



SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU
SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Teemu Lahdenmaa ja Suvi Lahdenmaa

Työtapojen ja työajan käytön yhtenäistäminen

Case maitotila

Opinnäytetyö
Kevät 2022
Agrologi (AMK)



SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU

Opinnäytetyön tiivistelmä

Tutkinto-ohjelma: Agrologi (AMK)

Suuntautumisvaihtoehto: Maatalouden yritystalous

Tekijät: Teemu Lahdenmaa ja Suvi Lahdenmaa

Työn nimi: Työtapojen ja työajan käytön yhtenäistäminen Case: maitotila

Ohjaaja: Marjo Latva-Kyyny

Vuosi: 2022

Sivumäärä: 49

Liitteiden lukumäärä: 3

Työhyvinvointi liittyy kaikkiin työelämän osa-alueisiin. Hyvinvoivan työyhteisön tunnistaa esimerkiksi siitä, että työpaikalla vallitsee luotettava ja avoin ilmapiiri ja jokaisen työntekijän työtaakka pysyy tasaisena. Työmotivaatiolla on merkitystä jaksamiseen, työhyvinvointiin ja töistä suoriutumiseen. Motivoitunut työntekijä kantaa vastuuta ja hänen tekemänsä työn jälki on laadukkaampaa. Siihen vaikuttavia asioita ovat esimerkiksi tasapuolinen kohtelu ja innostuksen luominen, mutta myös työpaikalla tapahtuva kiusaaminen tai epäkunnioittava käytös. Vuorovaikutustaidot ovat tärkeässä asemassa työpaikalla. Työkavereiden kannustaminen ja aktiivinen keskusteluun osallistuminen kehittävät vuorovaikutusta, mutta sitä heikentää esimerkiksi toisten syyttely ja yleistäminen. Palautteen antaminen ja saaminen ovat olennaisia osia työyhteisön toiminnassa, koska palaute ohjaa toimintaa ja on kokonaisuudessaan hyödyllistä ja tärkeää kaikille työyhteisössä. Hyvässä työilmapiirissä uskalletaan antaa myös rakentavaa palautetta matalammalla kynnyksellä positiivisen lisäksi.

Opinnäytetyö tehtiin maitotilayritykselle, jossa työskentelee kuusi työntekijää. Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää, miten työt jakautuvat yrityksessä työskentelevien kesken, paljonko työtä tekevät käyttävät aikaa eri työtehtävissä, työntekijöiden työhyvinvointi, työn laatu työntekijöiden välillä, saada tasapuolistettua työtaakka ja määritettyä tasapuoliset työajat. Lisäksi tarkoituksena oli tehdä selvät työohjeet ja määrittää keskimääräiset työajat ja työnlaadut eri työvaiheille.

Maatalousyrityksen työntekijöiden välinen kommunikaatio on heikkoa ja asioiden olettamista tapahtuu paljon, myös heidän välisensä luottamus on olematonta. Palautteen anto ei toimi tai sitä annetaan lähinnä korjaavassa muodossa. Osalla työntekijöistä on motivaatiota, mutta sitä heikentää esimerkiksi väsymys. Työyhteisön ilmapiiri on heikko. Jokaisesta työvaiheesta otettiin 15–20 otantaa, joista laskettiin keskiarvo jokaiselle työvaiheelle. Työn laatu vaihteli suuresti eri työntekijöiden välillä, samoin työvaiheiden määrät. Lisäksi työntekijöiden väliset päivittäiset työajat vaihtelivat suuresti.

¹ Asiasanat: työyhteisö, työhyvinvointi, työn laatu, työajan käyttö

SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Thesis abstract

Degree programme: Agriculture and Rural Enterprises

Specialisation: Agricultural Business and Economy

Authors: Teemu Lahdenmaa and Suvi Lahdenmaa

Title of thesis: Unification of working methods and use of working time Case: Dairy farm

Supervisor: Marjo Latva-Kyyny

Year: 2022

Number of pages: 49

Number of appendices: 3

Well-being at work is related to all aspects of working life. Healthy work community is recognized, for example, by the fact that there is a reliable and open atmosphere in the workplace and that the workload of every employee remains equable. Work motivation is important for coping, well-being at work and getting the work done. A motivated employee takes responsibility and the result of the work he/she does is of better quality. Issues that affect it are, for example, equal treatment but also bullying or disrespectful behavior in the workplace. Interaction skills play an important role in the workplace. Encouraging co-workers and actively participating in the conversation develops interaction, but it is weakened by, for example, blaming and generalizing others. Giving and receiving feedback are essential parts of the work community's function, because the feedback guides the activities and is useful and important for everyone in the work community. In a good work atmosphere it is easy to give constructive feedback.

The thesis was made for a dairy farm with six employees. The aim of the thesis was to find out how work is divided among those working in the company and how much time people spend in different work tasks. Additionally, the well-being of employees, the quality of their work, a balanced workload and equal working hours were clarified. The purpose was to produce clear work instructions and to determine average working hours and work qualities for different work phases.

Communication between the employees was poor and there were a lot of assumptions about different matters. The trust between the employees was non-existent. Feedback did not work or was provided primarily in a corrective format. Some employees were motivated, but this was weakened by, for example, fatigue. The atmosphere in the work community was weak. 15–20 samples were taken from each work step, from which an average was calculated for each of them. The quality of work varied greatly between different employees, as did the number of work steps. In addition, the daily working hours between the employees varied greatly.

¹ Keywords: work community, well-being at work, quality of work, use of working time

SISÄLTÖ

Opinnäytetyön tiivistelmä	2
Thesis abstract	3
SISÄLTÖ	4
Kuvio- ja taulukkoluetelo	5
1 JOHDANTO	7
1.1 Tausta	7
1.2 Opinnäytetyön tavoitteet.....	8
2 TYÖYHTEISÖ	9
2.1 Työhyvinvointi.....	9
2.2 Työmotivaatio	10
2.3 Vuorovaikutus ja palaute	11
3 TYÖPROSESSIT JA MITTAAMINEN	13
3.1 Työprosessit.....	13
3.2 Maatalousyrittäjän näkökulma	14
4 TUTKIMUSMENETELMÄT JA -AINEISTO	20
4.1 Työyhteisö-kysely.....	20
4.2 Mittaukset ja työn laatu.....	21
5 TUTKIMUSTULOKSET	22
5.1 Kyselytutkimuksen tulokset	22
5.1.1 Vuorovaikutus ja palaute.....	22
5.1.2 Työmotivaatio.....	23
5.1.3 Työhyvinvointi	24
5.2 Mittaustulokset	25
5.3 Työhön kuluva määritetty aika.....	27
6 JOHTOPÄÄTÖKSET	32
LÄHTEET	35
LIITTEET	37

Kuvio- ja taulukkoluetelo

Kuvio 1. Lypsyprosessi.	15
Kuvio 2. Puhtaanapitoprosessi.	15
Kuvio 3. Hoitoprosessi.	16
Kuvio 4. Ruokintaprosessi	16
Kuvio 5. Ruokintaprosessi päiväkäynti.....	17
Kuvio 6. Ruokintaprosessi (2–8 vk).	17
Kuvio 7. Ruokintaprosessi (3-24kk).	18
Kuvio 8. Puhtaanapitoprosessi (2-8vk).	18
Kuvio 9. Puhtaanapitoprosessi (2-15kk).	18
Kuvio 10. Puhtaanapitoprosessi (3-24kk).	19
Kuvio 11. Hoitoprosessi	19
Taulukko 1. Työmotivaatioon liittyvät väitteet.....	23
Taulukko 2. Hoito/poikima/umpikarsinan puhdistus päivä- ja iltakäynnillä sekä aamu- ja iltalypsyllä.	25
Taulukko 3. Vasikkakarsina puhdistus & kuivittelu.....	26
Taulukko 4. Länsi tyhjäys, puhdistus & kuivittelu	26
Taulukko 5. Vasikkalan ja hiehopihatton ruokintapöydän puhdistus ja AIV-rehun, kivennäisen ja rypsin jako.	26
Taulukko 6. Lantakierros lehmät ja hiehopuoli päiväkäynnillä ja iltakäynnillä.	27

Taulukko 7. Henkilön A lasketut minimi, maksimi ja keskiarvo työhön käytettävät ajat sekä lasketut minimi, maksimi ja keskiarvo työvaiheiden määrät.	28
Taulukko 8. Henkilön B lasketut minimi, maksimi ja keskiarvo työhön käytettävät ajat sekä lasketut minimi, maksimi ja keskiarvo työvaiheiden määrät.	28
Taulukko 9. Henkilön D lasketut minimi, maksimi ja keskiarvo työhön käytettävät ajat sekä lasketut minimi, maksimi ja keskiarvo työvaiheiden määrät.	29
Taulukko 10. Henkilön F lasketut minimi, maksimi ja keskiarvo työhön käytettävät ajat sekä lasketut minimi, maksimi ja keskiarvo työvaiheiden määrät.	30
Taulukko 11. Henkilön G lasketut minimi, maksimi ja keskiarvo työhön käytettävät ajat sekä lasketut minimi, maksimi ja keskiarvo työvaiheiden määrät.	30
Taulukko 12. Työntekijöiden keskiarvot päivittäisestä työajasta ja työvaiheista.....	31

1 JOHDANTO

1.1 Tausta

Nykyaikaiset maatalousyrietykset ovat kokoluokaltaan suuria, jonka vuoksi siellä työskentelee yrittäjäpariskunnan lisäksi myös ulkopuolista työvoimaa. Tällöin hyvä johtamisen taito korostuu entistä enemmän. Puutteellisen johtamisen ja työohjeiden sekä suunnittelemattoman elin näin ollen tehottoman työajankäytön johdosta työn tekeminen on säntäilyä paikasta toiseen vailla oikeaa päämäärää. Puutteellisesta johdosta johtuen aloitetaan useita uusia projekteja, mutta ei tehdä vanhoja töitä valmiiksi. Tästä aiheutuu töiden kasaantumista ja sitä kautta ärsyyntymistä sekä mahdollisesti tunne, ettei osaaminen enää riitä. Henkisen ja fyysisen hyvinvoinnin kuormittuminen voi aiheuttaa pitkällä aikavälillä esimerkiksi masennusta ja lamaan nuttaa maatalousyrittäjät. Tämä voi pahimmassa tapauksessa johtaa maatalousyrietyksen konkurssiin. (TTS 2008, 3.)

Aikaisemmin perinteisen maatalousyrietyksen johtaminen perustui maatalousyrittäjän omiin näkemyksiin sekä tuntemuksiin, kuten myös totuttuun tapaan toimia. Nykyaikaisen maatalousyrietyksen johtaminen sen sijaan perustuu jatkuvaan oppimiseen tuotantoprosesseista, taloudesta, toimintaympäristön muutoksista sekä teknologiasta. (Sipiläinen & Ryhänen 2018, 16.)

Hyvään työilmapiiriin vaikuttaa monet asiat, kuten esimerkiksi työmäärän jakaantuminen työntekijöiden välillä sekä vastuunjako omistajien välillä. Jos näissä on epätasa-arvoisuutta ihmisten välillä, vaikuttaa se silloin negatiivisesti työmotivaatioon sekä keskinäisiin ihmissuhteisiin, pahimmassa tapauksessa se säteilee myös ulkopuolisiin ihmisiin.

Tuottavuus tarkoittaa valmistettujen tuotosten ja niiden tuottamiseksi käytettyjen panosten välistä suhdetta, ja kannattavuus tarkoittaa maatalousyrietyksen kykyä tuottaa voittoa. Kun tuottavuus parantuu, se parantaa myös kannattavuutta verrattuna siihen, ettei tuottavuus olisi parantunut. Kannattavuuteen vaikuttaa myös osto- ja myyntihintojen muutokset tuottavuuden lisäksi. Kannattavuus voi kuitenkin heikentyä tuottavuuden parantumisesta huolimatta silloin, kun hintakehitys on maatalousyrietykselle epäedullinen eli kun ostohinnat nousevat ja myyntihinnat laskevat. Vastaavasti taas kannattavuus voi parantua, kun osto- ja myyntihinnat

muuttuvat maatalousyrittäjien kannalta edullisempaan suuntaan, vaikka yrityksen tuottavuus ei kehittyisikään ollenkaan. (Tuottavuus 2021.)

Maatalousyrittäjä joudutaan lopettamaan ennen pitkää kannattamattomana, jos se tekee kaiken samalla tavalla vuodesta toiseen, koska sen tuottavuus ei kehity ja se jää jälkeen sellaisista maatalousyrittäjistä, jotka panostavat oman tuottavuutensa kehittämiseen. Esimerkiksi vanhanaikaisten kyntötapojen (hevosen käyttäminen) noudattamisella ei pärjää nykyoloissa verrattuna siihen, että investoi uusiin koneisiin ja näin saa peltohommat tehdyksi nopeasti ja tehokkaasti. (Tuottavuus 2021.)

1.2 Opinnäytetyön tavoitteet

Opinnäytetyö tehdään maatalousyrittäjälle. Kyseisen maatalousyrittäjän päätuotantosuunta on maito, sivutuotteina syntyy naudanlihaa ja välitysvasikoita. Maitotilayrittäjällä on noin 120 lypsävää lehmää, lisäksi saman verran nuorkarjaa. Tilalla on lypsykaruselli ja ruokintajärjestelmänä on kiinteä apesekoitin ja matoruokkija. Ruokintapöytä on kapea ja sijaitsee navetan keskellä. Maitotilayrittäjä on maatalousyhtymä, jossa omistajia on kolme. Omistajat A ja B työskentelevät täysipäiväisesti ja omistaja C on eläkkeellä. A:n ja B:n lisäksi maatalousyrittäjässä työskentelee osa-aikaisesti A:n vaimo D, heidän kaksi poikaansa E ja F ja tytär G.

Opinnäytetyön tavoitteina ovat:

- saada määritettyä keskimääräinen työhön käytettävä aika kaikille työtä tekeville
- saada määritettyä keskimääräinen työn laatu kaikille työtä tekeville
- saada tasapuolistettua työtaakan jakautuminen maatalousyrittäjien kesken
- saada selvitettyä maatalousyrittäjien työyhteisön työhyvinvointi
- luoda maatalousyrittäjälle selvät työohjeet

Opinnäytetyön luvussa 2 käsitellään teoriassa työyhteisön työhyvinvointia, työmotivaatiota ja keskinäistä vuorovaikutusta. Luvussa 3 käsitellään työprosessit ensin teoriassa ja sitten opinnäytetyössä käytettävän maatalousyrittäjän näkökulmasta. Luvussa 4 käsitellään tutkimusmenetelmät ja -aineisto, ja luvussa 5 esitellään opinnäytetyössä tutkittujen asioiden tutkimustulokset. Luku 6 käsittelee johtopäätökset ja yhteenvedon.

2 TYÖYHTEISÖ

2.1 Työhyvinvointi

Työhyvinvointi koostuu työstä, sen mielekkyydestä, terveydestä, turvallisuudesta ja hyvinvoinnista. Työhyvinvointia voidaan lisätä hyvällä ja motivoivalla johtamisella, sekä työyhteisön ilmapiirillä ja työntekijöiden ammattitaidolla. Työhyvinvoinnilla on vaikutusta työssäjaksamiseen. Hyvinvoinnin parantuessa on sillä vaikutus tuottavuuteen ja työhön sitoutuminen kasvaa. (Työhyvinvointi, [viitattu 7.11.2021].)

Työhyvinvointi liittyy kaikkiin työelämän osa-alueisiin fyysisen ympäristön laadusta ja turvallisuudesta siihen, mitä mieltä työntekijät ovat työstään, heidän työympäristöstään, työilmapiiristä ja työorganisaatiosta. Työntekijöiden hyvinvointi on avainasemassa, kun määritellään organisaation pitkäaikaista tehokkuutta. Monet tutkimukset osoittavat suoran yhteyden tuottavuustasojen ja työvoiman yleisen terveyden ja hyvinvoinnin välillä. (Workplace well-being, [viitattu 8.11.2021].)

Hyvinvoivan työyhteisön tietää siitä, että työntekijöitä ei ahdistu lähteä maanantaina töihin vaan sinne on mukava mennä, työtehtävät ovat mielekkäitä ja muiden työntekijöiden kanssa tulee helposti toimeen ja on mukava tehdä yhteistyötä. Työhyvinvointi on kokonaisuus, johon vaikuttaa työ ja sen mielekkyys, työntekijöiden terveys, turvallisuus ja hyvinvointi. Työntekijälle työhyvinvoinnin merkitys näkyy hyvänä motivaationa. Hyvinvoivan työyhteisön tunnistaa siitä, että työpaikalla on avoin ja luotettava ilmapiiri, työkaverit kannustavat, auttavat ja innostavat toisiaan, ketään ei jätetä yksin työssä kohdatussa haasteessa, positiivista ja rakentavaa palautetta annetaan, jokaisen työntekijän työtaakka pysyy tasaisena ja yrityksessä pystytään vastaamaan muutoksiin. (Mäkelä 2022.)

Kun maatalousyrityksessä on määritetty yhteiset selkeät pelisäännöt, joita kaikki noudattavat, saadaan minimoitua hukka-ajan määrä ja maksimoitua työajan käytön hyötysuhde. Selkeillä pelisäännöillä ja määritetyllä työajan käytöllä pystytään välttämään turhat konfliktit maatalousyrityksessä työskentelevien välillä ja näin ollen ylläpitämään hyvää työilmapiiriä.

Hyvään työilmapiiriin kuuluu toimiva vuorovaikutus, jolloin kaikki uskaltavat kertoa mielipiteensä ilman pelkoa torjutuksi tulemisesta. Työntekijöiden välisellä luottamuksella on suuri merkitys, kuinka avoimia he uskaltavat olla toisille työntekijöille.

2.2 Työmotivaatio

Työmotivaatiolla on vaikutusta työhyvinvointiin, jaksamiseen sekä suoriutumiseen. Työyhteisöllä on myös vaikutusta ihmisen hyvinvointiin, koska työpaikalla vietetään yleensä enemmän aikaa kuin kotona. Motivoitunut työntekijä pystyy tekemään enemmän tulosta sekä yrittää saada organisaatiolle tulosta. Motivoituneena työntekijä on oma-aloitteinen, kantaa vastuuta ja lisäksi työn jälki on parempaa ja siten hän ylläpitää organisaation yrityskuvaa. Yrityksen kannalta työmotivaatio on erittäin tärkeä niin toimivuuden, tuottavuuden kuin kustannustehokkuuden kannalta. (Management Consulting Services Oy 2020.)

Työmotivaation syntyyn vaikuttaa monet työn ominaispiirteet ja yhteiskunnalliset tekijät sekä työntekijän ominaisuudet. Tärkeät ominaisuudet työmotivaation kannalta ovat esimerkiksi työntekijän kehittymishalukkuus ja asenne työtään kohtaan, omat mielenkiinnon kohteet, elämänhallinnan tunne ja terve itseluottamus. Myös elämänvaihe vaikuttaa työmotivaatioon ja kokemukseen työn merkityksestä. (Sinokki 2017.) Sekä ulkoinen että sisäinen motivaatio vaikuttavat myös. Sisäisessä motivaatiossa kyse on itse työn tekemisestä. Ihminen kokee iloa ja tyydytystä tekemästään työstä ja hän toimii omasta tahdostaan ilman mitään ulkopuolisia pakotteita tai palkkioita. Sisäinen motivaatio on yleensä pitkäkestoinen ja siitä voi myös tulla pysyvä motivaation lähde. Tämän vuoksi sisäiset palkkiot ovat yleensä tehokkaampia kuin ulkoiset. Ulkoisessa motivaatiossa motivaatio on riippuvainen ympäristöstä, motivaation antaa jokin muu kuin ihminen itse eli motivaation lähteet ovat lähtöisin jostain muualta kuin itse toiminnasta. Ihminen ei koe tekemästään työstä iloa eikä se perustu hänen omaan motivaatioonsa vaan palkkioiden saavuttamiseen. Ulkoiseen motivaatioon liittyvät palkinnot ovat yleensä lyhytkestoisia. (Motivaatio, [viitattu 26.3.2022].)

Hyvän motivaatioilmapiirin rakennuspalikoita ovat esimerkiksi toisten tasapuolinen ja oikeudenmukainen kohtelu, innostuksen luominen sekä resurssien oikea mitoitus. Sitä romuttavia tekijöitä ovat epäkunnioittava käytös, ratkaisemattomat riidat sekä kiusaaminen. (Sinokki 2017.)

Epätasainen työmäärän sekä työtehtävien jako heikentää työmotivaatiota, kun tiedät ja näet toisen tai toisten tekevän paljon vähemmän töitä sekä helpompia työtehtäviä kuin mitä itse tekee. Eriarvoiset työtehtävät aiheuttavat monesti työntekijöiden jakautumista työpaikalla eri paikkoihin, jolloin yksi tai useampi työntekijä työskentelee sivummalla ja muut työntekijät lähemmäksi. Tällöin sivuun jääneet kokevat tullessa syrjityiksi, varsinkin jos jakaantuminen on

toistuvaa päivästä toiseen, koska yhdessä tekevät voivat keskustella keskenään mutta eivät kuitenkaan kerro kaikista keskustelemistaan asioista toisille. (Hämäläinen 2017.) Huono kommunikatio onkin yksi merkittävimmistä työmotivaation heikentävistä tekijöistä. Kertomatta jäävät asiat alkavat heikentää toisiin kohdistuvaa luottamusta sekä halua kertoa omista asioista, koska tulee tunne, että miksi minä kertoisin toiselle mitään, jos en saa vastavuoroisesti mitään takaisin tai jos toinen kertoo eteenpäin luottamuksellisia asioita. Tämä kaikki voi aiheuttaa selän takana puhumista sekä muutenkin vaikuttaa negatiivisesti työntekijöiden väliisiin suhteisiin sekä kokonaisuudessaan työmotivaatioon ja -hyvinvointiin.

2.3 Vuorovaikutus ja palaute

Vuorovaikutus on kahden tai useamman asian vaikutusta toisiinsa eli kyseessä on molempiin suuntiin tapahtuva vaikutussuhde. Vuorovaikutustaidot ovat tärkeässä asemassa työelämässä ja tulevaisuudessa ne tulevat korostumaan entisestään. (Peiponen 2018.) Ne tarkoittavat tekoja sekä haluja toimia yhdessä toisten kanssa sekä kykyä ja halua vaihtaa mielipiteitä ja kokemuksia toisten kanssa. Keskeisenä asiana on vastavuoroisuus eli molemmat tai kaikki osapuolet antavat oman panoksensa keskusteluun. Esimerkiksi toisten aktiivinen kuuntelu, huomioiminen, kannustaminen sekä myönteinen palaute ovat vuorovaikutusta kehittäviä. (Vuorovaikutustaitoja voi oppia 2022.) Myös empaattisuus eli kyky asettua toisten asemaan edistää hyvää vuorovaikutusta, ja sitä tarvitaan kaikessa vuorovaikutuksessa ja ihmissuhteissa. Vuorovaikutukseen kieltävästi vaikuttavia asioita ovat esimerkiksi kiinnostuksen puute, toisten syyttely tai asioiden yleistäminen, vastuunsiirto, stressi sekä kiire.

Palautteen saaminen tekemästään työstä on tärkeää. Myönteistä palautetta olisi tärkeä antaa edes pieninä ohimennen sanomisina, jolloin työntekijä saa tietää tekevänsä työnsä oikein ja että sitä arvostetaan. Myöhemmin ajan antaessa paremmin myöden voi pysähtyä keskustelemaan tarkemmin tehdystä työstä ja antaa silloin tarkempaa palautetta, oli se sitten positiivista tai rakentavaa. Jos palautetta ei anneta, työntekijälle saattaa tulla epävarma olo, tekeekö hän työnsä oikealla tavalla. Lisäksi saattaa tulla tunne siitä, onko työllä mitään merkitystä. Tämä heikentää työmoraalia ja työhyvinvointia. Tämän seuraamuksena voi tulla työnmielekkyyden heikentymistä ja työhön tylsistyminen, lisäksi on mahdollista, että työuupumuksen riski kasvaa. (Sarkkinen 2017.)

Vaikka palautetta sekä annetaan että saadaan pienestä pitäen, kokevat aikuiset sen antamisen ja vastaanottamisen usein tuskastuttavan vaikeana. Monesti syynä on se, ettei tiedä miten muotoilisi sen tai ei pidä sitä ilmaisemisen arvoisena. Myös toisten tunteiden loukkaaminen, kiusallisen tilanteen aiheuttaminen tai ajatukset, että toisella nousee kehu päähän, tai positiivisen palautteen antaminen on itseltä pois, vähentävät palautteen antamista. Kritisoinnin sijaan palautteen saanti kannattaisi nähdä palveluksena, joka auttaa kehittymään. Jos palautetta ei anneta ja saada, asioiden virheelliset tulkinnat ja väärinymmärrykset lisääntyvät. (Duunitori 2021.)

Hyvä johtaja antaa palautetta säännöllisesti työntekijöilleen esimerkiksi vuosittaisten kehityskeskusteluiden sijaan. Palautteen antaminen ja saaminen on kuitenkin olennainen osa työyhteisön toimintaa, koska palaute ohjaa toimintaa ja on kokonaisuudessaan tärkeää ja hyödyllistä kaikille. Se on myös kaikkien vastuu ja tehtävä, ei vain johtajan. Suomessa palautteenannossa tuntuu olevan usein sellaisia ongelmia, että kehittävä palaute annetaan liian negatiivisessa muodossa ja positiivista palautetta ei muisteta edes antaa. Myös palautteeksi tarkoitettujen viestien vastaanottamisessa ja ymmärtämisessä on ongelmia. Sen takia työyhteisöissä olisikin hyvä harjoitella aina silloin tällöin kehittävän palautteen antamista sekä muistuttaa positiivisen palautteen merkitys. Hyvässä työilmapiirissä uskalletaan antaa positiivisen palautteen lisäksi myös rakentavaa palautetta helpommin. (Pakka & Rätty 2010, 17.)

3 TYÖPROSESSIT JA MITTAAMINEN

3.1 Työprosessit

Prosessi tarkoittaa toimintoketjua, joka suoritetaan jonkun lopputuloksen saavuttamiseksi. Se on yleensä suunniteltua ja tietoista tekemistä, vaikka se voikin joskus rakentua myös itseksensä. (Lantto 2017.) Prosessi on toisiinsa liittyvien tehtävien ja tapahtumien muodostama kokonaisuus, joka alkaa asiakkaan tarpeesta ja päättyy sen tyydyttämiseen. Yrityksen tärkeimmiksi tunnistettuja prosesseja ovat ydinprosessit. Esimerkiksi tuotteiden kehitys, niiden tuotanto ja myynti ovat ydinprosesseja. (Prosessikuvaus on tuttu sana, mutta mitä prosessikuvaus oikeasti tarkoittaa?, [viitattu 10.4.2022].) Hyvä prosessi on nopea, yksinkertainen, siitä on minimoitu hukka, sen vaiheet kytkeytyvät toisiinsa sekä se on kaikkien tiedossa ja yhteisiä toimintatapoja noudatetaan (Prosessien kehittäminen 2022).

Prosessi suunnitellaan niin, että se tuottaa mahdollisimman hyvin sekä tehokkaasti halutun lopputuloksen (Lantto 2017). Asiakkaan kokema arvo muodostuu prosesseista, jonka vuoksi eri prosesseja tulee kehittää ja johtaa ja niiden tulee sopia yhteen (Prosessien kehittäminen 2022). Yrityksen muita tunnistettuja prosesseja ovat tuki- ja aliprosessit. Tukiprosesseja voivat olla esimerkiksi henkilöstöhallinto, tietohallinto ja taloushallinto. Aliprosesseilla kerrotaan tarkemmin yksittäisten toimenpiteiden sisältöä, esimerkiksi tuotannon ydinprosessin alla olevaa prosessia. (Prosessikuvaus on tuttu sana, mutta mitä prosessikuvaus oikeasti tarkoittaa?, [viitattu 10.4.2022].) Prosesseja voidaan mitata ja kehittää, mutta valitettavan monet yrittäjät eivät ymmärrä, kuinka tärkeitä ne ovat oman liiketoimintansa kannalta. Tämän vuoksi prosesseja ei kehitetä, vaikka tarve olisikin selvä. (Lantto 2017.)

Prosesseja voidaan käytännössä kehittää kahdella tavalla, joko virtaviivaistamalla olemassa olevia prosesseja tai automatisoimalla ne joko osittain tai kokonaan. Virtaviivaistaminen tarkoittaa, että piirretään vaikka paperille jonkun prosessin eri vaiheet ja mietitään, ovatko kaikki mainitut vaiheet tehokkaita ja tarpeellisia, jonka jälkeen prosessia korjataan tarpeen mukaisesti. (Lantto 2017.) Tällä tavalla löydetään mahdolliset hukkatyön kohteet ja ne voidaan poistaa, jolloin työn sujuvuus ja tätä kautta nopeus parantuu.

Automatisointi tarkoittaa, että prosessin työnkulkua ohjaamaan, prosessin vaatimaa tai tuottamaa tietoa ylläpitämään tai prosessin manuaalisia työvaiheita tekemään automaattisesti

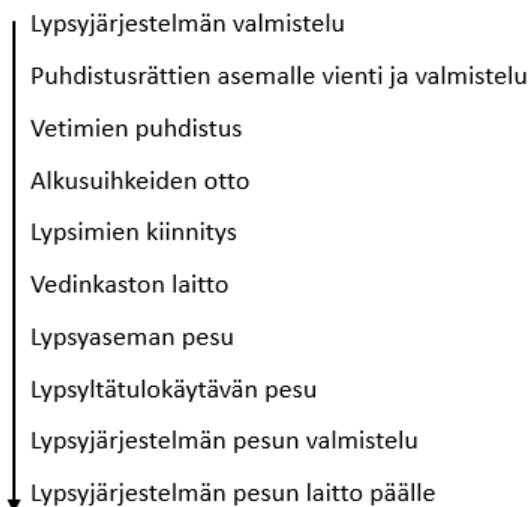
valjastetaan tietotekniikkaa. Tehokas automatisointi varmistaa tietojärjestelmien käsittelemien tietojen ajantasaisuuden ja käytettävyyden kaikissa tietoa vaativissa vaiheissa. Kehittämällä ydinprosessia vaikutetaan koko yrityksen toimintaan, esimerkiksi tuotannon nopeus paranee, turhaa manuaalista työtä karsitaan, kustannuksia alennetaan ja tuloksia parannetaan. (Lantto 2017.) Näillä tavoilla saadaan vähennettyä kuten myös vältettyä hukkatyötä sekä vähennettyä manuaalista työntekoa, jolloin jää enemmän aikaa vapaa-ajalle.

3.2 Maatalousyrityksen näkökulma

Maatalousyrityksessä on kolme eläinrakennusta. Ensimmäinen on pihattonavetta, jossa on lypsylehmiä sekä uudistushiehoja ja vasikoita. Vasikat ovat jaoteltuna kolmeen eri karsinaan: ensimmäisessä ovat maitojauhejuotossa olevat ja toisessa ja kolmannessa karsinassa juotosta vieroitetut vasikat. Kolmannesta karsinasta vasikat siirretään vasikkalaan kasvamahan. Vasikkalassa on nuorkarjaa (2-15kk) kuudessa karsinassa kasvamassa tiineytysikään. Neljäntoista kuukauden ikäisenä hiehot siirretään tiineytystä varten pihattonavettaan. Tiineeksi tarkastetut hiehot siirretään hiehopihattoon kasvamaan ja odottamaan tiineyden viimeistä kahta viikkoa, jolloin ne siirretään pihattonavettaan lehmien sekaan odottamaan poikimista ja totuttelemaan uusiin tiloihin sekä lypsykaruselliin.

Kuviossa 1 esitetään lypsyprosessi, joka alkaa lypsyjärjestelmän valmistelulla ja lypsyrättien asemalle viennillä ja niiden valmistelulla. Sen jälkeen asemalle otetaan lehmiä, joiden tullessa niiden vetimet puhdistetaan, niistä otetaan alkusuihkeet ja kiinnitetään lypsykone. Lypsimen irrotessa utareesta laitetaan vedinkasto. Lypsyn loputtua kolataan ja pestään lypsyasema ja lypsyltätulokäytävä, sekä aamuisin kokoomatila. Viimeisenä valmistellaan lypsyjärjestelmän pesu ja laitetaan se päälle.

Lypsyprosessi



Kuvio 1. Lypsyprosessi.

Kuviossa 2 esitetään puhtaanapitoprosessi, jonka tarkoituksena on huolehtia tuotantotilojen puhtaudesta ja nautojen olosuhteista. Karsinat puhdistetaan lantakolalla ritilöille ja makuuparret käytäville, josta lantaraappa siirtää lannan käytävien päihin ritilöille, joissa lanta kolataan alas ritilöiltä. Parret kuivitellaan kuiviketurpeella kaksi kertaa päivässä, aamu- ja iltanavetan yhteydessä. Juoma-altaat pestään pesuharjan avulla. Vasikoiden yksilökarsinat siivotaan ja sitten kuivitellaan kuiviketurpeella ja oljella aamuisin.

Puhtaanapitoprosessi

- Umpi-/poikima-/sairas-karsinoiden puhtaanapito
- Makuuparsien puhtaanapito
- Makuuparsien kuivitus
- Lantaraapan tuoman lannan ritilöiltä alas pudottaminen
- Juoma-altaiden pesu
- Yksilökarsinoiden puhdistus
- Yksilökarsinoiden kuivitus

Kuvio 2. Puhtaanapitoprosessi.

Kuviossa 3 esitetään hoitoprosessi, jonka tarkoituksena on huolehtia eläinten terveydestä ja hyvinvoinnista. Hoitoprosessissa tarkkaillaan eläinten terveyttä ja tehdään tarvittavat hoitotoimenpiteet. Kiimoja tarkkaillaan päivittäin silmämääräisesti, sekä kiimantarkkailusovelluksen

kautta. Tämän perusteella tehdään tarvittavat tiineytykset seminologin palvelujen kautta. Eläinlääkäri tekee tiineystarkastukset tarvittavina aikoina. Lehmien sorkat hoidetaan 2–3 kertaa vuodessa ja tarvittaessa useamminkin. Lehmät laitetaan umpeen kaksi kuukautta ennen poikimisajankohtaa ja poikimista avustetaan tarvittaessa. Vasikat nupoutetaan eläinlääkäriin toimesta.

Hoitoprosessi

Terveydenhoito
 Sorkkahoito
 Kiimojen tarkkailu
 Siemennys
 Tiineyden tarkkailu
 Umpeen laitto
 Poikimisen seuranta
 Vasikoiden hoito
 Vasikoiden nupoutus

Kuvio 3. Hoitoprosessi.

Kuviossa 4 esitetään ruokintaprosessi, joka toteutetaan aamu- ja iltalypsyllä sekä iltakäynnillä. Ensimmäisenä puhdistetaan ruokintakäytävältä vanha ape ja se jaetaan nuorkarjalle. Tämän jälkeen apetta jaetaan ensin vasemmalle ja sitten oikealle puolelle. 0–2 viikon ikäiset vasikat juotetaan ja annetaan pieni määrä kuivaheinää.

Ruokintaprosessi

Ruokintapöydän puhdistus
 Appeen jako vasemmalle puolelle
 Appeen jako oikealle puolelle
 Vasikoiden (0-2 vk) juotto
 Vasikoiden kuivaheinän jako

Kuvio 4. Ruokintaprosessi

Kuviossa 5 käsitellään ruokintaprosessi, joka tapahtuu päiväkäynnillä. Apesekoittimeen kannetaan traktorilla AIV-rehua. Hiehojen ruokintapöydän osuus puhdistetaan, jonka jälkeen siihen jaetaan AIV-rehua ja kivennäisiä. Apesekoittimeen lisätään väkirehut ja kivennäiset sekä

loppu AIV-rehu ja vettä. Lehmien ruokintapöydän osuudet puhdistetaan ja tehtyä apetta jaetaan ruokintapöydän vasemmalle ja oikealle puolelle.

Ruokintaprosessi päiväkäynti

Apesekoittimeen aiv-rehun kanto

Hiehojen ruokintapuolen puhdistus

Aiv-rehun jako uudishiehoille (2-16kk)

Kivennäisten jako uudishiehoille

Väkirehujen ja kivennäisten lisäys apesekoittimeen

Lopun aiv-rehun lisäys

Veden lisäys appeeseen

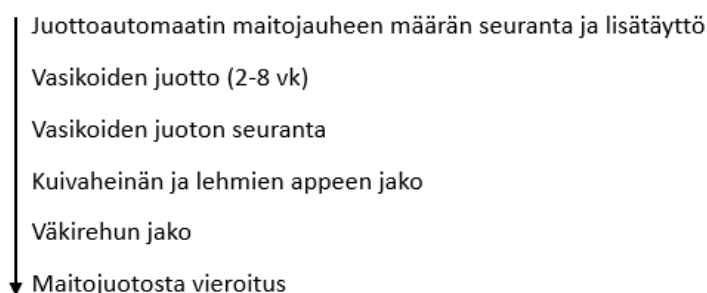
Ruokintapöydän puhdistus

Uuden appeen jako vasemmalle ja oikealle

Kuvio 5. Ruokintaprosessi päiväkäynti.

Kuviossa 6 esitetään 2–8 viikon ikäisten vasikoiden ruokintaprosessi. Juottoautomaatin maitojauheen määrää seurataan ja sitä lisätään tarvittaessa. Ryhmäkarsinassa olevien vasikoiden juottoa seurataan ja tarvittaessa niitä viedään juomaan juottoautomaatille. Vasikoille annetaan kuivaheinää, väkirehua ja pieni määrä lehmien apetta. Kahdeksan viikon ikäiset vasikat vieroitetaan maitojuotosta.

Ruokintaprosessi (2-8 vk)

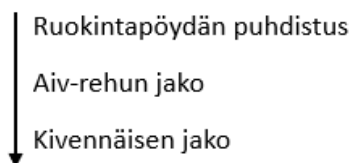


Kuvio 6. Ruokintaprosessi (2–8 vk).

Uudishiehojen kasvatuksen osaprosessit

Kuviossa 7 esitetään 15–24 kuukauden ikäisten uudishiehojen ruokintaprosessi, joka alkaa ruokintapöydän puhdistamisella. Sitten jaetaan AIV-rehu ja kivennäiset.

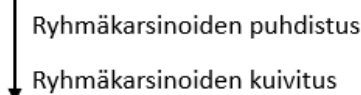
Ruokintaprosessi (3-24kk)



Kuvio 7. Ruokintaprosessi (3-24kk).

Kuviossa 8 esitetään 2–8 viikon ikäisten vasikoiden puhtaanapitoprosessi. Pihattonavetassa olevien vasikoiden karsinoiden makuualustat puhdistetaan lannasta ja muusta epäpuhtaudesta. Puhdistamisen jälkeen makuualusta kuivitellaan kuiviketurpeella.

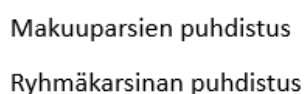
Puhtaanapitoprosessi (2-8vk)



Kuvio 8. Puhtaanapitoprosessi (2-8vk).

Kuviossa 9 esitetään 2–15 kuukauden ikäisten hiehojen puhtaanapitoprosessi. Pihattonavetassa olevien hiehojen makuuparret kolataan käytävälle, josta raappa kuljettaa lannan käytävän päähän. Ryhmäkarsinassa lannat kolataan ritiläpalkille, josta ne suihkutetaan veden avulla alas ritiläpalkilta lantakuiluun.

Puhtaanapitoprosessi (2-15kk)



Kuvio 9. Puhtaanapitoprosessi (2-15kk).

Kuviossa 10 esitetään 3–24 kuukauden ikäisten hiehojen puhtaanapitoprosessi. Hiehopihatossa ja vasikkalassa ruokinta- ja makuupuolen käytävät puhdistetaan pienkuormaajalla. Hiehopihatossa makuupuoli kuivitellaan oljilla ja vasikkalassa makuu- ja ruokintapuoli kuivitellaan oljella tai kuiviketurpeella.

Puhtaanapitoprosessi (3-24kk)

Ruokinta ja makuupuolen käytävien puhdistus

Ruokinta ja makuupuolen kuivittelu

Kuvio 10. Puhtaanapitoprosessi (3-24kk).

Kuviossa 11 esitetään hoitoprosessi, jonka tarkoituksena on huolehtia nuorkarjan terveydestä ja hyvinvoinnista. Nuorkarjan terveyttä tarkkaillaan ja tarvittavat hoitotoimenpiteet hoitaa eläinlääkäri. Kiimoja tarkkaillaan silmämääräisesti sekä kiimantarkkailusovelluksella ja siemennykset hoidetaan seminologin toimesta. Eläinlääkäri tekee tiineystarkastukset tarvittavina ajankohtina.

Hoitoprosessi

Terveydenhoito

Kiimojen tarkkailu

Siemennys

Tiineyden seuranta

Kuvio 11. Hoitoprosessi

4 TUTKIMUSMENETELMÄT JA -AINEISTO

Tutkimus on sekä kvalitatiivinen eli laadullinen että kvantitatiivinen eli määrällinen. Laadullisen tutkimuksen keräämät tiedot pyrkivät mittaamisen sijaan kuvailemaan aihetta, ja ne tiedot ovat yleensä esimerkiksi näkökulmia, mielikuvia tai mielipiteitä. Laadullinen tutkimus pyrkii tutkimaan syvällisemmin käsiteltävää aihetta saadakseen selville, minkälaisia ajattelutapoja ja asenteita sekä motivaatioita ihmisillä on. Tulosten analysointi on tästä syystä vaikeampaa, vaikkakin tutkimuskysymysten ymmärtäminen on syvällisempää. Määrällinen tutkimus sen sijaan on suunniteltu keräämään vain karuja faktoja eli lukuja. Ne ovat yleensä luonteeltaan tilastotieteellisiä ja tarjoavat tutkimusaineistosta yleisiä johtopäätöksiä tehdessä tukea. Lyhykäisydessään laadullisista tiedoista saadaan siis syvällisempiä yksityiskohtia, joiden avulla ymmärretään johtopäätöksiä merkitys, ja määrällisistä tiedoista saadaan luvut, jotka todistavat laajemmat tutkimuksen yleiset näkökulmat. Nämä kaksi menetelmää ovat siis toisiaan täydentäviä, jotka voidaan yhdistää saadaksemme syvällisiä ja laajoja tuloksia. (SurveyMonkey, [viitattu 15.5.2022].)

Tätä opinnäytetyötä varten kerätään erilaisia aineistoja, työhyvinvointia varten kerätään oma aineisto maatalousyrityksessä työskenteleville suunnatulla kyselyllä. Oma aineisto kerätään myös työajan käytöstä ja työn laadusta. Lasketut tulokset esitetään luvussa 5.

4.1 Työyhteisö-kysely

Kysely kootaan 2 luvun teorian pohjalta ja se tehdään Webropol-kyselytyökalun avulla. Kysely jaetaan kaikille kuudelle maitotilayrityksessä pääsääntöisesti työskentelevälle henkilölle sähköpostiin. Kyselyssä on matriisi(asteikko)- ja avoimia kysymyksiä. Matriisikysymykset valittiin, koska näin saadaan varmasti jokaisen vastaajan mielipide kysytyihin kysymyksiin. Vaihtoehto ”En osaa sanoa” poistetaan, jolla varmistetaan jonkin mielipiteen valitsemisen. Avoimia kysymyksiä valittiin, että vastaajat saavat kertoa omin sanoin mielipiteensä kysymyksestä ilman mitään rajoituksia. Kysymyksissä keskitytään vuorovaikutukseen ja palautteeseen, työmotivaatioon ja työhyvinvointiin, joista myös kyselyn väliotsikot koostuvat. Kyselylomake löytyy liitteenä 1.

4.2 Mittaukset ja työn laatu

Työn tavoitteena on selvittää, miten työaika jakautuu eri henkilöiden välillä ja sen pohjalta tehdään mittauksia. Mittaukset toteutetaan tekemällä systemaattista havainnointia sekuntikellon kanssa henkilöistä A, B, D, E, F ja G ilman, että he tietävät olevansa ajankäytön tarkkailun kohteena. Mitataan kokonaisuudessaan aamu- ja iltavuoron tekemiseen kulunut aika sekä jokaiseen mitattavaan ja merkittävään osaprosessiin kuluva aika erikseen, myös päivä- ja iltakäynniltä. Keskiarvolliset ajat lasketaan näistä mitatuista ajoista, ja ne liitetään tehtyyn työohjeeseen, joka löytyy liitteestä 2.

Työnlaatu-aineiston kasaan saamiseksi otetaan valokuvia, joista määritetään, mikä on hyvin tehdyn työn ja mikä on huonommin tehdyn työn laadun jälki. Lisäksi työn jälkeä arvostellaan silmämääräisesti ja kuvaamalla sekä vertaamalla määritettyyn laatuun, joka on liitteessä 3. Näiden lisäksi tarkkaillaan työmäärän ja päivittäisen työajan jakautumista työpäivän aikana kaikkien edellä mainittujen henkilöiden kesken.

5 TUTKIMUSTULOKSET

5.1 Kyselytutkimuksen tulokset

5.1.1 Vuorovaikutus ja palaute

Kyselyyn vastanneista kaikki kuusi olivat osittain tai täysin samaa mieltä, että asioiden olettamista tapahtuu ja kommunikaatio on vajaata. Kaksi vastaajista oli osittain eri mieltä siitä, että kommunikointi töiden aikana keskittyy epäolennaisiin asioihin, loput neljä vastaajaa oli osittain tai täysin samaa mieltä siitä. Kaikki vastaajista olivat osittain eri mieltä siitä, että toisia kuunnellaan riittävästi töissä.

Kaikki kuusi vastaajaa kokivat työssä käytävän vuorovaikutuksen vajaana. Yksi vastaajista koki jäävänsä vuorovaikutuksen ulkopuolelle, ja toisen mielestä vuorovaikutus jäi usein vajaaksi. Kolmannen mielestä vuorovaikutus oli olematonta, koska asioita oletetaan paljolti, ja neljännen mielestä se keskittyi liikaa kaikkeen muuhun kuin itse työhön.

Kommunikaation puute aiheuttaa samantapaisia riskejä kuin olettaminenkin ja joitain töitä saatetaan tehdä turhaan uudelleen tai ne saattavat jäädä kokonaan tekemättä. Yhteiset informaatiojärjestelmät ovat nopea tapa jakaa tietoa pienellä vaivannäöllä ja yhteiset toimintamenetelmät sekä rutiinit vähentävät jatkuvaa kommunikaation tarvetta samoista asioista.

"Väärissä asioista väärässä paikassa" keskustelu vie usein liikaa huomiota pois itse käsitelystä asiasta, jolloin asiat jäävät käsittelemättä ja/tai kesken. Tästä aiheutuu tehottomuutta ja käsittelemättömiksi jääneet asiat kasautuvat myöhemmäksi kuormittaen turhaan henkisesti.

Viisi kuudesta oli joko täysin tai osittain eri mieltä siitä, että positiivista palautetta annetaan enemmän kuin korjaavaa palautetta ja että positiivista palautetta annetaan riittävästi, yksi oli osittain samaa mieltä niistä. Neljä vastaajaa oli täysin tai osittain eri mieltä siitä, että rakentavaa palautetta annetaan hyvässä hengessä, kaksi vastaajaa oli osittain samaa mieltä tästä. Viisi vastaajaa oli joko osittain tai täysin samaa mieltä siitä, että rakentavaa palautetta ei anneta konfliktin pelossa, ja yksi vastaaja oli osittain eri mieltä siitä.

Viisi vastaajaa oli sitä mieltä, että rakentavaa palautetta annetaan enemmän kuin positiivista. Yksi vastaaja oli osittain samaa mieltä siitä, että positiivista palautetta annetaan enemmän

kuin korjaavaa palautetta. Viisi vastaajaa oli osittain tai täysin erimieltä siitä, että positiivista/rakentavaa palautetta ei anneta juuri ollenkaan. Yksi oli osittain samaa mieltä, että positiivista palautetta annetaan riittävästi. Neljä vastaajaa oli osittain tai täysin eri mieltä siitä, että rakentavaa palautetta annetaan hyvässä hengessä. Kaksi vastaajaa oli osittain samaa mieltä siitä. Yksi vastaaja oli osittain eri mieltä siitä, että rakentavaa palautetta ei anneta konfliktin pelossa. Viisi oli osittain tai täysin samaa mieltä siitä.

Toistä saa jonkin verran palautetta, joka on pääsääntöisesti positiivis-sävytteistä. Koen, että palautetta olisi annettava enemmän ja sen olisi oltava myös kehittävää pelkän positiivisen sijaan. Jokaisen olisi myös opittava ottamaan kehittävää palautetta vastaan, koska negatiivinen vastaanotto ja "siilipuolustukseen" ryhtyminen eivät ole oikeita tapoja ottaa palaute vastaan.

5.1.2 Työmotivaatio

Taulukossa 1 esitetään vastauksien jakaantuminen työmotivaatioon liittyvissä väitteissä. Esi-merkiksi kaikki vastaajat olivat osittain tai täysin samaa mieltä oma-aloitteellisuudestaan, mutta tyytyväisyydestä työhön -kohdassa oli enemmän hajontaa.

Taulukko 1. Työmotivaatioon liittyvät väitteet.

	Täysin eri mieltä	Osittain eri mieltä	Osittain samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Olen motivoitunut työhön	0	2	2	2
Olen oma-aloitteinen	0	0	1	5
Olen kehittymishaluinen	1	0	2	3
Olen tyytyväinen työhön	0	2	3	1
Olen tyytyväinen toisten työhön ja sen laatuun	1	2	3	0
Minun mielestä työnjako on tasaista	5	1	0	0
Minun mielestä työnajan käyttö on tasaista	4	1	1	0

Yhden vastaajan mielestä omaa työmotivaatiota kohotti se, kun itse työ on mielekästä ja työnjako on tasaista. Toisen mielestä laadukkaan työn tekeminen ja sen vaikutusten ja jäljen näkeminen nosti työmotivaatiota. Heikentäviksi tekijöiksi vastaajat kertoivat toisten jatkuvan

myöhästelyn ja huonon työnlaadun sekä epätasaisen työnjaon. Yksi vastaajista mainitsi myös sen, ettei tehtyä työtä kehuta ja tule tunnetta arvostamisesta.

Itsekkyys resurssien- ja ajankäytön puitteissa vähentää työmotivaatiota merkittävästi, koska vaikutus muihin ihmisiin on lähes poikkeuksetta negatiivinen.

Yksi vastaajista luetteli työyhteisön ilmapiiriä parantaviksi tekijöiksi avoimuuden, rehellisyyden, muiden töissä auttamisen, työn laadukkaan tekemisen, toisten kannustamisen sekä töissä sovittuna aikoina olemisen. Toinen vastaaja kertoi, että yrittää opettaa ja näyttää esimerkkiä, miten työt tehdään ja kertoa, kun asiat menevät hyvin ja ohjata rakentavasti silloin, kun työ ei suju oikein. Kolmas vastaaja kertoi tekevänsä työnsä huolellisesti eikä jätä sitä kesken.

Selkeä jako työ- ja vapaa-ajan välillä auttaa ajanhallinnassa, jolloin ainakaan muut ihmiset työyhteisössä eivät kärsi mahdollisista häiriöistä, joita vääränlainen ajankäyttö työaikana voi aiheuttaa. Yhteisten aikataulujen kunnioittaminen ja noudattaminen on myös ilmapiiriä parantava tekijä.

5.1.3 Työhyvinvointi

Kyselyyn vastanneista yksi kuudesta oli täysin samaa mieltä, että työpaikan ilmapiiri on luotettava. Kolme vastaajista oli osittain samaa mieltä ja kaksi osittain eri mieltä. Kolmen vastaajan mielestä työpaikan ilmapiiri oli avoin ja kolmen mielestä sulkeutunut. Kolmen mielestä ilmapiiri oli osittain kannustava, kahden mielestä osittain kannustamatonta ja yhden mielestä ei ollenkaan kannustava. Kaikkien kuuden vastaajan mielestä ilmapiiri oli osittain heikko.

Vastaajien mielestä työpaikan hyvää ilmapiiriä loi työntekijöiden välinen avoimuus, kannustaminen ja tasainen työn ja työajan jakaantuminen. Ilmapiiriä heikentäviksi tekijöiksi kerrottiin huono kommunikaatio, epätasainen työn ja työajankäyttö, luottamuksen ja avoimuuden puute.

Hyvän työilmapiirin luomisessa auttaa ihmisten välinen keskinäinen luottamus, työn ja työajan tasa-arvoinen jakaantuminen, kannustavat työkaverit ja säännöt joita kaikki noudattavat ja kunnioittavat. Vastaavasti heikennystä tapahtuu jos toiseen ei voi luottaa, työt jakaantuvat fyysisen tai henkisen rasittavuuden puolesta epätasaisesti, työajoissa on eroa jota ei huomioida palkassa, työkaverit eivät kannusta ja jos sääntöjä ei ole tai "ne eivät koske kaikkia".

Noin puolet vastaajista kokivat oman työhyvinvointinsa olevan siedettävällä/hyvällä tasolla ja noin puolet taas todella väsyneeksi. Yhden mielestä oma fyysinen jaksaminen oli hyvä mutta henkinen jaksaminen heikko. Toisen vastaajan mielestä hänen työhyvinvointinsa ailahtelee, hän on väsynyt ja työt masentavat.

5.2 Mittaustulokset

Jokaista työvaihetta kohden otettiin noin 15–20 otosta, joista kerättiin tiedoksi minimi- ja maksimiaikojen lisäksi niistä saatavat keskiarvot. Ajoista saatavista keskiarvoista määritetään töihin käytettävät ajat, joihin työssä pyritään.

Taulukosta 2 näkee, kuinka kauan työaika kului hoito/poikima/umpikarsinan puhdistukseen päivä ja iltakäynnillä sekä aamu- ja iltalypsyllä. Töistä otettiin aikaa yhteensä 49 kertaa neljän eri työntekijän välillä. Ajanotto aloitettiin, kun työtä tekevä meni ensimmäiseen karsinaan ja lopetettiin, kun viimeisestä karsinasta lähdettiin pois. Työhön käytettävän ajan hajonta johtuu työhön käytettävästä tyylistä sekä siitä, montako lehmää karsinoissa on. Kolme viidestä työntekijästä käytti työtyylinä sitä, että kolaa lannan ja muut epäpuhtaudet karsinasta alas ritilöille. Yhden työntekijän työtyyli poikkesi niin, että hän ravasi ritilöiltä lannat kasoille kahden karsinan välillä. Yhden työntekijän työnjälki oli muutamien lantakasojen alas kolaaminen tai hän ei käynyt karsinoita läpi ollenkaan. Aamu- ja iltalypsyn ajanotto on muuten samanlainen kuin päivä- ja iltakäynnillä, mutta aikaa lisää lantojen kolaaminen veden kanssa alas ritilöiltä.

Taulukko 2. Hoito/poikima/umpikarsinan puhdistus päivä- ja iltakäynnillä sekä aamu- ja iltalypsyllä.

Hoito/poikima/umpikarsinan puhdistus päiväkäynti/iltakäynti		Hoito/poikima/umpikarsina puhdistus iltalypsy/aamulypsy	
Min.	0.01.33	Min.	0.04.31
Maks.	0.05.52	Maks.	0.31.09
Keskiarvo	0.03.06	Keskiarvo	0.15.20

Taulukossa 3 esitetään, kuinka kauan vasikkakarsinoiden puhdistukseen ja kuivitteluun kului työaika. Työstä otettiin aikaa 20 kertaa neljän eri työntekijän väliltä. Ajanotto aloitettiin, kun karsinan puhdistus aloitetaan ja lopetettiin, kun kuivitus on saatu tehtyä. Aikojen vaihteluun vaikuttaa se, onko päivä- ja iltakäynnillä käyty kolaamassa lannat alas ritilälle, jolloin työ hoi-
tuu nopeammin.

Taulukko 3. Vasikkakarsina puhdistus & kuivittelu

Vasikkakarsina puhdistus & kuivittelu	
Min.	0.02.13
Maks.	0.06.54
Keskiarvo	0.04.11

Taulukossa 4 esitetään, kuinka kauan pihattonavetan länneksi kutsutun käytävän tyhjäykseen lehmistä, makuuparsien puhdistukseen ja kuivitteluun kului työaika. Työstä otettiin aikaa 25 kertaa viiden eri työntekijän väliltä. Ajanotto aloitettiin, kun sille käytävälle mentiin ja lehmien ajaminen aloitettiin, ja se lopetettiin, kun kuivittelu saatiin tehtyä loppuun. Aikojen vaihteluun vaikuttaa se, kolataanko samalla lantaraapan tuoma lantakasa alas ritilöiltä ja suljetaanko keskikäytävällä olevat kaksi kolmesta porteista.

Taulukko 4. Länsi tyhjäys, puhdistus & kuivittelu

Länsi tyhjäys, puhdistus & kuivittelu	
Min.	0.01.39
Maks.	0.05.52
Keskiarvo	0.03.15

Taulukossa 5 esitetään, kuinka kauan vasikkalan ja hiehopihatton ruokintapöydän puhdistukseen ja AIV-rehun, kivennäisen ja rypsin jakoon kului työaika. Töistä otettiin aikaa yhteensä 45 kertaa viiden eri työntekijän väliltä. Kaksi viidestä työntekijästä aloitti niin, että puhdisti ensin vanhan rehun pois, sitten jakoi AIV-rehun, kivennäisen ja rypsin. Yksi viidestä puhdisti vanhan rehun pois joskus ja kaksi viidestä jakoi vain suoraan vanhan päälle uutta AIV-rehua ja joskus kivennäisen ja rypsin.

Taulukko 5. Vasikkalan ja hiehopihatton ruokintapöydän puhdistus ja AIV-rehun, kivennäisen ja rypsin jako.

Vasikkala etu puhdistus, aiv-rehun, kivennäisen ja rypsin jako		Hiehopihatton etu puhdistus, aiv-rehun ja kivennäisen jako	
Min.	0.03.53	Min.	0.01.39
Maks.	0.10.58	Maks.	0.05.52
Keskiarvo	0.07.18	Keskiarvo	0.03.15

Taulukossa 6 esitetään, kuinka paljon työaika kului päivä- ja iltakäynnillä tehtyihin lantakierroksiin. Töistä otettiin aikaa yhteensä 38 kertaa viiden eri työntekijän välillä. Ajanotto aloitettiin, kun työntekijä aloittaa kierroksen ja lopetettiin työntekijän poistuttua kierrokselta. Neljä viidestä työntekijästä aloitti kierroksen menemällä keskikäytävää pitkin länsikäytävälle, josta mennään hiehojen puolelle. Hiehojen puolelta käydään kolmannessa vasikkakarsinassa raavamassa lannat ritilälle. Länsikäytävän puhdistuksen jälkeen suihkutetaan eteläpään tuovan lantaraapan kuljettama lantakasa alas ritilältä. Tämän jälkeen käydään kolaamassa itäkäytävä. Yksi työntekijä tekee muuten samoin, mutta ei käy länsikäytävällä olevassa vasikkakarsinassa. Lisäksi aikaan vaikuttaa se, tehdäänkö työ laadukkaasti vaiko nopeasti hutiloiden.

Taulukko 6. Lantakierros lehmät ja hiehopuoli päiväkäynnillä ja iltakäynnillä.

Lantakierros lehmät, hiehopuoli päiväkäynti		Lantakierros lehmät, hiehopuoli iltakäynti	
Min.	0.07.20	Min.	0.06.54
Maks.	0.24.00	Maks.	0.17.13
Keskiarvo	0.12.11	Keskiarvo	0.10.13

5.3 Työhön kuluva määritetty aika

Määritetyistä työn laaduista on tehty opas, joka löytyy liitteestä 3.

Taulukossa 7 esitetään henkilön A laskettuja aikoja. Laskettiin, kauanko hänellä menee aikaa minimissään ja maksimissaan aamulla ja illalla ja niistä laskettiin keskiarvot. Myös keskiarvo, montako tuntia hänellä menee päivässä yhteensä, laskettiin, josta saatiin pyöristettynä noin yhdeksän tuntia. Näiden lisäksi työvaiheista laskettiin minimi- ja maksimimäärät aamulle ja illalle, kuten myös keskiarvolliset määrät, jotka eroavat vähän toisistaan. Pääasialliset työtävät henkilöllä A on ternivasikoiden juotto, lypsy, länsikäytävän tyhjennys lehmistä sekä maakuuparsien puhdistus ja kuivittelu, vasikkakarsinoiden puhdistus, ja vasikkalan ja hiehopihaton vasikoiden ja hiehojen ruokinta.

Taulukko 7. Henkilön A lasketut minimi, maksimi ja keskiarvo työhön käytettävät ajat sekä lasketut minimi, maksimi ja keskiarvo työvaiheiden määrät.

Hlö A	Aamu	Ilta
Min.	4.10.00	2.43.00
<u>Maks.</u>	6.10.00	4.15.00
Keskiarvo	5.18.20	3.40.53
Keskiarvo yht. h/pv		8.59.13
Min. työvaiheet	2	2
<u>Maks.</u> työvaiheet	7	5
Ka. määrä työvaiheita	4,4	3,4

Taulukossa 8 esitetään henkilön B laskettuja aikoja. Laskettiin, kauanko hänellä menee aikaa minimissään ja maksimissaan aamulla ja illalla ja niistä laskettiin keskiarvot. Myös keskiarvo, montako tuntia hänellä menee yhteensä päivässä, laskettiin, josta saatiin pyöristettynä noin kuusi ja puoli tuntia. Näiden lisäksi työvaiheista laskettiin minimi- ja maksimimäärät aamulle ja illalle, kuten myös keskiarvolliset määrät, jotka eroavat hienoisesti toisistaan. Henkilön B pääasialliset työt ovat lypsy, lypsyltätulokäytävän pesu, ternivasikkayksilökarsinoiden puhdistus ja kuivittelu.

Taulukko 8. Henkilön B lasketut minimi, maksimi ja keskiarvo työhön käytettävät ajat sekä lasketut minimi, maksimi ja keskiarvo työvaiheiden määrät.

Hlö B	Aamu	Ilta
Min.	2.35.00	2.20.00
<u>Maks.</u>	4.35.00	3.22.00
Keskiarvo	3.39.00	2.52.15
Keskiarvo yht. h/pv		6.31.15
Min. työvaiheet	1	1
<u>Maks.</u> työvaiheet	3	2
Ka. määrä työvaiheita	1,8	1,4

Taulukossa 9 esitetään henkilön D laskettuja aikoja. Laskettiin, kauanko hänellä menee aikaa minimissään ja maksimissaan aamulla ja illalla ja niistä laskettiin keskiarvot. Myös keskiarvo, montako tuntia hänellä menee yhteensä päivässä, laskettiin, josta saatiin pyöristettynä noin viisi tuntia. Näiden lisäksi työvaiheista laskettiin minimi- ja maksimimäärät aamulle ja illalle, kuten myös keskiarvolliset määrät, jotka eroavat vähän toisistaan. Henkilön D päivittäisiin

töihin kuuluu umpi/hoito/poikimakarsinoiden puhdistus, vasikkakarsinoiden puhdistus ja kuivittelu, länsikäytävän tyhjäys lehmistä sekä makuuparsien puhdistus ja kuivittelu, lehmien ajaminen kokoomatilaan, lehmien makuuparsien puhdistus ja kuivittelu, kokoomatilassa lehmien eteenpäin ajaminen, olkien ja heinien ummessa oleville lehmille kantaminen.

Taulukko 9. Henkilön D lasketut minimi, maksimi ja keskiarvo työhön käytettävät ajat sekä lasketut minimi, maksimi ja keskiarvo työvaiheiden määrät.

Hlö D	Aamu	Ilta
Min.	1.58.32	1.15.00
Maks.	3.14.10	3.00.00
Keskiarvo	2.41.13	2.05.50
Keskiarvo yht. h/pv		4.47.03
Min. työvaiheet	4	2
Maks. työvaiheet	5	5
Ka. määrä työvaiheita	4,5	4

Taulukossa 10 esitetään henkilön F laskettuja aikoja. Laskettiin, kauanko hänellä menee aikaa minimissään ja maksimissaan aamulla ja illalla ja niistä laskettiin keskiarvot. Myös keskiarvo, montako tuntia hänellä menee yhteensä päivässä, laskettiin, josta saatiin pyöristetynä noin reilun kahdeksan tuntia. Näiden lisäksi työvaiheista laskettiin minimi- ja maksimimäärät aamulle ja illalle, kuten myös keskiarvolliset määrät, jotka eroavat aika paljonkin toisistaan. Henkilön F päivittäisiin työtehtäviin kuuluu vasikkalan ja hiehopihatton vasikoiden ja hiehojen ruokinta sekä lehmien appeen jako. Työvuoroista riippuen F:n työtehtäviin kuuluu myös umpi/hoito/poikimakarsinoiden puhdistus, vasikkakarsinoiden puhdistus ja kuivittelu, länsikäytävän tyhjäys lehmistä sekä makuuparsien puhdistus ja kuivittelu, lehmien ajaminen kokoomatilaan, lehmien makuuparsien puhdistus ja kuivittelu, juoma-altaiden puhdistus, kokoomatilassa lehmien eteenpäin ajaminen, olkien ja heinien ummessa oleville lehmille kantaminen ja ternivasikkayksilökarsinoiden puhdistus ja kuivittelu.

Taulukko 10. Henkilön F lasketut minimi, maksimi ja keskiarvo työhön käytettävät ajat sekä lasketut minimi, maksimi ja keskiarvo työvaiheiden määrät.

HIÖ F	Aamu	Ilta
Min.	3.25.00	2.43.00
<u>Maks.</u>	6.35.00	4.15.00
Keskiarvo	4.57.47	3.15.56
Keskiarvo yht. h/pv		8.13.43
Min. työvaiheet	4	3
<u>Maks.</u> työvaiheet	10	9
Ka. Määrä työvaiheita	7,4	5,6

Taulukossa 11 esitetään henkilön G laskettuja aikoja. Laskettiin, kauanko hänellä menee aikaa minimissään ja maksimissaan aamulla ja illalla ja niistä laskettiin keskiarvot. Myös keskiarvo, montako tuntia hänellä menee yhteensä päivässä, laskettiin, josta saatiin pyöristetynä noin vähän alle seitsemän tuntia. Näiden lisäksi laskettiin työvaiheista minimi- ja maksimimäärät aamulle ja illalle, kuten myös keskiarvolliset määrät, jotka eroavat hieman toisistaan. Henkilön G päivittäisiin töihin kuuluu umpi/hoito/poikimakarsinoiden puhdistus, vasikkakarsinoiden puhdistus ja kuivittelu, länsikäytävän tyhjäys lehmistä sekä makuuparsien puhdistus ja kuivittelu, lehmien ajaminen kokoomatilaan, lehmien makuuparsien puhdistus ja kuivittelu, kokoomatilassa lehmien eteenpäin ajaminen, olkien ja heinien ummessa oleville lehmille kantaminen.

Taulukko 11. Henkilön G lasketut minimi, maksimi ja keskiarvo työhön käytettävät ajat sekä lasketut minimi, maksimi ja keskiarvo työvaiheiden määrät.

HIÖ G	Aamu	Ilta
Min.	1.55.00	2.15.00
<u>Maks.</u>	5.00.00	3.50.00
Keskiarvo	3.54.39	3.01.00
Keskiarvo yht. h/pv		6.55.39
Min. työvaiheet	3	3
<u>Maks.</u> työvaiheet	5	6
Ka. määrä työvaiheita	4	4,2

Taulukossa 12 esitetään työntekijöiden keskiarvoiset päivittäiset työajat ja työvaiheet. Henkilöiden aikaeroihin vaikuttaa työvaiheiden eri määrät ja se, että he tulevat eri aikoihin töihin. Henkilön A keskiarvoiseen päivittäiseen työaikaan vaikuttaa se, että hän tekee työvaiheensa rauhallisesti ja pysähtyy usein työvaiheiden välissä selaamaan älypuhelintaan. Henkilöllä B vaikuttaa eniten myöhemmin töihin tuleminen ja sieltä aikaisemmin lähteminen. Henkilöllä D vaikuttaa eniten se, että hän on harvoin aamu- ja iltalypsyllä koko työaika paikalla vaan hän lähtee omien työvaiheiden tekemisen jälkeen pois. Henkilöllä F vaikuttaa työvaiheiden suuri määrä. Henkilöllä G vaikuttaa se, että hän tekee työvaiheensa rauhallisesti ja lähtee joskus nopeammin niiden tekemisen jälkeen pois.

Taulukko 12. Työntekijöiden keskiarvot päivittäisestä työajasta ja työvaiheista.

Työntekijät	Ka. päivittäinen työaika	Ka. työvaiheet
A	8.59.13	3,9
B	6.31.28	1,75
D	5.05.50	4
F	8.12.47	6,5
G	6.50.50	4,25

6 JOHTOPÄÄTÖKSET

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää maatalousyrityksessä työskentelevien henkilöiden työhyvinvointi ja kyselyn avulla siihen haettiin vastauksia. Maatalousyrityksessä työskentelevien työntekijöiden välinen kommunikaatio on heikkoa ja asioita oletetaan liikaa, joka johtaa siihen, että töitä tehdään sattumanvaraisesti tai niitä tehdään turhaan uudelleen. Koska informaation kulku on katkonaista ja joskus olematontakin, jotkut työntekijöistä kokevat jäävänsä ulkopuolelle asioista, jotka koskevat heitäkin. Tämän vuoksi työntekijöiden välinen luottamus on olematonta ja keskinäiset suhteet ovat huonontuneet. Vuorovaikutuksessa on siis selkeitä kehittämistarpeita ja tähän ehdotetaan selkeän informaatiojärjestelmän käyttöönottoa. Sellaiseksi voisi sopia yhteinen keskustelusovellus esimerkiksi WhatsApp. ”Vuorovaikutus tarkoittaa tekoja sekä haluja toimia yhdessä toisten kanssa sekä kykyä ja halua vaihtaa mielipiteitä ja kokemuksia toisten kanssa.” Jatkossa siis avointa tiedon vaihtoa viesteillä WhatsAppiin luodun työntekijöiden keskusteluryhmän kautta.

Työntekijöiden välinen palautteen anto ei toimi tai sitä annetaan lähinnä korjaavassa muodossa positiivisen sijasta. Positiivisen ja rakentavan palautteen saaminen olisi tärkeää, koska sillä on suuri merkitys työntekijöiden työhyvinvointiin ja työmotivaatioon. Ilman palautetta ei saada kiitosta tehdystä työstä ja/tai ohjeita, miten tehdä paremmin/helpommin/nopeammin joku työtehtävä. Jokaisen työntekijän tulisi opetella sekä antamaan että ottamaan vastaan positiivista ja rakentavaa palautetta. Tähän ehdotetaan palautteen antamisen ja vastaanottamisen itseopiskelua esimerkiksi netistä tai kirjastosta lainattavista kirjoista. Luotavan WhatsAppin ryhmän avulla annetaan positiivista palautetta toisille, pienetkin asiat kannattaa viestittää. Sen lisäksi myös kasvokkain annetaan kiitosta ja innostavia kommentteja toisille.

Maatalousyrityksessä työskentelevillä osalla on motivaatiota ja halua kehittyä, mutta tällä hetkellä on kuitenkin paljon väsymystä, joka syö sitä motivaatiota. Työmotivaatiota nostaviksi tekijöiksi kerrottiin mielekäs työ, tasainen työnjako ja mukavat työkaverit. Vastaavasti heikentäviksi tekijöiksi kerrottiin työn jakaantumisen epätasaisuus, töistä myöhästely ja itsekkyyden resurssien- ja ajankäytön puitteissa. Myös epäonnistunut tai laadultaan heikompi projekti niin omatekeminä tai muiden tekeminä laskee työmotivaatiota, varsinkin jos kyseessä on usein käytettävä/tarvittava asia, joka lisää työhön kuluvaan aikaan tai työn rasittavuutta kuitenkin tuomatta taloudellista tai muuta sellaista vastaavaa hyötyä. Töihintuloajan sopiminen ja sen noudattaminen lisäisi huomattavasti työntekijöiden motivaatiota.

Maatalousyrityksen työntekijät olivat yhtä mieltä siitä, että työyhteisön ilmapiiri on heikko. Työpaikan ilmapiiriä parantavina tekijöinä lueteltiin yhteisten aikataulujen noudattaminen ja kunnioittaminen, avoimuus ja toisiin luottaminen. Vastaavasti ilmapiiriä heikentäviä tekijöitä ovat kommunikaation puute ja yhteisten sääntöjen puuttuminen tai ”ne eivät koske kaikkia”.

Opinnäytetyön yhtenä tavoitteena oli määrittää keskimääräinen työhön käytettävä aika ja sitä varten laskettiin eri työtehtäviin käytettävät ajat. Jokaisesta työvaiheesta otettiin 15–20 otantaa, joista kaikista laskettiin omat keskiarvot. Aikaeroihin vaikuttivat työntekijöiden erilaiset työntekotyylit ja työrutiinit, jokaisen oma työmotivaatio, ja se onko kuinka kova kiire tekemään seuraavaa työvaihetta. Eri työntekijöiden työnlaatu vaikuttaa seuraavan päivän saman työn tekemiseen kuluvaan aikaan negatiivisesti tai positiivisesti riippuen, onko työ tehty laadukkaasti vai ei. Jatkossa nyt määritetyt keskiarvot otetaan käyttöön ja niitä noudatetaan. Satunnaisten pistokokeiden avulla varmistetaan, että määritettyjä työhön käytettäviä aikoja noudatetaan.

Yhtenä työn tavoitteena oli määrittää keskimääräinen työn laatu ja sitä varten otettiin kuvia eritasoisista työn laaduista. Työntekijöiden työnjäljissä on suuria laadullisia eroja. Yhden työntekijän työnlaatu on heikkoa, hän tekee työt mahdollisimman nopeasti ja laaduttomasti. Toinen työntekijä käyttää töihin liikaa aikaa, vaikkakin hänen työnlaatunsa onkin hyvää. Loput työntekijät tekevät keskiarvoisesti/hyvin. Opinnäytetyön tuotoksena on tehty maatalousyritykseen selkeät työhöjeet, joiden avulla pystytään ohjeistamaan esimerkiksi uusia lomittajia, ja laadun määrittäykset, joita tulee jatkossa noudattaa. Näitä noudattamalla luodaan myös hyvää ilmapiiriä työyhteisöön.

Työn tavoitteena olisi myös saada tasapuolistettua työtaakan jakautuminen maatalousyrityksessä työskentelevien kesken. Työntekijöiden päivittäisiä työvaiheiden määriä tutkittiin ja niistä laskettiin keskiarvot. Tutkimuksesta kävi ilmi, että eri työntekijöiden työvaiheiden määrissä oli suuria vaihteluita, esimerkiksi yhden työntekijän keskimääräinen työvaiheiden määrä oli 2,5, kun taas toisella työntekijällä sama luku oli 6,5. Muiden työntekijöiden keskiarvoinen työvaiheiden vaihteluväli oli tasainen. Eroista johtuu eripuraa ja se syö työmotivaatiota. Töiden jakaantuminen pitäisi saada tasa-arvoisemmaksi.

Koska työyhteisön ilmapiirillä on keskeinen merkitys henkilöstön hyvinvointiin ja yrityksen tuottavuuteen, on sen parantaminen nostettava yrityksessä tärkeäksi kehityskohteeksi. Yhteisten pelisääntöjen luominen ja niiden noudattaminen on ensiarvoisen tärkeää.

Pelissäännöissä on sovittava työajoista, töiden tasaisemmasta jakautumisesta sekä tiedon välittämisen, vuorovaikutuksen ja palautteen annon parantamisesta (esimerkiksi aiemmin esitelty WhatsApp). Hyvä tapa on ottaa käyttöön myös viikko- tai kuukausipalaverit, joiden avulla saadaan keskustelua aikaiseksi, jaetaan huolet ja murheet sekä annetaan positiivista ja rakentavaa palautetta.

Yhteenvedona edellisistä suositeltavat toimenpide-ehdotukset maatalousyriykselle ovat informaatiojärjestelmän eli WhatsApp-ryhmän luonti ja käyttöönotto sekä keskustelulle että positiivisen palautteen antamiselle, yhteisten pelisääntöjen sopiminen työajoista, töiden tasaisemmasta jakautumisesta ja vuorovaikutuksen parantamisesta ja niiden noudattaminen, nyt määritettyjen aikakeskiarvojen noudattaminen työtä tehdessä, työohjeiden ja laadun määritysten noudattaminen sekä viikko- ja/tai kuukausipalaverien käyttöönotto.

LÄHTEET

- Duunitori. 17.11.2021. 10 tapaa antaa palautetta fiksusti – vältä yleiset virheet. [Verkkosivu]. [Viitattu 9.4.2022]. Saatavana: https://duunitori.fi/tyoelama/palautteen-antaminen?cq_src=google_ads&cq_cmp=1684044693&cq_term=&cq_plac=&cq_net=g&cq_plt=gp&gclid=Cj0KCQjwma6TBhDIARIsAOKuANxBZ0NxTaM_dxt8dhLE99ZRquQ-bVCAT6cGkOL3U88LIhNHmMoacm4MaAmeuEALw_wcB
- Hämäläinen, H-K. 2017. Sisäistä motivaatiota metsästämissä. [Verkkosivu]. KT-lehti. [Viitattu 10.4.2022]. Saatavana: <https://www.ktlehti.fi/2017/1/sisaista-motivaatiota-metsastamassa>
- Karttunen, J. & Tuure, V.-M. 2008. Töiden organisointi maatalousyrytyksissä. [Verkojulkaisu]. TTS tutkimuksen tiedote, Luonnonvara-ala: maatalous (607) 4: 3. [Viitattu 15.5.2022]. Saatavana: https://www.tts.fi/files/1607/Toiden_organisointi_maatalousyrytyksissa.pdf
- Lantto, P. 31.5.2017. Yrityksen keskeisin menestystekijä – ydinprosessi. [Verkkosivusto]. [Viitattu 10.4.2022]. Saatavana: <https://www.arcticaconsulting.fi/yrityksen-keskeisin-menestystekija-ydinprosessi/>
- Motivaatio. Ei päiväystä. [Verkkosivu]. Terveysverkko. [Viitattu 26.3.2022]. Saatavana: <https://www.terveysverkko.fi/tietopankki/terveysliikunta/motivaatio/>
- Mäkelä, A. 24.1.2022. 6 merkkiä, joista tunnistat hyvinvoivan työyhteisön – toteutuvatko työpaikallasi? [Verkkosivu]. Duunitori. [Viitattu 10.4.2022]. Saatavana: <https://duunitori.fi/tyoelama/tyohyvinvointi-koko-yhteison-asia>
- Pakka, J. & Rätty, T. 31.10.2010. Työstä hyvinvointia. [Verkojulkaisu]. Työturvallisuuskeskus. [Viitattu 9.4.2022]. Saatavana: https://ttk.fi/files/5624/Tyosta_hyvinvointia.pdf
- Peiponen, P. 27.9.2018. Vuorovaikutustaidot työelämässä – Miksi ne ovat tärkeitä ja miten niitä voi kehittää? [Verkkosivu]. UKKO. [Viitattu 6.4.2022]. Saatavana: <https://www.ukko.fi/yritysjyyskoulunvuorovaikutus-on-tarkea-tyoelamataito-ja-sita-voi-myos-kehittaa/>
- Prosessikuvaus on tuttu sana, mutta mitä prosessikuvaus oikeasti tarkoittaa? Ei päiväystä. [Verkkosivusto]. Prosessikuvaus. [Viitattu 10.4.2022]. Saatavana: <https://prosessikuvaus.fi/prosessikuvaus/>
- Prosessien kehittäminen. 2022. [Verkkosivusto]. Logistiikan maailma. [Viitattu 10.4.2022]. Saatavana: <https://www.logistiikanmaailma.fi/tuotanto/prosessien-kehittaminen/>
- Ryhänen, M. & Sipiläinen, T. 2018. Maatalousyrytyksen johtaminen: Johtaminen. Teoksessa: M. Ryhänen & T. Sipiläinen (toim.) Maatalousyrytyksen johtaminen ja toiminnan kehittäminen. [Verkojulkaisu]. Helsinki: Tempest Oy, 14–24. [Viitattu 5.11.2021]. Saatavana: https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/228594/OPPI-KIRJA_Ryh%C3%A4nen%26Sipil%C3%A4inen.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Sarkkinen, M. 20.3.2017. Palaute on työelämän pienin suuri asia. [Verkkolehtiartikkeli]. Työpiste. [Viitattu 7.4.2022]. Saatavana: <https://www.ttl.fi/tyopiste/palaute-on-tyoelaman-pienin-suuri-asia>

Sinokki, M. 24.3.2017. Työmotivaatio ratkaisee tuloksen. [Verkkosivu]. Lääkärelehti. [Viitattu 26.3.2022]. Saatavana: <https://www.laakarilehti.fi/ajassa/nakokulmat/tyomotivaatio-ratkaisee-tuloksen/?public=3327280ec6dc49d6d532b05fd4dae3ba>

SurveyMonkey. Ei päivystä. Määrällisen ja laadullisen tutkimuksen välinen ero. [Verkkosivu]. [Viitattu 15.5.2022]. Saatavana: <https://fi.surveymonkey.com/mp/quantitative-vs-qualitative-research/>

Tuottavuus. 9.8.2021. [Verkkosivu]. Osaava yrittäjä. [Viitattu 2.5.2022]. Saatavana: <https://www.osaavayrittaja.fi/yrittystoiminnan-kehitt%C3%A4minen/tuottavuus>

Työhyvinvointi. Ei päivystä. [Verkkosivu]. Sosiaali- ja terveysministeriö. [Viitattu 7.11.2021]. Saatavana: <https://stm.fi/tyohyvinvointi>

Vuorovaikutustaitoja voi oppia. 13.1.2022. [Verkkosivu]. MIELI. [Viitattu 6.4.2022]. Saatavana: <https://mieli.fi/vahvista-mielenterveyttasi/ihmissuhteet-ja-vuorovaikutus/vuorovaikutustaitoja-voi-oppia/>

Workplace well-being. Ei päivystä. [Verkkosivusto]. ILO. [Viitattu 8.11.2021]. Saatavana: https://www.ilo.org/safework/areasofwork/workplace-health-promotion-and-well-being/WCMS_118396/lang--en/index.htm

LIITTEET

Liite 1. Opinnäytetyössä käytetyn kyselyn kysymykset

Liite 2. Työohjeet

Liite 3. Työn laatu

LIITE 1 Opinnäytetyössä käytetyn kyselyn kysymykset

Opinnäytetyö kysely

1. Vuorovaikutus

	Täysin eri mieltä	Osittain eri mieltä	Osittain samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Asioiden olettamista tapahtuu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kommunikaatio on vajaata	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kommunikointi töiden aikana keskittyy epäolennaisiin asioihin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Toisia kuunnellaan töissä riittävästi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

2. Millaisena koet vuorovaikutuksen töissä?

3. Palaute

	Täysin eri mieltä	Osittain eri mieltä	Osittain samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Positiivista palautetta annetaan enemmän kuin korjaavaa palautetta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Positiivista palautetta annetaan riittävästi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Rakentavaa palautetta annetaan hyvässä hengessä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Rakentavaa palautetta EI anneta konfliktin pelossa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

4. Millaisena koet töistä

A) saamasi palautteen

B) palautteen antamisen

(positiivinen ja/tai rakentava)?

5. Työmotivaatio

	Täysin eri mieltä	Osittain eri mieltä	Osittain samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Olen motivoitunut työhön	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen oma-aloitteinen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen kehittymishaluinen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen tyytyväinen työhön	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen tyytyväinen toisten työhön ja sen laatuun	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minun mielestä työnjako on tasaista	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minun mielestä työajankäyttö on tasaista	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

6. Kerro omin sanoin, mitkä tekijät/ tapahtumat vaikuttavat nostavasti ja mitkä heikentävästi omaan työmotivaatioon.

7. Kerro omin sanoin, miten voit omilla toimillasi vaikuttaa työyhteisön ilmapiiriin

8. Työpaikan ilmapiiri on

	Täysin eri mieltä	Osittain eri mieltä	Osittain samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Luotettava	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Avoin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kannustava	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Heikko	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

9. Kerro mitkä tekijät luovat hyvää työilmapiiriä ja mitkä heikentävät sitä.

10. Minkälaisena koet oman työhyvinvointisi?

LIITE 2 Työhjeet

Umpi-/poikima- /hoitokarsinoiden siivoaminen

- Lannat kolataan ritilöille ja aina muutaman karsinan lannat yhdelle kasalle, josta aamu- ja iltalypsyn aikana ne huuhdellaan vedellä ja kolataan ritilältä alas lantakuiluun. Työhön saisi kulua aikaa päivä- ja iltakäynnillä keskiarvoisesti 2min 55s-3min 15s, jolloin työ on tehty erinomaisesti.
- Työn saa tehtyä hyvin myös 1min 30s-2 minuutissa.
- Aamu- ja iltalypsyllä aikaa saisi kulua 15min 5s. Sen ajan sisällä työn saa tehtyä laadukkaasti kiirehtimättä ja hutiloimatta.



Kuvista näkee puhdistetun makuualustan umpi/hoito/poikimakarsinassa.

Vasikkakarsinat

- Vasikoille jaetaan jyvää ja pikkumullin herkkua ruokintapöydälle, jonka jälkeen karsinoissa kolataan lanta ja märkä turve alas ritilöille. Aikaa työhön saisi kulua noin 4min 15s.



Länsikäytävän tyhjennys, makuuparsien puhdistus ja kuivittelu



- Länsikäytävältä ajetaan lehmät ensin pois, sitten makuuparsista kolataan pois lanta, maitovalumat, virtsa yms, jonka jälkeen parret kuivitellaan kuiviketurpeella. Tähän työhön saisi kulua aikaa 4min 30s.

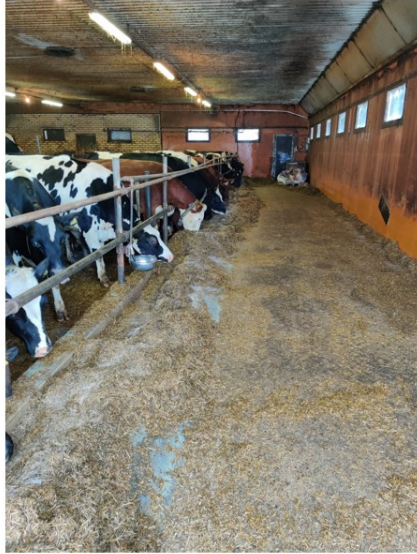
Lantakierros

- Lantakierros tehdään päivä- ja iltakäynnillä. Paras aika tälle on siinä vaiheessa, kun uusi ape on jaettu lehmille, jolloin suurin osa lehmistä nousee makuuparsista syömään. Kierroksen aikana käydään jokaisella lehmien käytävillä (itä, keski, länsi) sekä hiehojen käytävällä (länsi) ja isompien vasikkojen karsinassa (3. karsina lännessä) kolaamassa lannat ja virtsasta kastuneet turpeet pois makuuparsista ja -alustalta. Aikaa tähän työhön saisi kulua päiväkäynnillä 12min 15s ja iltakäynnillä 10min 15s.



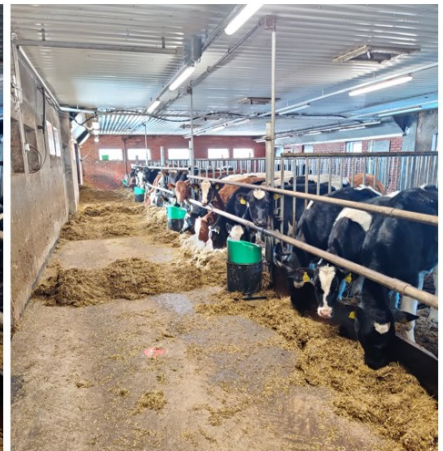
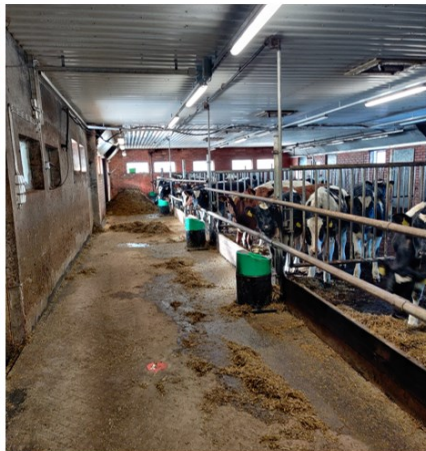
Kuvat menevät tässä järjestyksessä: puhdistamaton, puhdistettu ja kuivitelu makuuparsi.

Vasikkala ja hiehopihatto



- Vasikkalassa sekä hiehopihatossa ensimmäisenä puhdistetaan etu vanhasta rehusta ja muusta epäpuhtaudesta, jonka jälkeen jaetaan sopiva määrä AIV:ta (vasikkala 2-3 kauhallista) sekä lisäksi kivennäistä. Vasikkalassa työhön saisi kulua aikaa 7min 18s ja hiehopihatossa 4min 21s.

Vasikkala



Kuvat menevät tässä järjestyksessä: puhdistamaton, puhdistettu ja AIV-rehu jaettuna.

Hiehopihatto

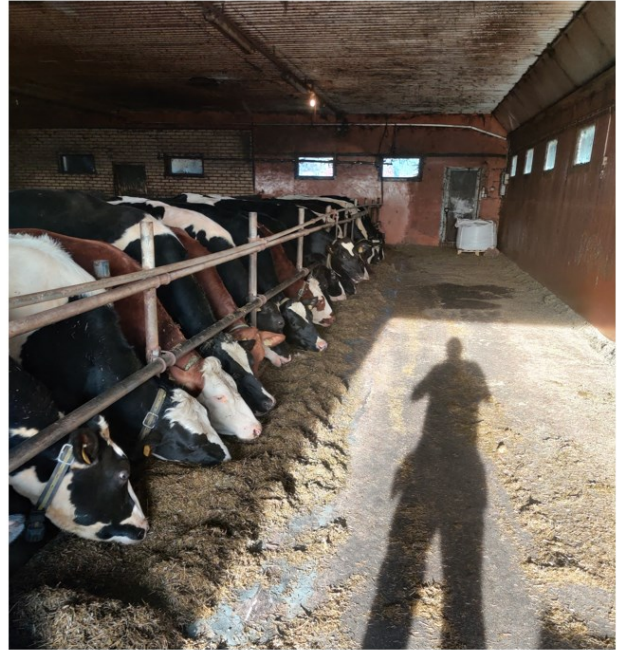


Kuvat menevät tässä järjestyksessä: puhdistamaton, puhdistettu ja AIV-rehu jaettuna.

LIITE 3 Työn laatu



Hiehopihatto ruokintapöytä puhdistettu.
Laatu hyvä.



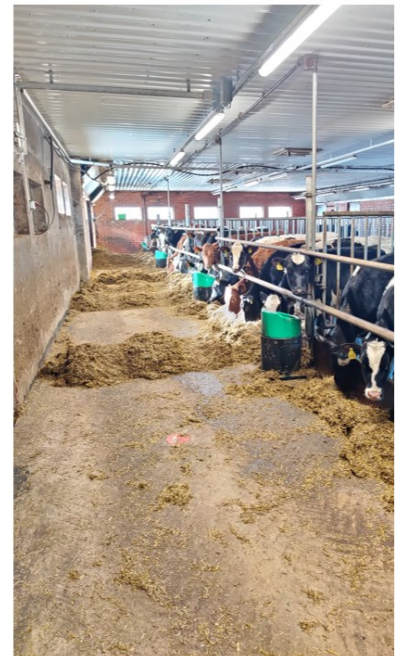
Hiehojen etu puhdistettu, AIV-rehu ja kivennäinen jaettuna.
Laatu erinomainen, koska kaikki työvaiheet on tehty.



Vasikkala etu puhdistamattomana.
Laatu huono, koska vanha AIV alkaa haisemaan.



Etu puhdistettuna.
Laatu hyvä, koska uuden alle ei jää vanhaa haisemaan.



AIV-rehu ja kivennäinen jaettuna.
Laatu erinomainen, koska kaikki työvaiheet on tehty.



Umpi/hoito/poikimakarsina puhdistamattomana.
Laatu huono, koska mitään ei ole puhdistettu.



-II- puhdistettu.
Laatu hyvä, koska makuualusta on puhdistettu.



-II- puhdistettu ja kolattu.
Laatu erinomainen, koska ritilällä olevat lannat on kasattu.



Hiehopuolen karsina.
Laatu heikko, koska karsinassa ei ole käyty puhdistamassa mitään.



Hiehopuolen karsina.
Laatu hyvä, koska karsinan makuualusta on puhdistettu.



Vasikkakarsina.
Laatu huono, koska karsinaa ei ole puhdistettu.



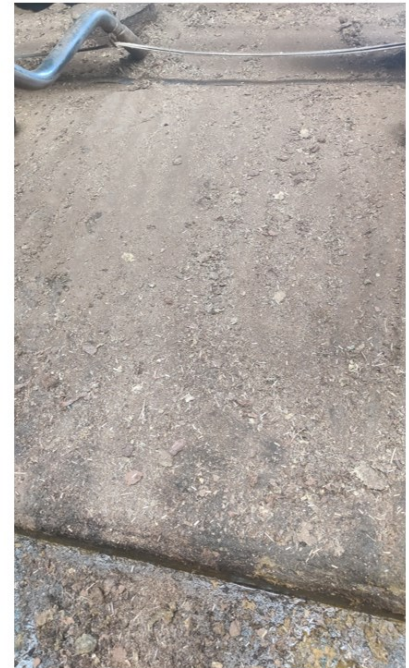
Vasikkakarsina
Laatu hyvä, koska karsina on puhdistettu lannasta.



Lantakierros
Laatu heikko, koska puhdistusjälki on huono.



Makuuparsi puhdistettuna
Laatu hyvä, koska lanta on kolattu pois makuuparresta.



Makuuparsi puhdistettuna ja kuivitetuna
Laatu erinomainen, koska makuuparren kostea kohta on kuivitettu.



Makuuparsi kolaamattomana
Laatu huono.



Makuuparsi puhdistettuna
Laatu hyvä, koska makuuparresta kolattu lanta.
Erinomainen vaatisi tarkemman puhdistuksen.



Makuuparsi kuiviteltuna
Laatu erinomainen, koska makuuparsi on kuivana.