



SAVONIA

OPINNÄYTETYÖ - AMMATTIKORKEAKOULUTUTKINTO
LUONNONVARA- JA YMPÄRISTÖALA

MÄÄRÄAIKAISEN TARKASTAJAN PEREHDYTYSOPAS PELTOVALVONTAAN

TEKIJÄ: Anni Haverinen

Koulutusala Luonnonvara- ja ympäristöala	
Koulutusohjelma/Tutkinto-ohjelma Agrologin tutkinto-ohjelma	
Työn tekijä(t) Anni Haverinen	
Työn nimi Määräaikaisen tarkastajan perehdytysopas peltovalvontaan	
Päiväys 16.4.2020	Sivumäärä/Liitteet 32/4
Ohjaaja(t) Kati Partanen, Heli Wahlroos	
Toimeksiantaja/Yhteistyökumppani(t) Pohjois-Pohjanmaan ELY-keskus	
<p>Tiivistelmä</p> <p>Suomen elinkeino- liikenne-, ja ympäristökeskuksissa peltovalvontaan työllistetään vaihtelevasti yhdestä kahdeentoista määräaikaista tarkastajaa vuosittain, jolloin laadukkaan perehdytyksen tarve korostuu. Tarkastajan työ EU- ja kansallisten pinta-alaperusteisten maataloustukien valvonnoissa on kausiluontoista, minkä vuoksi virkasuhde sovitaan yleensä määräajaksi. Opinnäytetyön ohessa teetettiin lyhyt kysely ELY-keskusten maataloustukien valvontayksiköille, jonka vastauksista ilmeni, että 60 % käyttää määräaikaisten tarkastajien perehdytyksen apuna omaa kirjallista perehdytysmateriaalia.</p> <p>Opinnäytetyön tavoitteena on ollut kehittää määräaikaisten tarkastajien perehdytystä peltovalvontaan. Opinnäytetyö toteutettiin kehittämistyönä, jonka tarkoituksena oli suunnitella ja toteuttaa toimeksi annettu perehdytysopas uusille määräaikaisille tarkastajille. Opinnäytetyön toimeksiantajana toimi Pohjois-Pohjanmaan ELY-keskus, jossa maataloustukien valvonta työllisti Oulun toimipisteessä kymmenen tarkastajaa ja kolme harjoittelijaa kesän 2019 aikana. Näistä seitsemän oli määräaikaisessa virkasuhteessa. Toimeksiantajaorganisaatiossa oli paljon saatavilla olevaa perehdytysaineistoa, mutta valvontayksikössä ei ollut käytettävissä omaa perehdytysmateriaalia määräaikaisille tarkastajille.</p> <p>Perehdytysopas on toteutettu sähköiseen muotoon. Fonttien, värien ja sommittelun avulla, on pyritty luomaan visuaalisesti miellyttävä kokonaisuus, tukemaan lukijan käyttökokemusta. Perehdytysoppaan värimaailma tukee organisaation logon väritystä ja sitä voidaan käyttää sähköisenä tai tulostettuna.</p> <p>Kehittämistyö koostui kahdesta osiosta: kirjallisesta opinnäytetyöstä ja perehdytysoppaasta. Kirjallinen opinnäytetyö koostui yleisien perehdytyskäytänteiden selvityksestä. Määräaikaisten tarkastajien tilanteesta Suomen ELY-keskuksissa, teoriaosuudesta sekä perehdytysoppaan suunnittelu- ja toteutusprosessista. Opinnäytetyön teoriaosuudessa käsiteltiin perehdyttämistä, työnohjausta, perehdytystä ohjaavaa lainsäädäntöä, tavoitteita ja merkitystä perehdyttävälle sekä organisaatiolle. Teoriaosuuden laajemmassa kappaleessa käsiteltiin perehdytystä prosessina, jossa on kuvattu perehdytysprosessiin liittyviä rooleja, toteutusta, materiaaleja, seuranta ja tulosten arviointia.</p> <p>Opinnäytetyössä tuotettu 24-sivuinen perehdytysopas on suoraan hyödynnettävissä Pohjois-Pohjanmaan ELY-keskuksessa määräaikaisten tarkastajien perehdytyksen tukena. Jatkossa perehdytysopas vaatii säännöllistä päivittämistä käytettävyyden säilyttämiseksi. Perehdytysoppaassa käsitellään toimeksiantajaorganisaation yksityisyyttä koskevia tietoja, minkä vuoksi kokonaista perehdytysoppasta ei julkaistu opinnäytetyön yhteydessä.</p>	
Avainsanat peltovalvonta, perehdytys, perehdytysopas, ELY-keskus	

Field of Study Natural Resources and the Environment			
Degree Programme Degree Programme in Agriculture and rural Industries			
Author(s) Anni Haverinen			
Title of Thesis Guide for Temporary Government Inspectors to Control Agricultural Subsidies			
Date	16.4.2020	Pages/Appendices	32/4
Supervisor(s) Kati Partanen, Heli Wahlroos			
Client Organisation /Partners Centre for Economic Development, Transport and the Environment, Northern Ostrobothnia			
<p>Abstract</p> <p>Finnish Centres for Economic Development, Transport and the Environment (ELY) employ 1–12 temporary government inspectors per year for controlling agricultural subsidies, which emphasizes the need for high-quality introduction. The inspector's work in the controlling of EU and national area-based agricultural subsidies is seasonal, which is why the employment relationship is usually agreed for a temporary period. In the thesis, a short questionnaire was sent to the agricultural support control units of the ELY centres. The answers showed that 60 % use their own introduction material to help the introduction of inspectors.</p> <p>The aim of the thesis was to develop the introduction of temporary inspectors to control EU and national area-based agricultural subsidies. The purpose of the thesis was to design and produce an introduction guide for new temporary inspectors. The thesis was commissioned by the Northern Ostrobothnia ELY Centre. The organization had lot of introduction material available, but the control unit did not have an introduction guide for temporary inspectors of its own.</p> <p>The introduction guide was produced in electric form. The fonts, colors and design have been chosen to create a visually pleasing guide, to support the reader's user experience. The colour scheme supports the colouring of the organization's logo. The introduction guide can be used electronically or printed.</p> <p>The thesis consisted of two parts: a written thesis and an introduction guide. The thesis consists of general introduction practices and the situation of temporary inspectors in Finnish ELY centers. The theoretical part includes the planning and producing process of the introduction guide. The theoretical part deals with orientation, work supervision, legislation guiding orientation, goals and significance for the trainee and the organization. The review on introduction as a process includes describing the roles, materials, monitoring and evaluation of the results related to the introduction process. The introduction guide to control agricultural subsidies contains 24 pages and it can be used directly at the ELY Center of Northern Ostrobothnia to support introduction of temporary inspectors. In the future, the orientation guide will need to be regularly updated to maintain usability. The orientation guide deals with the privacy of the organization, which is why the complete orientation guide was not published in connection with the thesis.</p>			
<p>Keywords controlling agricultural subsidies, introduction, introduction guide, ELY center</p>			

SISÄLTÖ

1	JOHDANTO	6
2	PEREHDYTYS JA TYÖNOPASTUS.....	7
2.1	Perehdytyksen tavoitteet.....	8
2.1.1	Perehdytyksen merkitys perehdytettävälle	8
2.1.2	Perehdytyksen merkitys organisaatiolle	9
2.2	Työnoastuksen tavoitteet	9
3	PEREHDYTYSPROSESSI.....	10
3.1	Ennen työsuhteen alkua	10
3.1.1	Rekrytointi.....	11
3.1.2	Alkuvalmistelut	11
3.2	Työsuhteen alussa	12
3.2.1	Vastaanotto.....	12
3.2.2	Työnoastus.....	12
3.3	Työsuhteen edetessä	13
3.3.1	Oppiminen työssä	14
3.3.2	Perehdytyksen tulosten arviointi.....	15
4	TYÖN TAUSTA JA TAVOITTEET.....	17
4.1	Työn toteutus.....	17
4.2	Kohdeorganisaation esittely	18
4.3	Peltovalvonta ja sen tavoitteet.....	19
4.4	Kohdeorganisaation nykytilan kuvaus ja työn tarpeellisuus	19
4.5	Aiheen rajaus	20
4.6	Käytänteet ELY-keskuksissa.....	21
5	PEREHDYTYSOPPAAN SUUNNITTELU JA TOTEUTUSPROSESSI	24
5.1	Suunnittelu.....	24
5.2	Toteutus	25
5.3	Kommenttikierros ja visuaalinen suunnittelu	27
6	PÄÄTÄNTÖ.....	28
6.1	Esimiehen arviointi.....	29
6.2	Asiantuntijuuden kehittyminen.....	29

6.3	Jatkokehittämistarpeet	30
	LÄHTEET JA TUOTETUT AINEISTOT	31
	LIITE 1: KYSELYLOMAKE	32
	LIITE 2: SAATEKIRJE	36
	LIITE 3: PEREHDYTYSOPPAAN SISÄLLYSLUETTELO	37
	LIITE 4: PEREHDYTYSOPPAAN TARKISTUSLISTA PEREHDYTETTÄVÄLLE	38

1 JOHDANTO

Suomen elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskuksissa peltovalvontaan työllistetään vaihtelevasti yhdestä kahteentoista määräaikaista tarkastajaa vuosittain, jolloin laadukkaan perehdytyksen tarve korostuu. Tarkastajan työ EU- ja kansallisten pinta-alaperusteisten maataloustukien valvonnoissa on kausiluontoista, minkä vuoksi virkasuhde sovitaan yleensä määräajaksi. Opinnäytetyön ohessa ELY-keskuksien maataloustukien valvontayksiköille teetetyin kyselyn vastauksista ilmeni, että 60 % käyttää määräaikaisten tarkastajien perehdytyksen apuna omaa kirjallista perehdytysmateriaalia.

Opinnäytetyön aiheena on määräaikaisen tarkastajan perehdytysprosessin kehittäminen peltovalvontaan. Opinnäytetyön toimeksiantaja on Pohjois-Pohjanmaan ELY-keskus, jossa maataloustukien valvonta työllisti kymmenen tarkastajaa ja kolme harjoittelijaa kesällä 2019. Näistä seitsemän oli määräaikaisessa virkasuhteessa. Perehdytysprosessi koostuu monesta eri kokonaisuudesta ja sisällöllisesti tietoa on todella paljon. Uudelle tarkastajalle tiedon omaksuminen voi olla haastavaa ja perehdytys voi vaikuttaa alkuun sekavalta. Toimeksiantajaorganisaatiossa on paljon saatavissa olevaa perehdytysaineistoa, mutta valvontayksikössä ei ole käytettävissä omaa perehdytysmateriaalia määräaikaisille tarkastajille.

Opinnäytetyön tavoitteena on kehittää määräaikaisten tarkastajien perehdytystä peltovalvontaan, parantaen tekijän työllistymismahdollisuuksia ja työelämysuhteita. Opinnäytetyö toteutetaan kehittämistyönä, jossa suunnitellaan ja toteutetaan toimeksi annettu perehdytysopas uusille määräaikaisille tarkastajille. Opinnäytetyön muoto on valittu tukemaan työelämälähtöisyyttä ja käytännönläheisyyttä. Kehittämistyö koostuu kahdesta osiosta, kirjallisesta opinnäytetyöstä ja perehdytysoppaasta.

Opintojen aloitusvaiheessa tavoitteenani on ollut työllistyä elinkeino-, liikenne ja ympäristökeskukseen, minkä vuoksi opinnäytetyön tuli liittyä kyseiseen organisaatioon ja sen tarpeeseen. Opinnäytetyön avulla onkin tarkoitus parantaa työllistymismahdollisuuksia sekä kehittää työelämysuhteita. Ennen aiheen valintaa tutustuin Theseuksessa julkaistuihin opinnäytetöihin, joita oli laadittu eri ELY-keskuksille. Erityisesti tutustuin näiden opinnäytetöiden johtopäätöksiin sekä tekijöiden ehdottamiin jatkotutkimusaiheisiin. Esille nousi Noora Ahtiainen opinnäytetyö, jonka toimeksiantajana on toiminut Kaakkois-Suomen ELY-keskus. Ahtiainen opinnäytetyössä käsitellään tiedonhallinnan kehittämistä peltovalvonnassa, jossa jatkotutkimusaiheena oli mainittu mm. tarkastajien perehdyttämisen ja tiedonhallinnan kartoitus. (Ahtiainen 2018.) Erityisesti tarkastajien perehdytys aiheena kiinnosti, minkä myötä syntyi idea tulevaan opinnäytetyöhön.

Opinnäytetyön kirjallinen osuus koostuu kuudesta pääluvusta. Seuraavassa luvussa esitetään laajemmin työn taustat ja tavoitteet. Lukuun sisältyy lisäksi selvitys määräaikaisten tarkastajien työtilanteesta sekä yleisistä perehdytyskäytänteistä Suomen ELY-keskuksissa. Opinnäytetyön teoriaosuus koostuu luvuista 3 ja 4, joissa tarkastellaan perehdytystä ja työnopastusta käsitteinä sekä perehdytystä prosessina. Viidennessä pääluvussa päästään kehittämistyön ytimeen: siinä käsitellään perehdytysoppaan suunnittelu- ja toteutusprosessia. Työn tuloksiin ja arviointiin päästään luvussa 6.

2 PEREHDYTYS JA TYÖNOPASTUS

Perehdyttämällä tarkoitetaan työpaikalla tapahtuvaa opastusta organisaatioon, työtehtäviin, sekä työskentelytapoihin. Perehdyttämisessä opitaan tuntemaan työympäristö, sekä työyhteisö että sen tavat. Se liitetään yleensä työsuhteen alkuun, jota voidaan kutsua alkuperehdyttämiseksi (Kupias ja Peltola 2009, 17–18). Alkuperehdytyksessä uusi työntekijä vastaanotetaan työpaikalla ja ohjataan tuottavaan työhön. Toisinaan perehdyttämistä vaaditaan, kun työtehtävät muuttuvat oleellisesti tai työntekijällä on ollut pidempi poissaolojakso, kuten esimerkiksi perhevapaa tai pidempi sairausloma. Tätä voidaan kutsua yleisperehdyttämiseksi, jota tehdään tarpeen vaatiessa (Kupias ja Peltola 2009, 17–18).

Perehdyttämisen käsitteeseen yhdistetään alku- ja yleisperehdyttämisen lisäksi myös työnopastus (Kupias ja Peltola 2009, 17–18). Työnopastuksella tarkoitetaan järjestelmällistä toimintaa, jossa työntekijä omaksuu ja hallitsee työtehtävänsä. Työnopastuksen tavoitteena on tukea uuden työntekijän itsenäistä työskentelyä ja oppimista. Perehdytyksellä sekä työnopastuksella on vaikutusta työmotivaatioon, työn tuloksiin, työturvallisuuteen ja työyhteisön hyvinvointiin (Lepistö 2004, 56).

Perehdyttämistä ohjaa voimassa oleva lainsäädäntö, joissa on suoria säädöksiä ja viittauksia perehdyttämiseen (Kupias ja Peltola 2009, 20). Erityisesti työnantajan velvollisuuksiin kuuluu opastus työhön, työtapaturmien ja työstä aiheutuvan sairastumisien välttäminen. Lisäksi alan ajankohtainen työehtosopimus voi käsitellä perehdytystä tai siihen liittyviä toimia. Esimerkkejä perehdytykseen liittyvistä laeista, lainauksineen:

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738: Tarkoituksena on parantaa työympäristöä ja työolosuhteita työntekijöiden työkyvyn turvaamiseksi ja ylläpitämiseksi sekä ennalta ehkäistä ja torjua työtapaturmia, ammattitauteja ja muita työstä ja työympäristöstä johtuvia työntekijöiden fyysisen ja henkisen terveyden, jäljempänä terveys, haittoja. (Laki työturvallisuudesta 2002.)

Työntekijä perehdytetään riittävästi työhön, työpaikan työolosuhteisiin, työ- ja tuotantomenetelmiin, työssä käytettäviin työvälineisiin ja niiden oikeaan käyttöön sekä turvallisiin työtapoihin erityisesti ennen uuden työn tai tehtävän aloittamista tai työtehtävien muuttuessa sekä ennen uusien työvälineiden ja työ- tai tuotantomenetelmien käyttöön ottamista. (Laki työturvallisuudesta 2002.)

Työsopimuslaki 26.1.2001/55: Työnantajan on kaikin puolin edistettävä suhteitaan työntekijöihin samoin kuin työntekijöiden keskinäisiä suhteita. Työnantajan on huolehdittava siitä, että työntekijä voi suoriutua työstään myös yrityksen toimintaa, tehtävää työtä tai työmenetelmiä muutettaessa tai kehitettäessä. Työnantajan on pyrittävä edistämään työntekijän mahdollisuuksia kehittää kykijensä mukaan työurallaan etenemiseksi.

Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta 20.1.2006/44: Työsuojeluviranomaisen valvontaan kuuluvassa laissa tarkoitetun työntekijöille annettavan opetuksen, ohjauksen ja perehdyttämisen tarve ja järjestelyt. (Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta 2006.)

2.1 Perehdytyksen tavoitteet

Perehdytyksen päätavoitteena on nopeuttaa työn oppimista ja aloittamista. Siinä muodostetaan uudelle työntekijälle mahdollisimman realistinen kokonaiskuva organisaatiosta, jolloin organisaation toimintatavat ja arvot tulevat tutuksi. Tavoitteena on saada uusi työntekijä motivoitumaan uuteen työhön, vähentäen epävarmuutta sekä selkeyttää työnkuvaa. Työyhteisössä perehdytys parantaa työroolien selkeytymistä ja muodostumista. Prosessin ohessa työyhteisö valmistautuu työskentelemään uuden työntekijän kanssa, yhteistyön lisääntyessä yleinen työviihtyvyys sekä työn tavoitteet vahvistuvat. Perehdytyksen tavoitteena on, että molemmat osapuolet sekä perehdytettävä, että organisaatio saavuttavat yhteisen hyödyn (Lepistö 2004, 56).

2.1.1 Perehdytyksen merkitys perehdytettävälle

Perehdytys voidaan ymmärtää monivaiheisena oppimistapahtumana, jossa työn tavoitteet, organisaation toiminta, omat velvollisuudet ja vastuut selkeytyvät perehdytettävälle (Lepistö 2004, 56). Ilman kattavaa perehdytystä uuteen työhön voi olla haastavaa sopeutua. Uudessa työpaikassa aloittaminen voi olla jännittävää ja herättää epävarmuuksia, mutta kattavalla perehdytyksellä näitä voidaan lieventää. Sopeutuminen työyhteisöön helpottuu, kun työyhteisön jäsenet tulevat perehdytyksessä esitellyiksi. Perehdytyksen ohessa työntekijällä on mahdollisuus tuoda oma osaaminen ja kyvyt paremmin esille, tällöin perehdytettävän ja perehdyttäjän/-jien välinen työsuhte syvenee ja he oppivat tuntemaan toisensa paremmin. Uuden työn oppiminen helpottuu ja valmiudet työn itsenäiseen suorittamiseen kasvaa, kun työtehtävät opastetaan alusta lähtien oikein, tällöin myös mahdolliset työtapaturmat vähenevät. Perehdytyksellä on merkitystä perehdytettävän työviihtyvyyteen, motivaatioon ja vastuunottoon. Työntekijällä ammattitaidon päivittäminen on jatkuva prosessi, ja kun omasta oppimisesta otetaan henkilökohtainen vastuu, on ammattitaidon kehittyminen mahdollista. Uusi työympäristö ja siihen kuuluva perehdytys lisäävät ammattitaidon kehittymistä.

Yleisperehdyttämisen merkitys on ennemminkin uusien työtehtävien ja sen tuoman muutoksen opettelua. Vaihdoiteoisesti työhön paluun kohdalla merkitys on organisaation ja työtehtävien muutosten opettelu. Sekä lisäksi mahdollisesti uusien työyhteisön jäseniin tutustuminen. Yleisperehdytyksen merkitys perehdytettävälle voi siis vaihdella tilanteen mukaan. Tavoitteena on kuitenkin saada töiden aloitus sujuvasti käyntiin, jolloin perehdytettävällä on paremmat mahdollisuudet suoriutua työtehtävistään ongelmitta. Yleisperehdytys lisää itsevarmuutta, ryhmäytymistä sekä mahdollistaa ammattitaidon kehittymisen.

2.1.2 Perehdytyksen merkitys organisaatiolle

Organisaatiossa perehdyttämisen merkitys on yhteydessä työn tuloksellisuuteen ja tuottavuuteen. Sillä on vaikutusta työntekijöiden myönteisempään asennoitumiseen työpaikkaan ja työtä kohtaan, sekä luomaan yhteistyön perustaa. Toimiva työyhteisö saavuttaa tuloksellista ja laadukasta työtä, perehdytyksessä voidaankin parantaa työyhteisön tiimihenkeä ja lisätä työviihtyvyyttä. Laadukkaalla perehdytyksellä voidaan vähentää työtaturmia ja näin ollen vähentää sairaspöissaoloja. Kustannussäästöjä voidaan myös saavuttaa, kun jo perehdytyksessä pyritään ennaltaehkäisemään henkilöstön vaihtuvuutta. Tällöin myös perehdytykseen kuluva työaika voidaan välttää. Laadukkaalla perehdytyksellä on positiivisia vaikutuksia organisaation imagoon ja sen muodostumiseen (Lepistö 2004, 56–57).

Perehdyttäjälle, esimerkiksi esimiehelle perehdytys antaa mahdollisuuden tutustua uuteen työntekijään paremmin. Siinä saadaan oleellista tietoa uuden työntekijän ammattitaidosta, motivaatiosta ja sitoutuneisuudesta työhön. Esimiehen ja uuden työntekijän työsuhte kehittyä ja perehdytyksen ohessa esimiehen työsuhteet muuhin työyhteisön jäseniin voi tiivistyä prosessin aikana (Lepistö 2004, 56–57). Vaikka perehdytyksessä opetetaan uutta työntekijää tuottavaa työhön, se myös mahdollistaa vastavuoroista oppimista. Uudella työntekijällä voi olla esimerkiksi potentiaalia kehittää työyhteisön taitoja ja työmenetelmiä tuottavammaksi. Perehdytys voi olla osa ammattitaidon ja osaamisen kehittämistä organisaatiossa, jota menestyvässä organisaatiossa jatkuvasti harjoitetaan. Oppiva organisaatio ja uusiutuminen on tärkeä kilpailukykyä luova tekijä (Lepistö 2004, 7). Laadukas perehdytys luo paremmat mahdollisuudet kehittää työyhteisön ammattitaitoa, parantaen samalla tiedon jakamista ja vastaanottamista.

2.2 Työnohastuksen tavoitteet

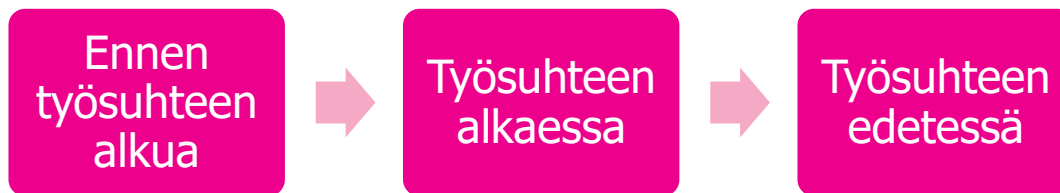
Työnohastuksen tavoite on ohjattavan ammattitaidon ja -tiedon lisääminen, niin että työtilanne tai työtapo omaksutaan. Yleisesti työnohastus voi rajoittua tiettyyn kohteeseen, kuten yksittäiseen työtehtävään, mutta perehdytyksessä työnohastus käsittää laajemman työkokonaisuuden. Työnohastuksen sisältö määrittyä asetetuista tavoitteista, varsinaisesta sisällöstä sekä keinoista, joilla asetettu tavoite saavutetaan (Paunonen-Ilmonen 2001, 41).

Työnohastuksen tavoitteita voidaan määritellä organisaatioyksikön, sekä yksilöllisten suoritusvaatimusten ja valmiuksien tasoilla. Organisaatioyksikön tasolla työnohastuksen tavoite voi olla esimerkiksi tehtävän suoriutumisen uudella tavalla, kun yksilötasolla vaaditaan pääkohtien ja kriteerien määrittämistä tehtävästä suoriutumiseen. Yksilölliset vaatimustasot taas tarkoittavat tehtävään vaadittua tietoa ja taitoa, sekä koko työprosessin ymmärtämistä, jotta työtehtävästä voidaan suoriutua. (Lepistö 2004, 63.) Lisäksi työnohastuksessa tavoitteena on herättää riittävä motivaatio työstä suoriutumiseen. Jotta työn tarkoitus ja tulos saavutettaisiin tietoa, on kerrottava riittävästi ja saada ohjattava asennoitumaan työn tarvitsemalla tavalla.

3 PEREHDYTYSPROSESSI

Perehdytyksen suunnittelu on helpompaa aloittaa, kun perehdytyksen tavoitteet ja merkitys ovat määritelty organisaation ja työntekijän näkökulmista. Lisäksi tehdään päätös siitä, kuka tai ketkä perehdytyksen hoitaa. Määritellään, kenelle perehdytys tehdään. Mitä asioita perehdytyksessä käsitellään ja esitetään. Missä järjestyksessä asiat etenevät? Sekä kuinka kauan perehdytetään? Perehdytystä voidaan kuvata prosessina, jossa sen etenemistä tarkastellaan vaiheittain.

Perehdyttämisen suunnittelusta, toteutuksesta ja seurannasta vastaa yleensä uuden työntekijän lähin esimies (Lepistö 2004, 59). Vastuuta voidaan jakaa työyhteisölle, mikäli niin on ennalta sovittu, tällöin esimiehen työ voi helpottua. Vanhojen työntekijöiden osallistuminen perehdyttämiseen ja työnopastukseen voivat kehittää heidän ammattiosaamistaan (Kupias ja Peltola 2009, 57, 82). Pääasia on kuitenkin, että perehdytyksestä hoitavien henkilöiden vastuunjako on selkeä ja tasainen, sekä heidän välisensä kommunikaatio on riittävä. Mikäli vastuunjako ei ole selkeä, voi tällöin vastuu painottua liikaa perehdytettävälle itselleen. Esimies voi esimerkiksi hoitaa alku- ja yleisperehdytyksen, jolloin työnopastuksen huolehtii joku muun työyhteisön jäsenistä. Vaikka perehdytyksen vastuuta jaettaisiin, esimiehellä on silti pääasiallinen vastuu perehdytyksestä.



KUVIO 1. Perehdytysprosessin eteneminen vaiheittain.

3.1 Ennen työsuhteen alkua

Ennen työsuhteen alkua on määriteltävä ne tarpeet, joita organisaation näkökulmasta vaaditaan perehdytykseen sisällytettävän. Kuten, miten organisaation tavoitteet näkyvät perehdytyksessä? Minkälaisien työtehtävien tai prosessien hallintaa vaaditaan? Perehdytyksen suunnittelussa on otettava huomioon organisaation nykytilanne ja käytettävissä olevat resurssit, esimerkiksi kuinka paljon perehdyttämiseen voidaan varata aikaa tai vaikuttaako organisaation tai työvaiheen nykytilanne perehdytysprosessiin. Organisaation nykytilanne ja resurssit voivat asettaa joissakin tapauksissa raamit perehdytyksen aikataululle. Perehdytyksen organisointi ja delegointi on oltava valmis ennen työsuhteen alkua. Esimiehen/perehdyttäjän on laadittava alustava perehdytys-suunnitelma, jolla mahdollistaa asetettujen tavoitteiden saavuttamisen.

3.1.1 Rekrytointi

Perehdytysprosessi alkaa jo rekrytointivaiheessa, jossa luodaan pohjaa jo varsinaiselle perehdytykselle. Rekrytoinnin rooli on löytää osaava henkilö organisaation tarpeeseen. Rekrytoinnissa tarkastellaan hakijan osaamista, pätevyyttä, kokemusta sekä persoonallisuutta. (Kaijala 2016, 35.) Näitä ovat esimerkiksi, mitä teknistä ja ammatillista osaamista hakija omaa työssä toimimiseen, onko hakija pätevyydeltään sopiva työhön, mitkä ovat hakijan työ- ja opiskelusaavutukset ja onko hakija persoonaltaan sopiva työyhteisöön tai onko hänellä motivaatiota. Motivoituneella henkilöllä on vahva kiinnostus ja halu tulevaan työhön, motivoitunut henkilö käyttää aikaa ja energiaansa uuden oppimiseen (Kupias ja Peltola 2009, 129). Jo rekrytointivaiheessa hakijalle annetaan yleiskatsaus työtehtävästä ja organisaatiosta, samanaikaisesti hakijasta saadaan organisaation kannalta oleellista tietoa. Jo rekrytointivaiheessa hakijalle voidaan antaa kirjallista materiaalia, kuten esimerkiksi organisaation esittelyaineistoa. Henkilövalinnan jälkeen on ilmoitettava töiden aloitusaika, sekä kuka valitun henkilön vastaanottaa ensimmäisenä työpäivänä. Vastaanottajan olisi suotavaa olla perehdytyksen hoitava henkilö, kuten esimies.

3.1.2 Alkuvalmistelut

Alkuvalmistelut täytyvät olla valmiina ennen tulokkaan töihin tuloa, kuten työpiste, työvälineistö, kulkuluvat, ohjeistukset ja oppaat, käyttäjätunnukset ja salasanat mahdollisiin järjestelmiin. Alkujärjestelyihin kuuluvat kaikki ne toimenpiteet, joita työnsuorittamiseen tarvitaan. Alkujärjestelyt nopeuttavat varsinaisen työn aloittamista, eikä työaikaa tuhlata tällöin asioiden järjestymiseen. Työyhteisöä kannattaa tiedottaa ja valmistella uuden työntekijän tuloon, sillä työympäristön vaikutus oppimiseen ja perehtymiseen on merkittävä (Kupias ja Peltola 2009, 76). Ennakotiedotus helpottaa työyhteisön valmistautumista ja asennoitumista, positiivinen asenne edesauttaa uuden työntekijän kokemaa vastaanottoa. On oleellista tiedottaa, millainen henkilö työyhteisöön tulee, sekä mitä työtehtävää tai työtehtäviä hän työssään suorittaa. Tarpeellista on myös keskustella, mitä järjestelyitä tai muutoksia uuden työntekijän tulo aiheuttaa. Työyhteisön keskinäiset ristiriidat tulisi myös selvittää ennen uuden tiimijäsenen saapumista, sillä uuden henkilön tai henkilöiden saapuminen voi hajottaa hetkellisesti ryhmätoimintaa. On huomioitavaa, että työyhteisön sopeutuminen uuteen tilanteeseen vaatii myös oman aikansa. (Lepistö 2004, 59–60.)



KUVIO 2. Ennen työsuhteen alkamista edeltävät valmistelut.

3.2 Työsuhteen alussa

Työsuhteen alussa on tärkeää tiedostaa, kuinka uusi työntekijä sopeutetaan sujuvasti organisaatioon, sekä kuinka perehdytysuunnitelma sovelletaan käytäntöön yksilöä huomioiden. Työnkuva ja työntavoitteet tulee määrittellä selkeästi uudelle työntekijälle. Kun perehdyttäminen aloitetaan, sitä tulisi jatkaa työnopastuksen ohessa niin kauan kuin se koetaan tarpeelliseksi. Työnopastukseen ja sen suunnitteluun tulisi varata riittävästi aikaa, sillä puutteellinen suunnitelma voi johtaa koko perehdytysprosessin epäonnistumiseen (Paunonen-Ilmonen 2001, 49). Työnopastuksessa voidaan nimetä työnopastaja, joka hallitsee opetettavat asiat. Toisinaan esimies ei välttämättä hallitse kaikkia työmenetelmiä, jolloin erillisen työnopastajan käyttö voi olla tarpeellista. Oleellista työsuhteen alussa on, että perehdytysuunnitelmaa noudatetaan kaikkien osapuolten kesken.

3.2.1 Vastaanotto

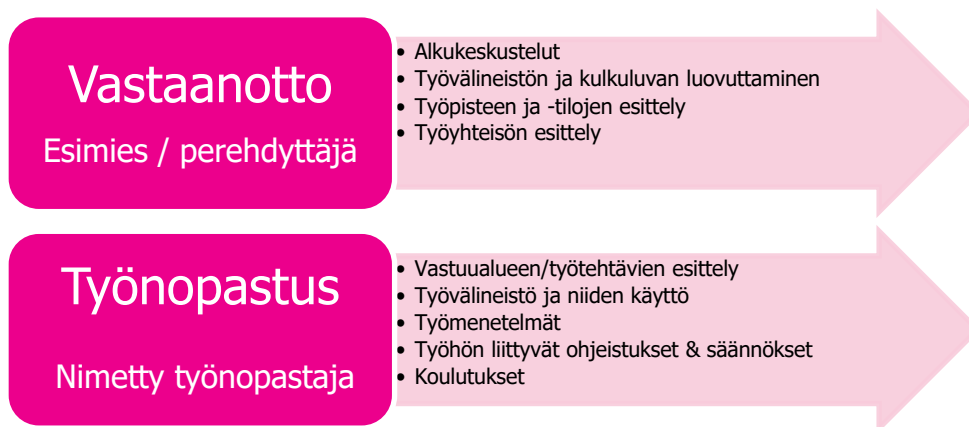
Uuden työntekijän vastaanottoon kannattaa varata riittävästi aikaa, sillä hyvän ensivaikutelman antaminen vaikuttaa oleellisesti uuden työntekijän myönteiseen suhtautumiseen. On tärkeää, että uusi työntekijä kokee itsensä tervetulleeksi ja odotetuksi työyhteisöön. (Kupias ja Peltola 2009, 104.) Onnistunut vastaanotto voi helpottaa uuden työntekijän sopeutumista osaksi uutta työyhteisöään, lieventäen samalla tilanteen aiheuttamaa jännitystä.

Esimiehen tai perehdyttäjän kannattaa varata aikaa myös alkukeskusteluille, joissa käydään läpi perehdytyksen sekä työnopastuksen sisältö ja aikataulu. Samalla voidaan huomioida yksilöllisiä tarpeita, jonka perusteella prosessia voidaan kohdentaa henkilökohtaisemmaksi. Keskusteluissa voidaan esimerkiksi kartoittaa tulokkaan osaamista, jonka pohjalta perehdytystä ja työnopastusta voidaan kehittää. Alkukeskusteluiden lisäksi on oleellista esitellä uudelle työntekijälle hänen työpisteensä, työtilat ja työyhteisön jäsenet.

3.2.2 Työnopastus

Työsuhteen alussa on selvitettävä perehdytettävälle hänen oma vastuualueensa, sekä esitellä siihen kuuluvat työtehtävät ja -menetelmät. On oleellista selvittää työvälineistö ja niiden turvallinen käyttö, sekä käydä läpi työhön liittyvät ohjeistukset ja säännökset. Esimies voi jakaa vastuun työnopastuksesta esimerkiksi työyhteisön jäsenelle. Työyhteisöstä valitaan tällöin riittävän ammattitaidon omaava henkilö, jolla on valmius ja halu osallistua työnopastukseen. Eduksi olisi, mikäli valitulla henkilöllä olisi riittävät ohjaustaidot ja kykenee myös sosiaalisesti tehtävään vaaditulla tavalla (Paunonen-Ilmonen 2001, 197). On muistettava, että esimiehen rooli on tällöin tukea ja ohjata työnopastajaa, jolloin heidän välisensä yhteistyö tulisi olla toimiva. Myös työnopastajan tulee olla tietoinen uuden työntekijän taustoista, esimerkiksi aikaisemmista työ- ja koulutustaustoista. Tällöin työnopastaja voi huomioida yksilöllisiä oppimistarpeita ja -tavoitteita paremmin (Kupias ja Peltola 2009, 46–47).

Työnopastuksessa on mietittävä, kohdennetaanko se yksilölle, ryhmälle vai koko työyhteisölle. Mikäli uusia työntekijöitä on useita, voi tällöin olla järkevää järjestää yhteinen koulutustilaisuus. Kun työnopastus tehdään perehdyttämisen yhteydessä voi olla, että yksittäinen koulutustapahtuma ei ole riittävä asioiden omaksumiseen. Tällöin työnopastuksessa voi olla tarpeen laatia suunnitelma opastukselle. Ison kokonaisuuden käsittely voidaan pilkkoa useampaan osaan, jolloin välitavoitteiden asettaminen ja kokonaisuuden hahmottaminen voi olla helpompaa. Joissakin tilanteissa voi olla tarpeellista laatia kirjallista ohjeistusta työstä suoriutumiseen, jolloin materiaaliin voi tarpeen vaatiessa palata. Suunnitelmassa mietitään esimerkiksi opetuspaikka ja välineistö, niin että tehtävää voitaisiin mahdollisesti myös harjoitella. Lisäksi on mietittävä, kuinka tehtävä voidaan esittää mahdollisimman ymmärrettävästi ja tukemalla opastettavan motivaatiota.



KUVIO 3. Työsuhteen alun perehdytystoimet.

3.3 Työsuhteen edetessä

Työsuhteen edetessä on oleellista, että perehdytettävä pääsee kiinni työmenetelmiin, niin että työllä tuotetaan tulosta. Perehdytys jatkuu tarpeen mukaisesti ja työnopastus jatkuu yhä suunnitelman mukaisesti. Huomioitavaa on, että perehdytyksen vastuu painottuu enemmän perehdytettävälle itselleen. Jotta liialliselta vastuulta voitaisiin välttyä perehdytyksen ja/tai työhönopastuksen tukena voidaan käyttää mentoria, unohtamatta työyhteisön merkitystä. Keskeisessä asemassa ovat myös vuorovaikutus, sekä rakentavan palautteen antaminen ja vastaanottaminen. Esimiehen/perehdyttäjän ja mentorin tehtävinä ei ole tehdä itsestään riippuvaisia perehdytettävälle, vaan tukea perehdytettävää itsenäiseen työskentelyyn työyhteisössä. Työsuhteen edetessä mentorin ja perehdytettävän työsuhte muuttuu tasavertaisiksi kollegoiden suhteeksi ja esimiehen ja perehdytettävän työsuhte esimies-alaisuuteksi (Kupias ja Peltola 2009, 139). Perehdytysprosessin kehittäminen toimivaksi tapahtuu prosessin seurannan ja arvioinnin avulla, jolloin siitä hyötyy perehdytettävä ja organisaatio tulevissa perehdytystilanteissa.

3.3.1 Oppiminen työssä

Kattavassakaan työnopastuksessa ei uutta työntekijää saada täysin omaksumaan uusia työtehtäviään. Kupiasen ja Peltolan mukaan työssä oppimista ja kehittymistä kuvataan 70–20–10 mallilla. Tässä mallissa on kuvattuna prosenttiosuudet ympäristöistä, joissa työhön vaadittavat asiat omaksutaan. Mallin mukaan 70 prosenttia oppimisesta tapahtuu työtä tekemällä, 20 prosenttia vuorovaikutuksen kautta ja 10 prosenttia koulutuksilla ja lukemisella. (Kupias ja Peltola 2019, 23.) Perehdyttämisessä ja työhönopastuksessa on muistettava, että ne ovat perehdyttävälle oppimisprosessi, jolloin on mietittävä, kuinka oppimista tuetaan. Yllä on mainittu mm. kartoitus tulokkaan osaamisesta, oppimistarpeiden huomioimisesta, motivaation tukemisesta sekä työympäristön vaikutuksesta. Tärkeää on myös tukea perehdyttävän omaa aktiivisuutta, sillä perehdyttävällä on vastuu omasta oppimisestaan. Kun oletetaan oppimisen tapahtuvan 70–20–10 – mallin mukaisesti, suurin osa työstä suoriutumiseen vaadittavasta oppimisesta tapahtuu työtä tekemällä. Tällöin uusien työtehtävien suorittaminen tuo uusia haasteita ja kokemuksia perehtyjälle, jolloin oppimista tapahtuu.

Vuorovaikutusta tapahtuu väistämättä työn ohessa, mallin mukaan 20 prosenttia oppimisesta tapahtuu vuorovaikutuksessa muiden kanssa. Myös yllä mainittu perehdyttämisprosessi on helpompaa, kun työyhteisö on ennakoon valmistautunut ja asennoitunut uuden työntekijän tuloon. Avoin ja tukeva työyhteisö vaikuttaa oleellisesti oppimisprosessiin. Avoimuus voi osoittautua erilaisissa tilanteissa, kuten otetaanko uusi työyhteisön jäsen mukaan erilaisiin työtehtäviin, kahvi- ja ruokatauoille jne. Luodaanko perehdyttävälle mahdollisuus ryhmäytyä jo valmiiseen työyhteisöön? Perehdyttävä voi töiden aloitusvaiheessa tarvita tukea tehtävistä suoriutumiseen, vastaako työyhteisön jäsenet tällöin herääviin kysymyksiin? Tuetaanko oppimista työyhteisössä? Työyhteisön jäsenten täytyy toimia vuorovaikutuksessa toistensa kanssa, tällöin palautteen antaminen ja vastaanottaminen täytyy olla toimivaa ja rakentavaa, jotta oppimista voi tapahtua. Lisäksi työyhteisö mahdollistaa organisaation tapojen, normien ja arvojen oppimisen, sekä menettelytapojen ja kirjoittamattomien sääntöjen oppimisen. (Leppistö 2004, 59.)

Joissakin tilanteissa voi olla, että kiireinen työtilanne tai työyhteisötilanne vaikuttaa perehdytysprosessiin. Työyhteisö tai työntekijöiden vaihtuvuus voi olla suuri, jolloin perehdyttävän tueksi voidaan nimetä mentori. Mentorointi on perinteinen tapa perehdytyksessä, jolloin kokeneempi ohjaa kokemattomampaa (Kupias ja Peltola 2009, 149). Tällöin mentori huolehtii perehdyttävästä prosessin aikana, tuo esille omaa ammattitaitoaan ja osaamistaan perehdyttävälle. Sopivan mentorin valinnassa on tärkeää (kuten työnohjaajan valinnassa), mentorin valmius ja halu osallistumiseen. Henkilöiden tulee olla persoonallisesti toisilleen sopivia, sillä heidän välinen työsuhteensa tulee olemaan tiivis. Mentoroinnin etuus on, kun perehdyttävä luo luottamuksellisen vuorovaikutussuhteen mentoriin. Tällöin varsinkin isossa työyhteisössä kynnys saada apua tehtävistä suoriutumiseen pienenee. Lisäksi mentorointi mahdollistaa myös mentorin oppimisen ja kehittymisen. Kuten työohjaajalla, mentorilla tulee olla myös hyvin toimiva työsuhde esimieheensä.

Työssä oppimisesta 10 prosenttia tapahtuu koulutuksilla ja lukemisella, 70–20–10 mallin mukaan. Perehdytyksen tukena voidaan käyttää luettavia perehdytysmateriaaleja. Erilaiset materiaalit voivat tukea perehdytysprosessin eri vaiheita, kuten jo yllä mainittu esittelymateriaali työhön ottamisen yhteydessä. Varsinainen perehdytysmateriaali tulisi sisällöllisesti kattaa vain keskeisimmät asiat perehdytykseen liittyen ja sen tulisi olla kaikkien perehdyttämiseen osallistuvien saatavilla. Kun huomioidaan 70–20–10 mallia, kirjallinen materiaali olisi noin viisi prosenttia. Luettavan materiaalin tarkoitus ei ole kattaa kaikkea opittavaa, vaan tukea oppimisprosessia. Kirjalliseen materiaaliin on helpompaa palata, mikäli ongelmia työskentelyn ohessa ilmenee esimerkiksi työohjeistukseen. Kirjallisen materiaalin kohdalla selkeys ja luettavuuden helppous ovat tärkeitä asioita. Eduksi olisi myös, jos materiaali herättelee perehdytettävää pohtimaan asioita.

3.3.2 Perehdytyksen tulosten arviointi

Perehdyttämisen seurannan tueksi voidaan käyttää tarkastuslistaa, johon kirjataan perehdytyksessä läpi käydyt asiat. Tarkastuslistaa käyttävät perehdytettävän lisäksi perehdytykseen osallistuvat henkilöt (esimies, työnopastaja, mentori). Seuranta tehdään koko perehdytysprosessin aikana, jolloin voidaan pohtia, onko perehdytykselle asetettu tavoite saavutettu. Seurannassa on oleellista perehdytyksen kaikkien osapuolten välinen kommunikaatio. Yhteiset keskustelut auttavat muuttamaan prosessia toimivammaksi, jotta haluttu tulos saavutetaan ja prosessin onnistumista voidaan arvioida.

Perehdytysprosessin onnistumista voidaan tarkastella yksilö-, työyhteisö- ja organisaatiotasolla. Ovatko prosessin alussa asetut tavoitteet saavutettu, niin että prosessi on ollut hyödyllinen ja tulosta tuottava? Perehtymisen onnistumisen arvioinnin tekee parhaiten perehdytettävä itse. Itsearviointin avulla perehdytettävä tarkastelee omaa oppimista ja oppimisprosessia, jonka avulla voidaan myös havainnoida puutteita tai kehitystä vaativia asioita. Perehdytykseen osallistuvat henkilöt voivat arvioida perehdytyksen edistymistä ja onnistumista esimiehelle, tähän voivat osallistua myös muut työyhteisön jäsenet tarvittaessa.

Keskustelut muodostuvat perehdytyksen arvioinnin perustaksi. Keskustelun tulisi olla vastavuorotteinen palautteen antamista, niin että keskustelu säilyy positiivisena ja rakentavana. Perehtyjälle palautteen antaminen on tärkeää, sillä perehtyjä tarvitsee paljon ulkopuolista palautetta koko prosessin ajan (Kupias ja Peltola 2009, 136). Keskusteluissa voidaan käydä läpi perehdytyksen toteutumista ja kestoja, onko perehdytys kattanut sen mistä aiemmin on sovittu? Onko kesto ollut sopiva? Arvioidaan yhdessä aineiston ja koulutuksien onnistumista. Onko aineisto ollut riittävä? Onko koulutuksilla saavutettu hyötyä työn suorittamisen kannalta? Keskusteluissa kannattaa myös kartoittaa mitkä seikat perehdytyksessä ovat perehdytettävän mielestä onnistuneet tai epäonnistuneet, saadun palautteen avulla prosessia voidaan kehittää jatkossa toimivammaksi. Oleellista on myös kartoittaa perehdytettävän osaamista, mitkä asiat vaativat lisää kouluttamista? Tämän perusteella voidaan miettiä, kuinka osaamista kehitetään ja suunnitellaan lisäkoulutusta sen mukaisesti.



KUVIO 4. Perehdytys työsuhteen aikana.

4 TYÖN TAUSTA JA TAVOITTEET

Kävin työhaastattelussa Pohjois-Pohjanmaan ELY-keskuksessa talvella 2019 sen ohessa kartoitin alustavasti tarvetta opinnäytetyölle. Harjoittelupaikan varmistuttua valmistelin opinnäytetyön aihekuvauksen määräaikaisten tarkastajien perehdytyksen kehittämistä peltovalvontaan, minkä myötä toimeksiantosopimus syntyi. Opinnäytetyön ohjaavaksi opettajaksi halusin Kati Partasen, joka toimii lehtorina Savonia-ammattikorkeakoulussa. Lisäksi hän on maatilayrittäjä sekä toimii useammassa luottamustehtävässä muun muassa MTK r.y:n johtokunnan jäsenenä, MELAn hallituksen jäsenenä. (LähiTapiola 2019.) Partanen on myös työskennellyt maatilatarkastajana, minkä vuoksi koen hänen olevan sopiva opettaja opinnäytetyön ohjaukseen.

Aloitin puolen vuoden harjoittelun Euroopan unionin ja kansallisten pinta-alaperusteisten maataloustukien valvonnassa kesällä 2019. Oman perehdytysprosessini aikana on ollut mahdollista tarkastella kehittämiskohteita, sekä nykyisen perehdytyksen toimivuutta. Tuona aikana itselleni osoittautui, että prosessin kehittämislle löytyy todellinen tarve. Käytyäni keskusteluita esimiehen, tarkastajien ja harjoittelijoiden kanssa ilmeni, että opinnäytetyön aihe koettiin tarpeelliseksi ja hyödynnettäväksi. Valmiudet opinnäytetyön tekemiseen antoi harjoittelujakso mikä sijoittui talville 2019–2020.

4.1 Työn toteutus

Opinnäytetyö toteutettiin kehittämistyönä, ja sen avulla on tavoitteena kehittää määräaikaisten tarkastajien perehdytysprosessia peltovalvontaan. Kehittämistyössä suunniteltiin ja toteutettiin toimeksi annettu tuotos, mikä on tämän työn kohdalla perehdytysopas uusille määräaikaistarkastajille. Kehittämistyö eroaa muista opinnäytetöistä, kun työtä ei toteuteta tutkimuksellisten menetelmien kautta, eikä siinä esitetä varsinaista tutkimusongelmaa. Opinnäytetyön muoto on valittu tukemaan työelämälähtöisyyttä, sekä käytännönläheisyyttä. Kehittämistyö koostui kahdesta osiosta: varsinaisesta lopputuotoksesta ja kirjallisesta opinnäytetöistä.

Kirjallinen opinnäytetyö koostui yleisien käytänteiden selvityksestä perehdytyksessä ja määräaikaisten tarkastajien työtilanteesta Suomen ELY-keskuksissa, teoriaosuudesta sekä perehdytysoppaan suunnittelu- ja toteutusprosessista. Käytänteitä on selvitetty lyhyellä Webropol-kyselyllä, joka on lähetetty sähköpostitse jokaisen ELY-keskuksen valvontapäällikölle tai vastaavalla nimikkeellä toimineelle virkamiehelle, lukuun ottamatta Pohjois-Pohjanmaan ELY-keskusta (liite 1; liite 2). Alkukyselyn tavoitteena on ollut saavuttaa riittävä tietoperusta kokonaiskuvan tarkasteluun. Saatua tutkimustietoa ei ole kuitenkaan analysoida laajemmin, sillä kyse ei ole esimerkiksi laadullisesta tutkimuksesta. Kyselyn tuloksia on hyödynnetty myös perehdytysoppaan laadinnassa, sillä sen kautta on selvitetty käytänteitä ja asioita, joita määräaikaisten tarkastajien perehdytyksessä tulisi erityisesti huomioida.

Opinnäytetyön teoriaosuus koostui aiheeseen liittyvästä tiedosta, joiden lähdeaineistot ovat merkitty joko kirjallisuuteen, internettiin tai lakiosuuksiin. Osuudessa käsiteltiin perehdyttämistä ja työnohjausta käsitteenä, perehdytystä ohjaavaa lainsäädäntöä, tavoitteita ja merkitystä perehdyttävälle sekä organisaatiolle. Teoriaosuiden laajemmassa luvussa käsiteltiin perehdytystä prosessina, josta selvenee perehdytysprosessiin liittyviä rooleja, toteutusta, materiaaleja, seuranta ja tulosten arviointia. Perehdytysoppaan suunnittelu- ja toteutusprosessi on kuvattu luvussa 5.

4.2 Kohdeorganisaation esittely

Opinnäytetyön toimeksiantaja toimii Pohjois-Pohjanmaan ELY-keskus, joka hoitaa Pohjois-Pohjanmaan maakunnassa valtionhallinnon toimeenpano- ja kehittämistehtäviä. Organisaatiolla on kaksi toimipaikkaa, jotka sijaitsevat Oulussa ja Ylivieskassa. Pohjois-Pohjanmaan ELY-keskus on kolmen vastuualueen keskus. Vastuualueet ovat E-vastuualue (elinkeinot, työvoima ja osaaminen), L-vastuualue (liikenne ja infrastruktuuri) ja Y-vastuualue (ympäristö ja luonnonvarat). Pohjois-Pohjanmaan ELY-keskuksessa hoidetaan myös laajennetulla toimialueella Kainuussa ja Pohjois-Suomessa erikoistumistehtäviä, sekä valtakunnallisia tehtäviä. (ELY-keskus 2019.)

Maaseutuelinkeinojen kehittäminen ja maaseudun elinvoimaisuuden turvaaminen on yksi ELY-keskusten monista tehtävistä. Tavoitteena on parantaa maa- ja metsätalouden kilpailukykyä sekä edistää kalataloutta ja muita maaseudun elinkeinoja (ELY-keskus 2019). Pohjois-Pohjanmaan ELY-keskuksen E-vastuualueeseen kuuluu maaseutu- ja energiayksikkö, jonka yhtenä osana on maataloustukien valvonta.

Yleisesti ELY-keskusten tavoitteena on kehittää ja tukea alueillaan taloudellisesti, sosiaalisesti ja ekologisesti hyvinvointia, yhteistyössä muiden toimijoiden kanssa. ELY-keskukset kuuluvat työ- ja elinkeinoministeriön (TEM) hallinnonalaan. Toimintaa ohjaavat toimialoittain sisäasiainministeriö, opetus- ja kulttuuriministeriö, maa- ja metsätalousministeriö, ympäristöministeriö, liikenne- ja viestintäministeriö sekä liikennevirasto. ELY-keskukset toteuttavat myös Ruokaviraston (entinen Evira ja Mavi), Maahanmuuttoviraston ja Business Finland (entinen Tekes ja Finpro). (ELY-keskus 2019). Suomessa ELY-keskuksia on yhteensä viisitoista, joilla on yhteensä 23 toimipaikkaa.

4.3 Peltovalvonta ja sen tavoitteet

EU- ja kansallisten pinta-alaperusteisten maataloustukien valvonnalla, lyhyemmin peltovalvonnalla tarkoitetaan maataloilla tapahtuvaa valvontaa, jossa tarkastetaan tuensaajan vaadittujen tukiehtojen noudattamista. Maataloilla suoritettavista valvonnoista tekevät pääosin ELY-keskusten tarkastajat. Maataloutta tuetaan Suomessa Euroopan Unionin kokonaan ja osittain rahoittamalla tuilla, sekä kansallisilla maataloustuilla. EU:n rahoitusosuu- den saaminen edellyttää jäsenmaalta riittävää tukien valvontaa, mikä on yhdenmukaisesti kaikissa EU-maissa. Yh- dennetty hallinto- ja valvontajärjestelmä IACS (Integrated Administration and Control System), vaatii jäsen- maalta EU:n hyväksymää maksajavirastoa (Euroopan komissio 2020). Suomessa maksajavirastona toimii Ruo- kavirasto, joka vastaa tukijärjestelmien ja Manner-Suomen maaseudun kehittämisohjelman toimeenpanon suunnittelusta, toteutuksesta, kehittämisestä ja seurannasta sekä varojen käytön asianmukaisesta hallinnosta ja valvonnasta. Ruokavirasto valitsee otannoilla eri tukijärjestelmien osalta tuenhakijat, joihin kohdistetaan pai- kan päällä tehtävä valvonta, sekä tilat täydentävien ehtojen valvontaan (laki maatalouden tukien toimeenpa- nosta 2020). Valvonnalla pyritään parantamaan tuensaajien tasa-arvoista asemaa, varmistaa tuensaajien oi- keusturva sekä varmistaa tukien oikeinkäyttö.

4.4 Kohdeorganisaation nykytilan kuvaus ja työn tarpeellisuus

Pohjois-Pohjanmaan ELY-keskuksen Oulun toimipisteessä maataloustukien valvonta työllisti kesän 2019 aikana kymmenen tarkastajaa ja kolme harjoittelijaa, joista seitsemän oli määräaikaaisessa virkasuhteessa. Määräai- kaisten tarkastajien määrä aiempiin vuosiin verrattuna oli vähäisempi, jonka vuoksi kaikkien määräaikaisten tarkastajien virkasuhteen kesto oli noin puolivuotta. Eroavaisuus muihin vuosiin oli merkittävä, sillä aiemmin määräaikaaisina tarkastajina toimineet olivatkin työllistyneet muualle. Normaaleina vuosina uusia harjoittelijoita saatetaan ottaa 0–2. Loput tarkastajienpaikat ovat täytetty jo aikaisempina vuosina virassa olleilla, joilla on aiempaa työkokemusta tarkastajana toimimisesta.

Useimmiten valmistuneen tai jo työssä olleen agrologin tavoite on työllistyä kokoaikaisesti, tämä on vaikuttanut ja voi jatkossa vaikuttaa uusien määräaikaisten tarkastajien määrään Pohjois-Pohjanmaan ELY-keskuksessa. Lisäksi työympäristö ja työviihtyvyys vaikuttavat siihen, palaavatko esimerkiksi harjoittelijat samoihin työtehtä- viin tulevina vuosina. Määräaikaisuus ja töiden muuttuvuus aiheuttavat perehdyttämistarpeen: perehdytystä tarvitaan niin uusien tarkastajien (sekä harjoittelijoiden) että virkaan palaavien tarkastajien osalta. Tämä jakaa perehdytystarpeen kahteen osaan: alkuperehdytykseen ja työnopastukseen niille henkilöille, jotka eivät ole aiemmin virassa olleet, sekä yleisperehdytykseen ja työnopastukseen aiemmin virassa olleille. Perehdytys ja työnopastus tulisi pyrkiä soveltamaan tarkastajan osaamisen ja kokemuksen mukaiseksi.

Nykyinen perehdytysprosessi voidaan jakaa neljään osaan. Ensimmäinen näistä on **toimipaikkainen perehdytys**, mikä sisältää esimiehen toimesta järjestettävän yleisperehdytyksen. Toinen osa on **KEHA-keskuksen perehdytysmateriaalit**, yhteneväiset ja yleisperiaatteelliset perehdytysmateriaalit kaikkiin ELY-keskuksiin itsenäistä opiskelua varten. KEHA-keskus on ELY-keskusten sekä TE-toimistojen kehittämis- ja hallintokeskus. KEHA-keskus vastaa mm. henkilöstön tasapuolisesta kohtelusta, hallinnon toimintatapojen ja yleisen toimivuuden tehtävistä (KEHA-keskus 2019). Kolmantena osana **ruokaviraston järjestämä vuosittainen peltovalvontakoulutus**, mikä on kaikkien ELY-keskusten yhteinen koulutustilaisuus etäyhteyden avulla. Lisäksi Ruokavirasto julkaisee vuosittain peltovalvontaohjeen, jossa on selitetty yksityiskohtaisesti valvontaan liittyvät asiat. Viimeisenä osana on **työnopastus**, valvontaa tehdään parityöskentelynä kokeneemman tarkastajan kanssa, jolloin työnopastus käytännössä tapahtuu.

Pohjois-Pohjanmaan ELY-keskuksessa perehdytysprosessi muodostuu monesta eri kokonaisuudesta ja sisällöllisesti tietoa on todella paljon. Uudelle tarkastajalle tiedon omaksuminen voi olla haastavaa ja perehdytys voi vaikuttaa alkuun sekavalta. Omakohtaista opiskelua vaaditaan todella paljon, jolloin lisäohjeistusta tarvittaisiin sekä asioiden, että kokonaisuuksien jäsentelyyn ja selkeyttämiseen. Uudelle tarkastajalle voi olla esimerkiksi epäselvää mistä tarvitsemaansa tietoa voi hankkia tai mistä aloittaa itsenäinen opiskelu. Perehdytysmateriaalia löytyy paljon, mutta valvontaryhmältä puuttuu kuitenkin oma perehdytysmateriaali. Oma perehdytysmateriaali voi tuoda selkeyttä perehdytysprosessiin, sekä tehostaa uuden oppimista, sillä materiaaliin voi tarpeen mukaan palata uudelleen.

Valvontaryhmän esimies on vastuussa perehdyttämisestä ja työnopastamisesta, joiden suunnittelussa ja toteuttamisessa kuluu aikaa. Perehdytystarpeen arviointi voi olla haastavaa myös muuttuva valvontaohjeistus tuo haasteita vuosittain. Lisäksi työmenetelmiä kehitetään teknologian avulla jatkuvasti. Näiden vuoksi myös perehdytysprosessi vaatii jatkuvaa kehittämistä ja ajantasaisuutta. Opinnäytetyön avulla toimeksiantajalla on mahdollisuus saada uutta ideaa perehdytysprosessiin ja sen kehittämiseen tulevaisuudessa. Perehdytysmateriaalin tarkoitus on selkeyttää ja tehostaa perehdytysprosessia peltovalvontaan. Materiaali tukee myös esimiehen antamaa perehdytystä ja voi helpottaa prosessin sujuvuutta. Perehdytysmateriaali luovutetaan toimeksiantajan käyttöön vapaasti, mikä tarkoittaa sitä, että materiaalia on mahdollisuus päivittää.

4.5 Aiheen rajaus

Nykyinen perehdytysprosessi muodostuu monesta eri kokonaisuudesta ja sisällöllisesti tietoa on todella paljon, jonka vuoksi kaikkea tiedossa olevaa sisältöä ei ole aiheellista koota yhteen perehdytysoppaaseen. Perehdytysoppaan sisällössä on pyritty selkeyteen ja ytimekkyyteen, jonka vuoksi siihen on koottu oleellimmat asiat, joihin uusi määräaikainen tarkastaja voi tutustua virkasuhteensa alkaessa. Perehdytysoppaan tarkoituksena on ohjeistaa tarvittavan tiedon etsintään ja tukea itsenäistä opiskelua. Se on tarkoitettu valvontaryhmän käyttöön, tukemaan perehdytysprosessia EU- ja kansallisten pinta-alaperusteisten maataloustukien valvonta tehtävissä. Siinä ei käsitellä esimerkiksi eläin- tai rehuvalvontaan liittyviä asioita.

Perehdytystarpeen arviointi ja perehdytyksen varsinaisen sisällön suunnittelu ovat pääasiassa esimiehen tehtäviä. Perehdytystarve voi riippua monesta eri tekijästä, jonka vuoksi kaikille soveltuvaa perehdytysopasta voi olla haastavaa, jopa mahdotonta tehdä. Perehdytysoppaalle oli siis mietittävä rajattu kohderyhmä, eli uudet määräaikaiset tarkastajat. Uusilla määräaikaisilla tarkastajilla tarkoitetaan esimerkiksi harjoittelijoita tai henkilöitä, jotka eivät ole aiemmin virassa tai organisaatiossa olleita. Perehdytysopasta voidaan kuitenkin osittain hyödyntää yleisperehdytyksessä, mutta sisällöllisesti se on kuitenkin kohdennettu uusille määräaikaisille tarkastajille.

Perehdytysoppaassa ei ole käsitelty laajemmin Ruokaviraston peltovalvontakoulutuksen sisältöä tai oppaita, sillä esimerkiksi peltovalvontaohjetta päivitetään muutoksien vuoksi vuosittain. Lisäksi ohjeistus on yksiselitteistä, jonka vuoksi sitä oli turhaa referoida perehdytysoppaan sisältöön. Työnopastusta sivuttiin kuitenkin jonkin verran, sillä sivuaminen tukee töiden sujuvaa aloittamista ja valmistele uutta tarkastajaa tuleviin työtehtäviin ja käytännön opetukseen.

4.6 Käytänteet ELY-keskuksissa

Suomen ELY-keskuksissa peltovalvontaan työllistetään vaihtelevasti määräaikaisia tarkastajia vuosittain, vaihtelu riippuu työmäärästä. Työmäärään vaikuttaa Ruokaviraston määrittelemät otannat, joiden mukaan suomalaiset tilat valikoituvat paikalla tehtäviin tarkastuksiin alueittain. Kyselyyn vastattiin kymmenestä Suomen ELY-keskuksesta. Suurin osa kyselyyn vastanneista ELY-keskuksista työllistää peltovalvontoihin neljästä kahteentoista määräaikaista tarkastajaa vuosittain. Harjoittelijoita ELY-keskukset ottavat vaihtelevasti vuosittain 0–3 henkilöä. Määräaikaisien tarkastajien paikat täytetään osittain jo aiemmin virassa olleilla, sekä suorahaun kautta. Suorahaku on rekrytointimenetelmä, jossa avoin työtehtävä täytetään henkilövalinnalla ilman että paikasta ilmoitetaan julkisesti. (Kaijala 2016.) Harvempi vastanneista ELY-keskuksista on hakenut määräaikaisia tarkastajia julkisenhaun kautta, sillä suorahaku soveltuu hakijoiden valinnassa, kun hakumenettely toteutetaan muutoin tavanomaista virantäyttömenettelyä noudattamalla (Valtiovarainministeriö 2019). Yksittäisen tarkastajan paluu samoihin työtehtäviin aiemman määräaikaisuuden päätyttyä koettiin hyvin yleiseksi vastanneiden ELY-keskusten mukaan.

Perehdytyksen apuna suurimmalla osalla vastanneiden ELY-keskusten mukaan on oma perehdytysmateriaali määräaikaisille tarkastajille. Vai neljällä vastanneista ei ole omaa perehdytysmateriaalia ollenkaan. Perehdytykseen arvioitiin kuluvan työaikaa vaihtelevasti 21 työtunnista yli 50 työtuntiin, osalla ELY-keskuksista perehdytykseen varattiin viikosta kolmeen viikkoa, ennen varsinaisten valvontojen aloitusta. Peltovalvonnat ELY-keskuksissa voidaan aloittaa päätukihaun päättymisen jälkeen.

Nykyisen perehdytysprosessin määräaikaisille tarkastajille koki toimivaksi 80 % vastanneista. Toimivuutta kuvaillaessa riittävä perehdytysaika korostui, jolloin aikaa varataan Ruokaviraston ja KEHAN koulutuksiin osallistumiseen, vuoden valvontaohjeeseen perehtymiseen sekä omaan koulutukseen. Joissakin tapauksissa määräaikaisille tarkastajille oli lähetetty jo ennen työsuhteen alkua kuluvan vuoden hakuoppaat ja sitoumusehdot omaa aikaiseen ja vapaaehtoiseen tutustumiseen. Omissa lisäkoulutuksissa esille nousi esimerkiksi omat perehdytysmateriaalit ja koulutustilaisuudet, tilakäynnit, maastoharjoituspäivät sekä käytännössä oppiminen. Yleinen käytäntö on, että valvontaa suoritetaan pareittain. Tämän vuoksi määräaikaisten tarkastajien työparina toimii kokenempi tarkastaja, sekä perehdytystä tehdään vakituisten tarkastajien avustuksella. Vastauksista ilmeni, että harjoittelijoiden kohdalla valitaan vakituista tarkastajista omat ohjaajat. Tiimityöskentelyä suoritetaan läpi valvontakauden, jonka vuoksi korostettiin valvontatiimin säännöllisten kokouksien merkitystä toimivuuteen, joissa käydään läpi esimerkiksi tulkinnallisia tapauksia. Toimivuutta kuvailtiin henkilövalinnan onnistumisella, jolloin virkasuhteeseen valitaan työhön sitoutunut ja kiinnostunut hakija. Vastauksista ilmeni myös, että toimivan perehdytyksen sisältöä ja kestoja määrittää perehdytyksen soveltamisen onnistuminen aiempaan kokemukseen nähden.

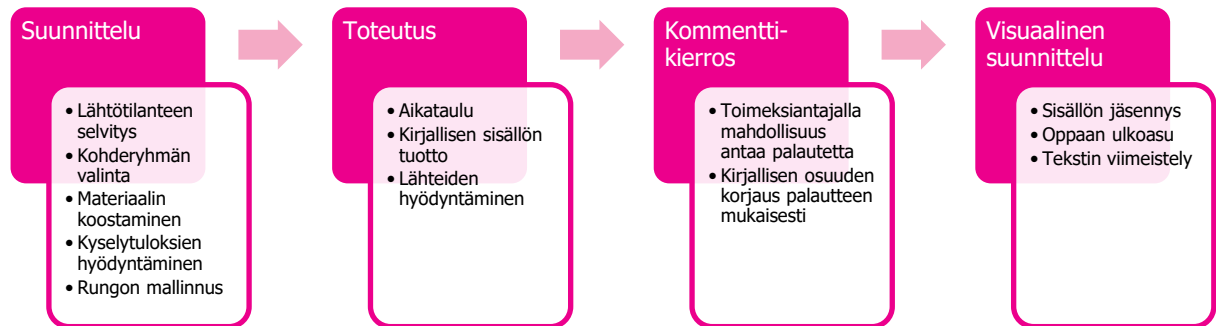
Nykyinen perehdytysprosessi määräaikaisille tarkastajille ei ollut toimivaksi koettu 20 %:lla vastaajista. Ongelmiksi kuvailtiin perehdytyksen vastuun jakautumista, sekä perehdytyksen hajanaisuutta. Esimerkkinä voidaan pitää yllä kuvailtua Pohjois-Pohjanmaan ELY-keskuksen perehdytyksen jakautumista neljään osioon. Hajanaisuus voi aiheuttaa epäselvyyksiä perehdytyksen vastuun jakamisessa, kuten esimerkiksi kenen vastuulla on perehdyttää työajanseurantaan? Hajanaisuus ilmenee myös uudelle määräaikaiselle tarkastajalle työnkuvan laajuudessa. Vaikka työnopastusta annetaan esimerkiksi toimistolla tehtävään yksittäiseen toimenpiteeseen, sen sisäistäminen määräaikaisella tarkastajalla voi olla haastavaa. Selkeä työnkuva muodostuu kuitenkin vasta ajan kanssa, mikä perehdytyksessä tulisi huomioida. Samaan tehtävään ajankäyttöä kuluu luonnollisesti enemmän, mikäli siihen tarvitaan jatkuvaa varmistamista tai ohjausta. Lisäksi yhdeksi ongelmaksi kuvailtiin perehdytysmateriaalien riittämättömyys tai se, että olemassa olevaa materiaalia ei ole kehitetty riittävästi.

Perehdytyksessä ongelmalliseksi on koettu erityisesti Ruokaviraston ohjeet ja säädökset, niiden muutokset sekä sovellusmuutokset. Vaikka nämä sisällytetään perehdytykseen, ne vaativat silti määräaikaisilta tarkastajilta omatoimista opiskelua ja perehtymistä. Ohjeistuksen hallinta, omaksuminen sekä tulkinta voivat olla myös haasteellista esimiehelle, jolloin varmistusta täytyy hakea Ruokavirastolta erikseen. Puutteellinen perehtyminen aineistoon hankaloittaa työskentelyä, sekä voi aiheuttaa tulkinnallisia virheitä pitkin valvontakautta. Ruokaviraston koulutukset ovat pääosin järjestetty suomenkielellä, mikä kaksikielisellä alueella aiheuttaa hankaluuksia termistön käytönsuhteen. Perehdytys voi epäonnistua vastaajien mukaan, mikäli perehdytyksen merkitys aliarvioidaan ja prosessiin tai prosessi rutinoituu. Perehdyttäjälle itsestään selvät asiat, eivät ole sitä perehdytettävälle. Perehdytyksen suunnittelu ja kohdentaminen voi epäonnistua, mikäli uusia tarkastajia on paljon, mikä tuo myös haasteita ajankäyttöön. Uusien tarkastajien kohdalla lähtötason arviointi, sekä riittävä samanaikainen huomiointi on tärkeää osa onnistumista. Vastausten perusteella haasteellisiksi koettiin vääränlaiset henkilövalinnat, jotka vaikeuttavat prosessin sujuvuutta, sekä hallinnollisten järjestelmien omaksumisen haasteet, kuten esimerkiksi työajanseuranta tai matkalaskut.

Perehdytyksessä halutaan erityisesti korostaa asiakaspalvelun tärkeyttä. Positiivinen asiakaskontakti on merkittävää tarkastuskäynnin onnistumisen kannalta. Lisäksi asiakkaalle on annettava aikaa valvontatapahtuman selvittämiseksi. Asiakkaiden tasapuolista kohtelua, sekä neuvonnallista otetta haluttaisiin painottaa enemmän tarkastustilanteissa. Uusien määräaikaisten tarkastajien kohdalla halutaan korostaa perehdytystarpeen arviointia koulutuksen ja työkokemuksen mukaisesti. Ammatillinen osaaminen ja maatalouden tuntemus on tärkeää jo henkilövalintaa tehtäessä. Perehdyttäminen tulisi aloittaa niin sanotusti alimmalta tasolta, jolloin tehtävien vaativuus nostettaisiin asteittain. Vastaajien mukaan virkamiehen vastuut ja velvollisuudet pitäisi korostaa perehdytyksessä, niin että ne olisivat yleistajuisesti selvitetty. Siihen kuuluva julkisenvallankäyttö ja salassapitovelvollisuus täytyisi myös huomioida perehdyttämisessä. Lisäksi korostettiin tietoturvan ja työturvallisuuden merkitystä, sekä valvonnan erityispiirteiden selvitystä perehdytyksessä. Luonnollisesti perehdytyksessä ei opita kaikkea kerralla, vastauksissa on kuvattu, että töiden varmempi sujuvuus onnistuu vasta seuraavana vuonna, jolloin perehdyttämistä on koko ensimmäinen valvontavuosi.

5 PEREHDYTYSOPPAAN SUUNNITTELU JA TOTEUTUSPROSESSI

Perehdytysoppaan toteutus oli monivaiheinen prosessi, mikä säilytti sille asetetut tavoitteet pituuden ja aikataulu mukaisesti. Alustavasti opas arvioitiin 20–40 sivuiseksi, ja lopullinen muoto saatiin tiivistettyä 23 sivuun, jolloin sisällön selkeys ja ytimekkyys säilyivät. Aikatauluun ei tullut suurempia muutoksia ja päämäärä saavutettiin tavoiteajassa.



KUVIO 5. Perehdytysoppaan suunnittelu-/toteutusprosessi.

5.1 Suunnittelu

Perehdytysoppaan suunnittelu alkoi omasta perehdytysprosessista, jolloin perehdytyksen lähtötilanne selkeytyi. Osallistuminen koulutuksiin ja tapahtumiin, sekä tutustuminen perehdytysmateriaaleihin mahdollistivat prosessin empiirisen tutkimisen. Tarkastelussa olivat erityisesti prosessin toimivuus ja kehittämiskohteet, jolloin ilmeni, ettei uusille tarkastajille ollut saatavilla omaa perehdytysmateriaalia ollenkaan. Lisäksi perehdytysprosessi oli hajanainen. Perehdytykseen kuuluvassa itsenäisessä opiskelussa oli oman kokemuksen mukaan haastavaa selkeyttää ja jäsenellä kokonaisuuksia, jolloin eniten aikaa kului tarvittavan tiedon etsintään. Prosessin aikana keskustelin tiiviisti muiden harjoittelijoiden kanssa, jolloin ilmeni samoja epävarmuuksia ja ajankäytön haasteita, kuten itselläniikin. Perehdytysoppaan suunnittelun kannalta oli tärkeää kuulla myös muiden perehdytettävien mielipiteitä prosessin toimivuudelle ja kehittämiskohteille, sillä se antaa erilaisia näkökulmia suunnitteluun. Näiden keskusteluiden ja oman kokemuksen kautta sain pohjaa siihen, mitä perehdytysoppaaseen tulisi ehdottomasti sisällyttää, jotta perehdytysprosessi helpottuisi.

Harjoittelujakson aikana karttunut työkokemus antoi valmiudet perehdytysoppaan kirjoittamiseen, jolloin tietopohjaa kertyi oman oppimisen kautta. Koostin työn ohessa saatavilla olevaa materiaalia, jota perehdytysoppaaseen tarvitsin, kuten esimerkiksi organisaation esittelyaineistoa ja peltovalvontaohjeen. Tein myös listauksia käytettävistä sovelluksista ja niiden käyttötarkoituksista, joita suunnittelin sisällyttävän perehdytysoppaaseen. Työskentelyn ohessa ilmeni myös asioita, joista ei ollut saatavilla kirjallista materiaalia. Kuten työvaatteiden hankinnasta tai TBE-rokotteesta puutiaisavotulehdusta vastaan, jotka mielestäni ovat tärkeitä sisällyttää perehdytysoppaaseen.

ELY-keskuksille laatimani kyselyn avulla selvitettiin erityisiä piirteitä, joita määräaikaisten tarkastajien perehdytyksessä tulisi erityisesti kiinnittää huomiota. Vastauksien perusteella poimin tärkeitä osa-alueita, joita perehdytysoppaaseen tulisi sisällyttää. Kuten virkasuhteeseen liittyvät erityispiirteet, sekä salassapitovelvollisuus ja tietoturva asiat, joiden tietoperusta pohjautuu lakiosuuksiin ja internetistä saatavaan tietoon. Lisäksi vastauksissa ilmeni hallinnollistenjärjestelmien käytön haasteellisuus uusilla tarkastajilla, jonka jo omakohtaisen kokemuksen jälkeen päätin sisällyttää oppaaseen. Omassa perehdytyksessä asiakaspalvelun merkitys ja työturvallisuus valvonnoissa eivät korostuneet eikä niistä ollut saatavilla kirjallista materiaalia, näitä kuitenkin vastauksien perusteella tulisi korostaa perehdytyksessä, joten päätin sisällyttää ne perehdytysoppaaseen.

Tärkeimpien osa-alueiden selvityksen jälkeen, täytyi suunnitella perehdytysoppaan runkoa, mitä asioita siinä selvitetään ja kuinka asiat etenevät loogisesti. Perehdytettävälle selkeä jako osa-alueisiin selkeyttää prosessia, jonka vuoksi myös oppaan sisällön jäsentelyyn pyrin samoin. Rungon mallinnukseen käytin Eklundin kaaviota, jossa perehdytysprosessi on jaoteltu kuuteen eri osa-alueeseen (kuvio 6). Kaaviota ei kuitenkaan voi sellaisenaan hyödyntää, vaan se täytyy soveltaa alakohtaisesti sopivammaksi. Runko on Eklundin mukaan hyvin yleinen, mutta sen etuutena on sen käytettävyys eri organisaatioissa. (Eklund 2018, 92.)



KUVIO 6. Perehdytysprosessi jaettuna kuuteen eri osa-alueeseen. (Eklund 2018, 92.)

5.2 Toteutus

Kaaviota hyödyntämällä perehdytysoppaan neljäksi pääluvuiksi muodostui organisaation toiminta, vastuualueet ja tavoitteet, prosessit ja käytänteet, valvontaprosessi (liite 3). Organisaation toiminnasta kertominen on luonnollinen osa perehdytystä, mutta käsitteenä se on laaja. Ytimekkyyden säilyttämiseksi osuus on tiivistetty perehdytysoppaan ensimmäiseen kappaleeseen. Tiivistetty tieto tukee perehtyjää, kun hän myöhemmin osallistuu uusien työntekijöiden yhteiseen vastaanottotilaisuuteen. Luvussa käsitellään lyhyesti organisaation toimintaa, organisaation vastuualueiden toimintaa, toiminnanohjausta, sekä esitellään kehittämis- ja hallintokeskus, perehdytettävän asema organisaatiossa ja lähin esimies.

Toisessa pääluvussa käsitellään perehtyjän vastualueita ja tavoitteita. Jo rekrytointivaiheessa hakijalle tulisi tehdä selväksi työhön kuuluvat tehtävät, sekä millaisia vastualueita siihen kuuluu. Perehdytyksessä taas vastualueet ja tavoitteet tulisi tuoda kattavammin esille, jotta ne selkeytyisivät perehdytettävälle. Muutokset työkuvas-
sassa tai vastualueissa voivat vaihdella, joten luvussa käsitellään vastualueet ja tavoitteet niiltä osin, jotka oletetaan pysyvän samana vuodesta toiseen. Luvussa käsitellään valvontaa, sen tavoitteita ja siihen liittyvää verkostoa. Siinä käsitellään myös perehdytystä ja esitellään ELY-keskusten intranet, jota työssä tarvitaan päivittäin. Intranet on oleellista tuoda oppaan alussa esille, sillä sieltä löytyy tarvittavaa perehdytysmateriaalia laajemmin, joihin perehdytysoppaassa usein viitataan. Luku esittää myös odotukset, joita lukijalta vaaditaan perehdytettävänä ja työntekijänä.

Kolmannessa pääluvussa käsitellään prosesseja ja käytänteitä, joita ELY-keskuksessa on runsaasti. Luvussa on pyritty selkeyteen. Sekä ohjaamaan tarvittavan tiedon etsintään, siihen on tiivistetty välttämättömät prosessit, joita perehtyjän tulisi tietää työssään. Luku sisältää mm. hallinnollisten järjestelmien tarkoituksen ja käytön opastuksen, jotka perehtyjän täytyy omaksua. Lisäksi siinä käsitellään myös virkasuhdetta ja siihen liittyviä asioita, kuten esimerkiksi virkamiehen vastuuta, työaikaa, työajanseurainta, palkkausta ja matkustamista. Luku sisältää jo yllämainittua kirjoittamatonta tietoa, jota ei ollut aiemmin saatavilla perehdytettävälle.

Neljännessä pääluvussa käsitellään valvontaprosessia, joka pyrkii selkeyttämään lukijalle työn eri vaiheita, työvälineitä ja sovelluksia. Luvussa on pyritty välttämään toistoa ja turhaa informaatiota, sillä tarvittavan informaation työtehtävistä perehtyjä saa Ruokaviraston peltovalvontaohjeesta. Luvun tavoitteena on tukea lukijaa itsenäiseen opiskeluun ja valmistella käytännön opetteluun. Luku esittelee tärkeimmät työvälineet ja sovellukset joita työssä on välttämätöntä hallita. Lisäksi siinä käsitellään omista kappaleistaan tarkastajan esteellisyydestä, valvontavaltakirjasta, valvonnan asiakaspalvelusta ja työturvallisuudesta.

Perehdytysoppaan viimeiseen lukuun on laadittu lukijan muistin tueksi lista, jossa voi seurata vaihe kerrallaan oman perehdytyksensä kehittymistä (liite 4). Tarkastuslista mukautuu perehdytysoppaan runkoon ja sen suunnitteluun hyödynsin Perehdyttämisen suunnittelu ja toteutus teosta, jossa esitetään yksi mallinnus tarkistuslistalle. (Kangas ja Hämäläinen 2007, 34.) ELY-keskuksissa on saatavilla yleinen tarkistuslista, jota myös hyödynsin soveltuvilta osin laatimaan tarkistuslistaan. Tarkistuslistaan on lisätty lukijaa aktivoivia kysymyksiä osittain, joiden pyrkimys on tuoda lukijan omaa oppimista ja oivallusta esille. Eklundin mukaan tehokkaan oppimisen kannalta työntekijän on tärkeää itse oivaltaa ja ymmärtää asian merkitys. (Eklund 2018, 55.)

5.3 Kommenttikierros ja visuaalinen suunnittelu

Kirjallisen osuuden valmistuttua perehdytysopas lähetettiin ELY-keskukseen kommentoitavaksi. Kommenttikierroksen tavoitteena oli tarkastaa kirjallisen osuuden tietojen oikeellisuus, sekä antaa toimeksiantajalle mahdollisuus palautteen antamiseen. Kommenttikierrokseen osallistuivat esimiehen lisäksi myös muut virassa olleet tarkastajat, joka mahdollisti laajemman palautteen saamisen. Perehdytysoppaaseen oli lisäksi merkittävänä muutamia kohtia, jotka kaipasivat täydennystä tai esimiehen lausunnon, kuten osuus odotuksista työntekijänä. Palautetta työlle saatiin riittävästi, jonka perusteella tekstinosuuksia lyhennettiin tai poistettiin. Pienemmät asiavirheet olivat mainittu palautteessa, sekä täydennyskehotukset, jotka korjattiin sen mukaisesti. Suuria muutoksia tekstiin ei kuitenkaan vaadittu, sekä perehtyjän muistilistaan oltiin erittäin tyytyväisiä valvontaryhmässä.

Tekstiosuuden korjaamisen jälkeen aloitin perehdytysoppaan visuaalisen suunnittelun, jonka tavoitteena oli selkeyttää tekstiosuuksien jäsentelyä, sekä parantamaan lukijan käyttökokemusta. Valmista Word-mallia työssä ei ole käytetty, vaan pohjan ideointi ja suunnittelu on täysin itse tuotettua. Hyödynsin visuaalisessa suunnittelussa organisaation toiminta ja johtaminen -kursilla oppimiani asioita, jossa tein visuaalisen suunnittelun opiskelijaryhmämme koostamaan lehteen. Käytössäni ei kuitenkaan ollut samaa maksullista ohjelmistoa suunnitteluun, josta olisi voinut olla hyötyä. Perehdytysopas täytyi kuitenkin suunnitella täysin Word-pohjaiseksi, jotta sitä voidaan muokata jatkossa myös ELY-keskuksessa. Visuaalisessa ilmeessä pyrin luomaan miellyttävän kokonaisuuden fonttien, värien ja sommittelun avulla. Kuvien käyttöä pyrin välttämään perehdytysoppaassa, jotta siitä saataisiin asiallinen ja tulostusystävällinen kokonaisuus. Ainoastaan kansilehteen on lisätty kuva, joka on saatavilla Pixabayssa, sivusto on ilmainen tekijänoikeusvapaa kuvapalvelu. Perehdytysoppaan värimaailma tukee organisaation logon väritystä ja sitä voidaan käyttää sähköisenä tai tulostettuna.

6 PÄÄTÄNTÖ

Alustavasti opinnäytetyön piti ajoittua kesälle 2019, jolloin huomasin, ettei aikaa ollut riittävästi laajan kokonaisuuden tekemiseen harjoittelun ja kesäkurssien vuoksi. Opinnäytetyölle asettamani tavoitteiden ja laadukkuuden säilyttämisen vuoksi päädyin siirtämään opinnäytetyön tekemisen rauhallisemmalle ajalla talvelle 2019-2020. Ratkaisu osoittautui hyväksi, sillä työjakso antoi kattavat valmiudet opinnäytetyön laadintaan ja ajanjaksona talvi oli sopivampi. Oman työskentelyn kohdalle asettamani aikataulut onnistuivat, olin järjestellyt kirjoittamisprosessin katkeamattomaksi. Toiminnallisessa opinnäytetyössä kahden osuuden kirjoittaminen onnistui niin, ettei palautteen odottamisen aikana jäänyt toimeksiannoksi vaan työ edistyi jatkuvasti. Aikataulu oli tiukka, mutta toisaalta ilman asetettuja päivämääriä prosessi ei välttämättä olisi samalla tavoin edistynyt. Laadin mielestäni riittävästi materiaalia harjoittelujakson aikana. Myöhemmin tulin kuitenkin siihen tulokseen, että olisin voinut tehdä sen perusteellisemmin. Esimerkiksi käytyjä keskusteluita en kirjannut ylös tai laatinut ennakkoon kysymyksiä, mitkä olisivat voineet helpottaa perehdytysoppaan suunnittelua. Lisäksi olisin voinut harjoittelujakson aikana keskustella perusteellisemmin aiheesta vanhempien virassa olleiden tarkastajien kanssa, myös esimiehen. Näin jälkikäteen ajateltuna keskustelut olivat hyvin pintapuolisia, eivätkä näin ollen saavuttaneet täyttä hyötyä.

Laatimaani kyselyyn ELY-keskuksiin olin kokonaisuudessaan tyytyväinen. Kyselyn teossa on huomioitu vastaajien organisaatioiden yksityisyys. Kysymykset on muotoiltu niin, etteivät ne haittaa organisaatioiden liikesalaisuuksia tai paljasta vastaajan tietoja. Kyselyn alkuun oli kuitenkin laadittava kysymys, josta selvenee missä vastaajan ELY-keskus alueellisesti toimii. Tämä sen vuoksi, mikäli vastaajia ei olisi saavutettu riittävästi. Tällöin kyselyyn reagoimattomat ELY-keskukset olisivat olleet tiedossa ja niitä olisi ollut mahdollisuus tavoitella myöhemmin puhelimitse. Kysely kuitenkin tavoitti riittävän vastaajamäärän aineiston keruuseen, josta olin positiivisesti yllätynyt. Kysely lähetettiin neljääntoista ELY-keskukseen ja vastauksia saatiin kymmenestä keskuksesta. Vastaaminen kyselyyn on ollut vapaaehtoista. Kyselyn saatekirjeessä vastaajia tiedotettiin, että saatavia tuloksia käsitellään luottamuksellisesti vain yleisen kokonaiskuvan hahmottamiseen, eikä yksittäisiä, tai alueellisesti jaotelluita organisaatioiden vastauksia julkaista, eikä myöskään eritellä opinnäytetyössä (liite 2).

Perehdytysoppaasta sain mielestäni laadittua tavoitteideni mukaisen. Työelämälähtöisyys ja työn hyödynnettävyys Pohjois-Pohjanmaan ELY-keskuksessa lisäsi huomattavasti motivaatiota tekemiseen. Ajoittain kuitenkin tuntui, ettei tukea tai kommunikaatiota ole riittävästi toimeksiantajan kanssa. Työlle ei asetettu toimeksiantajan puolesta ehtoja tai toiveita lopputuotokseen, mitkä olisivat voineet osaltaan vaikuttaa siihen minkälaisen perehdytysoppaan toimeksiantaja olisi voinut saada. Perehdytysopas on luotu suurimmaksi osin perehdytettävän näkökulmasta, johon vaikutettiin toimeksiantaja taholta kommentoinnin perusteella. Kommentointia perehdytysoppaalle tuli mielestäni kuitenkin riittävästi, jolloin työtä oli helpompaa räätälöidä toimeksiantajalle sopivammaksi. Kommunikointiin olisin voinut luonnollisesti itsekkin vaikuttaa enemmän, varsinkin työn aloitusvaiheessa. Tiukka aikataulu kostautui myös ohjaavan opettajan avun hyödyntämisessä, jonka huomasin liian myöhään. Olisin voinut pyytää Partaselta palautetta perehdytysoppaaseen ennen kuin lähetin sen toimeksiantajalle kommentoitavaksi. Lopputuotokseen olen kuitenkin itse tyytyväinen.

Perehdytysoppaassa käsitellään Pohjois-Pohjanmaan ELY-keskuksen yksityisyyttä koskevia tietoja, joiden julkaiseminen voi olla haitallista organisaatiolle. Tämän vuoksi kokonaista perehdytysopasta ei julkaista opinnäytetyön julkaisun yhteydessä. Perehdytysoppaan sisällysluettelon ja perehtyjän muistilistan julkaisuun on saatu toimeksiantajan lupa, jolloin niitä voidaan hyödyntää mahdollisuuksien mukaan muissa ELY-keskuksissa.

6.1 Esimiehen arviointi

Perehdytysoppaan sisältö on esimiehen mielestä selkeästi jäsenneily ja kokonaisuus on helposti ymmärrettävää. Perehdytysoppaan visuaalinen ilme koettiin miellyttäväksi, eikä siihen koettu tarpeelliseksi lisätä kuvia. Visuaalinen ilme arvioitiin asteikolla 1-5, jonka tulokseksi saatiin kolme, joka vastaa hyvää arvosanaa. Lopullinen tuotos on hyödynnettävissä sellaisenaan Pohjois-Pohjanmaan ELY-keskuksessa eikä siihen vaadita esimiehen mukaan muutoksia. Esimiehen mielestä kommenttikierroksen palaute oli huomioitu riittävästi perehdytysoppaan viimeistelyssä. Yhteistyö oli onnistunutta ja sitä arviointiin samalla asteikolla arvosanalla 4, joka vastaa hyvää arvosanaa. Perehdytysopas sai kehuja ja kiitosta myös muilta virassa olevilta tarkastajilta:

” Opas oli selkeä, perusteellinen ja sai kiitosta käytännön tarkastajilta.” – Pohjois-Pohjanmaan ELY-keskus.

6.2 Asiantuntijuuden kehittyminen

Koin harjoittelujakson antaneen minulle paljon. Oma perehdytysprosessini vaati jatkuvaa pohdiskelua perehdytyksen onnistumisesta ja sen kehittämistä, samalla kun olen itse perehdyttävänä asemassa. Opinnäytetyö osaltaan syvensi harjoittelujaksolla oppimaani, minun täytyi omaksua asiat työn tekemisen kannalta, sekä niin että minulla on valmiudet laatia aiheesta kattava opinnäytetyö. Ilman harjoittelujaksoa, opinnäytetyötä olisi ollut mahdotonta tehdä. Ilman opinnäytetyötä, näin syventävää oppimista työhön ei välttämättä olisi tapahtunut.

Mitä perehdytykseen tulee, teoriataustaa minulla ei aiemmastaan juurikaan ollut. Tämä vaati paljon itsenäistä opiskelua ja aiheeseen tutustumista, ilman opinnäytetyötä aiheeseen tuskin olisi joutunut näin kattavasti tutustumaan. Mitä enemmän aiheeseen syvennyin, koin etten ole työelämässäni saanut todella hyvää perehdytystä, tai ainakaan niin että olisin sen kokenut erityisen onnistuneeksi. Onnistuneen perehdytyksen elementit ovat laadukas perehdytysuunnitelma, jota tavoitteellisesti viedään eteenpäin yhdessä kokeneen perehdyttäjän kanssa. Oleellisesti siihen vaikuttaa riittävä kommunikaatio perehdyttäjän ja perehdyttävän välillä, jolloin informaatiota täytyy saada puolin ja toisin. Sekä perehtyjän vaikutus onnistumiseen: asenteen, motivaation ja oppimiskyvyn kannalta. Perehdytyksen onnistumisessa haasteellista ovat taas: onnistunut henkilövalinta, perehdytystarpeen onnistunut arviointi, sekä käytettävissä olevien resurssien yhteensovittaminen. Koen opiskelemani teoriataustalla voivani vaikuttaa omalta osaltani tuleviin perehdytyksiin paremmin.

Opinnäytetyöprosessissa hyödynsin kursseilta aiemmin saamaani opetusta. Koin saavuttavani erityisesti hyötyä opinnäytetyöhön kursseilta *Eurooppalainen maaseutupolitiikka, Tuloksekas esimiestyö* sekä jo yllä mainittu *Organisaation toiminta ja johtaminen*. Tällä tavoin opinnäytetyö kehitti myös syventävää osaamista mitä agrologin koulutus on minulle mahdollistanut.

6.3 Jatkokehittämistarpeet

Perehdytyksen jatkuva kehittäminen on välttämätöntä jokaisessa organisaatiossa, jotta se vastaisi työelämän sen hetkittäisiin tarpeisiin. Työn ja työympäristön muuttuessa myös perehdytysopas vaatii jatkossa päivittämistä, mikäli sitä halutaan hyödyntää tulevilla perehdytyksissä. Tarpeellista voi olla päättää kuka vastaa perehdytysoppaan ajantasaisuudesta. Pieni ajoittainen päivitys vähentää siihen käytettävää työmäärää verrattuna siihen, jos perehdytysopas jätettäisiin päivittämättä vuosiksi. Opinnäytetyön kannalta olisi ollut merkittävää saada palautetta uusilta perehdytettäviltä perehdytysoppaan rakenteeseen, sisältöön ja käytettävyyteen, jolloin sitä olisi ollut mahdollisuus kehittää toimivammaksi. Tähän ei kuitenkaan ollut ajallisesti mahdollisuutta opinnäytetyöprosessin aikana, mutta ELY-keskuksessa tähän voi olla mahdollisuus tulevan valvontakauden jälkeen. Huomioitavaa on kuitenkin, että perehdytysopas ei vaikuta perehdytyksen soveltamiseen työntekijä kohtaisesti tai siihen, kuinka perehdytys jatkossa onnistuu.

Kyselyn avulla saadun tiedon mukaan neljässä ELY-keskuksessa ei ole saatavilla omaa perehdytysmateriaalia määrääaikaisille tarkastajille. Vastaavanlaisen opinnäytetyön voisi toteuttaa esimerkiksi virtuaalisten oppimismuotojen tai -ympäristöjen pohjalle, kuten kehittämällä verkkokursseja ja muita virtuaalisia oppimisympäristöjä perehdytyksen tueksi. Agrologin tutkinto ei kuitenkaan anna laajempaa tietoteknistä osaamista näihin, mutta opinnäytetyön voi toteuttaa yhteistyönä toisen koulutusalan opiskelijan kanssa.

LÄHTEET JA TUOTETUT AINEISTOT

- AHTIAINEN, Noora 2018. Tiedonhallinnan kehittäminen peltovalvonnassa: ELY-keskuksen tarkastajan näkökulma. Oulun ammattikorkeakoulu. Maaseudun kehittäminen. Opinnäytetyö. [Viitattu 2019-12-09.] Saatavissa: <https://www.theseus.fi/handle/10024/158880>
- EKLUND, Annina 2018. Tervetuloa meille! Helsinki. J-impact Oy. Ensimmäinen painos.
- ELINKEINO-, LIIKENNE- JA YMPÄRISTÖKESKUS 2013. Maaseutuelinkeinot [verkkoaineisto]. [Viitattu 2019-12-16.] Saatavissa: <https://www.ely-keskus.fi/web/ely/maaseutuelinkeinot>
- ELINKEINO-, LIIKENNE- JA YMPÄRISTÖKESKUS 2019. ELY-yleisesittely. [Viitattu 2019-12-16.] ELY-KESKUS julkaisematon esite.
- ELY-KESKUSTEN SEKÄ TE-TOIMISTOJEN KEHITTÄMIS- JA HALLINTOKESKUS 2019. Mahdollistamme kehittyvät ja innovatiiviset palvelut [verkkoaineisto]. [Viitattu 2019-12-16.] Saatavissa: <https://www.keha-keskus.fi/palvelumme/>
- EUROOPAN KOMISSIO 2020. Controls and transparency [verkkoaineisto]. [Viitattu 2020-03-12.] Saatavilla: https://ec.europa.eu/info/food-farming-fisheries/key-policies/common-agricultural-policy/financing-cap/controls-and-transparency_fi
- KAIJALA, Markku 2016. Rekrytointi tehtävään vai yhtiöön? Helsinki. Talentum Media Oy.
- KANGAS, Pirkko ja HÄMÄLÄINEN, Juha 2007. Perehdyttämisen suunnittelu ja toteutus. Työturvallisuuskeskus TTK, palveluryhmä.
- KUPIAS, Päivi ja PELTOLA, Raija 2009. Perehdyttämisen pelikentällä. Gaudeamus Helsinki University Press.
- KUPIAS, Päivi ja PELTOLA, Raija 2019. Oppiminen työssä. Helsinki. Gaudeamus Oy.
- LAKI MAATALOUDEN TUKIEN TOIMEENPANOSTA ANNETUN LAIN MUUTTAMISESTA. L 373/2018. Finlex. Lainsäädäntö. [Viitattu 2020-03-12.] Saatavissa: <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2018/20180373>
- LAKI TYÖSUOJELUN VALVONNASTA JA TYÖPAIKAN TYÖSUOJELUYHTEISTOIMINNASTA. L 20061/44. Finlex. Lainsäädäntö. [Viitattu 2019-12-30.] Saatavissa: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2006/20060044?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=Laki%20ty%C3%B6suojelun%20valvonnasta%20ja%20ty%C3%B6paikan%20ty%C3%B6suojeluyhteistoiminnasta%20>
- LAKI TYÖTURVALLISUUDESTA. L 2002/738. Finlex. Lainsäädäntö. [Viitattu 2019-12-30.] Saatavissa: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>
- LEPISTÖ, Irma 2004. Työpaikkakouluttajan käsikirja. Toinen painos. Työturvallisuuskeskus.
- LÄHITAPIOLA 2020. Kati Partanen [verkkoaineisto]. [Viitattu 2019-12-10.] Saatavissa: <https://www.lahitapiola.fi/tietoa-lahitapiolasta/lahitapiola-ryhma/yhtioryhmatietoa/ryhman-rakenne-ja-johto/hallitusten-jasenten-cvt/kati-partanen>
- PUNONEN-ILMONEN, Marita 2001. Työnohjaus, toiminnan laadunhallinnan varmistaja. Helsinki. Werner söderström Oy.
- TYÖSOPIMUSLAKI. L 2001/55. Finlex. Lainsäädäntö. [Viitattu 2019-12-30.] Saatavissa: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=ty%C3%B6sopimuslaki>
- VALTION VARAINMINISTERIÖ 2019. Ohje virantäytössä noudatettavista periaatteista VM/2643/00.00.00/2018 [verkkoaineisto]. [Viitattu 2019-12-19.] Saatavissa: <https://vm.fi/documents/10623/1115054/Ohje+virant%C3%A4yt%C3%B6ss%C3%A4+noudatettavista+periaatteista+30.4.2019+valmis.pdf/aaea7cb9-8f35-17f4-720e-0cd147dc5c55/Ohje+virant%C3%A4yt%C3%B6ss%C3%A4+noudatettavista+periaatteista+30.4.2019+valmis.pdf>

LIITE 1: KYSELYLOMAKE**Kysely määräaikaisten tarkastajien tilanteesta ja perehdytyksen****yleisistä käytänteistä Suomen ELY-keskuksissa**

Tässä kyselyssä on 13 kysymystä ja vastaaminen kestää arviolta 5–15 minuuttia. Kyselyssä on muutamia avoimia kysymyksiä, joten vastaus aika voi vaihdella, mikäli haluatte antaa niihin laajemman vastauksen. Suljetuissa kysymyksissä voitte valita vain yhden vastauksen. Muu, mikä vaihtoehdossa tekstikenttään on pakollista vastata. Huomioitavaa on myös, että esimerkiksi työtilanne voi vaihdella vuosittain, tässä tapauksessa toivoisin antamanne vastauksen kuvantavan kuluvan vuoden tapahtumia.

1. Edustamanne ELY-keskus?

- Etelä-Pohjanmaa
- Etelä-Savo
- Häme
- Kaakkois-Suomi
- Kainuu
- Keski-Suomi
- Lappi
- Pirkanmaa
- Pohjanmaa
- Pohjois-Karjala
- Pohjois-Pohjanmaa
- Pohjois-Savo
- Satakunta
- Uusimaa
- Varsinais-Suomi

2. Kuinka monta määräaikaista tarkastajaa vuosittain työllistetään ELY-keskuksessanne peltovalvontaan?

- 0
- 1-3
- 4-6
- 7-10

Muu, mitä?

3. Kuinka monta harjoittelijaa työllistetään ELY-keskuksessanne vuosittain peltovalvontaan?

- 0
 1-3
 4-6
 7-10
 Muu, mitä?

4. Ovatko avoimet määräaikaisten tarkastajien paikat peltovalvontoihin...

- Avoimessa haussa.
 Hiljaisessa haussa.
 Otamme pääosin jo aiemmin virassa olleita.
 Muu, mitä?

5. Kuinka yleistä on yksittäisen tarkastajan paluu samoihin työtehtäviin aiemman määräaikaisuuden päätyttyä ELY-keskuksessanne?

- Hyvin yleistä.
 Harvemmin yleistä.
 Ei lainkaan yleistä.
 Muu, mitä?

6. Kuinka yleistä määräaikaisten tarkastajien vakinaistaminen on ELY-keskuksessanne?

- Hyvin yleistä.
 Harvemmin yleistä.
 Ei lainkaan yleistä.
 Muu, mitä?

7. Voisitteko arvioida määräaikaisen tarkastajan perehdytykseen kuluvan työajan?



Tunti / h

8. Onko nykyinen perehdytysprosessi ELY-keskuksessanne määräaikaisille tarkastajille mielestäsi toimiva?

- Kyllä.
- Ei.
- En osaa sanoa.

9. Mielestäsi nykyinen perehdytysprosessi ei ole toimiva.

Haluaisitteko selventää miksi? Mitä perehdytyksessä voitaisiin kehittää, jotta siitä toimivampi?

10. Mielestäsi nykyinen perehdytysprosessi on toimiva.

Haluaisitteko kuvailla toimivuutta? Tai mitkä tekijät ovat vaikuttaneet perehdytysprosessin toimivuuteen?

11. Onko ELY-keskuksessanne oma perehdytysmateriaali määräaikaisille tarkastajille?

- Kyllä.
- Ei.
- Harkinnassa.

12. Minkälaisia asioita haluaisitte korostaa määräaikaisten tarkastajien perehdyttämisessä?

13. Mitkä ovat tai ovat olleet määräaikaisten tarkastajien perehdytyksen sudenkuopat?

LIITE 2: SAATEKIRJE

Hei,

Olen Savonia ammattikorkeakoulun agrologi opiskelija ja teen opinnäytetyöni Pohjois-Pohjanmaan ELY-keskukselle, jossa olin puolivuotta harjoittelussa EU- ja kansallisten pinta-alaperusteisten maataloustukien valvonnoissa. Opinnäytetyön aiheena on kehittää määräaikaisten tarkastajien perehdytysprosessia peltovalvontaan, työn lopputuotoksena tulee olemaan perehdytysmateriaali Pohjois-Pohjanmaan ELY-keskukselle.

Lähestyn Teitä lyhyellä Webropol-kyselyllä, jonka tarkoitus on kartoittaa yleisiä käytänteitä perehdytyksestä ja määräaikaisten tarkastajien tilanteesta Suomen ELY-keskuksissa. Kyselyn tuloksia käsitelen luottamuksella. Yksittäisiä, tai alueellisesti jaotelluita organisaatioiden vastauksia ei tulla julkaisemaan eikä myöskään erittelemään opinnäytetyössäni, vaan saaduista tuloksista käsitelen yleistä kokonaiskuvaa opinnäytetyöni teoriaosuudessa. Kyselyn olen lähettänyt kaikkiin ELY-keskuksiin, lukuun ottamatta Pohjois-Pohjanmaan ELY-keskusta.

Kyselyssä on 13 kysymystä ja vastaaminen kestää arviolta viidestä viiteentoista minuuttia. Kyselyssä on muutamia avoimia kysymyksiä, joten vastaus aika voi vaihdella, mikäli haluatte antaa niihin laajemman vastauksen. Huomioitavaa on myös, että esimerkiksi työtilanne voi vaihdella vuosittain, tässä tapauksessa toivoisin antamanne vastauksen kuvaavan kuluvan vuoden tapahtumia. Mikäli ette itse ehdi vastamaan kyselyyn voitte myös välittää tämän sähköpostin tai kyselyn linkin asiasta tietävälle tarkastajalle. Suljen kyselyn riittävän vastausmäärän jälkeen. Tavoitteeni olisi saada vastaus per. organisaatio, jotta materiaalia olisi riittävästi kokonaiskuvan laadintaan.

Suora linkki Webropol-kyselyyn: *kyselyn [www-osoite](#).*

Olen kiitollinen ajastanne ja mahdollisesta osallistumisesta kyselyyn, hyvää joulun odotusta!

Ystävällisin terveisin,

Anni Haverinen

puhelinnumero

Agrologi opiskelija

Savonia Ammattikorkeakoulu

LIITE 3: PEREHDYTYSOPPAAN SISÄLLYSLUETTELO

Sisältö

1. Organisaation toiminta.....	3
1.1 Vastualueiden toiminta, tehtävät ja palvelut.....	3
1.2 ELY-keskusten toimintaa ohjaamassa.....	4
1.3 Kehittämis- ja hallintokeskus.....	4
1.4 Asemasi organisaatiossa.....	4
1.5 Lähin esimiehesi.....	4
2. Vastualueet ja tavoitteet.....	5
2.1 Perehdytys.....	5
2.2 Taimi -intranet perehdytyksen tukena.....	5
2.3 Odotukset perehdytettävänä ja työntekijänä.....	6
2.4 Valvonta ja sen tavoitteet.....	6
2.5 Valvontaan liittyvät verkostot.....	6
3. Prosessit ja käytänteet.....	8
3.1 Virkasuhde, määräaikaisuus.....	8
3.1.1 Virkamiehen vastuut ja velvollisuudet.....	8
3.1.2 Salassapitovelvollisuus.....	9
3.2 Tietoturva.....	10
3.2.1 Käyttäjätunnukset ja käyttöoikeudet.....	10
3.3 Työaika.....	11
3.3.1 Työajanseuranta, sähköinen Työteho -järjestelmä (Megaflex).....	11
3.3.2 Työajankohdennus, Kieku -henkilöstöhallintojärjestelmä.....	11
3.4 Työterveys ja poissaolot.....	12
3.4.1 Punkit ja TBE-rokote.....	12
3.5 Lomat.....	13
3.6 Palkka.....	13
3.7 Hyvinvointi ja virkistys.....	13
3.8 Matkustaminen.....	14
3.8.1 Matkamääräys.....	14
3.8.2 M2-Blue-käyttöliittymä.....	14
3.8.3 Matkalasku.....	15
3.8.4 Maksuaikakortti.....	15
3.8.5 Virka-autot ja auton vuokraus.....	15
3.9 Työvaatteet.....	15
4. Valvontaprosessi.....	16
4.1 Pikantti-ekstranet.....	16
4.2 Työvälineet ja sovellukset.....	17
4.2.1 Uusi Tukisovellus.....	17
4.2.2 Vanha tukisovellus.....	17
4.2.3 Kartturi -sovellus.....	17
4.2.4 Peltolohkorekisterin raporttiportaali.....	17
4.2.5 TARKKA-satelliittikuvien karttapalvelu.....	17
4.2.6 Karttapaikka.....	18
4.2.7 GPS-laite.....	18
4.2.8 Drone.....	18
4.3 Valvontakäyntiä edeltävät valmistelut.....	19
4.4 Valvontakäynti.....	19
4.4.1 Tarkastajan esteellisyys ja valvonta valtakirja.....	20
4.4.2 Asiakaspalvelun merkitys valvonnoissa.....	20
4.4.3 Työturvallisuus valvonnoissa.....	21
4.5 Valvontakäynnin jälkeen.....	22
5. Kehittymisen seuranta.....	23

Perehtyminen järjestelmiin ja sovelluksiin

Taimi -intra

Kieku -henkilöstöhallintojärjestelmä

Työteho -järjestelmä (Megaflex)

Outlook -sähköposti

M2-Blue-käyttöliittymä

Pikantti -ekstranet

Uusi Tukisovellus

Peltolohkorekisterin raporttiportaali

E-passi (vapaaehtoinen)



Pohdittavaksi:

- Ymmärrätkö mihin tarkoitukseen tai prosessiin järjestelmä/sovellus on käytettävissä?
- Minkälaista ohjeistusta tarvitsen järjestelmien tai sovellusten käytössä?
- Miten huomioit tietoturva-asiat sovellusten käytössä?

Valmistautuminen valvontaprosessiin ja työvaiheisiin

Osallistuminen Ruokaviraston peltovalvontakoulutukseen

Peltovalvontaohjeeseen perehtyminen

Työvaatteiden hankinta

Olen saanut valvontavaltakirjan

GPS-laitteen käytön harjoittelu

Työturvallisuus valvonnassa

Asiakaspalvelu valvonnassa



Pohdittavaksi:

- Olenko käyttänyt riittävästi aikaa peltovalvontaohjeeseen perehtymiseen?
- Mitkä osa-alueet peltovalvontaohjeesta hallitsen? Mitkä asiat kaipaavat täydennystä?
- Kuinka voin omalla toiminnallani huolehtia työturvallisuudestani tai parantaa asiakaspalvelun laatua?