
**KAUSITYÖNTEKIJÄN PEREHDYTTÄMINEN
PUUTARHAMYYMÄLÄÄN**



Ammattikorkeakoulun opinnäytetyö

Puutarhatalouden koulutusohjelma

Lepaa, 4.5.2012

Marika Iso-Pietilä



Lepaa
Puutarhatalouden koulutusohjelma
Kasvihuone- ja taimitarhatuotanto

Tekijä	Marika Iso-Pietilä	Vuosi 2012
Työn nimi	Kausityöntekijän perehdyttäminen puutarhamyymälään	

TIIVISTELMÄ

Opinnäytetyössä käsitellään kausityöntekijän perehdyttämistä puutarhamyymälään. Työn aihe on peräisin erään puutarhamyymälän perehdyttämisiongelma. Ongelman korjaamiseksi laadittiin perehdyttämisopas, joka on tehty vastaamaan kyseisen puutarhamyymälän perehdyttämisiongelmaa. Oppaan tarkoitus on auttaa uusia kausityöntekijöitä työn alkuun ja selvittää heille työnkuvan lisäksi työsuhteen ja työpaikan yleisiä käytäntöjä. Perehdyttämisopas on tarkoitettu vain myymälän käyttöön.

Perehdytysoppaan taustalle laadittiin kysely kyseisen myymälän työntekijöille heidän perehdytyksestään, jotta edellisvuosien perehdytysongelmilta vältyttäisiin. Kysymykset koskivat henkilöiden omaa kokemusta perehdyttämistä ja heidän näkemystään siitä, mihin seikkoihin tulisi jatkossa kiinnittää huomiota.

Työssä käsitellään myös perehdyttämistä ja siihen kuuluvia asioita yleisellä tasolla. Yksi tärkeimmistä näkökulmista perehdyttämisen käsittelyssä oli työturvallisuus.

Työn yhtenä osana on Puutarha & kauppalehden artikkelien pohjalta tehty artikkelianalyysi. Lehdestä valittiin 2009–2011 vuosikerrat, joista tutkittiin puutarhamyymälää asiakkaan, myymälän ja henkilökunnan osalta. Artikkelit arvosteltiin niiden sisällön hyödyllisyyden perusteella.

Avainsanat perehdyttäminen, työturvallisuus, puutarhamyymälä

Sivut 22 s. + liitteet 10 s.

Lepaa
Degree Programme in Horticulture

Author	Marika Iso-Pietilä	Year 2012
Subject of Bachelor's thesis Centre	Orientation of Seasonal Workers in a Garden	

ABSTRACT

This bachelor's thesis concerns seasonal workers' orientation in a garden centre. The theme for this work comes from the problems related to orientation in a certain garden centre. For fixing these problems an orientation guide was made for this garden centre. The purpose for this guide is to help new seasonal workers in the beginning of their work and help them understand some general customs about the contract and the workplace. Orientation guide is destined only for this garden centre.

As a background for the orientation guide a questioning was done for people who had worked in this garden centre. The reason for this questioning was to find out the problems in orientation. The questions were about seasonal workers' own orientation experience and their vision about future orientation.

In this thesis orientation and matters that come with orientation are also processed. One of the most important aspect in orientation was safety at work.

There is also an analysis about Puutarha&kauppa magazine. Articles were selected between 2009–2011. The things that were examined about the garden center were customer, the shop and the staff. The usefulness of the contents was reviewed in the articles.

Keywords orientation, safety at work, garden centre.

Pages 22 p. + appendices 10 p.

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	1
2	PEREHDYTTÄMINEN.....	2
2.1	Tarkoitus ja tavoitteet.....	2
2.2	Yritykseen ja työyhteisöön perehdyttäminen.....	2
2.3	Työhön perehdyttäminen eli työnopastus	3
2.4	Perehdyttäjä.....	5
2.5	Arviointi	6
2.6	Opiskelijat työntekijöinä	6
2.7	Perehdyttämisen ongelmat	7
3	TYÖTURVALLISUUS PUUTARHAMYYMÄLÄSSÄ	8
3.1	Tapaturmavaara ja ammattitaudit.....	8
3.2	Kasvinsuojeluaineet	10
3.3	Lämpötila	12
3.4	Työhyvinvointi	13
4	ARTIKKELIANALYYSI	14
4.1	Aineisto	14
4.2	Menetelmä.....	15
4.3	Tulokset ja johtopäätökset.....	16
5	KYSELYTUTKIMUS.....	17
5.1	Vastaukset	17
5.2	Johtopäätökset	19
6	LOPUKSI	20
	LÄHTEET	21

Liite 1	Analyyysi
Liite 2	Kyselylomake
Liite 3	Perehdyttämisopas puutarhamyymälälle (sisällysluettelo)



1 JOHDANTO

Perehdyttäminen uuteen työpaikkaan on tärkeää, olipa sitten kyse harjoitteluun tulleesta opiskelijasta tai jo pidempään työelämässä olleesta henkilöstä. Jokainen työpaikka on erilainen ja jokainen esimies toteuttaa perehdyttämisen omalla tavallaan. Hyvin suunniteltu ja toteutettu perehdyttäminen palvelee yritystä myöhemmin. Hyvään alkuun kannattaa panostaa, jotta esimiehen, työntekijän ja työyhteisön yhteistyö on mahdollisimman sujuvaa työpaikalla.

Perehdyttämiseen ja etenkin työturvallisuuteen tulisi kiinnittää työpaikoilla huomattavasti enemmän huomioita. Perehdytyksen merkitys korostuu silloin, kun kyseessä on vasta työuraansa aloittava henkilö. Jokaisen työntekijän tulisi päivittäin kiinnittää huomiota koko työyhteisön työturvallisuuteen.

Puutarhamyymälässä on monia työtehtäviä, joita työntekijän tulee hallita. Kasvien hoitotyöt, esillepano ja asiakaspalvelu ovat kaikki tärkeitä työkuvia, jotka tulisi hallita mahdollisimman nopeasti työsuhteen alussa. Uudelle työntekijälle on tärkeää saada käsitys siitä mitkä puutarhamyymälän työtehtävistä on asetettava etusijalle kiireisinä päivinä.

Työn tilaajana on Etelä-Suomessa toimiva puutarhamyymälä. Tavoitteena on saada kyseiselle myymälälle toimiva perehdytysopas, joka helpottaa keväällä uusien sesonkityöntekijöiden ja harjoittelijoiden perehtymistä työhön. Perehdyttämisopas on tarkoitettu pelkästään työn tilaajalle, joten siitä ei julkaista työn liitteenä kuin sisällysluettelo. Myymälän piha-alueesta teetettiin kartta, jonka tarkoitus on helpottaa ensimmäisten päivien kulkemista. Karttaan voidaan merkitä vuosittain mistä eri tuoteryhmät ja tuotteet löytyvät.

2 PEREHDYTTÄMINEN

Perehdyttäminen tarkoittaa uuden työntekijän sopeuttamista työhön ja työympäristöön. Perehdyttämiseen kuuluu yritysperehdyttäminen, työpaikkaan perehdyttäminen ja työhön perehdyttäminen. Suullisen perehdyttämisen tueksi uudelle työntekijälle voidaan antaa kirjallista materiaalia. (Helsilä 2009, 48.)

2.1 Tarkoitus ja tavoitteet

Perehdyttämisen tarkoituksena on saada uusi työntekijä osaksi työyhteisöä ja toimimaan omatoimisesti mahdollisimman nopeasti. Perehdyttämistä ei tehdä vain, jotta uusi työntekijä hyötyisi siitä, myös esimies ja työpaikka hyötyvät hyvin hoidetusta perehdyttämisestä. (Helsilä 2009, 48.)

Perehdyttämisen suunnittelu ja uuteen työntekijään kohdistuvat valmistelut tulee aloittaa hyvissä ajoin ennen työsuhteen alkua. Tärkeimmät asiat, jotka tulisi olla heti valmiina, ovat työpiste sekä tarvittavat työvälineet. (Hyppänen 2007, 194.) Suunnittelun ja toteutuksen apuna voidaan käyttää perehdytys suunnitelmaa, joka sisältää aiheet ja asiat, aikataulut, työhön liittyvät apuvälineet, oheisaineistot sekä perehdytyksen vastuuhenkilöt (Kangas & Hämäläinen 2007, 6).

Perehdyttämisessä tulee huomioida uuden tulokkaan ikä ja työkokemus. Nuorille työelämän perusasiat voivat olla vieraita. Perehdyttämisen merkitys korostuu varsinkin silloin, kun kyseessä on henkilö, jolla on vain vähän työkokemusta ja ammatillista kokemusta. (Kjelin & Kuusisto 2003, 163.) Informaation vastaanotto on erilaista kokeneelle työntekijälle kuin ensimmäistä kertaa töissä olevalle. Siksi kannattaa miettiä jo etukäteen mitä tietoja kerrotaan työntekijän saapuessa ja onko järkevää laatia työntekijöille opas, josta osan asioista voisi kerrata vielä kotona kaikessa rauhassa.

2.2 Yritykseen ja työyhteisöön perehdyttäminen

Perehdyttäminen voi alkaa jo työpaikkailmoituksella, missä kerrotaan työnsisällöstä, vaatimuksista ja edellytyksistä. Perehdytys jatkuu työntekijän ottaessa yhteyttä yritykseen ja saapuessa mahdolliseen työhaastatteluun. (TTS 2010, 14.) Työnhakijat etsivät usein ennen varsinaista hakua tai haastattelua tietoa siitä, millaiseen yritykseen hän on hakemassa. Monissa työhakemuksissa on jo esitelty yritystä ja sen toimintaa, joten harvoin hakija on kokonaan tietämätön yritysperehdyttämiseen kuuluvista asioista.

Yritysperehdyttämiseen kuuluu, että uusi työntekijä saa yleiskuvan yrityksestä, sen arvoista, toimintatavoista ja toiminnan tarkoituksesta. Työntekijälle tulee selväksi yrityksen omistussuhteet sekä pääkohdat yrityksen organisaatiosta. (Kangas & Hämäläinen 2007, 2.) Yksittäisen työntekijän

rooli organisaatiossa voi olla hyvinkin pieni, mutta on silti hyvä tietää yrityksen toimintaa laajemmassa kokonaisuudessa. Henkilökunnan toiminta on yhtenäisempää, kun tiedostetaan yrityksen yhteiset arvot.

Kun uusi työntekijä on tietoinen yrityksen toimintatavoista, hän pystyy välittämään tietojaan eteenpäin ja markkinoimaan yritystä. Uuden työsuhteen alussa työntekijältä kysellään paljon yritykseen ja työhön liittyvistä asioista, minkä vuoksi on tärkeää käydä läpi, mitä hän saa kertoa yrityksestä ja sen toiminnasta eteenpäin. (Hyppänen 2007, 196.)

Työsopimusta allekirjoittaessa voisi olla hyvä hetki yrityksen toiminnan kertomiseen. Tosin työpaikan saamista voi jännittää niin paljon, ettei vielä sopimuksen allekirjoitushetkellä pysty vastaanottamaan kaikkea informaatiota, jota annetaan. Kirjallisen materiaalin antaminen, esimerkiksi ”Tervetuloa taloon”-opas, on hyvä antaa työntekijälle, jotta ainakin ne tärkeimmät asiat voi kerrata ja omaksua vielä rauhassa.

Työntekijälle esitellään työpaikan henkilöt, asiakastyypit ja työyhteisön pelisäännöt (Helsilä 2009, 48). Työyhteisöön kuulumisen tunne on tärkeää heti työsuhteen alussa. Pienillä asioilla ja teoilla voidaan parantaa ensivaikutelmaa työpaikasta. Työpaikkaan perehdyttäminen ja varsinkin työyhteisön pelisäännöistä kertominen on mielestäni tärkeää, koska jokaisessa työpaikassa on omat toimintatavat.

Työpaikkaan perehdyttämiseen kuuluvat myös turvallisuusohjeet (Kangas & Hämäläinen 2007, 2). Jokaisen työntekijän tulisi tietää, mistä löytää tarvittaessa palosammuttimen ja ensiapulaukun, sekä tietää miten toimia hätätilanteissa. Turvallisiin työtapoihin myymälässä tulisi kiinnittää huomiota varsinkin raskaiden nostojen suhteen.

2.3 Työhön perehdyttäminen eli työnopastus

Työnopastus tarkoittaa työpaikalla annettavaa työtehtäviin kohdistuvaa opetusta ja neuvontaa, jossa opetetaan tärkeimmät tiedot ja taidot. Työnopastuksen tarkoitus on työn sujuvuus, laatu ja työturvallisuus. (TTS Tutkimus 2010, 20.)

Lähtökohtana on, että uusi työntekijä opastetaan mahdollisimman hyvin tuleviin työtehtäviin, jotta hän voi toimia itsenäisesti ja omatoimisesti. Hyvin hoidetun perehdytyksen tulos näkyy siinä, että uutta työntekijää ei tarvitse jatkuvasti neuvoa tai korjata hänen virheitään. Lisäksi työn laatu ja tehokkuus parantuvat. (Kangas & Hämäläinen 2007, 13.)

Työnopastus on TTS Tutkimuksen (2010, 22) mukaan tarpeellista aina, kun

- työ on uusi
- työtehtävät muuttuvat
- työmenetelmät tai -olosuhteet muuttuvat
- työkuvaan tulee uusia koneita, laitteita, välineitä tai aineita
- työ toistuu harvoin

- työturvallisuusohjeita on laiminlyöty, työpaikalla tapahtuu työtapa-
turma tai havaitaan ammattitauti
- työnopastuksessa havaitaan puutteita
- toiminnassa havaitaan virheitä tai palvelujen ja tuotteiden laadussa
havaitaan puutteita
- työntekijä palaa pitkän poissaolon jälkeen töihin

Jos työntekijä toimii väärin, on hänen työskentelytapoihinsa puututtava heti. Kannustava keskustelu työskentelytavoista on tärkeää, jotta työntekijälle ei jää tunnetta, että hän ei osaa tehdä työtään oikein.

Oman kokemuksen mukaan puutarhamyymälän puolella työn oppii parhaiten tekemällä sitä jonkun kokeneemman kanssa. Varsinkin keväällä on hyvä, että uusi työntekijä työskentelisi sellaisen henkilön kanssa, joka tietää kuinka työt tulee tehdä. Tavarantoimitus ja niiden esillepano on usein työsuhteen alkaessa ehkä tärkein asia. Siihen tulee panostaa, että lähetyslistat merkitään oikein, jotta tuotteiden saldot pysyvät oikeina. On myös tärkeää, että saman tuoteryhmät tuotteet ovat lähellä toisiaan. Tuotteiden paikanvaihto on myöhemmin hankalaa, kun kaikki on jo purettu ja laitettu esille. Kasveja purettaessa on hyvä keskustella koko työporukan kanssa, jotta kaikki tietävät heti missä kasvit sijaitsevat, eikä saman tuoteryhmän kasveja sijoiteta aivan eri paikkoihin. Kun kasvit on sijoitettu loogisesti, on asiakkaan helpompi löytää haluamansa kasvi.

Työturvallisuuskeskus (Kangas & Hämäläinen 2007, 14–16) esittelee viisivaiheisen menetelmän, viisi askelta, työnopastuksen suunnitteluun. Viiteen askeleeseen kuuluvat opetustilanteen aloittaminen, opetus, mielikuvaharjoittelu, taidon kokeilu ja harjoittelu sekä opitun varmistaminen. Ennakkovalmistelut tulee tehdä ennen varsinaista työnopastusta.

Opetustilanteen aloittamisen olennaisin asia on myönteinen asennoituminen ja motivaatio. Hyvällä vuorovaikutussuhteella on merkitystä, jotta uudella työntekijällä on helppoa esittää kysymyksiä. Ensimmäisellä askeleella myös selvitetään oppimistavoitteet sekä arvioidaan lähtötaso. Toinen askel eli opetus tähtää kokonaiskuvan ymmärtämiseen. Opetettavat asiat kannattaa jakaa osiin, jotta asiat ymmärretään paremmin. Opastajan tulee perustella esittelemiään asioita sekä tähdätä aktiiviseen vuorovaikutussuhteeseen. Keskustelun yhteydessä voi käydä ilmi, jos jokin asia on ymmärretty väärin tai jäänyt kokonaan esittelemättä. Mielikuvaharjoittelu on työnopastuksen kolmas askel. Sen tarkoituksena on vahvistaa sisäisiä malleja. Sisäiset mallit ohjaavat toimintaa ilman, että niitä tarvitsee erikseen miettiä. Mielikuvaharjoittelun avulla uusi työntekijä kertailee oppimansa asian vaihe vaiheelta ajatuksissaan. Neljännellä askeleella päästään jo kokeilemaan ja harjoittelemaan itse työtä. Tulokas tekee opastetun työtehtävän itse ja arvioi sen jälkeen omaa toimintaansa. Opastaja arvioi myös toiminnan, rakentavan palautteen saaminen on molemmille osapuolille tärkeää. Viimeisellä, viidennellä askeleella varmistetaan oppiminen, pystyykö opastettava selviytymään työtehtävistä itsenäisesti. (Kangas & Hämäläinen 2007, 14–16.)

Hyvän vuorovaikutussuhteen merkitys on suuri työnopetusvaiheessa. Perehdytystä tehdään, jotta uudesta työntekijästä tulisi omatoiminen työyhteisön jäsen. Aktiivinen vuorovaikutussuhde edesauttaa työn ja työyhteisön tapojen ymmärtämistä. Kyseenalaistamalla vanhoja tapoja voidaan, joko kehittää työtä tai ymmärtää paremmin syitä siihen, miksi tehdään kyseisellä tavalla.

Varsinaisen työn lisäksi työnopastukseen kuuluu kaikkien työtekoa koskevien työvälineiden ja aineiden oikeat käyttötavat ja turvallisuusmääräykset. Henkilökohtaisten suojainten, suojalaitteiden ja suojavaatteiden oikeat ja turvalliset käyttötavat, huolto ja säilytys tulee myös käydä läpi. (Penttinen & Mäntynen 2009, 4.)

Mikäli työkuva edellyttää jotain erikoispätevyyttä, kuten työvälineen ajotai käyttöoikeutta, ruiskuttajatutkintoa, hygieniapassia, tulityökorttia, työturvallisuuskorttia tai ensiaputaitoja, tulee se huomioida ja tarkastaa työnopastuksessa (TTS Tutkimus 2010, 25).

2.4 Perehdyttäjä

Esimies on aina vastuussa perehdyttämisestä, sen suunnittelusta ja toteutuksesta (Kjelin & Kuusisto 2003, 186). Perehdytystilanteessa voidaan kuitenkin käyttää tutor- tai kummikäytäntöä, henkilöä jolta saa tukea ja apua käytännön asioissa ja työpaikan kirjoittamattomissa säännöissä. (Hyppänen, 2007, 197.)

Kjelin ja Kuusisto (2003, 188.) kannustavat esimiestä osallistumaan perehdytykseen, vaikka ei sitä kokonaan itse tekisikään. Esimiehen ja uuden tulokkaan suhteen kannalta on tärkeää, että esimies on läsnä heti työsuhteen alussa.

Kjelin ja Kuusisto (2003, 189.) kokevat, että esimies perehdyttäjänä voi koitua ongelmaksi. Jos esimies on perehdyttäjänä, tulokas ei välttämättä uskalla esittää kysymyksiä, joita hänellä on mielessä, koska pelkää antavan itsestään kuvan ettei ymmärrä tai osaa tehdä esitettyjä työtehtäviä. Itse näen hyväksi, että ainakin osittain perehdytyksen hoitaisi joku työkavereista. Kysymysten esittäminen voisi olla helpompaa vertaistyöntekijälle. Tällöin uuden työntekijän ei tarvitsisi jännittää niin paljon millaisen kuvan antaa itsestään esimiehelle.

Esimiehen tehtäväksi annetaan uuden työntekijän perehdyttäminen strategiaan, tuleminen tietoiseksi hänen osaamisistaan ja luominen pohja hyväälle yhteistyölle. Esimiehen tulee myös kertoa omasta työstään, roolista, vastuusta, tavoitteista ja työskentelytavasta. (Kjelin & Kuusisto 2003, 189–190.)

Työnopastajan tulee olla ammattitaitoinen, motivoitunut ja halukas tekemään perehdytystä. Vuorovaikutussuhde opastajan ja uuden työntekijän välillä tulee olla luontevaa. (TTK 2007, 14.)

Helsilän (2009, 49) mukaan uutta työntekijää ei tulisi opastaa liikaa talon tavoille, jotta yritys hyötyisi uusista näkökulmista ja ideoista. Strömmer (1999, 264) on osittain samoilla linjoilla Helsilän kanssa, sillä hän kokee, että uusi työntekijä opetetaan usein noudattamaan vanhoja toimintatapoja ymmärtämättä miksi toimitaan kyseisellä tavalla.

Koko työympäristö vaikuttaa uuden työntekijän oppimiseen ja perehtymiseen, joten koko työyhteisö tulisi kytkeä perehdyttämiseen. (Kupias & Pelto 2009, 76).

2.5 Arviointi

Perehdytysvaiheen lähestyessä loppuaan on esimiehen hyvä keskustella työntekijän kanssa, miten perehtyminen on sujunut. Perehdyttämissuunnitelmaa voidaan käyttää arvioinnin apuna käymällä se läpi. Keskustelun yhteydessä voi tulla vielä esille asioita, joita tulisi selvittää. (Hyppänen 2007, 198.) Vaikka työntekijä keskustelisikin työsuhteen aikana useasti esimiehen tai perehdyttäjän kanssa, on erikseen sovittu arviointikeskustelu silti hyvä järjestää.

Keskustelu tulisi toteuttaa etukäteen sovittuna ajankohtana, rauhallisessa paikassa. Keskustelun apuna voidaan käyttää esimerkiksi perehdyttämisen tarkistuslistaa tai etukäteen mietittyjä kysymyksiä. Tarkoituksena on pohdita perehdyttämistä; miten se on toteutunut, miten työntekijä on onnistunut, onko tarvetta lisäohjaukseen ja miten jatkossa toimitaan. (Kangas & Hämäläinen 2007, 17.) Keskustelusta esimies saa palautetta perehdyttämisen onnistumisesta ja voi omalta osaltaan miettiä, tulisiko jatkossa perehdyttäminen toteuttaa toisin ja onko uudelle työntekijälle annettu tarpeeksi informaatiota. Keskustelun aikainen ilmapiiri tulisi pitää mahdollisimman rentona, jotta molemmat osapuolet voivat rehellisesti kertoa tuntemuksiaan. Työnantajan ja työntekijän tulee osaltaan valmistautua palautteen antamiseen ja saamiseen.

2.6 Opiskelijat työntekijöinä

Työssäoppiminen kuuluu ammatilliseen perustutkintoon, koulutukseen kuuluu yhteensä noin puoli vuotta työssäoppimista. Opetussuunnitelman mukaan työssäoppiminen on tavoitteellista, ohjattua ja arvioitua opiskelua työpaikalla. Työssäoppimisesta ei yleensä makseta palkkaa, eikä tehdä työsopimusta. (Hannula 2003, 2–3.)

Työpaikkoihin voi tulla opiskelijoita hyvin eripituisiin työjaksoihin. Työelämään tutustujat (TET) ovat työpaikassa viikon tai kaksi. Ammatillisten oppilaitosten työssäoppimisjaksot ovat pituudeltaan muutamasta viikosta useampaan kuukauteen. (Kangas, Hämäläinen 2007, 3.)

Opiskelijat, jotka tulevat yritykseen tekemään työssäoppimista ja harjoittelua, voivat olla ensimmäistä kertaa kosketuksissa työelämän kanssa.

Virpi Väre (haastattelu 1.3.2012), Hämeen Ammatti-instituutista, pitää perehdyttämisen puuttumista tai sen huonoa toteutusta varsinkin puutarhamyymälöiden ongelmana. Monelle työssäoppimisjakolla olevalle opiskelijalle puutarhamyymälän kevään kiire voi vaikuttaa jo henkiseen jaksamiseen. Kun työtä ei ole opastettu kunnolla, pahimmassa tapauksessa vain paikat näytetty, voi henkinen kuormitettavuus tulla liian suureksi. Opiskelijat kokevat usein olevansa ”orjatyössä” puutarhamyymälässä.

Opiskelijoille kuuluu perehdyttäminen yhtä lailla kuin kaikille muillekin uusille työntekijöille. Perehdyttämisessä tulee kuitenkin huomioida harjoittelun pituus. Työpaikkaohjaaja voi perehdyttää opiskelijan henkilökohtaisesti. Opiskelijoiden perehdyttäminen voidaan hoitaa myös käymällä keskusteluita työpaikan henkilökunnan kanssa, tekemällä työtä eri henkilöiden kanssa, antamalla opiskelijalle kirjallista materiaalia sekä erilaiset esittelyt. (Mykrä 2007, 14).

Mykrä (2007, 15) muistuttaa, että kun yrityksessä työskentelee alle 18-vuotias, on työturvallisuuteen kiinnitettävä erityistä huomiota. Nuori opiskelija ei saa tehdä sellaisia työtehtäviä, jotka vahingoittavat hänen ruumiillista tai henkistä kehitystä tai ovat kohtuuttomia hänen ikäänsä ja voimiinsa nähden. Suomen lakinsäädäntöön on kirjattu laki nuorista työntekijöistä 19.11.1993/998.

Oma aktiivisuus on tärkeää kaikille, mutta varsinkin opiskelijoille. Harjoittelusta saa paljon enemmän irti kun kyselee ja kyseenalaistaa kuulemansa ja näkemänsä. Omien tavoitteiden asettelu heti harjoittelun alussa kannustaa ja motivoi työhön, olkoonkin se sitten ajoissa työpaikalle tulo tai itsenäinen kassatyöskentely. Ilman tavoitteita tekee vain orjallisesti työtä ja silloin on mielestäni vaarana, että työntekijältä katoaa halu tehdä työtä.

2.7 Perehdyttämisen ongelmat

Strömmer (1999, 259) toteaa, että pienten yritysten ongelma perehdytyksen suhteen on usein kiire. Aikaa ei ole kuin työhön perehdyttämiseen jolloin uudella työntekijällä menee aikaa, kunnes tuntee kuuluvansa työyhteisöön. Perehdytyksessä on keskityttävä kaikkein oleellisimpiin asioihin silloin, kun käytössä on vain vähän aikaa. Kokonaiskuvan ymmärtäminen on silti tärkeää.

Varsinkin sesonkiluonteisessa työssä ongelmana voi olla myös se, että uudet työntekijät eivät välttämättä aloita samaan aikaan. Uusia työntekijöitä voi tulla eri päivinä tai eri viikkoina.

Puutarhamyymälän osalta ongelmana on myös se, että uusia työkuvia tulee kevään edetessä jatkuvasti lisää. Työsuhteen alussa tapahtuva perehdyttäminen ei kata kaikkia tulevia työtehtäviä. Hankaluutta aiheuttavat myös työvuorot, sillä kaikki eivät ole samaan aikaan töissä, joten voi olla vaikea muistaa jälkepäin kenelle työ on opastettu ja kenelle ei. Tällöin käytössä voisi olla perehdytysohjelma, jonka perehdyttäjä ja perehdytettävä allekir-

joittaisivat. Perehdytysohjelman avulla tiedettäisiin, että kyseinen kohta on käsitelty jokaisen uuden työntekijän kanssa.

Epäonnistunut perehdyttäminen voi johtaa jopa irtisanoutumiseen koeajalla (Hyppänen 2007, 199).

3 TYÖTURVALLISUUS PUUTARHAMYYMÄLÄSSÄ

Työnantajan on työturvallisuuslain mukaan laadittava työsuojelun toimintaohjelma. Toimintaohjelman tarkka sisältö määräytyy yrityksen mukaan, mutta sen tulee sisältää kuvaus työnantajan työsuojeluvastuusta, työpaikan työsuojeluorganisaatiosta ja työterveyshuollosta sekä niiden tehtävistä. Työnantaja laatii ohjelman työsuojelupäällikön ja työsuojeluvaltuutettujen kanssa. Tavoitteena on edistää työpaikan ja työn turvallisuutta ja terveellisyttä sekä ylläpitää työntekijän työkykyä. (Aaltonen 2006, 9.)

Lisäksi työturvallisuuslain (738/2002) mukaisesti työnantajalla on velvollisuus antaa työntekijälle opetusta ja ohjausta. Työnantajan tulee huolehtia, että työntekijöillä on mahdollisuus turvalliseen ja terveelliseen työhön. Työntekijän on noudatettava työnantajan antamia määräyksiä ja ohjeita, järjestystä ja siisteyttä sekä huolellisuutta ja varovaisuutta. Työntekijän on ilmoitettava työnantajalle tekijöistä, jotka haittaavat tai vaarantavat työntekijöiden terveystä tai turvallisuutta. (TTS 2010, 65.)

Myymälässä työskenneltäessä työturvallisuuteen liittyy aina myös rikollisten aiheuttamat vaaratilanteet. Rahojen käsittelyn suhteen tulee olla varovainen ja ryöstön sattuessa tulee oma turvallisuus asettaa rahoja tärkeämmäksi tekijäksi. Myymälässä on tärkeää olla valppaana ja seurata mitä ympärillä tapahtuu, tällöin voidaan puuttua esimerkiksi näpistely-yrityksiin tai huomioda rikolliseen toimintaan liittyvän henkilön tunto-merkkejä. (Tolonen 2011, 14–15.)

3.1 Tapaturmavaara ja ammattitaudit

Työtapaturmiin kuuluu työpaikalla ja työmatkalla tapahtuneet tapaturmat. Yleisimpiä tapaturmia ovat kaatumiset ja esineisiin satuttaminen. Työtapaturman sattumisen riski on suurempi ensimmäisinä työpäivinä, kokeneemmilla työntekijöillä puolestaan työhön turtuminen aiheuttaa vaaratilanteita. Siisti ja hyvässä järjestyksessä oleva työpaikka on hyvä tapa välttää työtapaturmia. Kulkuväylät ja varsinkin uloskäyntien läheisyys on pidettävä esteettömänä. Kompastumisvaaraa aiheuttavat kasteluletkut ja muut työvälineet tulee käytön jälkeen palauttaa niille kuuluvaan paikkaan. Siisti ja hyvä järjestys parantavat työturvallisuutta ja työviihtyisyyttä. (Aaltonen 2006, 49.)

Nikkilä (2008, 115) muistuttaa, että tapaturmavakuutuslain mukaisesti työnantaja, jolla on työsuhteessa työntekijöitä kauemmin kuin 12 päivää kalenterivuoden aikana, on velvollinen vakuuttamaan työntekijänsä tapaturman varalta.

Ammattitaudit ovat työnteosta johtuvia sairauksia, joiden pääasiallisina aiheuttajina ovat työn fysikaalinen, kemiallinen tai biologinen tekijä. Suomen ammattitautilainsäädännön mukaan työstä johtuvat sairaudet on korvattava ammattitautina, edellyttäen, että on työ- tai virkasuhteessa tai toimii maatalousyrittäjänä. Ammattitautien lisäksi työperäisiin sairauksiin kuuluvat myös muut sairaudet, joiden syntyyn työntekijä on altistunut työssä. (Riikonen 2003, 65.)

Puutarha-alan tyypillisiä fysikaalisia ammattitauteja tai työperäisiä sairauksia ovat tuki- ja liikuntaelinten sairaudet. Toistuvat, yksipuoliset työliikkeet, vääränlainen nostotekniikka, fyysinen liikarasitus raskaiden taakkojen nostelusta sekä ergonomisesti epäedulliset työasennot ovat esimerkkejä tuki- ja liikuntaelinten sairauksista. Näiden sairauksien tyypillisiä oireita ovat selkä- ja niskasäryt, käden väsyminen, puutuminen, jomotukset ja venähdykset. Kiinnittämällä huomiota ergonomiaan ja monipuoliseen työhön voidaan välttää oireita. Kemialliset tekijät työssä ovat kasvinsuojeluaineet, torjunta-aineet ja kasvunsäätteet. Kemialliset tekijät aiheuttavat esimerkiksi myrkytyksiä, allergioita, ihottumia ja hermostollisia oireita. Käyttämällä suojaimia, hygieniasta huolehtimalla ja varoaikoja noudattamalla voidaan välttyä kemiallisilta tekijöiltä. Biologisia altistajia ovat siitepöly, kasvinesteet, sieni-itiöt ja kumiset työkasineet. Edellä mainitut tekijät voivat aiheuttaa allergista nuhaa, astmaa, silmäoireita, allergista ihottumaa ja ärsytyskosketusihottumaa. Oireilta voidaan välttyä huolehtimalla puhtaudesta ja käyttämällä työhanskaita sekä aluskäsineitä. Jäykkäkouristusrokotteen tulisi olla voimassa, tehosterokotus otetaan 10 vuoden välein. (Aaltonen 2006, 13–14.)

Raskaiden taakkojen nostaminen ja siirtäminen lisää tuki- ja liikuntaelinsairauksien vaaraa. Työtapaturmista joka neljäs tapahtuu nostojen ja siirtojen yhteydessä. (Rissanen 2006, 4.)

Rissanen (2006, 4) muistuttaa kuinka nostotyö tulee suunnitella ja toteuttaa:

- apuvälineitä tulee käyttää, jos se on mahdollista
- nosto tulee toteuttaa siten, ettei vartaloa taivuteta tai kierretä nostaessa
- lattiatasolla ja hartiatason yläpuolella tehtäviä nostoja tulee välttää, rystytaso on hyvä nostokorkeus
- jos mahdollista yksi iso taakka jaetaan useampaan pienempään ja kevyempään
- nostotyön aikana tulee käyttää jalkalihaksia ja pitää selkä suorana, kumara asento rasittaa selkää
- nostaessa taakan tulee olla lähellä vartaloa, nosto tapahtuu tasaisella liikkeellä
- ympärillä tulee olla riittävästi tilaa, lattialla ei saa olla kompastumista tai liukastumista edesauttavia tekijöitä
- portaissa ja liuskoissa tulee olla erityisen huolellinen
- vatsa- ja selkälihasten kunnosta tulee huolehtia

3.2 Kasvinsuojeluaineet

Kemikaalipakkausten oranssimustat varoitusmerkit korvataan puna-valkomustilla merkeillä (Kuvio 1). Uudet merkinnät tulevat käyttöön siirtymäajan puitteissa, viimeistään 1.6.2015 alkaen. (Koponen 2010, 7.)

Kasvisuojeluaineet tulee mielellään varastoida lukittavaan tilaan, jonka ilmanvaihdosta on huolehdittu. Myrkylliset ja erittäin myrkylliset tuotteet säilytetään aina lukitussa tilassa. Varastossa ei tule säilyttää muuta kuin kasvinsuojeluaineita ja niiden annosteluun tarkoitettavia välineitä. Vanhentuneet ja rekisteristä poistuneet tuotteet toimitetaan ongelmajätteen keräyspisteeseen. (Koponen 2010, 14–15.) Koponen (2010, 22) muistuttaa, että kasvinsuojeluaineita käytettäessä tulee aina tarkistaa pakkaus tai käyttöturvallisuustiedote ennen käyttöä. Käsien, muun ihon sekä hengityksen suojaaminen tulee toteuttaa käyttöturvallisuustiedotteen mukaisesti.

Uudet varoitusmerkit	Merkitys
	Krooninen terveyshaitta
	Hapettava
	Paineen alaiset kaasut
	Syttyvä
	Syövyttävä
	Terveyshaitta
	Välitön myrkyllisyys
	Ympäristövaarat
	Räjähde

Kuvio 1. Kemikaalien uudet varoitusmerkit (Tukes)

3.3 Lämpötila

Kuumuus vaikuttaa fyysiseen ja henkiseen jaksamiseen. Kuumassa työskentelyyn vaikuttaa lämpötilatekijät, työn fyysisuus, työvaatteet ja henkilökohtaiset tekijät kuten ikä, sukupuoli, terveys sekä lämmönsietokyky. Lämpötilatekijöitä ovat ilman lämpötilan lisäksi, kosteus, ilman nopeus ja säteily. (Lindholm, Simonen, Rissanen & Ilmarinen 2009.)

Tapaturmariski kasvaa kuumassa työskenneltäessä, koska keskittyminen on vaikeaa ja vireystila laskee. Kuumassa työskentely rasittaa sydäntä, kehon lämpötilan laskemiseksi sydän pumppaa enemmän verta lähelle ihoa, jolloin lihasten verenkierto jää vähemmäksi ja niiden suorituskyky laskee. Myös hikoilun kautta elimistö pyrkii laskemaan lämpötilaa. Hikoilun kautta elimistöstä poistuu nestettä. Elimistö kuivuu, mikäli poistunutta nestettä ei korvata. Kuivumisen seurauksena verenkierto kuormittuu, sisäelinten lämpötila nousee ja äkillisten lämpösaureuksien riski kasvaa. (Aaltonen 2006, 24–26.) Taulukossa 1 on esitetty äkillisten lämpösaureuksien oireita ja hoito-ohjeita (Lindholm, Simonen, Rissanen & Ilmarinen 2009).

Taulukko 1. Äkilliset lämpösaureudet

Lämpösaureaus	Ensi- ja myöhäisoreet	Ensiapu ja jatkoahoito
Auringonpistos päähän kohdistuva lämpösäteily, myös sisätiloissa	Päänsärky, ärtymys, pahoinvointi, oksentelu	Siirry viileään, auringon säteilyltä suojaan
Lämpöpyörtyminen kuumuudesta aiheutuva aivoverenkierron hetkellinen vajuus	Yleinen heikkous, päänsärky, huimaus kalpeus, pyörtyminen	Siirry viileään. Juo runsaasti. Lääkärintarkastus on tarpeen.
Lämpöuupuminen Elimistön neste- ja suolavajaus	Yleinen heikkous, päänsärky, huimaus, lihaskrampit, ärtyisyys, ruokahaluttomuus, pahoinvointi, oksentelu ja tajuttomuus, jano, janon tunne voi hävitä	Siirry viileään. Juo runsaasti ja vähennä vaatetusta.
Lämpöhalvaus Elimistön lämpötilan säädön pettäminen. Vakavan nestevajauksen ja toistuvan kummakuormituksen seuraus	Oireet kuten lämpöuupumisessa, vakavassa tapauksessa myös tasapainohäiriöitä, virtsan ja ulosteen pidätyskyvyttömyyttä	Siirry viileään, vähennä vaatetusta ja juo runsaasti. Jäähdytä vesisuihkulla, lisää ilmavirtausta. Toimita potilas välittömästi tehoahoitoon.

Kuumina päivinä riittävästä nesteensaamisesta tulee huolehtia, jotta elimistö ei kuivu. Tunnissa tulisi juoda 1–2 dl kerralla 3–4 kertaa. Sokeroidut marjamehut ja suoloja sisältävät juomat ovat suositeltavia, kun altistutaan pitkään kestäväälle kuumuudelle, pelkkä vesi ei riitä. (Lindholm, Simonen, Rissanen & Ilmarinen 2009.)

Työtä tulee tauottaa tai jaksottaa mahdollisuuksien mukaan. Lämpötilan noustessa yli +28°C kevyttä ja keskiraskasta työtä voidaan tehdä 50 minuuttia ja 10 min viileämmässä työpisteessä. Jos työkierto ei ole mahdollista 50 min työskentelyn jälkeen on pidettävä 10 min taukoa viileämmässä tilassa. Yli +33°C lämpötilassa vastaavat ajat ovat 45 min ja 15 min. (Aaltonen 2006, 27.)

Puutarhamyymälässä työskentely voidaan aloittaa varhain keväällä, jolloin myös kylmyys voi vaikuttaa vireeseen. Eronen (2007, 32–33) kirjoittaa työkyvyn, työtehon ja tarkkaavaisuuden alentuvan työskennellessä kylmässä, kun lihasvoima ja koordinaatiokyky heikkenevät sekä työskentelyn nopeus ja tarkkuus vähentyvät.

Työn tauotuksella, sopivalla taukopaikalla sekä oikeanlaisella vaatetuksella voidaan parantaa niin kylmän kuin kuumen työpäivän työssäjaksamista. Pään suojaamisen tärkeys korostuu molemmissa lämpöolosuhteissa. (Eronen 2007, 33.)

3.4 Työhyvinvointi

Työsuojelun keskeinen tavoite työssä on ollut 1980-luvulta lähtien henkinen hyvinvointi, joka perustuu työoloihin kokonaisuutena. Henkisen hyvinvoinnin kannalta on vaikutettava työympäristöön, työprosessiin, työyhteisön ja organisaation toimintaan ja johtamiseen. Työn tulisi olla tekijälleen haastavaa ja kehittävää. Hyvinvoinnin kannalta työn sujuminen ja aikaansaaminen ovat tärkeitä tekijöitä. (Riikonen 2003, 74.)

Työhyvinvointiin vaikuttavat työntekijän itsensä lisäksi esimies ja työyhteisö. Esimiehen tehtäviin kuuluu järjevä organisointi, pelisääntöjen luominen ja niiden noudattaminen. Esimiehen tulee myös kannustaa työyhteisöä hyvään vuorovaikutukseen. (Hyppänen 2007, 152.)

Kun työntekijä voi työssään hyvin, hän haluaa tehdä työtään. Fyysiset ja psyykkiset tekijät, kuten ammattitaito, ikä, sukupuoli, terveydentila, kokemukset ja elämäntilanne, vaikuttavat työhyvinvointiin. (Aaltonen 2006, 21.)

Henkisen hyvinvoinnin lisäksi työhyvinvointiin vaikuttaa työn fyysinen kuormitus. Työstä voi tulla fyysisesti kuormittavaa, kun työmenetelmät ja työvälineet eivät ole asianmukaisesti järjestetty. Työvälineitä tulee käyttää avuksi, mikäli se on mahdollista. Nostojen ja ylikuormittavien työasentojen aiheuttamina vaaroja ja haittoja voidaan ennalta ehkäistä ja vähentää kiinnittämällä huomiota ergonomiaan. Työn suunnittelulla ja työnkierrolla voidaan parantaa ergonomiaa. (Aaltonen 2006, 15.)

Työhyvinvointia voidaan parantaa kehittämällä työtä ja työoloja. Myymälänäkökulmasta innostunut ja motivoitunut henkilökunta on kilpailuvaltti, asiakkaat huomaavat työpaikan ilmapiirin. Henkilökunnan hyvinvointiin panostaminen on siis kannattavaa. (Eskola 2011, 17.)

4 ARTIKKELIANALYYSI

Puutarhamyymälät ovat puutarhaharrastelijoille tärkeä paikka, josta tullaan hakemaan kasvien lisäksi ideoita ja neuvoja tai sitten vain rentoutumaan. Asiakkaan kannalta on tärkeää, että myymälä on viihtyisä ja esillepano on tehty houkuttelevan näköiseksi. Puutarhamyymälän henkilökunnan tulisi omalta osaltaan saada asiakkaalle tunne palvelevasta ja asiantuntevasta myymälästä.

Analyysi tehtiin, koska haluttiin nähdä, kuinka alan ammattilehdet käsittelevät puutarhamyymälän toimintaa. Artikkeleilta odotettiin ajankohtaisia näkemyksiä ja ohjeita puutarhamyymälään.

Analyysin malliksi otettiin Tuuli Viistan (2011) opinnäytetyö Värity ja muodot puutarhassa: Kasvipakettityökalun kehittäminen. Viista tarkasteli työssään Kotipuutarha, Oma Piha ja ViherPiha lehtien artikkeleita värien ja muotojen osalta.

4.1 Aineisto

Tarkoituksena oli ottaa selvää alan lehtien näkökulma puutarhamyymälöihin ja asiakaspalveluun. Lähempään tarkasteluun valittiin Puutarha&kauppa, Puutarha-Sanomat ja Viherympäristö. Puutarha-Sanomat ja Viherympäristö jätettiin kuitenkin pois tarkastelusta, koska artikkelit eivät käsitelleet puutarhamyymälöitä yhtä laajasti ja kattavasti kuin Puutarha&kauppa.

Puutarha&kauppa on puutarha-alan johtava uutis- ja ammattilehti. Lehden artikkelit käsittelevät viljelyä, markkinointia, alan kauppaa, trendejä, tutkimusta, viherrakentamista ja -hoitoa, koulutusta sekä uutistapahtumia koti- ja ulkomailta. Lehden levikki vuonna 2010 oli 3193, lukijoita on 9260. (P&k 2012 mediatiedot.)

Puutarha&kaupasta valittiin kolme vuosikertaa, 2009, 2010 ja 2011. Artikkeleiden haku aloitettiin Puutarha&kauppa-lehden artikkelitietokannasta. Aluksi artikkeleita haettiin aiheeseen liittyvien hakusanojen kautta, mutta lopulta käytiin koko vuosikerran artikkelit läpi. Tutkimalla koko vuosikerta internetin artikkelitietokannasta pyrittiin minimoimaan huonoilla hakusanoilla tehdyt haut. Artikkelit valittiin otsikoinnin ja ingressin perusteella.

Artikkelitietokantahaun jälkeen varmistettiin vielä selaamalla lehdet läpi, ettei alkuperäisestä hausta jäänyt hyödyllisiä artikkeleita pois. Puutar-

ha&kauppa-lehdellä on niin hyvä internet-tietokanta artikkeleistaan, että lehtiä lukemalla ei esiintynyt sellaisia artikkeleita, joita ei olisi huomioitu jo aiemmin.

Tarkasteluun otettiin mukaan erilaisia artikkeleita kuten kolumneja, henkilöhaastatteluja, pääkirjoituksia. Pääasiallinen hakukriteeri oli puutarhakauppa, mutta valittiin myös kukkakauppoja koskevia artikkeleita joiden esillepano, asiakaspalvelu ja henkilökunta voisivat kuvastaa myös puutarhakauppaa.

4.2 Menetelmä

Näkökulmana artikkeleiden tarkkailuun oli myymälä, asiakas ja henkilökunta. Näistä kaikista tarkasteltiin vielä tarkemmin eri osa-alueita.

Myymälä:

- Esillepano: tuotteen loppusijoittelu, valaistus ja sijainti myymälässä
- Hinnoittelu: hinta, hinnan näkyvyys, oikeellisuus, hinnan koostuminen
- Mainonta: mainokset, liikkeen näkyvyys, tiedotteet ja ”puskaradio”
- Myynti: myyntikierto, tuotteen laatu, valikoima

Asiakas:

- Kanta-asiakkaat: vakituisen asiakkaan merkitys, saaminen ja kohtelu.
- Asiakkaan kohtaaminen: käytös ja kuuntelu sekä valitusten hoitaminen.
- Neuvonta: kuinka neuvoja annetaan, neuvonnan sisältö ja määrä
- Asiakaspalvelu: myymälän vai asiakkaan palvelua

Henkilökunta:

- Ammattitaito: onko koulutuksesta hyötyä puutarhuri / myyjä
- Perehdyttäminen: koska, miten, miksi, hyöty
- Työturvallisuus: panostus, näkyvyys
- Työntekijä: oikeudet, uhat, toiminta-tavat, työyhteisö

Artikkelit arvosteltiin asteikolla 1-3. Mikäli arviointia ei ole annettu, artikkeli ei ole koskenut kyseistä arvostelukohtaa. Arvioinnin lähtökohtana oli tiedon käytettävyys ja hyödyllisyys puutarhamyymälää ajatellen.

1 käsitteli aihetta suppeasti

2 aihetta on käsitelty hyvin, mutta ei kunnolla paneuduttu

3 laajasti käsitelty, hyödyllinen ja informatiivinen artikkeli

Artikkeleiden arvioinnin lisäksi niistä kirjoitettiin muutama avainsana kuvaamaan artikkelin sisältöä tai artikkelityyppiä.

4.3 Tulokset ja johtopäätökset

Artikkelitietokannasta löytyi 73 artikkelia, jotka otsikon ja ingressin perusteella valittiin tarkemmin luettavaksi. Lopullisen analyysin taulukkoon valittiin 40 artikkelia. Liitteessä 1 on Puutarha&kauppa-lehden artikkeleista tehty analyysi kokonaisuudessaan.

Taulukossa 2 on esitetty artikkeleiden jakautuminen vuosikerran mukaan. Vuosikerrassa 2010 oli eniten artikkeleita, jotka koskivat haluttuja osa-alueita. Vuosikerran 2010 numerossa 5 oli teemana puutarhakauppa, mikä selittää myymälää koskevien artikkelien suuremman määrän verrattuna 2009 ja 2011 vuosikertoihin.

Taulukko 2. Puutarha&kauppa-lehden analyysiin valittujen artikkeleiden jakautuminen vuosikerran mukaan.

Vuosikerta	Artikkelien määrä
2009	12
2010	17
2011	11

Taulukosta 3 ilmenee miten analysoinnit jakautuvat eri osa-alueilla. Esillepano oli myynnin ja ammattitaidon kanssa eniten esiintyneet tarkastelussa olleet asiat.

Taulukko 3. Tarkasteltavien osuuksien esiintyminen artikkeleissa

Myymälä	Asiakas	Henkilökunta
Esillepano	16 kanta-asiakkaat	2 ammattitaito
Hinnoittelu	8 asiakkaan kohtaaminen	4 perehdyttäminen
Mainonta	8 neuvonta	8 työturvallisuus
Myynti	14 asiakaspalvelu	10 työntekijä

Artikkeleissa voisi olla selkeämmin kuvattuna onko kyse kukkakaupasta, puutarhamyymälästä vai taimiston yhteydessä olevasta myymälästä. Osa artikkeleista oli harhaanjohtava myymälätyypin suhteen. Myös ingressi ja otsikko olivat toisinaan harhaan johtavia.

Puutarhamyymälöitä käsitellään Puutarha&kauppa-lehdessä paljon. Myymälän esillepanoa ja myyntiä käsitellään paljon, joten myös näiden asioiden esilletuominen myymälän henkilökunnalle on tärkeää. Olisi hyvä, että kaikki myymälän työntekijät panostaisivat esillepanoon, eikä niin että myymälässä on vain muutama henkilö jotka paneutuvat somistukseen.

Puutarha-alan työturvallisuuteen ja perehdytykseen voitaisiin kiinnittää enemmän huomiota myös lehden artikkelien osalta. Turvallisuus on tärkeä tekijä eikä sitä saisi pitää liian itsestäänselvyytenä. Verrattaessa myymälän

esillepanoa käsittelevien artikkelien määrää työturvallisuuteen (taulukko 3) on selvää, että työturvallisuudesta kirjoittaminen on jäänyt taka-alalle.

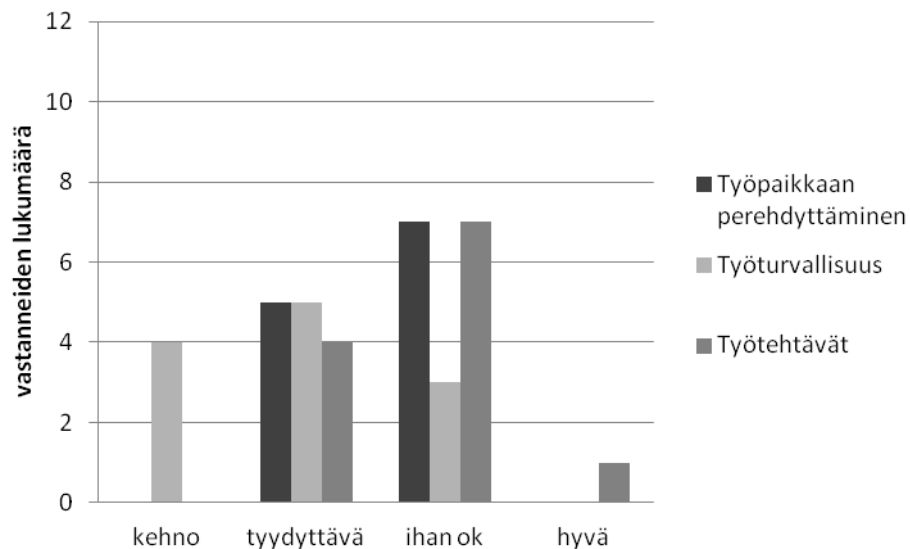
5 KYSELYTUTKIMUS

Perehdyttämistä koskeva kysely tehtiin opinnäytetyön tilaajana olevan puutarhamyymälän sesonkihenkilökunnalle. Tarkoituksena oli saada paremmin selville, mitkä asiat olivat jääneet työsuhteen aikana epäselviksi ja mihin asioihin pitäisi paneutua enemmän. Kysely lähetettiin viidelletoista sesonkityöntekijälle, jotka työskentelivät vuosien 2010 ja 2011 aikana kyseisessä puutarhamyymälässä. Kyselylomake laadittiin Google-dokumentit-ohjelman avulla ja se lähetettiin sähköpostitse. Vastauksia tuli yhteensä 12 kappaletta. Henkilöt, joille kysely lähetettiin, olivat kaikki naisia. Kyselylomake on liitteenä 2.

Työntekijän näkökulma perehdytykseen on mielestäni tärkeä. Työntekijältä saadun palautteen kautta työnantaja voi parantaa ja kehittää omaa toimintaansa, jotta tulevaisuudessa voitaisiin toimia paremmin.

5.1 Vastaukset

Kyselyyn vastanneet olivat aloittaneet työskentelyn puutarhamyymälässä vuosina 2008–2011. Vastanneista viisi oli työskennellyt yhden kauden kyseisessä myymälässä, kolme henkilöä oli työskennellyt kaksi kautta. Kolme kautta myymälässä oli kolme henkilöä ja yksi henkilö oli työskennellyt neljä kautta. Eli 58 % vastanneista työskenteli myymälässä useamman, kuin yhden kauden.

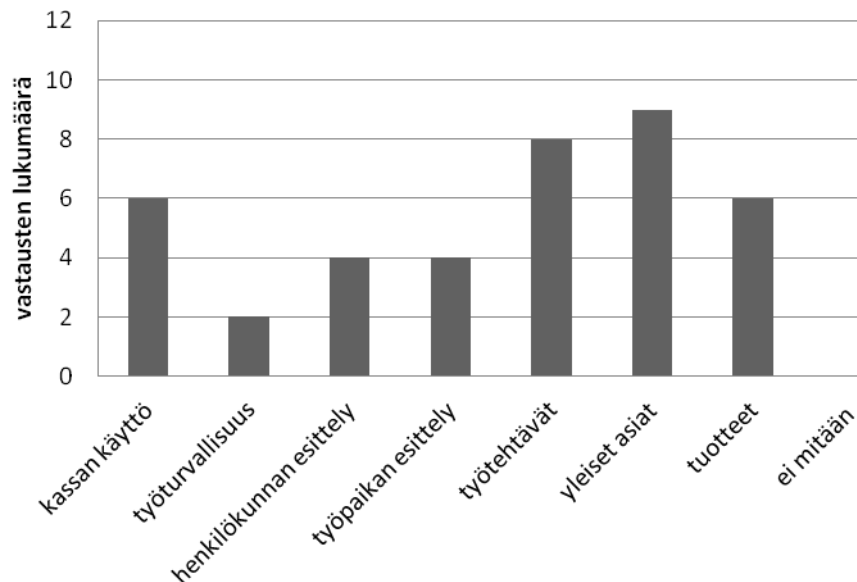


Kuvio 2. Sesonkityöntekijöiden näkemys oman perehdyttämisen onnistumisesta eri osa-alueilla.

Kuvio 2 osoittaa, että työturvallisuus koettiin huonosti hoidetuksi. Työpaikkaan ja työtehtäviin kohdistuvaan perehdytykseen ollaan oltu selvästi tyytyväisempiä, tosin vain yksi on kokenut saavansa hyvää perehdytystä

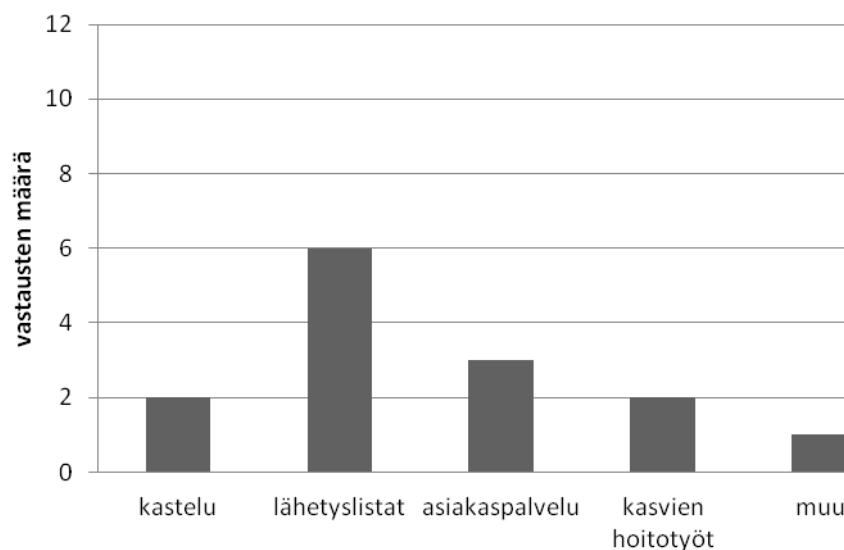
työtehtäviä koskien. Vaikka työtehtäviin kohdistuvaan perehdytykseen oli tiin tyytyväisiä, vastanneista kahdeksan koki, että niihin kaivataan lisää opastusta. Yhteensä 9 työntekijää koki saaneensa keinoa tai tyydyttävää perehdytystä koskien työturvallisuutta, mutta vain kaksi kaipaisi lisätietoa aiheesta.

Kausityöntekijöistä 7 tuli myymälään suorittamaan harjoittelua tai työssäoppimista. 2 työskenteli myymälässä opiskelun ohella ja 3 oli kausityössä.



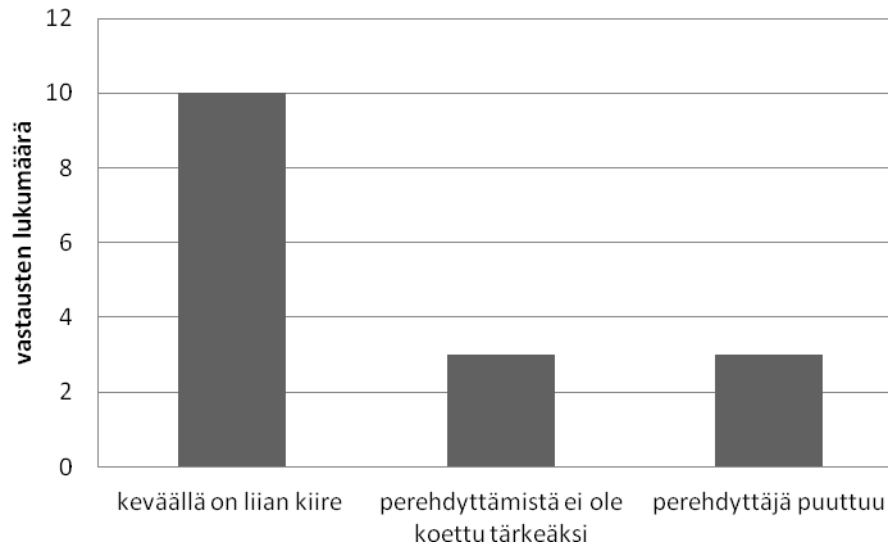
Kuvio 3. Alueet joihin kaivataan lisää perehdytystä. Kohtaan yleiset asiat kuuluvat mm. tauot ja sairastuminen

Työn ja työsuhteen osalta koettiin, että työtehtävistä ja työsuhteen yleisistä asioista tulisi kertoa enemmän (kuvio 3). Työturvallisuus oli osa-alue, johon kaivattiin vähiten lisäperehdytystä, vaikka kyselyyn vastanneet kokivat työturvallisuuden olleen heikon perehdytyksen osio.



Kuvio 4. Työtehtävät joihin kaivataan lisäperehdytystä.

12:sta kyselyyn vastanneesta neljä koki, ettei työtehtäviin kohdistuvaa perehdytystä tarvita lisää. Kuviossa 4 on esitetty työtehtäviä joihin kyselyn perusteella tarvitaan lisää perehdyttämistä. Lähetyslistojen käsittelyyn ja asiakaspalveluun kaivataan eniten opastusta. Kohtaan muu oli mahdollista kirjoittaa muita näkemyksiä, yksi lisäsi kohtaan muu reklamaation käsitte- lyn.



Kuvio 5. Asiat, jotka koetaan esteeksi uuden työntekijän perehdyttämiselle.

Kuvio 5 osoittaa, että kymmenen työntekijää, eli 83% vastanneista koki keväällä kiireen olevan perehdyttämisen este. Kolmen vastanneen mielestä perehdyttämistä ei koettu tärkeäksi työnantajan osalta. Perehdyttäjän puuttuminen oli myös kolmen vastanneen mielestä uusien työntekijöiden perehdyttämisen esteenä. Jos työntekijöiden mielestä perehdytystä ei koeta yrityksessä tärkeäksi, on perehdyttämisen puute jo selvästi ongelma.

5.2 Johtopäätökset

Puutarhamyymälän työntekijät olivat osittain tyytymättömiä saamaansa perehdytykseen yrityksessä. Kuitenkin vastanneista yli puolet oli työskennellyt yrityksessä enemmän kuin yhden kauden.

Onnistuneeseen perehdyttämiseen kannattaa panostaa työpaikalla. Toteutuksen apuna voidaan käyttää perehdytys suunnitelmaa ja perehdyttämisopasta. Perehdytys suunnitelmaa voidaan käyttää muistilistana, jotta kaikki tärkeät asiat tulee käytyä läpi.

Perehdyttämissuunnitelman laatiminen ja toteuttaminen auttaisi paljon perehdytykseen liittyviä ongelmia. Suunnitelmaan on hyvä laittaa tietoja siitä, kuka perehdyttää, koska, ketä ja mikä on perehdytettävä asia. Kun olisi olemassa suunnitelma, jonka mukaan perehdyttäminen toteutetaan, eivät jotkut asiat unohtuisi kertoa. Suunnitelman allekirjoittaminen molempien osapuolten osalta osoittaisi, että asiat ovat käsitelty. Allekirjoitus myös

helpottaisi eri työvuoroissa olevien perehdyttämistä, esimies pysyisi paremmin ajan tasalla kuka on saanut perehdytyksen ja kuka ei.

6 LOPUKSI

Perehdyttämisopas tulee yrityksen käyttöön keväällä 2012. Sen tarkoituksena on auttaa uutta työntekijää niin työsuhteen yleisissä asioissa kuin itse työtehtävien hahmottamisessa. Tavoitteena on, että perehdyttämisopas olisi uudella työntekijällä jo ennen ensimmäistä työpäivää, tai viimeistään ensimmäisenä työpäivänä. Perehdytysopas jaetaan kaikille uusille työntekijöille. Lisäksi kassalla pidetään yhtä kappaletta, jotta epäselvissä työtilanteissa oppaasta voidaan tarvittaessa tarkistaa.

Perehdyttäjän motivaatio ja innostus työhön ja työpaikkaan luo nopeasti kuvan myös uudelle työntekijälle. Innostunut ja työstään pitävä perehdyttäjä tuo lisämotivaatiota uudelle työntekijälle. Jos perehdyttäjä antaa heti negatiivisen kuvan yrityksestä, työyhteisöstä ja tulevista työtehtävistä, voi olla, ettei uusi työntekijä tule koko työsuhteen aikana pitämään työstään.

Kyselytutkimuksen saatujen vastausten perusteella voi todeta, että perehdyttämiseen tulee panostaa enemmän. Ennen kaikkea uudelle sesonkityöntekijälle on saatava tunne, että esimies on kiinnostunut hänen perehdyttämisestään. Kyselytutkimuksen vastaukset ovat vaikuttaneet työn tilaajalle menevään perehdytysoppaan sisältöön.

Perehdyttämiseen tulee panostaa enemmän. Keväällä, kun kiireinen sesonki alkaa on tärkeää, että työt hoituvat mahdollisimman nopeasti sujuvasti. Perehdytyksen yhteydessä tulee muistaa työturvallisuudesta kertominen. Ennaltaehkäisevä toiminta turvallisuuden osalta on hyvin oleellista. Työnturvallisuuden osalta nousi esiin lähdekritiikki, puutarhamyymälän toiminnasta löytyy monia vieraskielisiä lähteitä, mutta työn kannalta koin tärkeäksi käyttää Työturvallisuuskeskuksen tekemiä oppaita.

Jatkotutkimuksena uusien työntekijöiden perehdyttämisestä voi laatia tyytyväisyys kyselyn. Palautteen pohjalta opasta voidaan muokata vastaamaan enemmän uuden työntekijän tarpeita. Perehdyttämisopasta tulee joka tapauksessa päivittää vuosittain.

Puutarhamyymälöissä voitaisiin kiinnittää huomiota alan lehtien, varsinkin Puutarha&kaupan artikkeleihin. Puutarha&kauppa käsittelee vuosittain esimerkiksi myymälöiden esillepanoa ja asiakaspalvelua, joista myymälät saisivat ideoita ja neuvoja omaan toimintaan. Lehden tilaaminen ja varsinkin lukemiseen kannustaminen on mielestäni suotavaa kaikille puutarha-alan yrityksille.

LÄHTEET

- Aaltonen, M. 2006. Puutarha ja työturvallisuus. Helsinki: Työturvallisuuskeskus.
- Eronen, C. 2007. Turvallista työtä viheralalla. Helsinki: Edita Prima Oy. Työturvallisuuskeskus
- Eskola, K. 2011. Voi hyvin töissä! Puutarha&kauppa. 7, 17.
- Hannula, M. 2003. Työssäoppimisen opas työpaikoille. Viitattu 24.2.2012 <http://www03.edu.fi/aineistot/tonet/fin/tat2004.pdf>
- Helsilä, M. 2009. Henkilöstöasioita esimiehille. Helsinki: Otava.
- Hyppänen, R. 2007. Esimiesosaaminen liiketoiminnan menestystekijä. Helsinki: Edita.
- Kangas, P. & Hämäläinen, J. 2007. Perehdyttämisen suunnittelu ja toteutus. Työturvallisuuskeskus TTK
- Kjelin, E. & Kuusisto, P-C. 2003. Tulokkaasta tuloksetekijäksi. Helsinki: Talentum.
- Koponen, M. 2010. Kasvinsuojeluaineet ja työturvallisuus. Työturvallisuuskeskus.
- Lindholm, H., Simonen, R., Rissanen, S. & Ilmarinen R. 2009. Kuumassa työskentely. Helsinki: Työterveyslaitos. Viitattu 1.2.2012. <http://www.ttl.fi/fi/tietokortit/Documents/Tietokortti%203.pdf>
- Mykrä, T. 2007. Työpaikkaohjaaja oppimisen edistäjänä – opiskelijan ohjaaminen ja arviointi työpaikalla. ESR.
- Nikkilä, M. 2008. Avaimet työelämään. Oulu: Veltor.
- Penttinen, A. & Mäntynen, J. 2009. Työhön perehdyttäminen ja opastus - ennakoivaa työsuojelua. 2. p. Työturvallisuuskeskus TTK. Viitattu 26.2.2012. http://www.tyoturva.fi/files/800/Tyohon_perehdyttaminen2009.pdf
- Puutarha&kauppa. 2012. P&K 2012 mediatiedot.pdf. Viitattu 15.3.2012. <http://www.puutarhakauppa.fi/>

Riikonen , E. 2003. Työsuojelun perusteet. 1-2 p. Helsinki: Työterveyslaitos.

Rissanen, A-L. (toim.) 2006. Käsien tehtävät nostot ja siirrot työssä. Työsuojeluoppaita ja -ohjeita. Tampere: Työsuojeluhallinto. Viitattu 1.2.2012. http://www.ttl.fi/fi/ergonomia/erg_tiedonlahteet/Documents/kasintehtavat_nostot_ja_siirrot.pdf

Strömmer, R. 1999. Henkilöstöjohtaminen. Helsinki: Edita.

Tolonen, M. 2011. Turvallisuus on asenne. Puutarha&kauppa. 7, 14–15.

TTS Tutkimus. 2010. Työntekijöiden perehdyttäminen ja työnopastus puutarha- ja maataloustuotannossa. Nurmijärvi: Fram oy. Viitattu 24.2.2012
http://www.tsr.fi/c/document_library/get_file?folderId=13109&name=DLFE-4309.pdf

Turvallisuus ja kemikaalivirasto. 2012. Uudet varoitusmerkit. Viitattu 6.3.2012
<http://www.tukes.fi/fi/Toimialat/Kemikaalit-biosidit-ja-kasvinsuojeluaineet/Luokituspakkaaminen-ja-merkinnat/Uudet-varoitusmerkit/>

Väre, V. 2012. Lehtori. Hämeen Ammatti-instituutti. Haastattelu 1.3.2012

ANALYYSI

Puutarha&kauppa 2009								
nro	artikkelin nimi	MYYMÄLÄ	1- 3	ASIAKAS	1- 3	HENKILÖKUNTA	1- 3	AVAINSANAT
2	Tee keväästä idearikas ja tuottoisa	esillepano hinnoittelu mainonta myynti	1 1 1 1	kanta-asiakkaat kohtaaminen neuvonta asiakaspalvelu	3 2 3 3	ammattitaito perehdyttäminen työturvallisuus työntekijä	3	Neuvonnan näkökulmasta. Asiakaspalvelun ydin 7 kohtaa.
5	Hyvä sijainti ja valikoima tuovat asiakkaita	esillepano hinnoittelu mainonta myynti	1 1 1 1	kanta-asiakkaat kohtaaminen neuvonta asiakaspalvelu	1 1 1	ammattitaito perehdyttäminen työturvallisuus työntekijä	1	Asiat, jotka tuovat ja vievät asiakkait
5	Harjoittelussa opitaan	esillepano hinnoittelu mainonta myynti		kanta-asiakkaat kohtaaminen neuvonta asiakaspalvelu		ammattitaito perehdyttäminen työturvallisuus työntekijä	2 1 1	Työssäoppiminen, myymälä työskentely
10	Orvokki tuo asiakkaat - mutta menee halvalla	esillepano hinnoittelu mainonta myynti	1 1 1	kanta-asiakkaat kohtaaminen neuvonta asiakaspalvelu		ammattitaito perehdyttäminen työturvallisuus työntekijä		Eri myymälöiden ovokki vertailu: esillepano, valikoima, hinta
10	Näkyvyys on markkinointia	esillepano hinnoittelu mainonta myynti	1 1	kanta-asiakkaat kohtaaminen neuvonta asiakaspalvelu		ammattitaito perehdyttäminen työturvallisuus työntekijä	1	Järvenpään kukkatalo, liikkeen näkyvyys
10	Asiakaspalvelun ABC, Tieto&tulos 3	esillepano hinnoittelu mainonta myynti		kanta-asiakkaat kohtaaminen neuvonta asiakaspalvelu	2 2 2 3	ammattitaito perehdyttäminen työturvallisuus työntekijä	2	Asiakaspalvelu, asiakassuhteet, reklamaatio
10	Trendit tukevat asiakaspalvelua	esillepano hinnoittelu mainonta myynti		kanta-asiakkaat kohtaaminen neuvonta asiakaspalvelu		ammattitaito perehdyttäminen työturvallisuus työntekijä	1	Neuvonnan näkökulmasta: Kekkilä Oy
11	Puutarhakauppa kasvaa uutuuksilla	esillepano hinnoittelu mainonta myynti	1 1 1	kanta-asiakkaat kohtaaminen neuvonta asiakaspalvelu		ammattitaito perehdyttäminen työturvallisuus työntekijä		Kysely: hyvää / huonoa, tulevaisuuden uhat mahdollisuudet
12	Konseptit sekasin?	esillepano hinnoittelu	2	kanta-asiakkaat kohtaaminen		ammattitaito perehdyttäminen		Tätä mieltä-artikkeli: puutarhamyymälän ilme

Kausityöntekijän perehdyttäminen puutarhamyymälään

		mainonta		neuvonta		työturvallisuus	
		myynti		asiakaspalvelu		työntekijä	
20	Omalla konseptilla puutarhakauppiaina	esillepano	1	kanta-asiakkaat		ammattitaito	1
		hinnoittelu		kohtaaminen		perehdyttäminen	
		mainonta		neuvonta		työturvallisuus	
		myynti		asiakaspalvelu	1	työntekijä	
23	Asiakas on tavoitettava monella tapaa	esillepano	2	kanta-asiakkaat		ammattitaito	
		hinnoittelu		kohtaaminen		perehdyttäminen	
		mainonta		neuvonta		työturvallisuus	
		myynti		asiakaspalvelu	1	työntekijä	
25- 26	Massaa joka tyyliin ja joka kukkarolle	esillepano	1	kanta-asiakkaat		ammattitaito	
		hinnoittelu	1	kohtaaminen		perehdyttäminen	
		mainonta		neuvonta		työturvallisuus	
		myynti	1	asiakaspalvelu		työntekijä	

1 Essin Viherpalvelun kuvaus. Myymäläkuvaus, myyjä, palvelu

Kahvipöydässä Suomen Puutarhakauppiat ry: asiakas, esillepano

Tapaamassa-artikkeli, esillepano, myymälä

Kausityöntekijän perehdyttäminen puutarhamyymälään

Puutarha&kauppa 2010								
nro	artikkelin nimi	MYYMÄLÄ	1-	ASIAKAS	1-	HENKILÖKUNTA	1-	
1	Hyvä myyjä höristää korviaan	esillepano hinnoittelu mainonta myynti	3	kanta-asiakkaat kohtaaminen neuvonta asiakaspalvelu	3	ammattitaito perehdyttäminen työturvallisuus työntekijä	3 3 1	AVAINSANAT Teema: jatko- ja täydennyskoulutus. Myyjä, myyminen
2	Kukkamyyni voi kasvaa kaikilla myyntikanavilla	esillepano hinnoittelu mainonta myynti	1 1	kanta-asiakkaat kohtaaminen neuvonta asiakaspalvelu		ammattitaito perehdyttäminen työturvallisuus työntekijä		Kahvipöydässä kukkamarkkinoinnin ammatillaiset
5	Tarjotaan helppoja ratkaisuja harrastajille	esillepano hinnoittelu mainonta myynti	1	kanta-asiakkaat kohtaaminen neuvonta asiakaspalvelu		ammattitaito perehdyttäminen työturvallisuus työntekijä		Puutarhakauppa, valikoima
5	Räätälöityä koulutusta puutarhamyymäjille?	esillepano hinnoittelu mainonta myynti		kanta-asiakkaat kohtaaminen neuvonta asiakaspalvelu		ammattitaito perehdyttäminen työturvallisuus työntekijä	1	Teema: puutarhakauppa. Suunnitelmissa oleva koulutus
5	Herätä huomiota	esillepano hinnoittelu mainonta myynti	3	kanta-asiakkaat kohtaaminen neuvonta asiakaspalvelu		ammattitaito perehdyttäminen työturvallisuus työntekijä		Teema: puutarhakauppa. Esillepano
5	Tee tulosta suorainonnalla	esillepano hinnoittelu mainonta myynti	2	kanta-asiakkaat kohtaaminen neuvonta asiakaspalvelu		ammattitaito perehdyttäminen työturvallisuus työntekijä		Teema: puutarhakauppa. Mainonta, asiakkaan houkuttelu myymälään
6	Taimet janoavat hoitoa	esillepano hinnoittelu mainonta myynti		kanta-asiakkaat kohtaaminen neuvonta asiakaspalvelu		ammattitaito perehdyttäminen työturvallisuus työntekijä	2	Kasvien hoito, lannoitus, kastelu
7	Esillepano myy	esillepano hinnoittelu mainonta myynti	3	kanta-asiakkaat kohtaaminen neuvonta asiakaspalvelu		ammattitaito perehdyttäminen työturvallisuus työntekijä		Esillepano, somistaminen, myymälän visuaalinen ilme



Kausityöntekijän perehdyttäminen puutarhamyymälään

7	Ostetaan - kunhan tarjotaan	esillepano hinnoittelu mainonta myynti	1	kanta-asiakkaat kohtaaminen neuvonta asiakaspalvelu	ammattitaito perehdyttäminen työturvallisuus työntekijä	Taimitarhaviilijelijöiden tarjonta, tuotteen ulkonäkö
9	Puhutko asiakkaallesi liian vaikeita?	esillepano hinnoittelu mainonta myynti		kanta-asiakkaat kohtaaminen neuvonta asiakaspalvelu	ammattitaito perehdyttäminen 2 työturvallisuus 2 työntekijä	2 Neuvonnan näkökulmasta. Kukkakaupan asiakaspalvelua, termit
10	Haluan lumoutua	esillepano hinnoittelu mainonta myynti	2 1	kanta-asiakkaat kohtaaminen neuvonta asiakaspalvelu	ammattitaito perehdyttäminen työturvallisuus työntekijä	Tätä mieltä-artikkeli. Myymälän esillepano, valikoima
10 B	Asiakas on kunkku	esillepano hinnoittelu mainonta myynti	1 1 1	kanta-asiakkaat kohtaaminen neuvonta asiakaspalvelu	ammattitaito perehdyttäminen 1 työturvallisuus työntekijä	1 Kukkakaupan esillepano, asiakaspalvelu
19	Helpotusta puutarhakauppaan	esillepano hinnoittelu mainonta myynti	1	kanta-asiakkaat kohtaaminen neuvonta asiakaspalvelu	ammattitaito perehdyttäminen työturvallisuus työntekijä	Teema: Lepaa 2010. Tuotteita myymälän esillepanoon ja myyntiin.
20	Puutarhakaupan kevät on käynnistynyt	esillepano hinnoittelu mainonta myynti	2	kanta-asiakkaat kohtaaminen neuvonta asiakaspalvelu	ammattitaito perehdyttäminen työturvallisuus työntekijä	Valmistajien tuote uutuuksia,
24	Kanta-asiakkaat - huolehdi ja hyödy	esillepano hinnoittelu mainonta myynti	1	kanta-asiakkaat kohtaaminen neuvonta asiakaspalvelu	3 ammattitaito perehdyttäminen työturvallisuus työntekijä	Kanta-asiakkuus, erilaisia käytäntöjä ja etuuksia
24	Ketä varten?	esillepano hinnoittelu mainonta myynti	2	kanta-asiakkaat kohtaaminen neuvonta asiakaspalvelu	ammattitaito perehdyttäminen työturvallisuus työntekijä	Kolumni. Tuotteiden sijoitus ja esillepano myymälässä
25-26	Iloitse reklamaatiosta	esillepano hinnoittelu mainonta myynti		kanta-asiakkaat kohtaaminen neuvonta asiakaspalvelu	1 ammattitaito 1 perehdyttäminen 1 työturvallisuus 2 työntekijä	2 Asiakkaan kohtelu rahastuksesta reklamaatioon

Kausityöntekijän perehdyttäminen puutarhamyymälään

Puutarha&kauppa 2011

nro	artikkelin nimi	MYYMÄLÄ	1-3	1-3	1-3	AVAINSANAT		
2	Tarjolla onnistumisen iloa kotipuutarhaan	esillepano hinnoittelu mainonta myynti	3 3 2	ASIAKAS kanta-asiakkaat kohtaaminen neuvonta asiakaspalvelu	3 3 2	HENKILÖKUNTA ammattitaito perehdyttäminen työturvallisuus työntekijä	3 3 3	AVAINSANAT Puutarhakaupan tuotteet, uutuudet
4	Menestyskasvijahdissa	esillepano hinnoittelu mainonta myynti	3 3 3	kanta-asiakkaat kohtaaminen neuvonta asiakaspalvelu	3 3 3	ammattitaito perehdyttäminen työturvallisuus työntekijä	3 3 3	Tuotteiden kysyntä, vaikoimat
5	Myymläsuunnittelulla tulosta	esillepano hinnoittelu mainonta myynti	2 2 2	kanta-asiakkaat kohtaaminen neuvonta asiakaspalvelu	2 2 2	ammattitaito perehdyttäminen työturvallisuus työntekijä	2 2 2	Myymläsuunnittelun tarkoitus ja toteutus
7	Turvallisuus on asenne	esillepano hinnoittelu mainonta myynti	3 3 3	kanta-asiakkaat kohtaaminen neuvonta asiakaspalvelu	3 3 3	ammattitaito perehdyttäminen työturvallisuus työntekijä	2 3 3	Työturvallisuus uhat ja vaarat, toimintaohjeita turvallisuusasioihin
7	Voi hyvin töissä!	esillepano hinnoittelu mainonta myynti	3 3 3	kanta-asiakkaat kohtaaminen neuvonta asiakaspalvelu	3 3 3	ammattitaito perehdyttäminen työturvallisuus työntekijä	3 3 2	Työhyvinvointi ja sen järjestäminen, ongelmien ennaltaehkäisy
9	Nuoret töihin tarkoin ehdoin	esillepano hinnoittelu mainonta myynti	3 3 3	kanta-asiakkaat kohtaaminen neuvonta asiakaspalvelu	3 3 3	ammattitaito perehdyttäminen työturvallisuus työntekijä	3 3 3	Nuorten työsopimus, työtehtävät, oikeudet
16	Ruokaa pihojen kasveille	esillepano hinnoittelu mainonta myynti	1 2	kanta-asiakkaat kohtaaminen neuvonta asiakaspalvelu	2 2	ammattitaito perehdyttäminen työturvallisuus työntekijä	2 2	Lannoitteiden valikoima, asiakaspalvelu lannoitteista
16	Arvosta asiakastasi - laita hinnat näkyviin	esillepano hinnoittelu mainonta myynti	3 3 3	kanta-asiakkaat kohtaaminen neuvonta asiakaspalvelu	3 3 3	ammattitaito perehdyttäminen työturvallisuus työntekijä	3 3 3	Neuvonnan näkökulmasta. Hinnan sijainti, näkyminen
19	Tieto&tulos: Hyödynnä julkisuus	esillepano hinnoittelu mainonta	3 3	kanta-asiakkaat kohtaaminen neuvonta	3 3	ammattitaito perehdyttäminen työturvallisuus	3 3	Mainonta, haastattelujen anto

Kausityöntekijän perehdyttäminen puutarhamyymälään

	myynti		asiakaspalvelu	työntekijä		
20	Myynti nousee jalostusasteen myötä	esillepano hinnoittelu mainonta myynti	1	kanta-asiakkaat kohtaaminen neuvonta asiakaspalvelu	ammattitaito perehdyttäminen työturvallisuus työntekijä	Myynninedistäminen
21	Esillepano tukee myyntiä	esillepano hinnoittelu mainonta myynti	2	kanta-asiakkaat kohtaaminen neuvonta asiakaspalvelu	ammattitaito perehdyttäminen työturvallisuus työntekijä	Esillepano, somistukset

KYSELY PUUTARHAMYYMÄLÄN SESONKITYÖNTEKIJÖILLE

Koulutustausta

- lukio
- ammatti-instituutti opiskelija
- puutarhuri
- ammattikorkeakoulu opiskelija
- hortonomi
- muu

Miten päädyit Hämeenlinnan Multasormeen

- harjoittelu / työssäoppiminen
- kesätyö opiskelun ohella
- kausityö
- muu

Kuinka monta kautta olet työskennellyt Hämeenlinnan Multasormessa?

- 1
- 2
- 3
- 4
- yli 4

Millaisen perehdytyksen sait työpaikasta? (Henkilökunta, asiakkaat, työyhteisö, pelisäännöt)

- kehu
- tyydyttävä
- ihan OK
- hyvä

Millaisen perehdytyksen sait työturvallisuudesta? (esim. palosammuttimien ja ensiapulaukun sijainti)

- kehu
- tyydyttävä
- ihan OK
- hyvä

Millaisen perehdytyksen sait työtehtävistä?

- kehu
- tyydyttävä
- ihan OK
- hyvä

Pitäisikö perehdytystä järjestää myös ns. vanhoille työntekijöille?

- työturvallisuudesta
- työtehtävistä (esim. lähetyslistat, reklamaatio)
- ei, jos ei muista niin kysyy
- muu

Perehdytystä kaivataan lisää

- kassan käytöstä
- työturvallisuudesta

Kausityöntekijän perehdyttäminen puutarhamyymälään

- henkilökunnan esittely
- työpaikan esittely
- työtehtävistä
- yleisistä työasioista (tauo, sairastuminen yms.)
- tuotteista
- ei mihinkään
- muu

Mihin työtehtäviin kaivataan lisää perehdytystä?

- kastelu
- lähetyslistat
- asiakaspalvelu
- kasvien hoitotyö
- muu

Multasormi-koulutuksesta saa riittävästi tietoa tavarantoimittajista ja tuotteista?

- kyllä
- ei
- en ole osallistunut Multasormi-koulutukseen

Perehdyttäminen voidaan hoitaa itseopiskelumateriaalin avulla:

- työturvallisuus
- henkilökunnan esittely
- työtehtävät
- yrityksen esittely
- tilojen esittely
- kassatyöskentely
- perehdytystä ei voi toteuttaa vain lukupaketin muodossa
- muu

Perehdyttäminen tulisi toteuttaa

- yksitellen
- 2-4 henkilön ryhmissä
- kaikki samaan aikaan
- muu

Mikä on ollut esteenä perehdytykselle?

- keväällä on liian kiire
- perehdyttämistä ei ole koettu tärkeäksi
- perehdyttäjä puuttuu
- muu

Vaikuttaako oma kiinnostus puutarha-alaan perehdytyksen onnistumiseen

- kyllä, kun on kiinnostunut haluaa oppia
- ei, kaikki voivat omaksua perehdytyksen
- muu

Jotain muuta, mitä haluat sanoa omasta tai tulevien työntekijöiden perehdytyksestä?

SISÄLLYSLUETTELO

- 1 YRITYS.....**VIRHE. KIRJANMERKKIÄ EI OLE MÄÄRITETTY.**
 - 1.1 Omistaja **Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.**
 - 1.2 Ketju **Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.**
 - 1.3 Myymälä..... **Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.**

- 2 TYÖPAIKKA**VIRHE. KIRJANMERKKIÄ EI OLE MÄÄRITETTY.**
 - 2.1 Toimipaikan esittely **Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.**
 - 2.1.1 Henkilökunnan esittely **Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.**
 - 2.1.2 Sosiaalitilat, ilmoitustaulut **Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.**
 - 2.1.3 Puhelinjärjestelmä **Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.**
 - 2.1.4 Varastot..... **Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.**
 - 2.2 Työsuhteen yleiset asiat **Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.**
 - 2.2.1 Työsopimus **Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.**
 - 2.2.2 Työaika, työvuorot ja tauot.... **Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.**
 - 2.2.3 Pukeutuminen **Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.**
 - 2.2.4 Terveystenhoito ja sairastuminen **Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.**
 - 2.2.5 Palkanmaksu ja palkka **Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.**
 - 2.2.6 Henkilökuntaetu **Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.**
 - 2.2.7 Työsuhteen päättyminen..... **Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.**

- 3 TURVALLISUUS JA YMPÄRISTÖASIAT**VIRHE. KIRJANMERKKIÄ EI OLE MÄÄRITETTY.**
 - 3.1 Tietoturvallisuus..... **Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.**
 - 3.2 Siisteys ja puhtaanapito **Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.**
 - 3.3 Kemiallisten aineiden varoitusmerkit. **Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.**
 - 3.4 Työn fyysinen rasittavuus **Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.**
 - 3.5 Tupakointi ja päihteet..... **Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.**

- 4 TYÖTEHTÄVÄT.....**VIRHE. KIRJANMERKKIÄ EI OLE MÄÄRITETTY.**
 - 4.1 Asiakaspalvelu **Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.**
 - 4.2 Kastelu..... **Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.**
 - 4.2.1 Perennat **Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.**
 - 4.2.2 Ryhmäkasvit / kesäkukat **Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.**
 - 4.2.3 Puut ja pensaat **Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.**
 - 4.3 Kassatyöskentely **Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.**
 - 4.3.1 Rahojen käsittely **Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.**
 - 4.4 Kasvien hoitotyöt **Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.**
 - 4.5 Hävikki **Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.**
 - 4.6 Kasvien vastaanotto ja esillepano **Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.**
 - 4.7 Kuivatavaran vastaanotto ja esillepano **Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.**
 - 4.8 Altaiden puhdistaminen..... **Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.**

- 5 MUUT ASIAT.....**VIRHE. KIRJANMERKKIÄ EI OLE MÄÄRITETTY.**

- 5.1 Asiakaspalaute..... **Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.**
- 5.2 Reklamaatio..... **Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.**
- 5.3 Kasvuunlähtötakuu..... **Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.**
- 5.4 Hintatiedot..... **Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.**
- 5.5 Rullakot..... **Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.**
- 5.6 Perennalaatikot..... **Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.**
- 5.7 Kuormalavat..... **Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.**
- 5.8 Menestymisvyöhykkeet..... **Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.**
- 5.9 Hoito-ohjeet asiakkaalle..... **Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.**
- 5.10 Tuoteselosteet ja hintamerkinnot..... **Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.**
- 5.11 Tautien ja tuholaisten tarkkailu..... **Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.**
- 5.12 Asfaltin lakaisu ja pesu..... **Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.**

Liite 1 Kartta