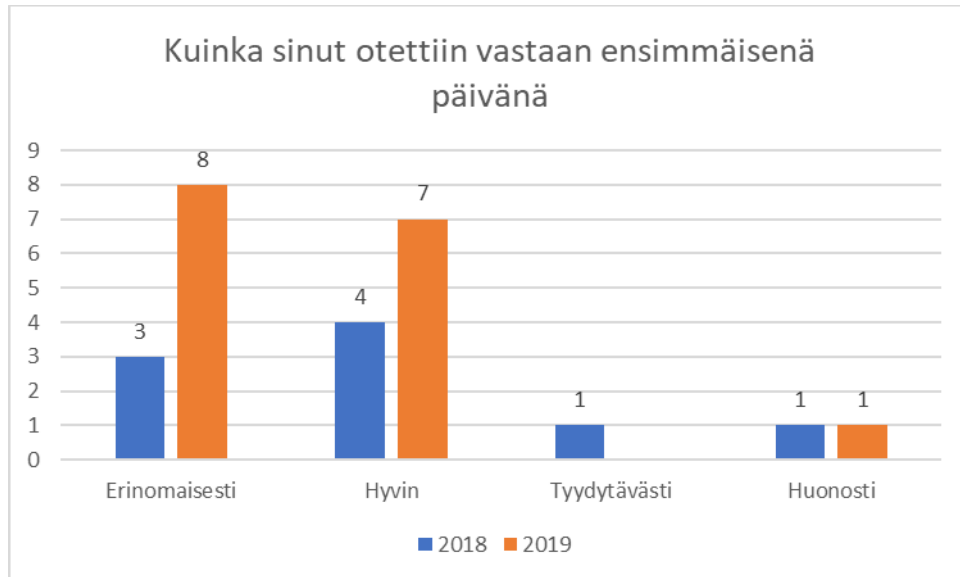
Ensimmäiset päivät voivat olla stressaavia sekä vaikeita uusille työntekijöille. Ilman opastusta he joutuvat käyttämään paljon voimavaroja selvittääkseen, mitä heidän pitää tehdä ja miten. Kaikilla ei myöskään ole rohkeutta kysyä apua, vaan he yrittävät selvittää työssään seuraamalla muita. Opastamatta jätetyt työntekijät ovat myös työturvallisuusriski. Uuden työntekijän yrittäessä oppia itseksensä esimerkiksi laitteen käyttöä, jossa hänellä on mahdollisuus loukata itseään tai jäädä jumiin, voi hän aiheuttaa hengenvaarallisia tilanteita niin itselleen kuin myös muille. Tällaisista tilanteista voi koitua yritykselle suuriakin henkilö- ja materiaalikustannuksia. Hyvin opastettu työntekijä osaa työskennellä turvallisesti ja varoa aiheuttamasta vahinkoa itselleen, muille sekä laitteille. Hyvällä ja kattavalla perehdytyksellä vaikutetaan uuden työntekijän motivaatioon, työpanokseen, työn laatuun sekä kuulumiseen osaksi työyhteisöön.

Elintarvikealan hygieniavaatimukset ovat erittäin korkealla sekä niitä on ehdottomasti noudatettava. Tietämätön ja osaamaton työntekijä voi riskeerata tuotteen laadun ja myös kuluttajan terveyden, jos hänellä ei ole tietämystä elintarvikealan hygieniavaatimuksista. Yleensä hygieniapassi on vaatimuksena elintarvikealan työhön, mutta 3 kuukautta voi työskennellä ilman. Perehdytyksen aikana hygieniaan liittyvät tekijät tulevat selviksi, kuten esimerkiksi työvaatteiden ja suojavarusteiden käyttö, sekä työvälineiden puhtauden merkitys. Hygieniaan liittyvien asioiden opastamiseen tulee käyttää aikaa reilusti, sillä kaikille se ei ole itsestäänselvyys. On tärkeätä painottaa tuotteen päätymistä pelloilta kauppaan asti niin, että se on terveellinen ja turvallinen. Näitä ovat esimerkiksi opastaminen henkilökohtaisesta hygienian merkityksestä sekä tuotepintojen puhtaanapidosta.

### 7.1 Perehdytyksen vaikutus

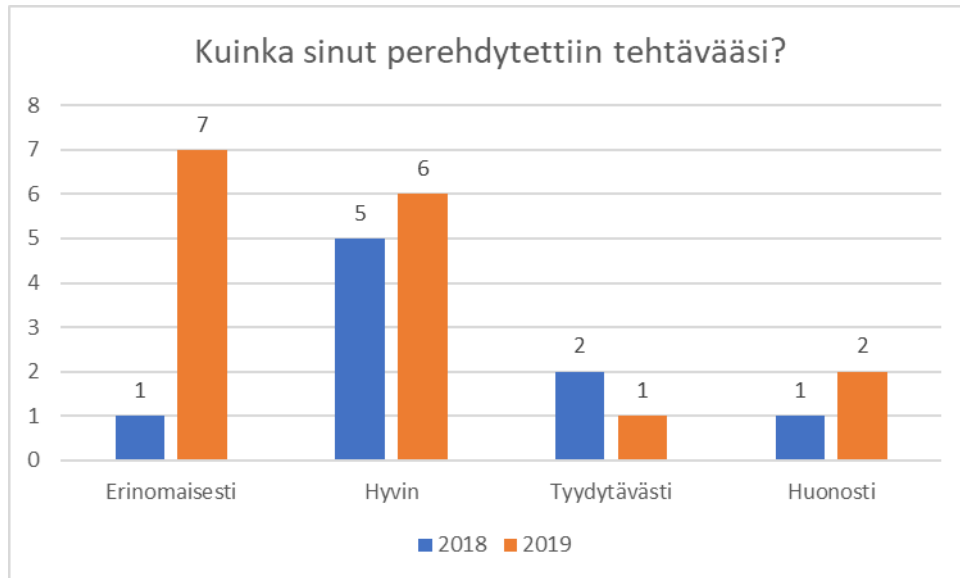
Uuden työntekijän aloittaessa työt uudella työpaikalla voi vaatia paljonkin oma-aloitteista tutustumista ympäristöön, työyhteisöön sekä itse työhön. Tätä prosessia helpottaakseen hyvä perehdytys on kohdillaan, joka auttaa uutta työntekijää tutustumaan työpaikan käytäntöihin kuten työturvallisuuteen ja elintarviketurvallisuuteen, ihmisiin sekä työtoimenkuviinsa. Kysely, joka toteutettiin vuosina 2018 ja 2019, osoitti perehdytyksen merkityksen nousseen korkeammalle joillain osa-alueilla. Kyselyyn vastasi 9 henkilöä vuonna 2018 ja 16 henkilöä vuonna 2019.

Ensimmäinen kysymys kyselyssä oli, miten uusi kesätyöntekijä on vastaanotettu ensimmäisenä päivänään (kuva 6). Vuonna 2018 kyselyyn vastanneista 78 %:a kokivat tulleensa otetuksi hyvin tai erinomaisesti vastaan, ja vuoden 2019 vastanneista 94 %:a oli otettu hyvin tai erinomaisesti vastaan.



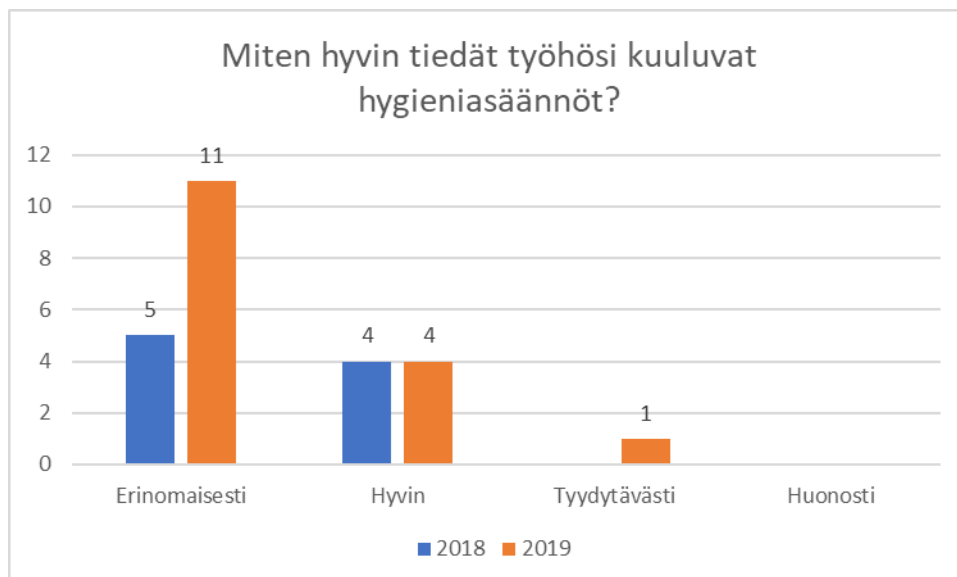
Kuva 6. Vuoden 2019 kyselyssä kesätyöntekijät otettiin paremmin vastaan kuin vuonna 2018.

Toisena kyselyn kysymyksenä oli, kuinka hyvin työntekijät perehdytettiin tehtäviinsä. Kuvassa 7 voidaan nähdä, että vuonna 2018 vastanneet kokivat, että 67 %:a heistä oli perehdytetty hyvin, mutta muutama, 33 %, koki perehdytyksensä olevan huonoa. Vuoden 2019 vastaajista enemmistö, 81 %, koki perehdytyksensä onnistuneen erinomaisesti tai hyvin, kun vain muutamat, 19 %, olivat tyytymättömiä perehdytykseensä.



Kuva 7. Vuoden 2018 vastaajat kokivat tulleen hyvin perehdytyksi, mutta v. 2019 vastaajat olivat vielä tyytyväisempiä perehdytykseensä.

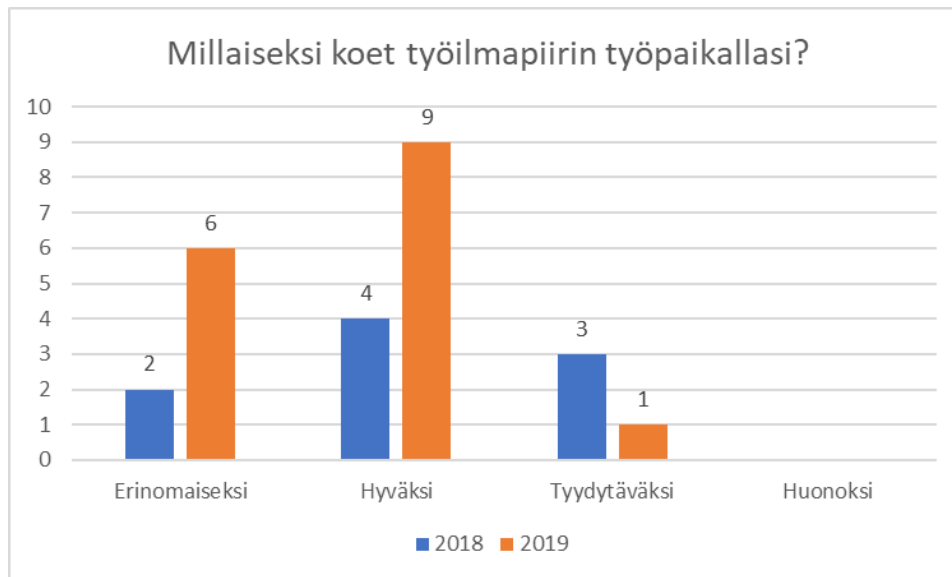
Kyselyn kolmannessa kysymyksessä kysyttiin vastaajien tietämystä työnsä hygienia-säännöistä. Kuvasta 8 nähdään, että molempina vuosina kesätyöntekijät tiesivät hygienia-säännöt, paitsi yksi työntekijä v. 2019.



Kuva 8. Hygienia-säännöt tiedettiin hyvin molempina vuosina.

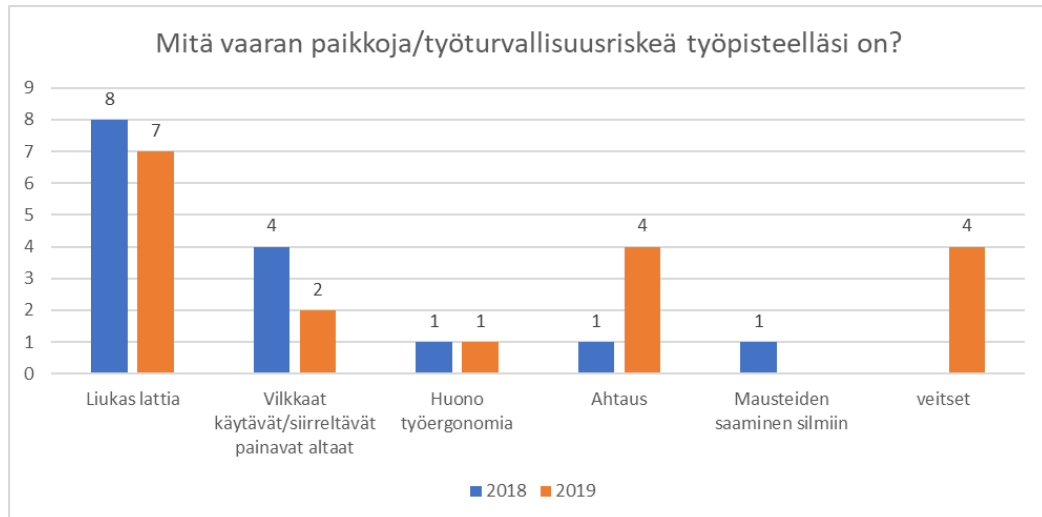
Seuraavassa kysymyksessä kesätyöntekijöiltä kysyttiin, millaiseksi he kokivat työilmapiirin ja kuinka hyvin he tietävät työpisteensä työturvallisuusriskit. Enemmistö koki työilmapiirinsä hyväksi, ellei jopa erinomaiseksi molempina vuosina, kun taas v. 2018

vastanneista 33 %:a ja vuonna 2019 vastanneista 6 %:a kokivat työilmapiirin olevan tyydyttävällä tasolla ja (kuva 9).



Kuva 9. Työilmapiiriä pidettiin hyvänä molempina vuosina.

Viimeisessä kysymyksessä kysyttiin työntekijöiden näkemyksiä liittyen työturvallisuusriskeihin; tulokset on esitetty kuvassa 10. Yleisimmiksi työturvallisuusriskeiksi koettiin liukas lattia ja ahtaat käytävät molempina vuosina. Lisäksi terävien veitsien käyttö koettiin työturvallisuusriskiksi vuonna 2019. Vuoden 2018 kyselyssä ei ollut vastausvaihtoehtona valita veitsiä, mikä selittää, ettei niitä koettu työturvallisuusriskiksi. Vuonna 2019 vastajista 22 %:a kokivat tilanahtauden enemmän vaaranpaikaksi kuin vuonna 2018 vastanneista, 7 %, joka voi johtua siitä, että yritys on jatkuvasti kehittyvä ja kasvava. Vuonna 2019 puolet vähemmän kuitenkin vastasivat vilkkaiden käytävien/siirrettävien altaiden olevan työturvallisuusriski, vaikka ahtautta kritisoitiinkin. Tähän kysymykseen pystyi valitsemaan useamman kuin yhden vastauksen.



Kuva 10. Liukas lattia ja vilkkaat käytävät koettiin yleisimpinä työturvallisuusriskeinä

Perehdytyksen vaikutus kyselyn perusteella on positiivisemmän ja kehityksen puolella vuonna 2019. Parannuksia ja kehitystä on tehty vuoden aikana niin itse perehdytyksen kuin myös hygieniatietämyksen sekä työturvallisuuden tiedostamisessa. Lähtökohtaisesti kyselyyn vastanneiden kesken enemmistö olivat tyytyväisempiä perehdytykseen ja työilmapiiriin vuonna 2019 kuin vuonna 2018.

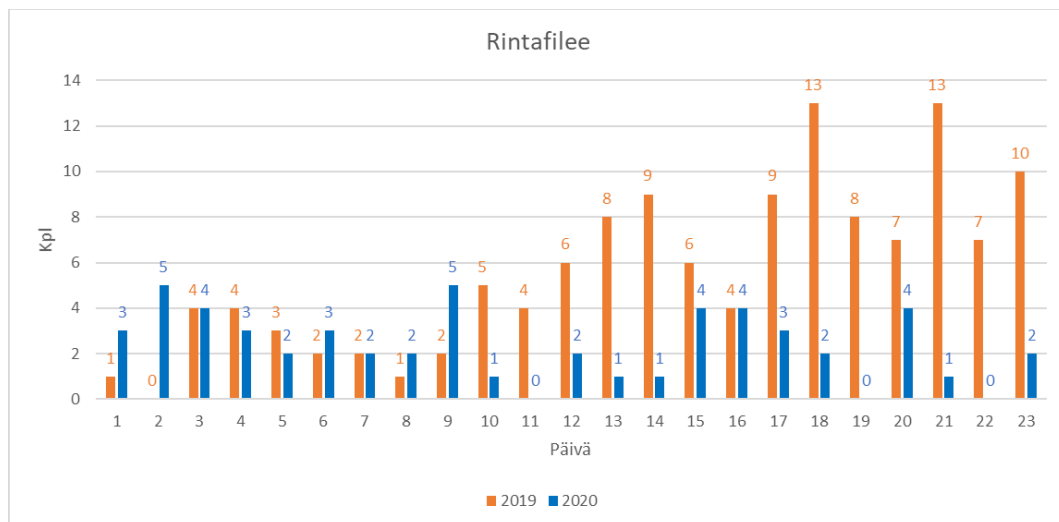
## 7.2 Perehdytyksen vaikutus laatuun

Perehdytyksen vaikutusta voidaan tarkistella monellakin eri tavalla. Tässä työssä otettiin tarkasteluun lihan paloitellun luuttomuuden tarkistaminen osaksi perehdytyksen vaikuttavuuden arviointia vuosien 2019 ja 2020 aikana. Tarkistettavat paloiteltavat raaka-aineet olivat rintafilee, sisäfilee, reisipala sekä jauhelihan raaka-aine. Prosessissa on tarkoitus leikata raaka-aineet täysin luuttomiksi. Vuonna 2019 perehdytykseen oli jonkin verran jo panostettu, kun taas vuoden 2020 perehdytys oli vielä askeleen pidemmällä. Vuoden 2020 keväällä oli pidetty työntekijöille tuotelaatukoulutus, mikä näkyy raaka-aineiden luuttomuuden tarkkailutuloksissa. Vertailukuukaudeksi valittiin kesälomakuukausi heinäkuu, jolloin molemmissa ajanjaksoissa kesätyöntekijöiden perehdytys oli suoritettu ja luuttomuuden tarkistaja oli sama kyseisenä kuukautena molempina vuosina. Myöskin kaikki kesätyöntekijät olivat saapuneet jo töihin, eikä uusia opastettavia ollut.

Kuvissa 11–14 esitetään tulokset luuttomuuden tarkastuksista; yhden päivän aikana tarkistettiin 150 kappaletta fileitä, sisäfileitä, reisipaloja sekä jauhelihan raaka-ainetta. Päivän aikana tehtiin kolme tarkistusta, jolloin jokaisena kertana jokaisesta tuotteesta

tarkistettiin 50 kappaletta. Kuvissa on yhteenlaskettu summa yhden päivän saldosta. Yhdessä tarkistettavassa kappaleessa on voinut olla useampi luu, mutta se on laskettu yhtenä luullisena palana.

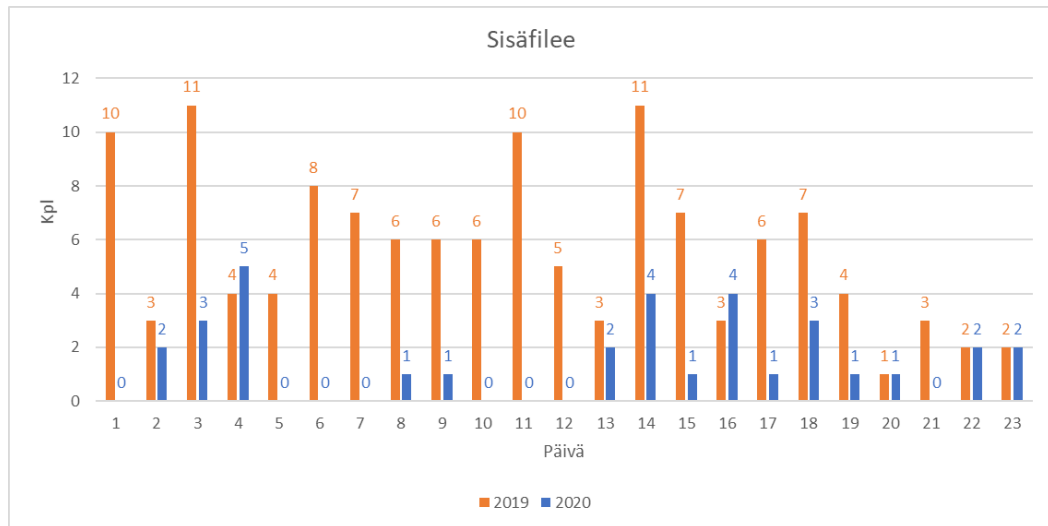
Kuvassa 11 on esitetty tulokset tarkastetuista rintafileistä ja niihin jääneistä luista paloittelun ja työntekijöiden suorittaman trimmauksen jälkeen. Linjalla työskentelevien tulisi trimmata jokainen luu fileestä pois, jos niitä siihen jää automaattisen paloittelun jälkeen. Kuten tuloksista voidaan nähdä, on tuloksissa tapahtunut suuri kehitys vuoden 2019 ja 2020 välillä. Yhteenlaskettuna kuvasta vuonna 2019 fileisiin oli jäänyt heinäkuun aikana 128 kappaletta luita vielä trimmauksen jälkeen. Vuonna 2020 luiden määrä oli puolittunut 58 prosentilla. On huomioitavaa, että tässä työpisteellä fileet menevät useamman ihmisen tarkastelun läpi, eikä niitä syystä tai toisesta ole huomattu ottaa linjalta pois trimmattavaksi. Fileiden luuttomuuden tarkistus on suoritettu ennen fileiden mahdollista jatkokäsitteilyä, kuten halkaisua tai maustamista.



Kuva 11. Rintafileiden luiden määrä

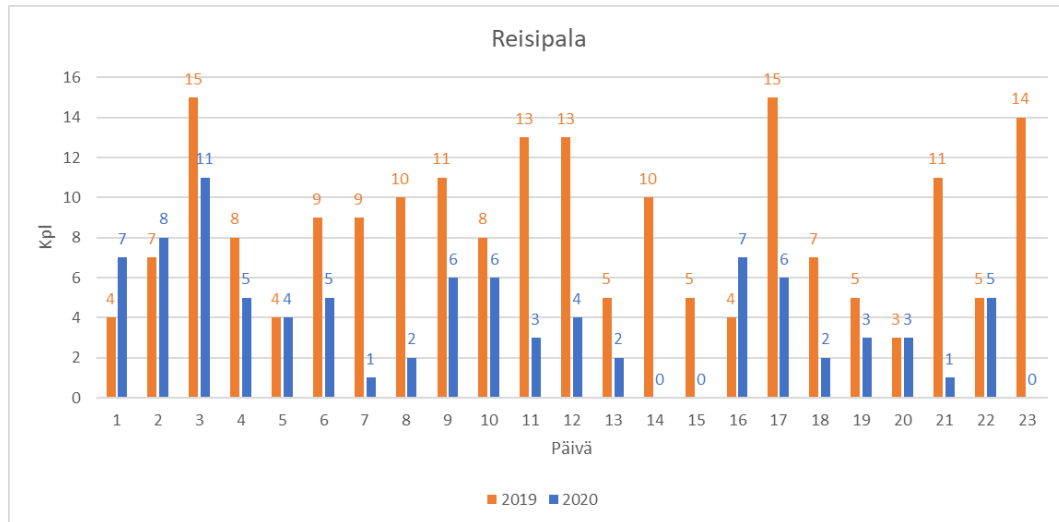
Kuvassa 12 on esitetty tulokset sisäfileiden tarkastuksista ja tuotteisiin jääneiden luiden määrä. Kyseisellä työpisteellä oli vuonna 2019 vain yksi henkilö, joka on ollut vastuussa sisäfileiden irrottamisesta ruhosta sekä niihin jääneistä luiden tarkistamisesta ennen myöhäisempää jatkoprosessia. Kuvasta 12 huomataan, että yhden ihmisen panos ei ole ollut riittävä poistamaan luita sisäfileiden joukosta, minkä vuoksi työpisteelle on lisätty toinen henkilö helpottamaan työtä ja luiden tarkistamista. Muutos näkyy suoraan luiden määrässä ja parantuneena tuotelaatuna. Vuonna 2020 on tarkastuksissa havaittu vain 33 kappaletta luita, kun taas aiempina vuonna luita oli havaittu 129 kpl ennen sisäfileiden jatkoprosessointia. Vuonna 2020 löytyi 74 %:a vähemmän luita kuin vuonna 2019.

Useiden asiakaspalautteiden vuoksi sisäfileiden luiden parempi poistaminen oli erityisen tärkeää.



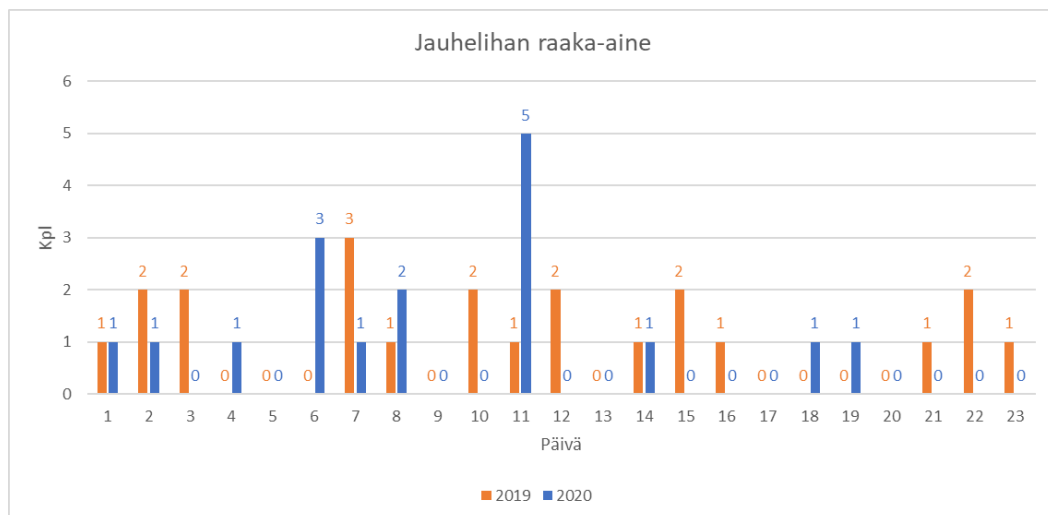
Kuva 12. Sisäfileiden luiden määrä

Kuvassa 13 on esitetty reisilihan tarkastusten tulokset ja luiden määrän vaihtelu molempina vuosina. Reisilihaa leikataan eniten kappalemäärällisesti ja se on ruhon osa, johon voi vielä jäädä helpoiten luita automaattisen, karkean luunpoiston jälkeen. Vuoden 2019 luiden määrä on lähes tasaisesti yli tai vähän alle kymmenen kappaletta päivittäin. Yhteensä vuoden 2019 heinäkuussa oli 195 reisipalaa, joissa oli yksi tai useampi luu leikkaamatta. Vuonna 2020 luiden määrä oli matalampi ja väheni kuukauden loppua kohden, mikä voi olla osoitus uusien työntekijöiden osaamisen kehityksestä sekä onnistuneesta perehdytysprosessista; työntekijä alkaa hahmottamaan, mihin kohtiin luita voi vielä jäädä kiinni karkean luunpoiston jälkeen. Kuukaudessa luullisten reisipalojen määrä oli 53 %:a vähemmän kuin aiempina vuotena.



Kuva 13. Reisilihan luiden määrä

Kuvassa 14 nähdään ettei jauhelihaan jääneitä luita ole kumpanakaan vuonna kovin-kaan montaa kappaletta. Jauhelihaan jääneiden luiden koko on huomattavasti suurempi ja kyseessä onkin lähinnä laitteista kuljetushihnoille pudonneet luut tai väärin leikkaantuneet koipireisipalat, joista luu on osittain poistettu koneen toimesta. Jauhelihan raaka-aineessa pieniä luita ei huomioida, sillä jauhelihan valmistusprosessissa on käytössä sihti, joka poistaa luunsirut lopputuotteesta. Kaikkinsa vuonna 2019 isoja, kokonaisia luita oli löytynyt 22 kappaletta, kun vuonna 2020 luita oli löytynyt 17 kappaletta. Eli vuonna 2020 oli löytynyt 23 %:a vähemmän luita kuin v. 2019.



Kuva 14. Jauhelihan luiden määrä

Yllä olevien kuvien 11–14 perusteella voidaan todeta, että luullisten kappaleiden määrä on vähentynyt jokaisessa tuoteryhmässä, kun työnopastusta on lisätty ja perehdytystä kehitetty. Mikäli luita löydettiin tarkastuksessa, annettiin suora palaute työpisteellä työskenteleville työntekijöille.

Opastus on lähes välttämätön, jotta päästään kustannustehokkaaseen trimmaustulokseen. Uusi työntekijä ei välttämättä hahmota, mitä eri osia osapaloitellusta raaka-aineesta tulee leikata ja miten. Kustannustehokas trimmaus tarkoittaa, että luullisista osista leikataan halutut luut (ja rustot) tuotteesta riippuen pois niin, että itse lihaa leikataan mahdollisemman vähän luun mukana. Opastuksella saadaan tehokas ja tuotannollinen työote kehitettyä uudelle työntekijälle heti. Näin vältetään, ettei tulokas opi vääriä tekniikoita tai käytä liikaa aikaa yhden palan leikkaamiseen.

Perehdytyksen avulla osoitetaan, että laadun ylläpitäminen on tärkeää sekä työnjälki on oltava hyväksyttävällä tasolla. Paras indikaattori huonosta leikkuujäljestä tulee asiakaspalautteena, joihin tulee reagoida heti. Samalla yrityksen sisäinen omavalvonta saadaan jokaisen tietoon, sillä jokaisella elintarviketyöntekijällä on velvoite taata turvallinen tuote kuluttajalle ja ymmärtää mahdolliset riskit, jotka voivat vaarantaa tuotteen. Luuttomuustestit ovat yksi osa yrityksen omavalvontasuunnitelmaa.

## 8 PÄÄTELMÄT

Tämän opinnäytetyön aihe valikoitui, kun yrityksen henkilöstöosasto tunnisti tarpeen ja halusi panostaa uusien työntekijöiden perehdytykseensä vuoden 2018 kyselyn vastauksien perusteella. Olin myös itse yksi vastaajista vuonna 2018 ja palautteeni olikin erittäin kritisoiva heidän nykyiselle mallilleen, jonka vuoksi olen erittäin tyytyväinen, että sain mahdollisuuden kehittää ja parantaa työnopastusta ja perehdytysprosessia Naapurin Maalaiskana Oy:ssä. Kirjallisuuteen sekä työturvallisuuden lakipykäliin tutustuessa nousi ymmärrys perehdytyksen merkityksestä entistäkin korkeammalle. Vaikka opinnäytetyössä käytetty kirjallisuus onkin vanhahtavaa, ovat perehdytyksen ja työnopastuksen prosessit pysyneet lähes samana vuosikymmenien saatossa.

Kyselyn tulokset osoittavat, että perehdytykseen on yrityksessä panostettu enemmän vuoden 2018 jälkeen. Tämän osoittavat tulokset liittyen vuosien 2018 ja 2019 palautekyselyihin ja tuotelaadun seuraamiseen luuttomuustestien avulla. Palautekyselyn perusteella vuoden 2019 vastaajista 90 %:a ja aiemman vuoden vastanneista 70 %:a olivat tyytyväisiä perehdytykseen, työilmapiiriin sekä vastaanottoon ensimmäisenä päivänä työpaikalla. Vastaavasti vuoden 2019 vastanneista kymmenesosa olivat tyytymättömiä perehdytykseen, työilmapiiriin sekä ensimmäiseen päiväänsä työpaikalla. Joka kolmannes oli vuoden 2018 kyselyyn vastanneista tyytymättömiä. Luuttomuustestien perusteella perehdytyksen ja jatkuvan koulutuksen myötä luiden määrä oli vähentynyt yli puolella seuraavaan vuoteen mennessä lukuun ottamatta jauhelihan raaka-ainetta, jossa luiden määrä oli vähentynyt vain 23 %:lla.

Tuotelaadun omavalvontatuloksista päätellen voidaan todeta, että perehdytykseen panostaminen on vähentänyt luullisten tuotteiden osuutta, ja siten merkittävästi parantanut tuotelaatua ja turvallisuutta. Kun uudelle työntekijälle osoitetaan, mistä ja miten leikataan jo ensimmäisestä päivästä lähtien, pysyy laatu korkealla vaikkakin tehokkuus saattaakin laskea. Tätä ei tulisi pitää huonona asiana vaan päinvastoin. Yhtenä ajatusmaailmana olisi hyvä ajatella, että tekniikka opetellaan ensin ja sen jälkeen nopeus. Uusi työntekijä tulisi nähdä nolla vahvuutena, joka ei ole lisäresurssi ennen kuin virallinen opastusaika on ohitse. Tästä syystä on tärkeää määritellä minimiaika perehdytykselle ja suunnitella, mihin uusi työntekijä sijoitetaan ja mitä häneltä odotetaan.

Hyvin suunniteltu perehdytys tulisi aloittaa jo rekrytointivaiheesta ja seuraa suunnitelmaa aina perehdytysajan loppuun. Olisi hyvä myös varautua muutoksiin niin, ettei perehdytys

kärsisi tai ettei siitä tingittäisi. Suunnitelmallisuus, järjestelmällisyys sekä tasalaatuinen perehdytys näkyy jo vuoden 2019 palautekyselyn tuloksissa, jossa perehdytys on onnistunut jättämään enemmän uusia työntekijöitä tyytyväisiksi ja heidän leikkuujälkensä laadukkaaksi kuin vuoden 2018 työntekijöistä. Tämä on tulosta siitä, että vuoden 2018 kyselyn palautteiden jälkeen otettiin vähitellen käyttöön kuvan 4 tyylinen perehdytysuunnitelma.

Kun perehdytykselle annetaan tarpeeksi aikaa ja resursseja, se helpottaa ja nopeuttaa työssäoppimista. Riippumatta uuden työntekijän aiemmasta työkokemuksesta samalla alalla, on uutena asiana aina työympäristö ja -yhteisö sekä erilainen toimintakulttuuri. Jotta uusi työntekijä saadaan sopeutumaan työympäristöön ja toimintatapoihin, tulee jokaisen perehdytysprosessissa mukana olevan ymmärtää roolinsa ja vastuualueensa. Mielestäni motivoitunut, vastuullinen perehdyttäjä nopeuttaa uuden työntekijän oppimisprosessia, sekä auttaa pääsemään osaksi työyhteisöä ja työkuultuuria. Perehdyttäjää valitessa on otettava huomioon kielitaito, sillä omalla äidinkielellä tehty opastus vähentää väärinymmärryksien ja kielimuurista aiheutuvien sekaannuksien määriä. Kielimuurien aiheuttamia väärinymmärryksiä kommentoitiinkin avoimissa palautteissa.

On tärkeää, että perehdytysprosessiin osallistuvat henkilöt tietävät roolinsa perehdytyksessä ja ymmärtävät sen tärkeyden. Prosessikaaviot ja kehitysideat eivät käy toteen, jos perehdytystä ei koeta tärkeäksi eikä siihen olla sitouduttu. Sen sijaan perehdytysuunnitelman pohjalta luotu perehdytysprosessivuokaavio tulisi toimia koko yrityksen perehdytysuunnitelmana. Tavoitteena onkin, ettei päivitetty perehdytysprosessi sekä luodut työnopastuskortit jäävät vain kirjalliseksi osuudeksi, vaan niitä hyödynnetään myös käytännössä ja toteutumaa seurataan.

Päivitetty perehdytysprosessi ja laaditut materiaalit lisäsivät työntekijöiden tietoa työturvallisuudesta ja elintarvikehygieniasta. Onnistumisen tunteet ja tuntemus siitä, että tekee tärkeää ja arvostettua työtä, lisäävät työntekijöiden motivaatiota ja työhyvinvointia ja sitouttavat heitä enemmän organisaatioon.

## 9 YHTEENVETO

Voidaan todeta, että perehdytyksen suunnittelu ja sen toteutuksen seuraaminen takaa järjestelmällisen ja tehokkaan järjestelmän uusien kuin myös vanhojen työntekijöiden perehdytykselle. Järjestelmällinen ja hyvin suunniteltu perehdytys on avain hyvään henkilöstöpolitiikkaan ja luo hyvän arvomaailman yritykselle. Parhaimmillaan se on kilpailuetu.

Tilanteen mukaan elävät perehdytykset eivät ole osa toimivaa perehdytysprosessia. Keskeytynyt perehdytys voi vaarantaa elintarviketurvallisuuden tai pahimmillaan työntekijän työturvallisuuden. Jotta näiltä vältyttäisiin, olisi hyvä valita osastoille virallisia opastajia, joille tarjottaisiin opastuskoulutus. Näin tasalaatuinen opastus taattaisiin kaikille työntekijöille, sekä sisältö niin työturvallisuuden, hygienian ja itse työn osalta pysyisi samana jokaiselle. Hyvä, suunniteltu perehdytys korreloi suorasti siihen, että työtehtävät opitaan nopeammin, jolloin työn tehokkuus ja laatu paranevat. Tapaturmien, vahinkojen ja virheiden teko vähenevät, kun perehdytyksessä voidaan tuoda ilmi työhön ja laatuun liittyvät riskit, jolloin niihin voidaan paremmin varautua.

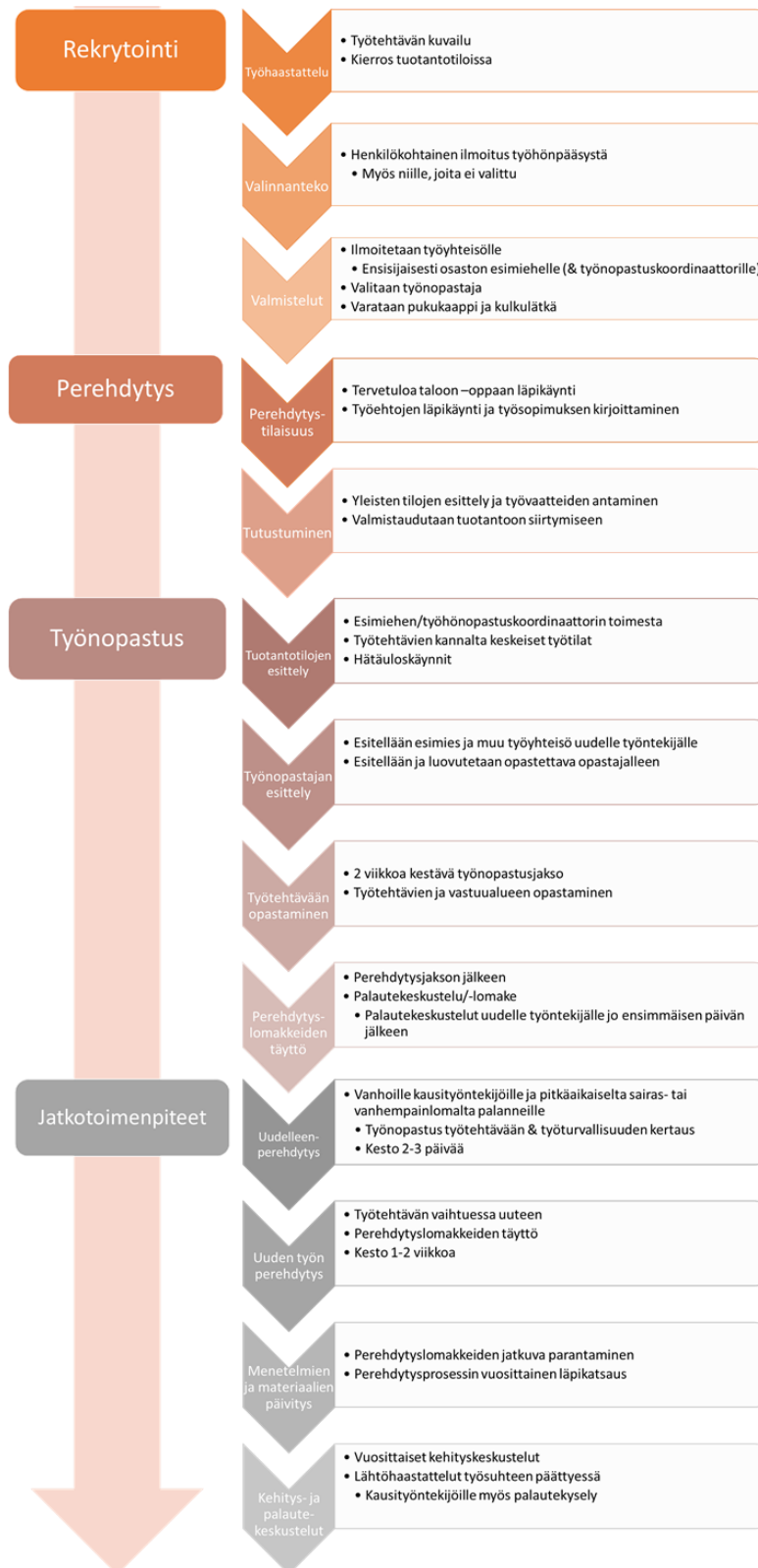
Opinnäytetyön tavoitteeseen päästiin. Perehdytysprosessi päivitettiin sekä dokumentoitavat työnopastuskortit luotiin leikkaamon käyttöön. Niitä päivitetään jatkuvasti tarvittaessa. Perehdytykseen sisällytettiin myös työturvallisuus sekä elintarvikehygienian osuuksia laajemmin. Suunnitelmallisuutta tulee kuitenkin kehittää käytännön tasolle. Toiveena olisi, että työnopastuksessa huomioitaisiin ja painotettaisiin entistä enemmän työ- ja elintarviketurvallisuutta sekä opastuksesta oltaisiin enemmän kiinnostuneita.

## LÄHTEET


- Eklund, Annina. 2018. Teoksessa *Tervetuloa Meille! Uuden työntekijän perehdytys*. Helsinki: Grano Oy.
- Elintarvikelaki 23/2006. 2020. *Elintarvikelaki 23/2006*. 13. Tammikuu. Haettu 30. Huhtikuu 2020. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2006/20060023#L1P2>
- Epsko Oy. 2019. Työnohjaus - work guiding, Esa Salminen.
- Kjelin, Eija, ja Pia-Christina Kuusisto. 2003. Teoksessa *Tulokkaasta tuloksetekijäksi*. Helsinki: Talentum.
- Osaamistehdas Oy. 2020. *Lisätietoa hygieniapassista ja hygieniapassitestistä*. 23. Huhtikuu. Haettu 23. Huhtikuu 2020. <https://hygieniapassi.fi/hygieniapassi-ja-tietoa-testista>
- Ruokatieto Yhdistys ry. 2020. *Omavalvonta ja muu laadunvalvonta*. Haettu 6. Toukokuu 2020. <https://www.ruokatieto.fi/ruokakasvatus/ruokaketju-ruuan-matka-pelloilta-poytaan/elintarviketeollisuus/ymparisto-ja-laatuasiat/omavalvonta-ja-muu-laadunvalvonta>
- Ruokavirasto. 2019. *Omavalvonnan periaatteet: HACCP*. 20. 12. Haettu 10. Toukokuu 2020. <https://www.ruokavirasto.fi/yritykset/elintarvikeala/elintarvikealan-yhteiset-vaatimukset/omavalvonta/omavalvonnan-periaatteet/haccp/>
- Suomen Broileryhdistys Ry. n.d. *Missä broilerituotantoa on?* Haettu 22. Huhtikuu 2020. <http://suomibroileri.fi/fi/missa>
- Suomen Siipikarjaliitto ry. 2020. *Broileryhdistys: Näin kasvatetaan broileri*. 22. Huhtikuu. Haettu 22. Huhtikuu 2020. <http://www.siipi.net/index.php/broileryhdistys/naeinkasvatetaanbroileri>
- Suomen Standardisoimisliitto. n.d. *Julkaisut ja palvelut: Tuotteet valokeilassa: ISO 22000 Elintarviketurvallisuus*. Haettu 23. Huhtikuu 2020. [https://www.sfs.fi/julkaisut\\_ja\\_palvelut/tuotteet\\_valokeilassa/iso\\_22000\\_elintarviketurvallisuus](https://www.sfs.fi/julkaisut_ja_palvelut/tuotteet_valokeilassa/iso_22000_elintarviketurvallisuus)

- Suomen Standardisoimisliitto. n.d. *Standardien laadinta*. Haettu 23. Huhtikuu 2020.  
[https://www.sfs.fi/standardien\\_laadinta](https://www.sfs.fi/standardien_laadinta)
- TTK. n.d. *Työturvallisuus ja työsuojelu: työsuojelu työpaikalla*. Haettu 9. Marraskuu 2020.
- Työturvallisuuskeskus. 2007. Teoksessa *Perehdyttämisen suunnittelu ja toteutus*, tekijä: Pirkko Kangas, Juha Hämäläinen ja Työturvallisuuskeskus TTK, palveluryhmä. Helsinki: Työturvallisuuskeskus TTK.
- Työturvallisuuskeskus. 2013. *Digijulkaisu: Perehdyttäminen ja työnopatus - Ennakoivaa työsuojelua*. Haettu 3. Joulukuu 2020.  
[https://ttk.fi/oppaat\\_ja\\_ohjeet/digijulkaisut/perehdyttaminen\\_ja\\_tyonopastus\\_-\\_ennakoivaa\\_tyosuojelua](https://ttk.fi/oppaat_ja_ohjeet/digijulkaisut/perehdyttaminen_ja_tyonopastus_-_ennakoivaa_tyosuojelua)
- Työturvallisuuslaki 738/2002. 2002. 23. Elokuu. Haettu 20. Lokakuu 2020.  
<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>
- YTY. n.d. *Työsuhdeasiat: Työturvallisuus*. Haettu 9. Marraskuu 2020.  
<https://www.yty.fi/tyosuhdeasiat/tyoturvallisuus.html>


# Perehdytyksen prosessikaavio




# Työnopastuskortti 1

Naapurin Maalaiskana Oy				Päivitetty 14.7.2020 Maiju Katila		
<b>Työnopastuskortti</b>	<b>Yleinen</b>					
<b>Perehdytettävä</b>						
<b>Perehdyttäjä</b>						
<b>Opastusaika</b>						
Yleinen		Huomiot			Rastita [x], kun kohta on käyty läpi	
Tervetuloa taloon -oppaan läpikäyminen						
Sosiaalitilojen käyttö (tauko- ja pukuhuone)		Syöminen/juominen sallittua vain taukotilassa, siisteyden ylläpitäminen, jätteiden lajittelu				
Aamu- ja välipalaruokailun käytäntö		Puuro aamuvuorolaisille ja leipä iltavuorolaisille, kahvi & kaakao, tiskit koneeseen				
Työlistojen sijainti, työ- ja taukoajat		Kahvitauko 15 min, ruokatauko 25 min				
Työajan seuranta ja leimaaminen						
Työturvallisuus						
Ensiapukaappien ja hätänumeron sijainti		Taukuhuone				
Läheltä piti -tilanne ja tapaturmalomakkeiden sijainti taukuhuoneessa						
Lomakkeiden täyttäminen heti tapaturman sattuessa						
Hätäpoistumisreitit ja kokoontumispaikat		Tuotantotilan ja pihan pääkokoontumispaikat				
Hygieniaohteet						
Tuotantotilaan pukeutuminen ja tarvittavat suojavarusteet		Työvaatteet peittävät oman vaatetuksen, viiltosuojahanskan & partasuojan käyttö, kuulokkeiden käyttö				
Kulkureitit ja sulkuhuoneet						
Käsihygieniat		Tuotantoon mentäessä ja poistuessa, aina kun on niistänyt ym.				
Työvaatteiden vaihtaminen päivittäin		Likaiset työvaatteet pyykkikoriin				
Allekirjottamalla todennan dokumentin läpikäydyksi						Allekirjottamalla todennan dokumentin tarkistetuksi
Perehdytettävän allekirjoitus		Perehdyttäjän allekirjoitus				Esimiehen kuittaus


## Työnopastuskortti 2

Naapurin Maalaiskana Oy				Maiju Katila	
<b>Workmanship verification card</b>		<b>General</b>			
<b>Trainee</b>					
<b>Trainer</b>					
<b>Quiding period</b>					
Common		Notes		Check [x], when the section is taught	
Welcome to Naapurin Maalaiskana Oy -guide book reviewed					
Dressing room and break room		Drinking/eating is allowed only in the break room, maintain cleanliness and recycle trashes			
Breakfast and snacks system		Porridge for morning shift, a sandwich for evening shift, coffee/hot chocolate/tea is on the house. Dishes to dishwasher			
Location of working time schedule, working and break times					
Working time tracking and stamping		In/out, overtime, pekkanen			
Work safety					
Location of first aid cabinet and emergency number		Break room			
Near accident and work accident forms located in the break room					
Near accident and work accident forms should be filled immediately after a working accident					
Fire escapes and meeting points		Meeting point of the production and main meeting point outside			
Hygienic rules					
Dresscode to the production and needed protective equipment		White working clothes must hide your own clothing, usage of ear protection, protective glove and beard cover.			
Passageways		Note different hygiene levels i.e slaughter house - packing			
Hand and glove hygiene		Hands are washed always before going in and leaving the production or you have touched the floor or sneezed etc.			
Changing up working clothes daily		Dirty working clothes to the laundry basket			
I have received introduction in facts mentioned in this document and I have understood them				Trainee has been introduced in facts mentioned in this document	
_____		_____		_____	
Trainee's signature		Trainer's signature		Foreman's signature	

## Työnopastuskortti 3

Naapurin Maalaiskana Oy				Päivitetty 4.2.2020 Maiju Katila		
<b>Työnopastuskortti</b>	<b>Reisikone</b>					
<b>Perehdyttävä</b>						
<b>Perehdyttäjä</b>						
<b>Opastusaika</b>						
Yleinen		Huomiot			Rastita [x], kun kohta on käyty läpi	
Työvälineiden kirjaussysteemi		Puukon ja saksien merkkkaus ja palautus lomakkeeseen				
Työpisteen valmistelu ja siivous		Työvälineiden, kuten laatikoiden tuominen työpisteelle ja oman työpisteen siivous				
Työnkierto		Syöttäminen, leikkaaminen, koipireisien kääntely nahkuriin, koipien tarkistuspiste				
Tuotenimien kertominen ja tuotteen laatukriteerit		Jauheliha, pieni ja iso pala. Luun/ruston/nahan poistaminen				
Ergonomiset työskentelytavat		Työtasojen säätely, mattojen käyttö, ajottaiset venyttelyt jne.				
Laitteiden ja hihnojen kytkeminen päälle		Kytkimien sijainnit				
Työturvallisuus						
Terävälineiden käyttö ja kuljetus		Säilytys telineissä, terä lattiaa kohden ja oman vartalon lähellä				
Viiltosuojahanskan käyttö		Käytettävä aina, kun käsitellään terävälineitä				
Laitteiden hätäseis-kytkennät ja -painikkeiden sijainnit		Hätäseis-painikkeet ja osat, jotka laukaisevat turvakytken				
Hygieniaohjeet						
Työvälineiden puhdistus aamuvuoron alussa ja iltavuoron lopussa						
Kumihanskojen vaihto tarvittaessa		Kosketus lattiatasoon/rikinäiset hanskat				
Sterilisaattorin käyttö		Vain puhtaat puukot sterilisaattoriin				
Allekirjottamalla todennan dokumentin läpikäydyksi					Allekirjottamalla todennan dokumentin tarkistetuksi	
Perehdyttäjän kuittaus		Perehdyttävän kuittaus			Esimiehen kuittaus	

## Työnopastuskortti 4

Naapurin Maalaiskana Oy				Updated 7.2.2020		
<b>Workmanship verification card</b>		<b>Reisikone</b>				
<b>Trainee</b>						
<b>Trainer</b>						
<b>Quiding period</b>						
<b>Common</b>		<b>Notes</b>		<b>Check [x], when the section is taught</b>		
Implements registration		Registering taken/returned knife or scissors to the self-monitoring paper				
Preparation of workstation and clear out		Bringing equipment, such as boxes or metallic trolleys to the workstation and cleaning it up afterwards				
Rotation		Feeding, cutting, turning legs to the deskinner, inspecting drumsticks				
Name of the products and quality		Minced meat, "pieni and iso pala". Trimming off bones/cartilage/skin				
Ergonomic working habits		Adjusting platforms, usage of rugs, occasional stretching etc.				
Putting on/off the machines and conveyer belts		Location of on/off-switches				
<b>Work safety</b>						
Handling and transporting knives/scissors		Kept in racks, blade pointed to the floor near own body				
Usage of a protective glove		Must be used everytime while handling a knife or scissors				
Emergency stops of the machines		Location of all emergency stops and parts that trigger safety switch				
<b>Hygienic rules</b>						
Cleaning of implements at the beginning of the morning and at the end of the evening shift						
Changing disposable gloves when needed		Whenever you touch the floor or something that is near to floor or your gloves get broken				
Use of sterilizer		Only <b>clean</b> knives/scissors should be put in				
I have received introduction in facts mentioned in this document and I have understood them				Trainee has been introduced in facts mentioned in this document		
_____		_____		_____		
Trainee's signature		Trainer's signature		Foreman's signature		

# Palautekysely

Naapurin Maalaiskana Oy  
Asiakirjan nimi: Palaute työnopastus  
Luokittelu: Henkilöstöasiat  
Laatija: Tuija Kantoluoto



Sivu 1 (2)  
Versio: 1  
Päiväys: 12.06.2018

## PALAUTELOMAKE TYÖN ALOITUKSESTA JA TYÖNOPASTUKSESTA

### Kuinka sinut otettiin vastaan ensimmäisenä päivänä?

- Erinomaisesti
- Hyvin
- Tyydyttävästi
- Huonosti

Perustele, kerro: \_\_\_\_\_

### Kuinka sinua perehdytettiin tehtävääsi?

- Erinomaisesti
- Hyvin
- Tyydyttävästi
- Huonosti

Perustele, kerro: \_\_\_\_\_

### Miten hyvin tiedät työhösi kuuluvat hygieniasäännöt?

- Erinomaisesti
- Hyvin
- Tyydyttävästi
- Huonosti

Mainitse kaksi mielestäsi tärkeintä hygieniasääntöä:

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**Mitä vaaran paikkoja / työturvallisuusriskejä on työpisteelläsi?**

Mainitse kaksi työturvallisuusriskiä työpaikallasi:

---

---

**Muuta kommentoitavaa yrityksemme työturvallisuudesta**

---

---

**Millaiseksi koet työilmapiirin työpisteelläsi?**

- Erinomaiseksi
- Hyväksi
- Tyydyttäväksi
- Huonoksi

Perustele, kerro: \_\_\_\_\_

**Muuta palautetta yritykselle?**

**Risuja:**

**Ruusuja:**

**Nimi:**

**Osasto:**

**Voit antaa palautteen myös nimettömänä!**