



SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU
SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Vesa Mannila

Perehdytysopas maatalousyritykselle

Opinnäytetyö
Syksy 2022
SeAMK Ruoka
Agrologi (AMK)



SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU

Opinnäytetyön tiivistelmä

Tutkinto-ohjelma: Agrologi (AMK)

Suuntautumisvaihtoehto: Maaseutuyrityksen liiketoiminta

Tekijä: Vesa Mannila

Työn nimi: Perehdytysopas maatalousyritykselle

Ohjaaja: Jori Lahti

Vuosi: 2022

Sivumäärä: 17

Liitteiden lukumäärä: 1

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli luoda perehdytysopas Hiirekorvan tilalle. Perehdytysoppaan on tarkoitus toimia perehdyttämisen ja työnopastamisen apuvälineenä. Oppaasta on pyritty kokoamaan selkeä ja helposti ymmärrettävä kokonaisuus helpottamaan työntekijöiden arkea. Yrityksellä ei ole aiemmin ollut käytössä perehdytysmateriaalia.

Opinnäytetyön teoriaosuudessa tarkastellaan perehdyttämisen suunnittelua ja toteutusta sekä sillä saavutettavia hyötyjä. Työnopastamisesta käsitellään yleisimpiä toimintatapoja sekä toteutumisen arviointia. Lisäksi opinnäytetyössä perehdytään työhyvinvoinnin ja työturvallisuuden huomioimiseen ja edistämiseen tilatasolla. Yritys haluaa tarjota jatkossakin terveellisen ja turvallisen työympäristön, koska hyvät työolot parantavat työntekijöiden tuottavuutta.

Perehdytysoppaan sisältö auttaa uusia työntekijöitä sisäistämään tietoa nopeammin sekä toimii muistilistana vanhoille työntekijöille. Oppaan avulla työntekijä oppii käyttämään käytettävissä olevaa teknologiaa, mikä johtaa tuottavuuden paranemiseen sekä virheiden vähenemiseen. Toiminnan kehittyessä tulee huolehtia perehdytysoppaan päivittämisestä, koska hyvin koulutettu ja osaava henkilöstö on kehittyvälle yritykselle tärkeä voimavara.

¹ Asiasanat: perehdyttäminen, työnopastus, perehdytysopas, työturvallisuus

SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Thesis abstract

Degree programme: Agriculture and Rural Enterprises

Specialisation: Agribusiness

Author/s: Vesa Mannila

Title of thesis: Orientation guide for an agricultural enterprise

Supervisor(s): Jori Lahti

Year: 2022

Number of pages: 17

Number of appendices: 1

The target of this thesis was to create an orientation guide for Hiirenkorva farms. The objective was to provide a general guidebook that could be used to train new employees at the farm. The guide is also an easy to use entity for self-teaching of employees. The farm has not had an orientation guide prior to this.

The theoretical part of the thesis reviews planning and execution of work orientation and job guidance. Additionally, it discusses the importance of occupational welfare and safety at the farm level. The farm wants to offer a healthy and safe environment to work in, thus good work environment equals good productivity.

The content of the orientation guide helps new employees to absorb information faster and acts like a check list for the whole staff. With the help of the guide, employees learn to use all available technology which increases productivity and reduces mistakes. As the operation advances, updating the orientation guide must be taken care of because a well-trained and capable staff is a crucial asset for a developing farm.

¹ Keywords: work orientation, job guidance, orientation guide, occupational safety

SISÄLTÖ

Opinnäytetyön tiivistelmä	2
Thesis abstract	3
SISÄLTÖ	4
1 JOHDANTO	5
2 PEREHDYTTÄMINEN JA TYÖHYVINVOINTI	6
2.1 Perehdyttäminen	6
2.2 Työnopastus	8
2.3 Työhyvinvointi ja työterveyshuolto	9
2.4 Työturvallisuus	10
3 PEREHDYTYSOPPAAN LAATIMINEN	12
3.1 Tarveselvitys ja laatimisprosessi	12
3.2 Maatilan yleiskuvaus	13
3.3 Yleiskuvaus perehdytysoppaan sisällöstä	14
3.4 Perehdytysoppaan päivittäminen tulevaisuudessa	14
4 YHTEENVETO	16
LÄHTEET	17
LIITTEET	18

1 JOHDANTO

Hiirenkorvan tila on Jalasjärvellä Koskuen kylässä sijaitseva maatalousyrittäjä. Toimimme tilalla yrittäjinä veljeni Sami Mannilan kanssa. Tilalla harjoitetaan peltoviljelyä, sikataloutta sekä koneurakointia. Maatila työllistää yrittäjien lisäksi vakituista työvoimaa sekä kausityövoimaa.

Opinnäytetyön aihe valikoitui meidän maatilan tarpeiden mukaan. Tarve paremmille perehdyttämiskäytännöille on tilan laajentuessa kasvanut vuosi vuodelta. Perehdyttäminen ja työnopastus on hoidettu tähän mennessä työn ohessa ohjaamisena. Työnopastuksen oheen onkin kaivattu jonkinlaista työntekijän oppimista tukevaa apuvälinettä, joka vähentäisi opastajalta kuluva aikaa.

Maatalousalalle töihin hakevat työntekijät ovat yhä harvemmin käyneet alan kouluja tai olleet maatalousalalla töissä. Työntekijöiden erilaisten lähtökohtien vuoksi koin perehdytysoppaan parhaana keinona parantaa meidän työhön perehdyttämisen ja työnopastuksen laatua. Helpposti luettava opas auttaa uusia työntekijöitä hahmottamaan tulevat työtehtävät paremmin sekä toimii kokeneille työntekijöille hyvänä muistilistana.

Opinnäytetyössä käsitellään perehdyttämisen ja työnopastuksen suunnittelua, tarkoituksena sekä niiden toteuttamisen teoriaa. Työssä käsitellään myös työturvallisuuden ja työhyvinvoinnin huomioimista maatalousyrittäjässä. Opinnäytetyön tavoitteena on luoda perehdytysopas Hiirenkorvan tilalle.

2 PEREHDYTTÄMINEN JA TYÖHYVINVOINTI

2.1 Perehdyttäminen

Perehdyttämisellä tarkoitetaan toimia, joilla työntekijä saadaan osaksi työyhteisöä tai organisaatiota ja oppimaan omat työtehtävänsä mahdollisimman pian (Joki, 2021, s. 85). Perehdyttämisen perustavoite on saada uudet työntekijät työyhteisön toimiviksi jäseniksi mahdollisimman nopeasti. Prosessin ydintavoite on yksilön oppiminen, työn hallinta ja työyhteisöön sosiaalistuminen (Kjelin & Kuusisto, 2003, s. 46).

Hyvä perehdytys auttaa uutta työntekijää oppimaan työtehtävänsä nopeasti ja oikein. Oikein tehty perehdytys vähentää uuden työntekijän tekemiä virheitä ja säästää muiden työntekijöiden aikaa, koska virheiden korjaamiseen kuluu usein myös muiden työntekijöiden aikaa (Joki, 2021, s. 85).

Perehdyttämisellä pyritään saavuttamaan kilpailuetua vähentämällä työntekijöiden tekemiä virheitä. Tyypillisesti yritysten laatuongelmat lisääntyvät kun yrityskoko kasvaa voimakkaasti tai kun henkilöstön vaihtuvuus kasvaa. Työntekijän huono perehdytys johtaa helposti prosessien sujuvuuden heikkenemiseen, aikataulujen viivästymiseen ja työntekijän hitauteen verrattuna muihin työntekijöihin. Virheet johtavat reklamaatioihin, laatuongelmiin ja aiheuttavat välittömiä kustannuksia (Kjelin & Kuusisto, 2003, s. 20).

Työntekijän perehdyttämisen suunnittelu ja toteutus räätälöidään aina tarpeen, tilanteen ja perehdytettävän mukaan. Perehdytyksillä voi olla jokin tietty perusrunko tai ohjelma, mutta perehdytyksessä käsiteltävät asiat ja sen laajuus riippuvat aina perehdytettävästä henkilöstä (Kangas & Hämäläinen, 2007, s. 2).

Perehdyttäminen tulisi aloittaa tutustumalla henkilöön ja perehdyttämisohjelman esittelyllä. Perehdytyskeskustelussa tulisi kertoa työntekijälle hänen roolinsa yrityksessä sekä kertoa hänelle minkälaisia tavoitteita hänelle asetetaan. Perehdyttämisen laajuuteen vaikuttaa tulevat työtehtävät sekä työsuhteen pituus. Lyhytaikaisiin työsuhteisiin kuten kesätyöntekijöiden perehdyttämiseen tulisi sisällyttää vain kaikkein oleellisin tieto (Joki, 2021, s. 86). Kesätyöntekijöiden ja kiireapulaisten suuren vaihtuvuuden vuoksi yrityksen kannattaa varautua tähän kokoamalla

perehdyttämisineistoa kuten muistilistoja tärkeimmistä asioista (Kangas & Hämäläinen, 2007, s. 2).

Perehdyttämistä pitäisi järjestää myös pitkältä tauolta tuleville työntekijöille, koska työtekniikoissa tai teknologiassa on saattanut tapahtua muutoksia tauon aikana (Joki, 2021, s. 86). Perehdyttämistä tarvitaan myös kun työntekijän rooli organisaatiossa vaihtuu. Erityisesti tarvetta perehdyttämislle esiintyy jos työntekijän rooli muuttuu esimerkiksi esimiehen asemaksi. Tällaisessa tilanteessa on tärkeää tukea häntä uuden roolin oppimisessa ja omaksumisessa. Tarkoituksena on luoda kuva hänen uudesta suhteestaan työympäristöön, alaisiin, kollegoihin ja hänen esimieheensä (Kjelin & Kuusisto, 2003, s. 164–165).

Perehdyttämisen vastuu on aina esimiehellä tai henkilöstöasiantuntijalla. Perehdyttäjä tulisi valita tietojen, taitojen ja mielenkiinnon perusteella. Perehdyttäjän pitäisi olla tehtävään halukas ja ammattitaitoinen. Parhaiten rooliin sopii usein henkilö joka muistaa vielä oman perehdytyksensä. Perehdyttäjä toimii työntekijän porttina työyhteisöön ja tehtävään työhön ja hänellä voi olla suuri vaikutus tulokkaan tervetulleeksi tuntemisen kannalta (Joki, 2021 s. 88–89).

Salojärven (2009, s. 138) mukaan esimies ei kuitenkaan aina ole paras vaihtoehto ainoaksi perehdyttäjäksi. Hänen mukaan monesti on parempi, että perehdyttäjän roolissa on vertaishenkilö kuten perehdytettävän henkilön kollega. Yksi tehokkaimpia keinoja perehtyä uuteen työhön on työparityöskentely, joka alkaa esimerkiksi kokeneemman henkilön työtä havainnoimalla (Salojärvi, 2009, s. 138).

Useimmiten ongelmat perehdytyksessä johtuvat kiireestä. Väärään aikaan rekrytoitua työntekijää ei ehditä riittävästi ohjeistamaan ja tämä johtaa virheisiin jotka kuormittavat työpaikan muuta henkilöstöä. Jos perehdyttämislä ei ole osoitettu työyhteisölle olevan hyötyä, saattaa vanha henkilöstö nähdä uuden työntekijän ”kilpailijana” heille. Tärkeää olisi myös esittää kaikille, miksi uuden työntekijän ohjeistamiseen kannattaa uhrata aikaa ja jakaa tietotaitoa. Perehdytys voi epäonnistua myös, jos kuvitelma tulokkaan taitotasoista on väärä. Tämän vuoksi perehdytettävän taitotason selvittäminen ja perehdytyksen suunnittelu ovat tärkeitä asioita perehdytyksen onnistumisen kannalta. Riittävä viestintä työyhteisössä uudesta työntekijästä ja hänen roolistaan työyhteisössä säästää työyhteisöä epäselvyyksiltä (Kjelin & Kuusisto, 2003, s. 242–243).

Tulokkaan perehtymisen toteutumista pitää seurata samalla kun sitä toteutetaan (Kjelin & Kuusisto, 2003, s. 245). Perehdytettävän työntekijän kanssa tulisi arvioida työtehtävien haltuunottoa ja työyhteisöön sopeutumista, jotta perehdytettävä tietäisi että hänen perehdyttämiseensä suhtaudutaan vakavasti ja sitä pidetään tärkeänä. Tämä luo varmuutta työntekijälle kertoa tulevaisuudessa jos kaikki ei suju toivotulla tavalla (Joki, 2021 s. 95).

2.2 Työnopastus

Työnopastuksen tarkoituksena on opettaa työntekijälle työhön liittyviä tietoja ja taitoja. Opastamisella tuetaan työntekijää itsenäiseen, omatoimiseen ajatteluun ja työntekoon. Työnopastus kuuluu työpaikan jatkuvan kehittämisen työkaluihin. Hyvin hoidetun opastuksen tuloksena työntekijä oppii työtehtävät alusta alkaen oikein ja kokemuksen karttuessa työn jälki ja tehokkuus kehittyvät. Työnopastuksen onnistuessa uusi työntekijä tekee vähemmän virheitä jolloin työkavereiden ja työnjohdon aikaa ei kulu virheiden korjaamiseen (Kangas & Hämäläinen, 2007, s. 13).

Työnopastus tulee harkita ja toteuttaa aina yksilöllisesti, opastettavan henkilön, työtehtävän ja tilanteen mukaan. Yhtäläinen malli työnopastuksessa ei toimi, koska jokainen henkilö ja tilanne ovat erilaisia. Ennen opastamisen aloittamista opastajan kannattaa tutustua opastettavaan henkilöön paremmin. Keskustelemalla henkilön kanssa hänen edellisistä työtehtävistä ja koulustaustasta auttaa päättämään millä tavalla henkilöä tulisi opastaa (Kangas & Hämäläinen, 2007, s. 13).

Työnopastuksesta vastaavan tulisi ymmärtää tuotantoprosessi kokonaisuudessaan, koska osalla työtehtävistä on vaikutuksia tuotantoprosessin tuleviin vaiheisiin ja tuotannon laatuun. Tuotannon laatuun liittyvien asioiden ymmärtäminen motivoi työntekijöitä yrittämään parhaansa. Tulostaulun tai vastaavan visuaalisen välineen käyttäminen toiminnan seuraamiseen voi auttaa työntekijää hahmottamaan työnsä tuloksia (Lätti & Tuure, 2013, s. 6).

Ennakkoon suunniteltua työnopastusta ja tilan tarpeisiin tehtyä työnopastusohjetta käyttämällä voi säästyä virheiltilta. Kirjalliset työskentelyohjeet auttavat työntekijää kertaamaan aiemmin opeteltuja asioita. Kirjalliset ohjeet voivat auttaa myös työtulosten ja työnopastuksen seurannassa ja kehittämisessä. Hyviä ja huonoja kokemuksia kirjaamalla luodaan myös edellytykset

seurata henkilön työtaitojen kehittymistä ja kirjallisiin ohjeisiin kertyneiden kokemusten avulla on myös helpompi muokata ohjeiden sisältöä tarpeen mukaan (Lätti & Tuure, 2013, s. 6).

Työtulosten toteutumisen arviointi ja valvonta on työnantajan vastuulla ja se on tärkeä tehtävä työn laatua ja työntekijän osaamista arvioidessa. Työnantajan tehtävä on opastuksen aikana kertoa työtehtävän vaatimukset, laatukriteerit ja tulostavoitteet. Kun tavoitteet ovat selviä ja työntekijä noudattaa ohjeita, työskentelyn pitäisi olla helpompaa. Työn huonosti sujuminen voi johtua myös opastuksen, ohjeiden tai työjärjestelyiden puutteista tai vioista. Seurannan ja arvioinnin tulisi olla luonteeltaan rakentavaa. Arvioinnissa keskiössä on työntekijän osaaminen: onko työntekijä ymmärtänyt työnopastuksen sisällön? Työntekijöiden mielipiteitä ja kokemuksia kannattaa kuunnella tilan toimintaa ja työnopastusta kehitettäessä (Lätti & Tuure, 2013, s.7).

2.3 Työhyvinvointi ja työterveyshuolto

Työhyvinvoinnin määrittelyssä käytetään kokonaisvaltaisen työkyvyn käsitettä. Käsitteen mukaan työkyky syntyy yksilön, työyhteisön ja työympäristön yhteisvaikutuksen lopputuloksena. (Vesterinen, 2009, s. 270). Mankan (2011) näkemykset työhyvinvoinnista ovat samankaltaisia. Työhyvinvointi on oikeuden- ja johdonmukaisesta johtamisesta, osaamisen kehittämisestä ja vuorovaikuttamisesta sekä työntekijän psyykkisestä, fyysisestä ja sosiaalisesta terveydestä koostuva kokonaisuus (Manka, 2011, s. 35).

Työhyvinvoinnin edistämisessä on kyse työntekijän, työyhteisön, työn ja työympäristön kehittämisestä huomioiden siviilielämän tilanteet ja tarpeet. Työhyvinvointia tukevia toimenpiteitä ovat esimerkiksi fyysisestä kunnosta huolehtiminen, harrastus- ja virkistystoiminta, työtilojen ja välineiden parantaminen, tiedonvälityksen tehostaminen, kiireen vähentäminen sekä erilaiset koulutukset (Vesterinen, 2009, s. 270).

Tehtävän työn arvojen ja työn merkityksen määrittely sekä sisäistäminen ovat työhyvinvoinnin ja työhön sitoutumisen kannalta merkittäviä tekijöitä. Työn merkityksellisyys, työn hallintaan kuuluvat asiat sekä oikeudenmukaisuus työssä parantavat työhyvinvointia. Työn hallintaan kuuluvia asioita ovat muun muassa työntekijän vaikutusmahdollisuudet omaan työhön ja mahdollisuus osallistua oman työalueensa päätöksentekoon (Vesterinen, 2009, s. 272).

Laki velvoittaa työnantajan järjestämään terveystalvuluja työntekijöilleen työterveyshuollon ammattilaisia ja asiantuntijoita käyttäen. Työterveyshuollon järjestämisestä tulee tehdä työnantajan ja työterveyshuollon välinen kirjallinen sopimus. Lakisääteisiä velvoitteita ovat toimenpide-ehdotusten tekeminen työkyvyn ja työolojen parantamiseksi, terveystarkastukset, terveysvaarojen selvittäminen sekä työntekijän terveyden seuranta ja työkyvyn edistäminen lisätutkimuksin tai kuntoutuksella. (Proagria, i.a.)

Terveysvaarat selvitetään työpaikkaselvityksellä ja sen perusteella laaditaan vuosittain tarkastettava terveydenhuollon toimintasuunnitelma. Toimintasuunnitelma perustuu työpaikan olosuhteiden selvittämiseen ja niiden terveydellisen merkityksen arviointiin sekä työpaikan omaan riskien arviointiin. (Proagria, i.a.)

2.4 Työturvallisuus

Työturvallisuus on osa työsuojelua ja sen toteuttamista ohjaa työturvallisuuslaki (738/2002) ja työterveyshuoltolaki (1383/2001). Lain mukaan työpaikan pitää olla turvallinen ja terveellinen. Työnantaja on vastuussa työturvallisuudesta, mutta työntekijän vastuulla on noudattaa työnantajan antamia ohjeistuksia esimerkiksi suojainvälineiden käyttöön liittyen. (Proagria, i.a.)

Työympäristön ja työolojen suunnitelmallista ja järjestelmällistä kehittämistä, niiden seuranta ja henkilöstön opastamista turvalliseen toimintaan kutsutaan turvallisuusjohtamiseksi. Turvallisuusjohtamisen tavoitteena on hallita työpaikan työturvallisuus- ja työterveysriskejä, ennalta ehkäistä tapaturmia sekä työsidonnaisia sairauspoissaoloja johtamisen keinoin. (Proagria, i.a.)

Yrityksen asennoituminen turvallisuuskulttuuriin lähtee yrityksen johdosta. Yrittäjän oma käytös vaikuttaa myös työntekijöiden toimintaan tilalla. Turvallisuuskulttuuri on työolosuhteiden jatkuvaa kehittämistä, jossa suunnitellaan, toteutetaan ja analysoidaan omaa ja muiden työntekijöiden tapaa toimia. Itsekriittisyys omia toimintatapoja kohtaan usein auttaa kehittämään työskentelyä turvallisemmaksi. (Proagria, i.a.)

Maataloustyöt ovat kausiluonteisia ja aikapaineisia sekä niissä altistutaan vaihteleville olosuhteille. Työtehtävät ja työolot vaihtelevat päivittäin ja käytettävien koneiden ja materiaalien määrä on laaja. Työskentely voi sisältää paljon yksintyöskentelyä suurien eläimien kanssa ja matkat terveyskeskukseen saattavat olla pitkiä. Edellä mainitut erityispiirteet lisäävät alalla työskentelevien yrittäjien ja työntekijöiden työperäisiä terveysongelmia (Karttunen, 2021).

Työperäiset vaarat ryhmitellään työtapaturmien tapaturmatekijöihin sekä työperäisiin sairauksiin liittyviin altisteisiin ja kuormitustekijöihin. Tapaturmatekijät ovat työtapaturmaan johtaneen tapahtuman syitä. Tapaturmatekijät luokitellaan teknisiin ja fyysisiin, henkilön toimintaan liittyviin sekä organisatorisiin tekijöihin (Karttunen, 2021).

Maataloustyössä tyypillisimpiä tekijöitä ovat koneisiin, tuotantovälineisiin sekä tuotantotiloihin liittyvät asiat eli tekniset ja fyysiset tapaturmatekijät. Työntekijän taitotasot, asenteet ja fyysiset ominaisuudet ovat henkilöiden toimintaan liittyviä tekijöitä. Organisatorisia tapaturmatekijöitä ovat esimerkiksi työnantajan määrittämät toimintatavat, ohjeistukset, perehdyttäminen ja työn johtaminen (Karttunen, 2021).

Ammattitauteihin ja sairauksiin altistavat tekijät luokitellaan fysikaalisiin, kemiallisiin sekä biologisiin tekijöihin. Sairauksiin liittyviä fysikaalisesti altistavia ja kuormittavia tekijöitä ovat esimerkiksi melu, värinä ja lämpötilavaihtelut. Kemiallisiin tekijöihin voidaan lukea esimerkiksi pesu- ja desinfiointiaineet, voiteluaineet, lannoitteet sekä pölisevät tuotteet. Biologisia altisteita ovat virukset, homeet, ja bakteerit (Karttunen, 2021).

Työperäisten vaarojen tunnistamista, merkityksen arviointia ja torjuntatoimia tulee harjoittaa tilakohtaisesti. Vaarojen torjunnassa tarvitaan oikeanlaista tietoa sekä asennetta. Hyvän työturvallisuustason saavuttamisen jälkeen saavutettua tasoa tulee ylläpitää ja kehittää. Keinoja edistää työturvallisuutta omalla tilalla ovat yleinen valppaus, harkinta ja rauhallisuus työtehtävissä (Karttunen, 2021).

Vaaranpaikkoja ja riskejä työpaikalla tulisi aina välttää tai poistaa ja korvata menetelmät paremmilla. Mikäli menetelmien korvaamiseen ei pystytä, tulisi menetelmien taso saada sellaiselle tasolle, etteivät ne vaaranna kenenkään terveyttä tai turvallisuutta. Työturvallisuustoimenpiteistä aiheutuu kustannuksia, mutta ne myös parantavat tuottavuutta koska työt sujuvat paremmin ja työn laatu paranee työolojen parantumisen myötä. (Proagria, i.a.)

Maatilalla yrittäjän sairastuessa saattaa korvaavan työntekijän löytyminen olla vaikeaa. Tämän vuoksi maatilalla henkilöriskeihin tulisi kiinnittää erityistä huomiota. Henkilörisikin realisointumista ajatellen kannattaisi varautua varahenkilöjärjestelyllä esimerkiksi pitkäaikaisen sairastumisen varalta. (Proagria, i.a.)

3 PEREHDYTYSOPPAAN LAATIMINEN

3.1 Tarveselvitys ja laatimisprosessi

Lähtökohta perehdytysoppaan tekemiselle tuli tarpeesta luoda uusille työntekijöille materiaalia perehdytystä varten. Tilalla ei ole aiemmin ollut käytössä minkäänlaista perehdytysmateriaalia. Perehdytys ja työnopastus on aiemmin tehty suullisesti, työn ohessa. Perehdyttäjinä ovat toimineet veljeni, isäni ja minä, riippuen siitä mitä ja milloin uudelle työntekijälle on opetettu.

Uskon että perehdytysoppaan luominen helpottaa ja tehostaa perehdyttämistä ja mahdollistaa työntekijälle nopeamman oppimisprosessin. Oppaan tarkoituksena on myös siirtää tietotaitoa yrittäjien päästä kirjalliseen muotoon, koska pelkän suullisen perehdyttämisen aikana jää usein kertomatta paljon ”itsestään selviä” asioita, jotka johtavat virheisiin.

Maatalouden teknologian kehitys on ollut viime vuosina todella nopeaa. Teknologia helpottaa työn tekemistä, mutta sen käyttäminen myös lisää koulutustarvetta sekä työntekijöiltä vaadittavaa tietoteknistä osaamista. Tavallisten työvaiheiden opettamisen lisäksi tulevaisuudessa pitää pystyä opettamaan myös enemmän teknologian, kuten esimerkiksi automaattiohjauksen ja ajo-opastimien käyttämistä. Uusien koneiden ja laitteiden selittäminen henkilölle, jolla ei ole aiempaa kokemusta maatalouden töistä on välillä vaikeaa.

Perehdytysopas mahdollistaa työntekijälle nopeamman keinon oppia työssä tarvittavat perustiedot sekä helpottaa teknologian käyttämistä. Opasta käyttämällä työntekijä oppii nopeammin käyttämään kaikkea käytettävissä olevaa teknologiaa, mikä saattaa johtaa tuottavuuden paranemiseen sekä virheiden vähenemiseen.

Opinnäytetyön aiheeksi valikoitui syksyllä 2022 perehdytysoppaan tekeminen maatalousyrityksellemme. Aloitin opinnäytetyön ja perehdytysoppaan tekemisen hakemalla tietoa internetistä ja kirjastosta. Ennen työn aloittamista olin suunnitellut tekeväni kirjalliset työohjeet muutamaaan päätyövaiheeseen tilalla. Työn alkuvaiheessa huomasin, että yrityksellemme sopivin työohjeiden malli olisi opaskirjan tyylinen perehdytysopas. Kun opinnäytetyön aihe ja sen tavoitteet olivat selvänä mielessä, alkoi opinnäytetyön sekä perehdytysoppaan rakenteen mietintä.

Aloitin oppaan tekemisen perehdyttämiseen, työnopastamiseen, työturvallisuuteen sekä työhyvinvointiin liittyvän aineiston tutkimisella. Edellä mainittujen aiheiden teoriaan tutustuttuani

jatkoin kirjoittamalla tämän opinnäytetyön luvun numero kaksi. Perehdyttämiseen ja työnopastukseen liittyvän teorian opiskelun jälkeen aloitin perehdytysoppaan jäsentämisen. Perehdytysoppaan karkean jäsentämisen jälkeen minulle selveni, mitä asioita haluan oppaan sisältävän ja mitkä asiat eivät tuo oppaalle lisäarvoa.

Perehdytysoppaan tekemisen aloitin käymällä läpi asioita, joita pidin tärkeänä jonkin työvaiheen kannalta. Kirjoitin oppaaseen tärkeimmät työnopastamisessa läpikäytävät asiat. Oppaassa käsitellään työvaiheiden opastusta järjestyksessä: mitä tehdään, miksi tehdään, mitkä ovat tavoitteet sekä miten työvaihe toteutetaan. Asian selkeyttämiseksi päätin lisätä työhön kuvia eri työvaiheiden toteuttamisesta. Oppaan kirjoittamisen jälkeen aloitin kirjoittamaan opinnäytetyön lukuja kolme ja neljä, joissa kuvataan oppaan sisältöä ja opinnäytetyöprosessin etenemistä.

3.2 Maatilan yleiskuvaus

Hiirenkorvan tila on Jalasjärvellä Koskuen kylässä sijaitseva maatalousyritys. Tila on toiminut nykyisessä sijainnissaan 1960-luvun alkupuolelta ja nykyiset yrittäjät ovat kolmas sukupolvi nykyisessä sijainnissa. Tilalla on 1960-luvun alusta alkaen keskitytty sikatalouteen ja peltoviljelyyn. Koneurakointi tuli mukaan liiketoimintaan 1980-luvun alussa, kun edellinen isäntä Raimo Mannila aloitti kalkinlevitys- ja turveurakoinnin.

Nykyisten yrittäjien, eli minun, Vesa Mannilan ja veljeni Sami Mannilan hallintaan tila siirtyi vuonna 2018, kun teimme sukupolvenvaihdoksen vanhempiemme kanssa. Tilalla harjoitetaan edelleen kasvinviljelyä, sikataloutta ja koneurakointia. Viljeltäviä kasvilajeja ovat muun muassa ohra, vehnä, ruis, kaura, herne ja rypsi. Viljeltävien kasvien sadosta myydään tällä hetkellä suurin osa mylly- ja rehuteollisuudelle. Osa sadosta käytetään omien sikojen ruokintaan.

Tilalla kasvatetaan nykyään lihasikoja. Sikala on toiminut vuoteen 2021 asti emakkosikalana, mutta sikala on remontoitu lihasian kasvattamiseen vuoden 2021 ja 2022 aikana. Porsaat tulevat tilalle 8 kilon painoisena välikasvattamoon, josta ne siirretään noin 30 kiloisen lihasikaosastoihin. Päätös tuotantosunnan muutoksesta syntyi, kun sikalalalusteiden tekninen ikä tuli vastaan ja pienen emakkosikalan remontoiminen olisi ollut taloudellisesti kannattamatonta. Päätökseen vaikutti myös se, että olemme osaomistajina suuremmassa porsastuotantoa harjoittavassa yrityksessä.

Koneurakointi kuuluu tiiviisti yrityksemme toimintaan. Urakointi koostuu nykyään pääosin maatalouteen liittyvästä urakoinnista. Turvetuotanto oli vuoteen 2020 asti merkittävä osa koneurakointitoimintaamme, mutta poliittisen ilmapiirin kiristyessä turpeen asema huononi merkittävästi ja päätimme toistaiseksi luopua toimialasta. Urakointitöitä on muun muassa leikkuupuinti, kalkinlevitys, lannoitteiden levitys, kivenkeruu ja kesantomurskaukset. Teemme myös muita urakointitöitä kaluston ja kysynnän puitteissa.

Maatila työllistää tällä hetkellä yrittäjien ja vanhan isännän lisäksi yhden vakituisen työntekijän. Kausityöntekijöitä on palkattu tarpeen mukaan ja määrä on vaihdellut yhden ja kolmen kesätyöntekijän välillä. Varsinkin kasvukaudella töitä on runsaasti ja sen vuoksi kausityöntekijöiden tarve on suurempi kuin talviaikainen tarve.

3.3 Yleiskuvaus perehdytysoppaan sisällöstä

Perehdytysoppaan tarkoitus on olla opaskirja työntekijöille. Opas on yrittäjän itsensä tekemä ja se sisältää tekijän mielestä tärkeimmät pääpiirteet ja neuvot tilalla käytettävästä teknologiasta ja työtehtävistä. Opas on tällä hetkellä vain suomen kielellä, ja oppaassa käytetyt internet-linkit ovat suomenkielisille sivustoille.

Opas on jaettu viiteen eri kategoriaan ja niiden alakategorioihin. Kategorioita ovat yleistieto, koneet, peltotyöt, sikalatyöt ja ruokinta. Yleistietoa sisältävä ensimmäinen osa käsittelee oppaan käyttöön liittyviä asioita sekä uuden työntekijän kannalta tärkeitä perustietoja tilan toimintatavoista.

Töihin liittyviä kategorioita ja niiden alakategorioita ovat esimerkiksi tilalla käytettävät koneet ja niihin liittyvät tekniset käyttö- ja huolto-ohjeet. Peltotyökategoriassa käsitellään tilalla suoritettavia peltotöitä ja niihin liittyviä työ- ja käyttöohjeita. Sikalatyöt sisältävät sikalan sisällä tehtäviä eläinten hoitotöitä ja ruokinnasta kertova osuus on käyttöopas ruokkijan tärkeimmistä ominaisuuksista.

3.4 Perehdytysoppaan päivittäminen tulevaisuudessa

Perehdytysopasta päivitetään tarpeen mukaan. Opaskirjan kaltaiseen perehdytysoppaaseen on helppo lisätä tai poistaa tietoa. Mikäli tilalla käytettävä teknologia tai koneet vaihtuu, on perehdytysoppaan kohtia helppo päivittää. Oppaassa käytettävien internet-linkkien vanheneeseen tulee kiinnittää huomiota. Opas on hyödyllinen ilman linkkejäkin, mutta linkit luovat

mahdollisuuden nopeasti lisätä tarkkaa informaatiota valmiissa muodossa. Mikäli opasta haluaa käyttää paperisena versiona, internet-linkkeihin pääsee käyttämällä oppaaseen liitetyjä QR-koodeja. QR-koodia käytetään lukemalla koodi oman älypuhelimien kameran avulla, jolloin puhelin tunnistaa QR-koodiin sisällytetyn internet osoitteen ja mahdollistaa kyseiselle nettisivulle siirtymisen.

Oppaaseen tullaan varmasti myös tekemään parannuksia ja täydennyksiä, koska yritystoiminnassa jotkin asiat muuttuvat koko ajan. Maataloudessa käytettävä teknologia vanhenee nopeasti ja sitä on päivitettävä tarpeen mukaan. Oppaaseen on helppo vaihtaa esimerkiksi vaihdetun koneen tiedot vanhan tilalle.

Perehdytysoppaan päivittämisestä ja ylläpitämisestä vastaa allekirjoittanut, mutta opasta voidaan päivittää tulevaisuudessa myös perehdytettäviltä saatavien mielipiteiden ja vinkkien mukaan. Opasta voisi tulevaisuudessa myös laajentaa koskemaan enemmän myös esimerkiksi koneurakointiin liittyviä työvaiheita.

4 YHTEENVETO

Opinnäytetyön tavoitteena oli luoda perehdytysopas maatalousalan yritykselle. Oppaan tarkoituksena on helpottaa uusien työntekijöiden perehdyttämistä sekä toimia täydentävänä oppaana myös vanhoille tekijöille. Oppaan sisältö auttaa uusia työntekijöitä sisäistämään opetetavan tiedon nopeammin sekä toimii muistilistana kaikille työntekijöille.

Perehdytysopasta tehdessä tavoitteena oli helppolukuinen ja helposti käytettävä opas. Oppaaseen sisällytetty tieto on tiivistetty mahdollisimman selkeiksi ohjeiksi, jotta opas olisi helppolukuinen ja kiinnostava myös kesätyöntekijöille. Lisäsin oppaaseen myös kuvia suoritettavista työvaiheista, jotta maatalousalan ulkopuolelta tulevan henkilön olisi helpompi sisäistää opetettava aihe.

Tavoitteena on ottaa perehdytysopas käyttöön vuoden 2023 aikana. Perehdytysoppaan tarkoituksena ei ole olla perehdyttämisen ainoa metodi ja tarkoituksena onkin edelleen jatkaa työopastusta työn ohessa. Opas on tarkoitettu lähinnä täydentäväksi apuvälineeksi perehdyttämiseen. Vaikka oppaan käyttämisestä ei ole vielä kokemusta, uskon perehdytysoppaan osoittautuvan hyödylliseksi koko henkilöstön kannalta teknologian jatkuvasti lisääntyessä.

Maatalous on jatkuvasti kehittyvä ala, jossa pärjätäkseen pitää pyrkiä pysymään tekniikan ja toimialan kehityksen mukana. Toiminnan kehittyessä tulee huolehtia perehdytysoppaan päivittämisestä, koska hyvin koulutettu ja osaava henkilöstö on kehittyvälle yritykselle tärkeä voimavara.

LÄHTEET

- Helsilä, M. & Salojärvi S. (2009). *Strategisen henkilöstöjohtamisen käytännöt*. Helsinki: Talentum.
- Joki, M. (2021). *Henkilöstöasiantuntijan käsikirja*, Helsinki: Kauppakamari.
- Kangas, P. & Hämäläinen, J. (2007). *Perehdyttämisen suunnittelu ja toteutus*. Työturvallisuuskeskus TTK, palveluryhmä.
- Karttunen, J. (2021). *Työturvallisuus maataloilla*. Työtehoseura. https://www.tts.fi/tutkimus_ja_kehitys/tutkimushankkeet/maatalous/tyoturvallisuus_maataloilla_-teemasivusto
- Kjelin, E. & Kuusisto, P-C. (2003). *Tulokkaasta tuloksentekijäksi*. Helsinki: Talentum
- Lätti, M. & Tuure, V-M. (2013). *TTS:n tiedote: Maataloustyö ja tuottavuus 9/2013 (651)*. Työtehoseura. <https://www.tts.fi/files/1063/mati651.pdf>
- Manka, M-L. (2011). *Työn ilo*. Helsinki: WSOYpro Oy
- ProAgria. (i.a.) *Työturvallisuus, Kimpparenki-Hanke, Tietokortti 19*. https://www.proagria.fi/uploads/kimpparenki_tietokortti_19tyoturvallisuus.pdf
- Salojärvi, S (2009). *Henkilöstösuunnittelu, rekrytointi ja valinnat*, Teoksessa Helsilä, M. & Salojärvi S. (toim.), *Strategisen henkilöstöjohtamisen käytännöt*. (s. 117-140) Helsinki: Talentum.
- Työturvallisuuslaki 738/2002. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>
- Työterveyshuoltolaki 1383/2001. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20011383>
- Vesterinen, P-L (2009). *Työhyvinvoinnin edistäminen*, Teoksessa Helsilä, M. & Salojärvi S. (toim.), *Strategisen henkilöstöjohtamisen käytännöt*. (s. 267-276) Helsinki: Talentum.

LIITTEET

Liite 1. Perehdytysopas