



SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU
SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Lauri Hölsömäki

Perehdytysopas metsäkoneyritykselle

Konepalvelu Hölrin Oy

Opinnäytetyö
Kevät 2021
SeAMK Ruoka
Agrologi (AMK)



SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU

Opinnäytetyön tiivistelmä

Koulutusyksikkö: SeAMK Ruoka

Tutkinto-ohjelma: Agrologi (AMK)

Suuntautumisvaihtoehto:

Tekijä: Lauri Hölsömäki

Työn nimi: Perehdytysopas metsäkoneyritykselle

Ohjaaja: Marjo Latva-Kyyny

Vuosi:2021

Sivumäärä: 36

Liitteiden lukumäärä:1

Tässä opinnäytetyössä kehitettiin toimeksiantajayrityksen eli Konepalvelu Hölrin Oy:n perehdyttämiskäytäntöjä. Yritys toimii metsäkonealalla. Työn lopputuloksena tehtiin perehdyttäjän muistilista, jonka pohjalta perehdyttämistä ruvetaan tulevaisuudessa tekemään. Opinnäytetyötä suunniteltiin ja kehitettiin yhdessä yrittäjien kanssa. Keskusteluja käytiin muun muassa, mitä työn täytyisi sisältää. Liitteessä yksi on perehdytysopas ja muistilista, siellä on tietoa yrityksestä ja sen toiminnasta, joten liite on salattu.

Opinnäytetyön teoriaosuudessa käsitellään yleisesti perehdyttämisen vaikutusta yrityksen menestykseen. Lisäksi opinnäytetyössä käsitellään työhyvinvointia viitaten liikunnan ja oikeanlaisen ruokavalion merkityksestä töissä jaksamiseen. Metsäkoneella työskentely on raskasta työn tuotos- ja laatuvaatimusten takia. Tämän takia yritys haluaa panostaa työntekijöidensä hyvinvointiin ja jaksamiseen tulevaisuudessa yhä enemmän.

Hyvällä perehdyttämisellä yritys haluaa antaa kaikille tasapuoliset mahdollisuudet menestyä työssään ja samalla halutaan luoda pitkiä ja tuottoisia työsuhteita. Metsäkonealalle on vaikeaa löytää hyviä työntekijöitä, joten vanhojen ammattilaisten ja uusien työntekijöiden sitouttaminen yritykseen on todella tärkeää.

¹ Asiasanat: perehdyttäminen, muistilista, työhyvinvointi, metsäkoneyritys

SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Thesis abstract

Faculty: SeAMK Food and Agriculture

Degree programme: Agriculture and Rural Enterprises

Author/s: Lauri Hölsömäki

Title of thesis: Orientation Guide for a Forest Machine Company

Supervisor(s): Marjo Latva-Kyyny

Year: 2021

Number of pages: 36

Number of appendices: 1

The subject of this thesis was to develop the work orientation practices of Konepalvelu Hölrin Ltd. The company operates within forest machine field. The thesis work resulted in a check list for the supervisor which will be used in future. The entrepreneur and author of this study have planned and developed the work together. The attached orientation guide and checklist are confidential.

The influence of work orientation on the success of the company is introduced in the theory section of the thesis. Additionally, well-being at work, including healthy food and physical exercise, and its importance, is discussed. Working on a forest machine is heavy due to the output and quality requirements of the work. The entrepreneurs of Konepalvelu Hölrin Ltd are willing to invest in the employees' well-being at work in the future.

A good work orientation gives all employees the same chance of success in their work. Furthermore, it enables long and productive employments. It is difficult to find professional employees for the forestry industry, so it is of great importance to strengthen the employees' commitment.

¹ Keywords: work orientation, checklist, well-being at work, forest machine company

SISÄLTÖ

Opinnäytetyön tiivistelmä	2
Thesis abstract	3
SISÄLTÖ	4
Kuvaluettelo.....	6
1 JOHDANTO	7
1.1 Perehdyttämisen merkitys	7
1.2 Opinnäytetyön tavoitteet.....	7
2 PEREHDYTYS	9
2.1 Lainsäädäntö.....	9
2.2 Perehdyttämisen tarkoitus, tavoitteet ja hyödyt	10
2.3 Perehdytyksen vastuu ja aikataulu	12
2.4 Perehdytyksen suunnittelu ja käytäntö	13
2.5 Perehdyttäjä	14
2.6 Perehdytettävä	15
2.7 Perehdyttämisen vaikutus menestykseen	15
2.8 Ammattitaidon ylläpito metsäkoneyrityksessä	16
2.9 Työturvallisuus	17
3 TYÖHYVINVOINTI	19
3.1 Työhyvinvointi yrityksessä	19
3.2 Työhyvinvoinnin hyödyt ja sen mahdollistaminen	19
3.3 Liikunnan vaikutus työhyvinvointiin.....	20
3.4 Ruokavalio osana työhyvinvointia	21
3.5 Työhyvinvointia metsäkoneisiin	22
4 HÖLRIN OY:N PEREHDYTTÄMISKÄYTÄNNÖT JA TYÖHYVINVOINTI NYT	23
4.1 Konepalvelu Hölrin Oy.....	23
4.2 Perehdyttäminen nyt	24
4.2.1 Perehdytyksen haasteet	25

4.2.2	Perehdytettävä.....	25
4.2.3	Perehdytyksen puutteet	26
4.3	Työhyvinvointi nyt.....	27
4.4	Koneet ja työturvallisuus	28
5	KEHITYSEHDOTUKSET PEREHDYTTÄMISEEN JA TYÖHYVINVOINTIIN	29
5.1	Perehdyttäminen tulevaisuudessa.....	29
5.1.1	Työyhteisöön ryhmäytyminen	30
5.1.2	Seurantajärjestelmiin perehdyttäminen	31
5.1.3	Yrityksen arvoihin ja yrityskuvaan perehdyttäminen	32
5.2	Työhyvinvointi tulevaisuudessa	32
6	YHTEENVETO JA JOHTOPÄÄTÖKSET	34
	LÄHTEET	36
	LIITTEET	38

Kuvaluettelo

Kuva 1. Konepalvelu Hölrin Oy:n yrittäjät Vesa ja Tapani.....	23
---	----

1 JOHDANTO

1.1 Perehdyttämisen merkitys

Kaikki kokevat perehdyttämisen uudessa työssä tärkeäksi. Perehdyttäminen on kuitenkin yksi laiminlyödyimpiä prosesseja useassa yrityksessä. Kunnollisella perehdyttämisellä on mahdollisuus lisätä työntekijän työturvallisuutta, työhyvinvointia, sitoutumista yritykseen ja halua toimia yrityksen ja muiden työntekijöiden parhaaksi. Asianmukaisella perehdyttämisellä varmistettaan työn laadukkuus heti alusta saakka. Uudelle työntekijälle on tärkeää tuntea yrityksen toimintatavat, arvot sekä yrityskulttuuri. Mitä enemmän uusi työntekijä tietää yrityksestä, sitä helpompi hänen on sinne sopeutua ja samalla tuntea, että on tervetullut uuteen työpaikkaan ja haluttu jäsen työyhteisöön. (Kjelin & Kuusisto 2003, 12.)

Ensimmäiset kuukaudet uudessa työpaikassa ovat haastavimmat. Hyvällä perehdyttämisellä autetaan uutta työntekijää pääsemään työssä alkuun ja mikä tärkeintä, samalla uusi työntekijä ryhmäytetään vanhojen työntekijöiden kanssa. Kaikille on tärkeää tuntea itsensä kuuluvan johonkin porukkaan. Hyvä yhteishenki ja yhteenkuuluvuuden tunne lisäävät työ motivaatiota ja parantavat työn tuloksellisuutta. (Eklund 2018, 19.)

Hyvä perehdyttäminen vaatii aikaa ja resursseja, siihen kannattaa kuitenkin aina panostaa. Yrityksen ymmärtäessä taloudelliset hyödyt, joita hyvällä perehdyttämisellä saavutetaan, auttaa se ymmärtämään perehdyttämisen tärkeyden. Onnistunut perehdyttäminen on avain asemassa pitkien ja tuloksellisten työsuhteiden luomisessa, joita molemmat niin yritys kuin työntekijäkin haluavat. (Eklund 2018, 31.)

1.2 Opinnäytetyön tavoitteet

Opinnäytetyön aihe tuli toimeksiantajalta eli metsäkonealalla toimivalta Konepalvelu Hölrin Oy:ltä. Tavoitteena on saada muutosta perehdyttämiskäytäntöihin, joita ei ole aikaisemmin kunnolla ollut, eikä niitä ole kirjattu ylös. Perehdyttäminen on myös laissa määrätty asia, joten se on tärkeää hoitaa asianmukaisella tavalla. Yritys haluaa kehittää perehdyttämiskäytäntöjään parempaan suuntaan, jotka tukevat työntekijän lisäksi myös itse yritystä.

Metsäkonealalle on vaikea löytää uusia hyviä työntekijöitä, joten on todella tärkeää saada sitoutettua uudet hyvät työntekijät yritykseen. Tulevaisuuden kasvuhaluukkuus ja kuljettajien eläköitymiset nostivat asian ajankohtaiseksi. Lisäksi yrityksellä on joka vuosi työharjoittelijoita ammattikoulusta, ja niistä halutaan itselle tulevaisuuden ammattilaisia.

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on tehdä selkeä työntekijää ja työnantajaa tukeva perehdytysopas metsäkoneyritykselle. (Liite 1.) Perehdytysoppaan tavoitteena on selkeyttää perehdytysprosessia uusia työntekijöitä palkattaessa. Perehdytysoppaan avulla varmistetaan hyvä ja kattava perehdyttäminen, joka on ensiarvoisen tärkeää uudelle työntekijälle.

Työssä käydään myös läpi metsäkoneenkuljettajan työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä ja oikeaoppista tuottavaa koneen käsittelyä. Oppaan avulla voidaan myös tukea ja ohjeistaa vanhoja työntekijöitä parantamaan työhyvinvointiaan ja kehittämään heidän muuta osaamistaan. Tavoitteena on selkeyttää perehdytysprosessia niin, että uusi työntekijä ymmärtää yrityksen toimintakulttuurin, arvot, mitä häneltä odotetaan ja kuinka työssä toimitaan tuottavasti. Uudelle työntekijälle on tärkeää, että alusta saakka tietää, mitä häneltä odotetaan ja miten päästä toivottuun lopputulokseen. Prosessin aikana samalla työnantaja tutustuu paremmin uuteen työntekijään, joka on molempien osapuolien kannalta tärkeää. Työnantaja tietää mitä odottaa uudelta työntekijältä ja uudelle työntekijälle on selvää, kuinka toimitaan ja keneltä kannattaa kysyä apua asioissa, mitä ei tiedä. Tavoitteena on välttää mahdollisia työtapaturmia, saada uusi työntekijä mahdollisimman nopeasti tuottavaan työhön sekä luoda pitkiä työsuhteita.

Perehdytysprosessi koostuu monesta eri osa-alueesta. Tässä työssä keskitytään päivittäiseen työhön ja työtä tukeviin osa-alueisiin kuten työhyvinvointiin ja koneella mahdollisimman tuottavaan työskentelyyn. Päivittäiset työasiat ja niiden tekeminen käydään läpi ennen kuin uusi työntekijä aloittaa työssä perehdytysoppaan avulla, missä kaikki asiat ovat muistilistassa, joka yhdessä käydään läpi. Työtä tukeva osio tehdään sellaiseen muotoon, että sen voi jakaa vanhoillekin työntekijöille.

2 PEREHDYTYS

Työnteon merkityksellisyys riippuu paljon ihmisen iästä. Sukupolvien välillä on eroja asenteissa ja ajattelussa, mitä työ merkitsee. Työn merkitys on tällä hetkellä jonkinlaisessa murroksessa. Maailma muuttuu ja ihmiset sen mukana. Nuoremmille ihmisille työnteko ei ole enää tärkein asia ja sitä vähäisemmälle sijalle työ näyttää jäävän. Tiettyä ajanjaksona kasvaminen vaikuttaa ihmisten asenteisiin työtä kohtaan. (Manka 2011, 24.)

Alle 30-vuotiaiden keskuudessa hyvälle esimiestyölle annetaan enemmän painoarvoa ja voi ollakin, että se on suurempi motivaation lähde kuin palkka. Nuorien mielestä hyvä johtaja on kannustava, tasapuolinen ja vastuuntuntoinen. Muiden alaisten suosiminen muiden kustannuksella onkin suurin virhe, mitä esimies voi tehdä. Nuorille on tärkeää tietää työlleen selkeät tavoitteet ja hyvä johtaja osaa antaa palautetta työntekijöille. (Manka 2011, 25.)

Hyvällä perehdyttämisellä viestitään heti alussa hyvästä johtamisesta ja siitä että uusi työntekijä on tervetullut ja haluttu jäsen työyhteisöön, mikä vaikuttaa suoraan myös työhyvinvointiin. Hyvässä perehdytyksessä tulee esiin työpaikan tavat toimia ja mitä työntekijältä odotetaan. (Eklund 2018, 24.)

Uuden työntekijän palkkaaminen yritykseen on aina iso investointi. Perehdyttämisen tarkoituksena onkin varmistaa tämän investoinnin onnistuminen. Onnistuneen perehdytyksen järjestäminen vaatii kuitenkin paljon resursseja yritykseltä. Yrityksessä täytyy ymmärtää perehdyttämisen hyödyt, että niihin ollaan valmiita panostamaan. (Eklund 2018, 24.)

Uuden työntekijän perehdyttämisen laiminlyönnille ei löydy mitään loogista tai taloudellista syytä. Perehdyttäminen täytyy hoitaa aina kunnolla. Laiminlyönnin syyksi ei voida hyväksyä perehdyttämisestä aiheutuvia kustannuksia. Perehdyttämisestä aiheutuvat kustannukset tuottavat itsensä nopeaa takaisin. (Kjelin ym. 2003, 22.)

2.1 Lainsäädäntö

Perehdyttämiseen vaikuttavat monet eri säädökset ja yksi niistä on lainsäädäntö. Työsuojelulainsäädännössä on lukusia velvoitteita ja määräyksiä perehdyttämisen järjestämiseksi. Työhön opastus ja perehdytys onkin osa ennakoivaa työsuojelua, siksi perehdyttämismvaiheessa täytyy tulla ilmi mahdolliset vaarat työpaikalla. Mahdollisia

työtapaturmia voidaan välttää sillä, kun perehdytys vaiheessa käydään asioita läpi, ennen työn aloittamista.

Työnantajan on annettava työntekijälle riittävät tiedot työpaikan haitta- ja vaaratekijöistä sekä huolehdittava siitä, että työntekijän ammatillinen osaaminen ja työkokemus huomioon ottaen käydään läpi seuraavat asiat.

- 1) 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;
- 2) työntekijälle annetaan opetusta ja ohjausta työn haittojen ja vaarojen estämiseksi sekä työstä aiheutuvan turvallisuutta tai terveyttä uhkaavan haitan tai vaaran välttämiseksi;
- 3) työntekijälle annetaan opetusta ja ohjausta säätö-, puhdistus-, huolto- ja korjaustöiden sekä häiriö- ja poikkeustilanteiden varalta; ja
- 4) työntekijälle annettua opetusta ja ohjausta täydennetään tarvittaessa.

(L 23.8.2002/738.)

2.2 Perehdyttämisen tarkoitus, tavoitteet ja hyödyt

Perehdyttämisen päällimmäisenä tarkoituksena on opastaa uusi työntekijä alkuun uudessa työssään. Uusi työntekijä voi olla joko alan ammattilainen tai vasta harjoitteluvaiheessa oleva tulevaisuuden osaaja. Tärkeää on antaa työtehtäviin liittyviä tietoja, taitoa ja kokemusta. (Oaj, [Viitattu 14.12.2020].)

Perehdyttäminen tähtää siihen, että uusi työntekijä sisäistää yrityksen toimintatavat ja kulttuurin. Perehdyttämisellä säilytetään yrityksen yhteiset käytännöt ja toiminnan selkeys. Yrityksen kannalta tämä on tärkeää toiminnan jatkuvuuden ja laadukkaan työskentelyn kannalta. Perehdyttäminen luo koko sen pohjan, jonka avulla uusi työntekijä suuntaa kohti hänelle annettuja tavoitteita. Perehdyttämisprosessi alkaa aina ensimmäisestä kohtaamisesta työntekijän ja työnantajan välillä. (Kjelin ym. 2003, 15.)

Perehdyttämisen tavoitteeksi usein asetetaan muutakin kuin laissa määrätty työturvallisuudesta huolehtiminen. Perehdytettävän on tärkeää oppia tuntemaan työympäristönsä, sen toimintatavat ja hänen oman työnsä kannalta tärkeimmät asiat. Perehdyttämisprosessi on yksi johtamisen väline, jonka avulla yritystä johdetaan kohti sen tavoitteita. (Eklund 2018, 27.)

Perehdyttämisen tavoitteet voivat vaihdella eri yritysten välillä ja onkin tärkeää, että kaikissa organisaatioissa mietitään, mitä perehdyttämisellä haetaan. Perehdyttämiselle voidaan asettaa paljon erilaisia tavoitteita, joita voivat esimerkiksi olla:

- työntekijöiden sitouttaminen
- yrityksen strategian tukeminen
- organisaatiokulttuurin vahvistaminen
- uuden työntekijän osaamisen nostaminen vaaditulle tasolle
- työpaikan potentiaalin esille nostaminen
- työntekijän potentiaalin tunnistaminen
- työntekijän yksilöllisten ominaisuuksien tunnistaminen
- asiat, jotka edesauttavat työkavereiden tutustumista toisiinsa ja vahvistaa sitä tunnetta, että uusi työntekijä on haluttu ihminen tähän yritykseen. (Eklund 2018, 27).

Vaikka kaikilla yrityksillä onkin omat tavoitteet perehdytyksellä, ei yksilön sitoutumista yritykseen voi vähätellä. Kilpailu alan ammattilaisista on kiihtynyt monella alalla. Tulevaisuudessa aloilla, jotka eivät houkuttele enää paljoa ihmisiä töihin, kilpailu kovenee koko ajan. (Kjelin ym. 2003, 23.)

Perinteiset arvot kuten lojaalisuus työntajaa kohtaan ovat muuttumassa lojaalisuudeksi itseään kohtaan ja sen seurauksena sitä helpommin vaihdetaan työnantajaa. Tässä tilanteessa yritysten täytyykin kilpailla alan ammattilaisista yhtä paljon kuin esimerkiksi asiakkaista. Keskiverto tekijöiden sitouttaminen ei ole läheskään niin haastavaa, kuin alan ammattilaisten ja siihen pystyvätkin vain harvat. Mitä parempi työntekijä on, sitä paremmat mahdollisuudet hänellä on päättää missä työskentelee. (Kjelin ym. 2003, 23.)

Perehdyttämisen hyötyä ja tärkeyttä voidaan tarkastella useasta näkökulmasta. Yrityksille on tärkeää pitää kiinni hyvistä työntekijöistä, koska uuden työntekijän löytäminen voi olla haastava ja pitkä prosessi. Onnistuneella ja tasapuolisella perehdyttämisellä annetaan kaikille

työntekijöille samat mahdollisuudet onnistua työssään. Suunnitelmallisuudella mahdollistetaan myös mahdolliset muutosten tarpeet, mitä perehdytyksessä huomataan. Työympäristö muuttuu koko ajan ja muutokset ovatkin väistämättömiä. Kun yritys ymmärtää perehdyttämisen taloudelliset hyödyt, se usein auttaa tajuamaan paremmin perehdytyksen merkityksen. (Eklund 2018, 31.)

Yritykset, jotka panostavat henkilöajatteluun, menestyvätkin parhaiten työnantajina. Henkilöstön palveluihin ja henkilöstön etuihin voidaan vaikuttaa nopeasti, mutta se ei riitä aidon ja avoimen henkilöstöajattelun perustaksi. Johtamisella on iso rooli henkilöstöajattelussa ja se lähtee liikenteeseen jo rekrytointi- ja perehdyttämisvaiheessa, jotka ovatkin erityisen tärkeitä. Rekrytointivaiheessa voidaan jo välttää kalliiksi tulevia harhainvestointeja, eikä valita sellaista työntekijää, joka ei voi tai koe kehittyvänsä alan ammattilaiseksi. Hyvällä perehdyttämällä luodaan pohja kestäväälle työsuhteelle. Samalla viestitään uudelle työntekijälle ja vanhalle henkilöstölle, miten niitä kohdellaan. (Kjelin ym. 2003, 24.)

2.3 Perehdytyksen vastuu ja aikataulu

Esimies on vastuussa perehdyttämisen järjestämisestä kokonaisuudessaan. Esimies voi kuitenkin jakaa tehtäviä eteenpäin. Perehdyttämisen vastuun jakamisesta täytyy olla hyvin selvillä, ettei tule epäselvyyksiä, joka voi johtaa joidenkin osa-alueiden huonoon perehdytykseen ja eikä se taas vastaavasti aiheuta ylimääraistä ja päällekkäistä työtä. (Eklund 2018, 33.)

Perehdyttämislle täytyy varata tarpeeksi aikaa ja resursseja. Jos perehdyttäminen on delegoitu esimerkiksi suorittavaa työtä tekeväälle, on se suoraan pois työntuloksesta ja se voi mahdollisesti rasittaa myös muuta henkilökuntaa työmäärän lisääntyessä. Kaikille on hyvä tuoda hyvän perehdyttämisen hyödyt esiin, niin silloin koko työyhteisö on valmiita tekemään töitä sen eteen. (Eklund 2018, 33.)

Perehdyttämisen aikataulua on hyvä suunnitella jollakin asteella. Liian tiukkaa aikataulua ei kuitenkaan kannata määrätä, koska sitä voi olla vaikea saavuttaa. Koskaan ei voi tietää, miten nopeasti ihmiset oppivat uusia asioita. (Eklund 2018, 34.)

2.4 Perehdytyksen suunnittelu ja käytäntö

Uuteen työntekijään tutustuminen alkaakin jo rekrytointivaiheessa ja perehdytyksen aikana häneen tutustutaan paremmin. Rekrytoinnissa kannattaa jo huomioida tulevaa perehdytystä ja kannattaakin miettiä jo etukäteen, mitä ihmisestä halutaan tietää ja mitä hänestä voidaan selvittää. Rekrytointivaiheessa saadaan selville kuinka laaja perehdytystä uusi työntekijä tarvitse. Hyvällä rekrytoinnilla saadaan, luotua yksilöä paremmin palveleva perehdytys. (Eklund 2018, 77.)

Perehdyttämisprosessi lähtee liikkeelle perehdytys suunnitelman laatimisesta. Suunnittelussa on otettava huomioon, mitä asioita perehdytys pitää sisällään, kuka on vastuussa mistäkin asiasta ja missä järjestyksessä sovitut asiat käydään läpi. Suunnittelussa kannattaa ottaa huomioon kenelle perehdytys tehdään, eli kuinka ottaa huomioon perehdytettävän taustat ja ottaa hänet huomioon yksilönä, jolloin perehdytysprosessista saadaan kaikki hyöty irti. (Eklund 2018, 77.)

Perehdytyksen rungon muodostavat ne asiat mitä, tulee käydä läpi perehdytyksen aikana. Mitä tehtäviä, toimintatapoja, pelisääntöjä, laitteita, järjestelmiä ja kaikkea niitä asioita, joita työntekijän täytyy oppia uudessa työssään. Uuden työntekijän aloittaessa uudessa yrityksessä monikin totuttu asia voi muuttua, niin itse työn teossa kuin yrityksen sisäisissä toimintatavoissa. Perehdytyksessä on hyvä käydä asiat läpi, miksi yrityksessä toimitaan juuri kyseisellä tavalla. Perehdytyksen tukena on hyvä käyttää valmista perehdyttäjän muistilistaa. Suunnitelma auttaa perehdyttäjää muistamaan kaikki asiat mitä perehdytyksessä tulisi läpikäydä. Samalla muistilistan avulla ei tarvitse joka kerta miettiä uudelleen, mitä kaikkea tulisi muistaa, kun uutta työntekijää perehdytetään. (Eklund 2018, 90.)

Tärkeässä roolissa perehdyttämisessä on se, miten se hoidetaan käytännössä. Se on olennainen osa tehokasta ja mielekästä oppimista. Mahdollisuuksia on lukuisia ja jokaisen yrityksen on löydettävä itselleen tehokkain malli. Digitalisoitumisen myötä perehdyttäminenkin tulee entistä enemmän siirtymään sinne, joka lisää paljon mahdollisuuksia, mutta samalla luo omia haasteitaan. Digitaalinen ympäristö ei koskaan vastaa täysin käytännön työtä ja silloin vuorovaikutus muiden ihmisten kanssa vähenee. (Eklund 2018, 91.)

Perehdytykseen kuuluvista sisällöistä on olemassa lukuisia listoja ja kaavioita, minkälaisia niiden pitäisi olla ja mitä perehdyttämisessä tulisi käydä läpi. Tärkeintä on kuitenkin se, että

se sopii yritykseen ja palvelee parhaiten niitä asioita, mitä perehdyttämällä yritys haluaa saavuttaa. Jokainen yritys on erilainen ja muokkautuu jatkuvasti, se mikä toimii toisella ei välttämättä toimi kaikilla. Valmiista malleista kannattaa kuitenkin hakea oppia, ja ideoita voi hyödyntää sellaisenaan ja joitakin muokkaamalla ne itselle sopivaksi. Tärkeintä on tehdä niistä itselle hyviä. (Eklund 2018, 91.)

2.5 Perehdyttäjä

Perehdyttäjä on henkilö, joka vastaa jonkun tietyn asian tai tehtävän perehdyttämisestä uudelle työntekijälle. Hyvä perehdyttäjä voi olla esimerkiksi työkaveri, joka on parhaiten tilanteen tasalla, kuinka kyseinen työ kannattaa tehdä. Uuden työntekijän kannalta useampikin perehdyttäjä on hyvä asia, koska silloin hän pääsee tutustumaan mahdollisimman moneen henkilöön heti työuransa alussa. (Eklund 2018, 138.)

Hyvä perehdyttäjä miettii miten voisi kehittyä omassa työssään ja kuinka jakaa tätä tietoa eteenpäin. Hyvä perehdyttäjä haluaa myös kehittää omia taitojaan perehdyttäjänä ja on aidosti sitoutunut siihen. Hän ymmärtää kuinka tärkeässä roolissa on, kun perehdyttää uutta työntekijää. Perehdyttäjällä kun on iloinen mieli ja asenne kunnossa, se edesauttaa uudenkin työntekijän innostusta ottaa oppia vastaan. Hyvä ja sitoutunut perehdyttäjä haluaa, että uusi työntekijä tuntee itsensä tervetulleeksi. Perehdyttäjän onkin oltava kärsivällinen ja jaksaa kerrata asioita riittävästi. (Eklund 2018, 138.)

Tärkeää perehdyttäjän roolissa on kyky tunnistaa ihmisten yksilölliset ominaisuudet stressinsietokyvyssä. Toiset pystyvät sisäistämään paljon asioita ja oppimaan nopeasti ja ovatkin innoissaan uusista haasteista, mitä pääsevät kokemaan uudessa työssään. Tosille rauhallinen tahti sopii paremmin, jossa keskitytään aluksi ihan perusasioihin ja ovat myöhemmin valmiita tarttumaan isompiin haasteisiin. Voi ollakin, että uudessa työssä aloittanut on voinut joutua muuttaa työn perässä, joka luo omat haasteensa henkilökohtaisessa elämässä ja vaikuttaa paljon stressin määrään. (Eklund 2018, 138.)

Henkilöille, jotka hoitavat perehdytystä, on syytä antaa tukea ja koulutusmahdollisuuksia, jos ne koetaan tarpeelliseksi. Kiire on yleisin syy, miksi perehdyttämistä laiminlyödään. Tärkeää onkin suunnitella perehdyttäjälle oma ajankäyttö jaksoina, kun hän hoitaa perehdytysprosessia. Mitä nopeammin ja tehokkaammin perehdytys hoidetaan, sitä nopeampaa perehdyttäjänkin pääsee takaisin omiin varsinaisiin töihin. (Eklund 2018, 139.)

Perehdyttäjän tärkeimpiä tehtäviä on antaa tukea ja turvaa uudelle työntekijälle muutostilanteessa, jossa hän aloittaa uudessa työpaikassa. Hyvät vuorovaikutustaidot, johon kuuluvat rauhallisuus, läsnäolo ja kuuntelutaidot, ovat avainasemassa tässä asiassa. Ne ovatkin perehdyttäjän tärkeimpiä taitoja. (Eklund 2018, 139.)

2.6 Perehdytettävä

Kunnollinen perehdyttäminen kannattaa tehdä kaikille uusille työntekijöille ja tilanteiden muuttuessa myös vanhoille työntekijöille. Yritykseen mahdollisesti hakeutuu muutakin kuin vakituiseen työsuhteeseen pyrkiviä, esimerkiksi kausityöntekijöitä ja harjoittelijoita ammattikoulusta. Hyvän perehdytyksen avulla sitoutetaan jo ennakoivasti työntekijää ja tulevaisuudessa he voivatkin hakea takaisin töihin, koska tuntevat jo ennestään yrityksen tavat toimia ja se helpottaa työnantajaa tulevaisuudessa. (Oaj, [Viitattu 16.12.2020].)

Yritykseen voi hakeutua monen tasoisia uusia työntekijöitä, jotka kannattaa ottaa huomioon yksilöinä. Toisesta yrityksestä tulleelle alan ammattilaiselle on tärkeää tuoda esiin yrityksen omat toimintatavat, koska joka yrityksessä toimitaan omalla tavalla ja vanhoista tavoista voi olla vaikea päästää irti. Uudelta työntekijältä voi myös tulla uutta osaamista yritykseen ja se onkin samalla kehittävää toimintaa koko työyhteisölle. (Ttk, [Viitattu 16.12.2020].)

Perehdyttäminen ei koske vain uusia työntekijöitä vaan vanhatkin työntekijät tarvitsevat perehdytystä. Yrityksessä voi tapahtua muutoksia, jotka vaikuttavat vanhojen työntekijöiden toimenkuvaan ja muutoksia voi syntyä toimintatapoihinkin. Muutoksessa ihminen joutuu sopeutumaan uusiin tilanteisiin ja se voi joillekin olla henkisesti raskasta. Positiivisetkin muutokset voivat olla raskaita, jos työntekijä ei ole tilanteen tasalla ja hän tuntee jonkinlaista epävarmuutta. (Ttk, [Viitattu 16.12.2020].)

2.7 Perehdyttämisen vaikutus menestykseen

Laadukkaalla perehdyttämisellä yritys voi saavuttaa kilpailuetua. Perehdyttämisellä pyritään minimoimaan virheiden määrää. Laatuongelmat lisääntyvät helposti silloin, kun yritys kasvaa nopeasti tai henkilöstö vaihtuvuus on suurta. Tällöin perehdyttämisen tärkeys helposti unohtuu. Puutteellinen perehdyttäminen ja sen aiheuttavat ongelmat lisäävät kustannuksia ja voivat heikentää yrityksen mainetta. (Kjelin ym. 2003, 20.)

Toistuvat virheet työssä vaikuttavat yrityksen uskottavuuteen niin ulkoisesti kuin myös sisäisesti. Yrityksen uskottavuuden heikkeneminen ei vain vaikuta tuleviin tilauksiin vaan myös henkilöstön mieliala kärsii ja näin vaikuttaa negatiivisesti henkilöstön sitoutumiseen yritystä kohtaan. Työntekijöille yrityksen maine on tärkeä asia, koska he haluavat tehdä laadukasta työtä ja kaikki haluavat olla mukana yrityksessä, joka tunnetaan laadukkaasta työstä. (Kjelin ym. 2003, 21.)

Motivoituneet ja hyvin työhönsä perehtyneet työntekijät haluavat tehdä laadukasta työtä. Jos se jostain syystä ei ole mahdollista, kuten esimerkiksi uusien työntekijöiden huonosta perehdyttämisestä johtavista virheistä, laskee se muidenkin työntekijöiden halua tehdä parhaansa. Toistuvat laatuvirheet lisäävät yrityksessä työntekijöiden vaihtuvuutta ja hyvät työntekijät vaihtavat työpaikkaa ensimmäisenä. (Kjelin ym. 2003, 21.)

Suuri työntekijöiden vaihtuvuus voi vähentää uskottavuutta asiakkaiden silmissä ja vaarana on asiakassuhteen päättymisen. Asiakkaan menettäminen on yritykselle kova paikka, se vähentää aina kassavirtaa ja voi vaikuttaa yrityksen tulevaisuuden suunnitelmiin. Jos yritys joutuu toimintaa heikentävään kierteseen, on siltä vaikea päästä pois. (Kjelin ym. 2003, 21.)

2.8 Ammattitaidon ylläpito metsäkoneyrityksessä

Henkilöstökulut ovat metsäkoneyrityksille suurin kuluerä. Työntekijöiden rooli on ratkaiseva työntehokkuuden ja tuloksellisuuden kannalta. Yrityksen tärkein voimavara on ammattitaitoinen henkilökunta. (Hourunranta ym.2018, 7.) Työntekijöiden ammattitaidon varmistaminen heti työsuhteen alussa ja sen jatkuessa on osaa hyvää johtamista. Pitkienkin työsuhteiden aikana on tärkeää varmistaa yksilöiden jatkuva kehittymisen mahdollisuus. Perehdyttämisellä siihen annetaan hyvät lähtökohdat. (Eklund 2018, 110.)

Perehdytyksen jälkeen osaamisen jatkuva kehittäminen tekee työyhteisöstä oppivan, joka edesauttaa sitä, että se pystyy selviytymään nopeasti muuttuvassa ympäristössä. Oppivassa työyhteisössä kaikkien oppiminen on samansuuntaista yrityksen tavoitteiden kanssa. (Manka 2011, 84.)

Metsäkoneet kehittyvät koko ajan ja tärkeää onkin, että kuljettajat osaavat käyttää uusia koneita ja niiden lisävarusteita niin, että niistä saadaan kaikki hyöty irti. Metsäkoneiden lisävarusteet ovat arvokkaita, jotta niillä haettu lisäarvo toimintaan saadaan, täytyy

kuljettajan osata niitä käyttää oikein ja tehokkaasti. Eri konevalmistajat pitävät koulutuspäiviä ja niiltä on mahdollisuus tilata koulutuspäiväyrittäjälle, missä koneiden tuottavaa käsittelyä kerrataan.

Jokaisen yrityksen olisikin tärkeää pystyä määrittelemään nykyinen ja varsinkin tulevaisuudessa tarvittava osaaminen. Osaamista täytyy koko ajan kehittää ja voikin olla, ettei nykyosaamisella pärjää enää tulevaisuudessa. Oppiminen vaatii innostavaa ja avointa ilmapiiriä. Kokemukset ja niistä syntyvä tieto ja taito vaativat epämuodollista ilmapiiriä, jolloin niitä on hyvä jakaa eteenpäin. (Manka 2011, 84.)

Yrityksen turvallisen ja tuottavan toiminnan kannalta on tärkeää, että yksityiskohtaiset ohjeet ja määräykset ovat helposti kaikkien saatavilla. Asiaa helpottaa jo perehdytysvaiheessa läpikäydyt asiat ja tieto, mistä ohjeet ja määräykset löytyvät tarvittaessa. Metsäkoneella työskenteleviltä vaaditaan erilaisia pätevyyskykyjä, kuten esimerkiksi työturvallisuuskortti, joka on ajan tasalla. Yhteinen linjaus pätevyyskykyjen voimassa olon huolehtimisesta varmistaa sen, että kaikilla on voimassa olevat tarvittavat pätevyyskyvyt. (Hourunranta ym.2018, 39.)

2.9 Työturvallisuus

Hyvään perehdyttämiseen ja työhönopastukseen kuuluu oikeaoppisten ja turvallisten työtapojen korostaminen ja opastaminen niihin. Oikeaoppisilla työtavoilla ei vain vältetä mahdollisia työtapaturmia vaan vältetään myös mahdollisia ammattitautteja ja rasitusvammoja. Ergonomiset työskentelyasennot ja oikeaoppiset työskentelytavat korostuvat monessa työssä. Ne auttavat jaksamaan ja siten päästään tuottavampiin lopputuloksiin. (Ttk, [Viitattu 16.12.2020].)

Työnantajalla on yleinen velvollisuus huolehtia työntekijöiden terveydestä ja turvallisuudesta työssään. Työsuojelun lähtökohtana ja tavoitteena on yrityksen oma-aloitteinen turvallisuuden hallinta. Sen avulla edistetään työntekijöiden turvallisuutta ja terveyttä sekä työntekijöiden työkykyä voidaan edistää ja ylläpitää. Työntekijän on noudatettava hänelle annettuja ohjeita ja huolellisuutta, mitä hänen työnsä vaatii. (Hourunranta ym. 2018, 47.)

Työturvallisuuden puutteet voivat johtaa tapaturmiin, jotka nostavat yritysten kustannuksia. Tapaturmakustannuksiin voi pahimmillaan mennä jopa 10 prosenttia yrityksen palkkamenoista. Työoloihin ja turvallisuuteen panostamalla yritys vähentää työtapaturmia ja

poissaoloja, lisäten samalla työhyvinvointia ja motivaatiota. (Oaj, [Viitattu 16.12.2020].)
Tapaturmilla on myös negatiivinen vaikutus yrityksen työnantajaimagoon. Turvallisessa työympäristössä on mukava työskennellä ja se nostaa yrityksen kilpailukykyä sekä lisää myös henkilöstön tyytyväisyyttä. (Manka 2011, 42.)

3 TYÖHYVINVOINTI

3.1 Työhyvinvointi yrityksessä

Työhyvinvointi on monen eri tekijän summa. Hyvinvointia edistävän toiminnan täytyy olla pitkäjänteistä ja kokoaikaista työtä. Hyvinvointi on ei ole vain kuluerä yritykselle vaan se on myös investointi. Hyvinvoinnilla on iso merkitys yrityksen kilpailukykyyn, taloudelliseen tulokseen sekä yrityksen maineeseen. Hyvin suunnitellut investoinnit työhyvinvointia edistävissä asioissa, voivat tuottaa itsensä moninkertaisena takaisin. (Hourunranta ym. 2018, 47.)

Työkykyä ylläpitävällä toiminnalla tarkoitetaan toimintaa, jolla vaikutetaan työntekijöiden terveyteen, työ- ja toimintakykyyn, hyvinvointiin ja tuottavuuteen. Hyvällä työkyvyllä lisätään työn tehokkuutta ja tuottavuutta. Työnantajalla on monia mahdollisuuksia vaikuttaa työkykyyn, esimerkiksi kuormitusta vähentävien työmenetelmien kehittämisellä sekä työyhteisön yhteishengen kohottamisella. (Hourunranta ym. 2018, 48.)

Työhyvinvointi ei synny yrityksessä itsestään. Työhyvinvointi vaatii järjestelmällistä johtamista sen eteen kuten strategista suunnittelua, toimia henkilöstön voimavarojen ylläpitämiseksi ja lisäämiseksi sekä työhyvinvointitoiminnan kokoaikaista arviointia ja kehittämistä. Työhyvinvoinnille voidaan myös asettaa tavoitteet kuten perehdyttämisllekin jokaisen yrityksen tarpeen mukaan. Ehkäisevillä työhyvinvointitoiminnalla saavutetaan paljon enemmän kuin korjaavilla. (Manka 2011, 81.)

3.2 Työhyvinvoinnin hyödyt ja sen mahdollistaminen

Työhyvinvointi on tutkimusten mukaan merkittävä tekijä yrityksen talousmittareihin kuten työn tuottavuuteen, vähäisempiin poissaoloihin, työntekijöiden vähäiseen vaihtuvuuteen, myöhäisempiin eläköitymisiin sekä asiakastyytyväisyyteen, jotka kaikki heijastuvat taloudelliseen tulokseen. (Manka 2011, 39.)

Hyvinvoiva työntekijä on motivoitunut, vastuuntuntoinen ja halukas kehittämään omia vahvuuksiaan ja heikkouksiaan. Työntekijän hyvinvointi lähtee liikenteeseen hyvinvoivasta työyhteisöstä. Hyvinvoivassa työyhteisössä ollaan avoimia, kannustetaan muita, osataan

puhaltaa yhteen hiileen, annetaan myönteistä palautetta, kun sille on aihetta ja uskalletaan puhua ongelmista työyhteisössä. Hyvinvoivassa työyhteisössä työtyytyväisyys paranee, joten aika käytetään työn tekemiseen eikä huhujen ja ongelmien pohtimiseen. Työntekijällä ja työnantajalla on molemmilla vastuu työhyvinvoinnista. Yhdessä sitä kehittämällä päästään parhaisiin lopputuloksiin. (Manka 2011, 73.)

Työhyvinvointi mahdollistuu yksilön, työpaikan, työn, esimiehen ja työtovereiden positiivisella ja aktiivisella vuorovaikutuksella. Työhyvinvointi lisää yksilöiden työn imua ja työn iloa, koska hyvinvoivat työntekijät lisäävät hyvää työilmapiiriä lisää se työpaikan houkuttelevuutta. (Manka 2011, 42.) Työhyvinvointiin on paljon helpompi vaikuttaa yksittäinenkin työntekijä, kun sillä on tiedossa työpaikan tavat ja toimintakulttuuri. Kunnollisella perehdyttämisellä asiaan voidaan helposti vaikuttaa. (Manka 2011, 3.)

Hyvinvoivan organisaation peruspiirteisiin kuuluu tavoitteellisuus. Tavoitteellisuus tarkoittaa sitä, että yrityksellä on selkeä tulevaisuuden visio, mitä kohti mennään sekä toimintasuunnitelma sen toteuttamiseksi. Toimintasuunnitelmaa ei kuitenkaan kannata luoda vain ylimmän johdon kesken, vaan muukin henkilöstö on syytä ottaa mukaan suunnitteluun mahdollisuuksien mukaan. Tällöin suunnitelmat ovat selvillä mahdollisimman monella, eivätkä ne jää epäselväksi. Työntekijöiden mukaan ottaminen suunnitteluun lisää työntekijöiden kiinnostuneisuutta työtä kohtaan ja he pyrkivät saavuttamaan asetetut tavoitteet. (Manka 2011, 78.)

3.3 Liikunnan vaikutus työhyvinvointiin

Työikäisten väestön terveyttä ja toimintakykyä vähentävät liikunnan puute, epäterveellinen ruokavalio, mielenterveysongelmat, tupakointi ja liiallinen alkoholin käyttö. Ne ovat myös yhteydessä useimpiin kansansairauksiin, jotka aiheuttavat ennenaikaisia kuolemia ja heikentävät huomattavasti työkykyä. (Ttl, [Viitattu 17.12.2020].)

Liikunnalla on keskeinen rooli työkykyä heikentävien sairauksien ennaltaehkäisyssä. Liikuntaa vahvistaa sekä psyykkisiä sekä fyysisiä voimavaroja. Hyväkuntoinen työntekijä kestää kuormitusta ja painetta paremmin. Hyväkuntoinen työntekijä palautuu paremmin ja nopeammin kuin huonokuntoinen työntekijä. Säännöllinen liikunta auttaa hallitsemaan stressiä ja rentoutumaan paremmin. Liikunnalla on myös vaikutusta unen laatuun, jolloin työntekijä on

virkeämpi ja tuottavampi työntekijä. Itsetunto ja elämänhallinta paranee myös liikunnan myötä. (Ttl, [Viitattu 17.12.2020].)

Vaikka työpaikka tukisi työntekijän liikuntaa, liikunnan harrastaminen ja hyvä kunto on kuitenkin yksilön oman aktiivisuuden varassa. Hyväkin kunto laskee, jos sitä ei ylläpidä säännöllisellä liikunnalla. Arki- ja hyötyliikunnan lisäksi kuntoa ja toimintakykyä voi kohentaa erilaisten harrastusten avulla kuten lenkkeilyn. Liikunnan kuitenkin pitäisi olla monipuolista, joka myös tukisi kestävyyttä ja lihasvoimaa. Tällaisia harrastuksia voi olla esimerkiksi kuntosali tai erilaiset pallopelit. (Ttl, [Viitattu 17.12.2020].)

Yhdessä työporukan kanssa liikkuminen kehittää vuorovaikutustaitoja, opettaa ottamaan muut huomioon. Lisäksi se antaa mahdollisuuden löytää uusia kavereita ja auttaa ylläpitämään jo olemassa olevia kaverisuhteita. Se tuo iloa elämään, joka lievittää stressiä. Stressillä on iso vaikutus psyykkiseen hyvinvointiin. (Smartmoves, [Viitattu 17.12.2020].)

Liikunnalla voi myös lisätä oppimista, se lisää aivojen tilavuutta ja aktiivisuutta osissa, missä toiminnanohjaus ja muisti tapahtuu. Liikuntaa harrastamalla voi parantaa omaa tarkkaavaisuutta ja keskittymiskykyä. Hahmotuskyky paranee, jolloin töissä vaikeiden asioiden kohtaaminen helpottuu. (Smartmoves, [Viitattu 17.12.2020].)

3.4 Ruokavalio osana työhyvinvointia

Oikeaoppisesti ja terveellisesti tehty ruoka auttaa ylläpitämään vireystasoa ja työkykyä. Terveellinen ja monipuolinen ruokavalio töissä heijastuu myös terveelliseen ruokavalioon kotona. Ateria ei saa olla liian raskas. Liian raskas ruoka aiheuttaa väsymystä ja sitä kautta se vaikuttaa alentavasti työtehokkuuteen ja voi mahdollisesti nostaa onnettomuusriskiä, kun keskittymiskyky ei ole huipussaan. (Kuntoplus, [Viitattu 12.12.2020].)

Painon hallinnan edistävänä tekijä on terveellinen ruokavalio. Stressaava työ- ja elämäntyyli hankaloittaa painon hallintaa. Pienillä ruoka-annoksilla ja oikeanlaisen ruuan syömisellä voi helposti vaikuttaa omaan painoon. (Kuntoplus, [Viitattu 12.12.2020].)

Työaikana terveellisen syömisjärjestäminen voi olla hanakalaa. Varsinkin työpaikoilla, joissa itse pitää tehdä omat eväät, eikä esimerkiksi työpaikalla ole ruokalaa. Terveellisten eväiden tekeminen ei kuitenkaan ole aina helppoa. Kunnollisten ja terveellisten eväiden teko

vaatiikin aikaa ja energiaa, verrattuna siihen, että ostaa kaupasta nopeaa jotain epäterveellistä. Terveellisellä lounaalla saa kuitenkin pitkäksi aikaa energiaa. Kun opettelee tekemään, oikeanlaiset eväät tapahtuu se rutiininomaisesti. (Kuntoplus, [Viitattu 12.12.2020].)

3.5 Työhyvinvointia metsäkoneisiin

Monitoimikoneenkuljettaja tekee työpäivän aikana noin 7800 päätöstä ja lisäksi paljon havaintoja ympäristöstään. Työ on pääsääntöisesti istumatyötä ja käsillä ohjataan koneen liikkeitä. Lisäksi kuljettaja painaa painikkeita jopa 9000 kertaa työvuoron aikana. (Korhonen & Rönty, 2017.)

Metsäkoneenkuljettajan työ on raskasta ja se edellyttääkin hyvää työhyvinvointia. Vaikka teknologia on tullutkin avuksi metsäkoneenkuljettajalle, hänen on valvottava työtään koko ajan. Lisäksi koneessa voi kohdistua kuljettajaan satunnaisia iskuja, jotka rasittavat kuljettajaa. Iskuja voi tulla koneella ajaessa epätasaisessa maastossa. (Korhonen & Rönty, 2017.)

Monitoimikoneenkuljettajalle henkistä painetta nostaa laatuvaatimukset, tulostavoitteet sekä paine palvella metsänomistajaa sekä metsäyhtiötä parhaalla mahdollisella tavalla. Ajokoneenkuljettajan työ on henkisesti helpompaa. Monitoimikoneenkuljettaja on jo tehnyt päätökset, mitkä vaikuttavat metsänomistajan ja metsäyhtiön taloudelliseen tulokseen, esimerkiksi tukin oikeaoppinen katkonta. Tukki on puun arvokkain osa.

Ajokoneenkuljettajalle on myös asetettu tulostavoitteet, jotka täytyy täyttää, ja myös se voi lisätä henkistä kuormittavuutta. Ajokoneenkuljettajaan kohdistuu enemmän fyysistä kuormitusta, joka tulee esille silloin, kun puita ajetaan tien varteen varastopaikalle. Metsänpohjat ovat epätasaisia, joten koneenkuljettajaan kohdistuu iskuja ajon aikana.

Työhyvinvointi lisää motivaatiota omaa työtä kohtaan. Kuljettajien välillä voi olla jopa kymmenien prosenttien eroja työn tuottavuudessa. Hyvinvoivat ja motivoituneet työntekijät haluavat kehittää omaa ammattitaitoaan. Kehittyvät koneet ja niiden mukana tulevat varusteet mahdollistavat parempaa työhyvinvointia metsäkoneissa. Koneisiin on tullut jousituksia, karttaohjelmia, jolla vältetään turhaa ajoa, nosturin liikkeitä, joita kone hoitaa itse. Koneen ovat kehittyneet toimintavarmemmiksi, joten kuljettajan tarvitsee vähemmän korjata koneita ja silloin voi keskittyä enemmän itse työhön. (Luke, [Viitattu 8.12.2020].)

4 HÖLRIN OY:N PEREHDYTTÄMISKÄYTÄNNÖT JA TYÖHYVINVOINTI NYT

4.1 Konepalvelu Hölrin Oy

Opinnäytetyön toimeksiantaja on Konepalvelu Hölrin Oy, joka on vuodesta 1987 toiminut yritys ja on yksi Etelä-Pohjanmaan suurimmista metsäkoneurakoitsijoista. Yritys sijaitsee Kauhavalla. Konepalvelu Hölrin Oy työllistää tällä hetkellä vähän yli 20 työntekijää, kahden yrittäjän lisäksi. Yrityksessä on töissä vain koneenkuljettajia, ei esimerkiksi koneenkorjaajia tai toimistotyöntekijöitä.

Konepalvelu Hölrin Oy työskentelee eri urakanantajille pääsääntöisesti metsäkoneilla, joita on tällä hetkellä 14 ja lisäksi töitä tehdään kesäaikana kahdella kaivinkoneella pääsääntöisesti kannonnostoilla ja metsämaan muokkauksilla. Lisäksi yritys työllistää muutamia osayrittäjiä. Kuvassa 1 on Konepalvelu Hölrin Oy:n yrittäjät. (Hölrin, [Viitattu] 5.12.2020].)



Kuva 1. Konepalvelu Hölrin Oy:n yrittäjät Vesa ja Tapani

Konepalvelu Hölrin Oy:n arvoja ovat laatu, rehellisyys, avoimuus, luotettavuus ja kannattavuus. Yritys haluaa olla haluttu yhteistyökumppani niin työntekijöiden kuin asiakkaiden keskuudessa. Mielikuvat, mitä voidaan omalla toiminnalla luoda, ovat tärkeässä roolissa. (Pky-laatu, [Viitattu 4.12.2020].)

Yrityksen arvot ovat tärkeä määrittää ja vielä tärkeämpää on noudattaa niitä jokapäiväisessä toiminnassa. Yrittäjät esimerkillään näyttävät kuinka toimintaan ja samalla johtavat omalla toiminnallaan yrityksen työntekijöitä toimimaan sovitulla tavalla. Päivittäinen toiminta luo yrityksen arvot. Samalla yrityksen liikeidea sekä toiminta-ajatus ja tavoitteet välittyvät koko henkilöstölle. (Pky-laatu, [Viitattu 4.12.2020].)

Konepalvelu Hölrin Oy on eteenpäin menevä yritys, jonka toimintaperiaatteena ovat ammattitaitoiset ja tyytyväiset työntekijät, yrittäjät sekä osayrittäjät, jotka työskentelevät luotettavasti, asiakkaan ohjeita noudattaen. Yhteistyökyky ja joustavuus palvelevat asiakkaita parhaalla mahdollisella tavalla. Siisti ja kunnossa oleva kalusto, työn hyvä laatu, ja siististi pukeutuneet yrittäjät ja työntekijät luovat ulkoista yrityskuva. (Pky-laatu, [Viitattu 4.12.2020].)

Yrittäjien kanssa käytyjen keskustelujen pohjalta on seuraavissa luvuissa tuotu esille yrityksen nykytilanne perehdytyksestä ja työhyvinvointiin panostamisesta. Yritys on aina halunnut kehittyä eri osa-alueilla. Nyt on aika parantaa perehdyttämiskäytäntöjä ja samalla panostaa enemmän työntekijöiden työhyvinvointiin. (Pky-laatu, [Viitattu 4.12.2020].)

4.2 Perehdyttäminen nyt

Perehdyttämistä on koko ajan tehty työn haasteellisuuden takia joissain määrin, mutta selvää perehdyttämisen suunnitelmaa ei ole ollut. Suunnitelmalla voitaisiin varmistaa perehdyttämisen laadukkuus ja huomattaisiin muutoksen tarpeet, jota perehdyttämisessä tulisi ilmi. Perehdyttämisestä ei ole luotu mitään dokumenttia, että se on suoritettu. Mahdollisen työtapaturman sattuessa, yrittäjä on täysin vastuussa siitä.

Perehdyttämissuunnitelmaa ei ole, joten perehdyttäminen on monelta osin jäänyt vajavaiseksi ja se voi helposti aiheuttaa epävarmuutta uudessa työntekijässä ja näin hidastaa uuden työntekijän muutosta tuottavaksi työntekijäksi. Suunnitelman ja hyvän perehdyttämisen ansiosta olisi monet turhat puhelin soitot jääneet tekemättä. Uudet työntekijät, jotka ovat

omatoimisia eivätkä paljoa kysele, saattavat käyttää paljon aikaa esimerkiksi tarvikkeiden etsimiseen, jolloin aikaa kuluu hukkaan ja palkkakustannukset lisääntyvät.

Perehdyttäjän roolissa on toiminut itse yrittäjät ja lisäksi uuden työntekijän työpari. Yrittäjä on käynyt asiat peruspiirteittäin läpi, mitä uudelta työntekijältä odotetaan ja kuinka yrityksessä toimitaan. Työpariksi on mahdollisuuksien mukaan valikoitunut työntekijä, joka on ammattitaitoinen työssään ja sopii perehdyttäjän rooliin.

4.2.1 Perehdytyksen haasteet

Perehdyttäjän tehtävä on haastava ja raskas, koska metsässä työskennellessä toimitaan aina toisen omaisuuden parissa, jolloin virheisiin ei ole varaa. Aina ei ole uusia kuljettajia laitettu samojen työntekijöiden pariin, jolla pyritään välttämään sitä, ettei se häiritse liikaa heidän omaa työtään ja aiheuta liikaa stressiä. Myös työntekijöiden välimatkat aiheuttavat haasteita perehdyttäjän valinnassa. Uusi työntekijä voi olla esimerkiksi Lappajärveltä ja perehdyttäjän rooliin parhaiten sopiva työskentelee Seinäjoella, jolloin ei ole kannattavaa ajattaa työntekijää turhaan liian kauas.

Uuden työntekijän aloittaessa jollakin koneella on tarve kuljettajalle. Kaikilla koneilla on vakiokuljettajat ja niitä harvoin vaihdellaan. Perehdyttämisen kannalta tilanne on haastava. Kannattaako uutta kuljettajaa aluksi pitää sellaisen kuskin työparina, joka on hyvä perehdyttämään ja pian uusi työntekijä joutuu vaihtamaan tulevaan työkoneeseen, millä rupeaa normaalisti ajamaan ja joutuu taas opettelemaan asioita alusta. Mahdollista on myös sijoittaa uusi työntekijä heti tulevalle koneelle, jolloin perehdytyksen laatu voi kärsiä.

Uuden työntekijän kehittymistä on vaikeaa seurata ja huomata kehityskohteita. Yrittäjienkin aika on rajallista, jolloin ei ole mahdollista käydä tarpeeksi usein metsässä katsomassa, kuinka työt sujuvat. Kehittävän palautteen antaminen uudelle työntekijälle ja todellisen kehityksen tilanteen kertominen yrittäjälle voi olla perehdyttäjälle vaikeaa, koska ei halua puhua uudesta työntekijästä pahaa.

4.2.2 Perehdytettävä

Yritykseen hakeutuu monen tasoisia kuljettajia. Osa voi olla työssään jo ennestään ammattitaitoisia, joille pitää perehdyttää enemmänkin yrityksen toimintatapoja kuin itse

koneella ajamista. Uudet työntekijät, jotka osaavat jo ajaa konetta, on helpompi sijoittaa jonkun työpariksi. Uusi työntekijä, joka osaa ajaa jo konetta, ei vaadi vanhalta työntekijältä niin paljoa ammattitaitoa ja halua keskittyä toisen opastamiseen ja perehdyttämiseen. Näiden työntekijöiden kohdalla vastuu perehdyttämisestä jää enemmän yrittäjille. Perehdyttäminen on kuitenkin tärkeää, koska molemmat niin uusi työntekijä ja kuin yrittäjä voivat molemmat kehittyä perehdytysprosessin aikana.

Uusi työntekijä voi olla myös alaa vaihtanut, joka ei ole koskaan metsäkoneella ajanut, vähän kokemuksen omaama tai ammattikoululainen, joka tulee työharjoitteluun. Vähän kokemuksen omaavat uudet työntekijät vaativat koko yrityksen panostusta perehdyttämiseen ja halua uuden kuljettajan auttamiseen. Tällä hetkellä perehdyttämisen vastuu jää paljon työkaverille, jonka työpariksi harjoittelija menee. Yrittäjät käyvät satunnaisesti katsomassa harjoittelijaa metsässä, mutta usein miten he ovat puhelimella yhteyksissä toisiinsa. Helposti voi käydä niin, että uuden työntekijän potentiaali ja työssä onnistumien jäävät vain kuulopuheiden varaan ja yrittäjä ei osaa reagoida oikealla tavalla.

Metsäkoneenkuljettajan työhön liittyy paljon muutakin kuin vain koneella ajaminen. Laadusta täytyy huolehtia niin metsänomistajaa kuin myös metsäyhtiötä ajattelen. Itsensä ja muiden työturvallisuudesta tulee huolehtia työmaalla. Ympäristöasioista huolehtiminen ja niiden noudattaminen jokapäiväisessä työssä korostuu koko ajan. Metsäkoneenkuljettajan työ on pääsääntöisesti yksinäistä, mutta kuitenkin kohdatessa metsänomistan tai metsäyhtiön edustajan metsässä täytyy osata toimia myös asiakaspalvelijana. Lisäksi omaa työkonetta ja työautoa täytyy osata korjata ja pystyä huolehtimaan sen kunnosta ja siisteydestä. Metsäkoneenkuljettajalla on paljon vastuuta, työskennellessään kalliilla koneilla toisten omaisuuden parissa.

4.2.3 Perehdytyksen puutteet

Monet asiat opitaan osittain virheitten kautta, joka lisää yrittäjien työmäärää. Metsäkoneella työskentely on yksin työskentelyä, joten alusta saakka vastuu on suurta ja vaatii oma-aloitteellisuutta. Ongelmien sattuessa usein soitetaan yrittäjille tai työparille, vaikka he eivät välttämättä ole parhaita neuvomaan esimerkiksi vikatilanteessa. Tämä saattaa aiheuttaa ylimääräistä soittelua ja ajanhukkaa. Kaikki ovat hyviä jossain, joten olisi tärkeää tiedostaa, kenelle soittaa eri ongelmia kohdatessa.

Tällä hetkellä yrityksessä ei kovin tarkasti käydä läpi niin sanotusti maalaisjärjellä tajuttavia asioita. Monet asiat ovatkin kaikille itsestään selvyyksiä, mutta siihen ei saa luottaa liikaa. Monet kuljettajat ovatkin hyvin tottuneita tekemään jonkin asian tietyllä tavalla mikä ei välttämättä ole oikein.

Perehdyttämisessä ei käydä läpi selkeästi, kuinka koneen käsittely, esimerkiksi nostureiden liikeradat vaikuttavat työtehokkuuteen ja polttoaineen kulutukseen ja kuinka niihin voisi itse vaikuttaa. Ammattilainenkin on voinut aikojen saatossa oppia epätaloudellisen tavan käsitellä konetta.

4.3 Työhyvinvointi nyt

Konepalvelu Hölrin Oy:ssä on onnistuttu hyvin sitouttamaan työntekijät yritykseen, vaihtuvuus on vähäistä, sairauspoissaoloja on suhteellisen vähän ja työntekijät ovat tyytyväisiä työssään. Perusasiat ovat kunnossa. Tulevaisuudessa haluttaisiin innostaa työntekijöitä liikkumaan vapaa-ajalla, mahdollisuuksia onkin mietitty, miten sitä voisi edesauttaa ja millä saisi kannustettua työntekijöitä liikunnan pariin.

Kerran vuodessa yritys järjestää tyhypäivän, jossa yhdessä harrastetaan jotain mukavaa, esimerkiksi värikuulasotaa. Tyhypäivän tarkoituksena on tuoda porukka yhteen ja pitää hauskaa. Päivän aktiviteettiin ovat työntekijät itse saaneet vaikuttaa. Yrittäjät koittavat kannustaa liikunnalliseen aktiviteettiin, jossa syttyisi kipinä liikuntaan. Lisäksi yrityksessä järjestetään joka vuosi pikkujoulut, mihin kutsutaan työntekijät puolisoineen. Puolisoiden mukaan kutsumisella halutaan välittää yhteenkuuluvuuden tunnetta, joka hitsaa porukkaa yhteen.

Pääsääntöisesti sairauspoissaolot johtuvat normaalista kausi influenssasta. Rasitus- ja työtapaturman aiheuttavia vammoja on hyvin vähän. Työntekijöistä suurin osa on nuorempaa ikäpolvea, jolla ei vielä työnaiheuttamat rasitukset näy. Tärkeää olisi kuitenkin edesauttaa ja kannustaa työntekijöitä toimimaan niin, ettei niitä syntyisi tulevaisuudessa.

Yrittäjillä ja työntekijöillä on avoimet välit, joka luo mahdollisuuden hyvään, molemmin puoliseen avoimeen keskusteluun, jos jokin asia ei ole hyvin. Työntekijöiden on helppo tuoda omia näkemyksiään esiin, esimerkiksi millä toimilla voisi parantaa työtyytyväisyyttä ja mitä

toiminnassa voisi kehittää. Yrittäjien taas on helppo puuttua asioihin, joita ei hoideta oikealla tavalla.

4.4 Koneet ja työturvallisuus

Yrityksessä panostetaan uusien ja hyväkuntoisiin koneisiin, jolla on mukava ja ergonomista työskennellä. Kehityksessä mennään mukana mahdollisuuksien mukaan. Koneiden lisävarusteita valitaan niin, että ne keventävät työntekijän työskentelyä ja lisää sen tuottavuutta.

Suurimmassa osassa yrityksen koneista on huoltosopimus, jolloin koneen käyvät huoltamassa alan ammattilaiset. Huoltosopimuksilla varmistetaan koneen laadukas huolto ja toimintavarmuus. Lisäksi kun koneita ei tarvitse itse huoltaa, vältetään mahdollisilta tapaturmilta, mitä voi sattua, kun ei tiedetä varmasti mitä pitää tehdä. Koneiden vikoja työntekijät korjaavat itse mahdollisuuksien mukaan. Yrityksellä on käytössä laadukkaat työkalut, joilla helpotetaan fyysisen korjaustyön tekemistä.

Työturvallisuusasiat ovat ajan tasalla ja epäkohtiin tartutaan, jos niitä huomataan. Yrityksessä on työsuojeluvaltuutettu, jonka kanssa säännöllisesti käydään tarvittavat asiat läpi. Metsässä omaan työturvallisuuteen voi vaikuttaa pääsääntöisesti vain itse, työkaverin kanssa. Epäkohdista, joista kuullaan tai huomataan, muistutetaan kuinka ne tulisi tehdä. Hallilla missä koneita huolletaan, on ohjeistukset, kuinka toimitaan, jos vahinko sattuu.

5 KEHITYSEHDOTUKSET PEREHDYTTÄMISEEN JA TYÖHYVINVOINTIIN

5.1 Perehdyttäminen tulevaisuudessa

Kunnollisen perehdyttämisen tarve on tiedostettu yrityksessä ja opinnäytetyön pohjalta laaditaan perehdytysopas ja perehdyttäjän muistilista perehdyttäjälle. Perehdyttämisessä kannattaakin varata aikaa itsestään selvyyksille, se muistuttaa niistä ja laittaa ajattelemaan asian tärkeyttä. Kunnollisella perehdyttämisellä halutaan lisätä työntekijöiden työturvallisuutta, sitoutumista yritykseen sekä lisätä keinoja, joilla uudesta työntekijästä saadaan mahdollisimman nopeasti tuottava.

Perehdyttäminen kannattaakin aloittaa jo työsopimusta kirjoittaessa ja kutsua uusi työntekijä yrityksen hallille tutustumaan yrittäjiin. Keskustelussa kannattaa käydä läpi molempien osapuolien odotuksia niin työntekijää ja kuin työnantajaa kohtaan. Samalla voi käydä läpi asiat, joita perehdyttäjän muistilistassa on, ja merkata ne listaan. Yhteiset pelisäännöt, yrityksen arvot ja toimintakulttuuri voidaan käydä samalla läpi. Uuden työntekijän ollessa hallilla kannattaakin kiertää paikat ja kertoa, mistä löytyy mitään tarvikkeita ja kuinka niiden kanssa toimitaan. Kaikenlainen varmuus, mitä uudelle työntekijälle saadaan luotua, on todella tärkeää ja lisäksi se antaa yrityksestä ammattimaisemman kuvan.

Kaikilla urakanantajilla on omia laatuvaatimuksia tukkien ja muiden toimintatapojen suhteen, ne täytyisi käydä yhdessä läpi ja painottaa niiden tärkeyttä. Konepalvelu Hölrin Oy:llä on loistava mahdollisuus käydä eri lähisahoilla lyhyiden välimatkojen ansiosta. Perehdyttämisen tueksi yrittäjän kannattaisi järjestää mahdollisuus käydä aina uuden työntekijän kanssa sahalla katsomassa, mitkä ovat sahan vaatimukset ja kuinka niihin päästään.

Metsäkoneet kehittyvät koko ajan. Keinoja, miten koneiden kehityksestä saisi kaiken hyödyn irti kannattasi kehittää. Perehdytysvaiheessa tämä asia on niin harjoittelijalle kuin ammattilaisellekin tärkeää käydä läpi. Konevalmistajilla on tarjolla koulutuksia koneen käsittelystä ja lisäksi aina kun tulee uusi kone, kouluttajat käyvät kuljettajan luona kertomassa koneen uusista ominaisuuksista. Työntekijä ei ole kuitenkaan välttämättä halukas toimimaan kouluttajan ohjeistamalla tavalla, kun on aikojen saatossa oppinut tavan, jota haluaa käyttää, vaikka se ei ole välttämättä tuottavin. Yrittäjä voisikin mahdollisuuksien mukaan olla mukana

koulutuksessa, jolloin hän myös itse pysyisi kehityksen mukana ja tarvittaessa voisi muistuttaa työntekijää toimimaan oikealla tavalla.

Työntekijälle, joka perehdyttää uutta työntekijää, tarvittaessa tulisi antaa koulutusta perehdytykseen liittyen. Toiset voivat olla halukkaimpia perehdyttämään uutta työntekijää ja ottamaan vastuuta sillä saralla. Perehdyttäminen vaatii kärsivällisyyttä ja omaa halua siitä, että uusi työntekijä oppii oikeat toimintatavat. Yritys voi luoda kannustinjärjestelmän niille, jotka enemmän haluavat asian kanssa tekemisiin ja sitoutuvat siihen. Hyväkin harjoittelija voi mennä helposti pilalle ja oppia vääriä toimintatapoja, jos perehdyttäjä ei ole sitoutunut perehdyttämiseen tai mahdollisesti itse omaa vääriä toimintatapoja. Työkaverille, joka on uuden työntekijän kanssa eniten tekemisissä, täytyy painottaa asiaa, että ollaan rehellisiä, siitä kuinka uudella työntekijällä menee. Kerrotaan, jos menee huonosti, mutta osataan myös kertoa, jos hommat sujuvat.

Perehdyttämistä ei pidä lopeta siihen, kun työntekijä on ensimmäiset päivät ollut töissä, vaan ollaan pidemmän aikaa hänen tukenaan. Käydään käytännössä katsomassa metsässä, kuinka työ sujuu, ja ollaan puhelimen kautta yhteydessä. Lisäksi kysellään työntekijän omia tuntemuksia ja mahdollisia kehittämisen tarpeita ja helpotetaan kaikella mahdollisella tavalla uuden työntekijän sopeutumista.

5.1.1 Työyhteisöön ryhmäytyminen

Metsäkoneella työskennellään yksin, joten porukkaan ryhmäytyminen ja tutustuminen voi olla todella haastavaa. Tutustumista voidaan helpottaa sillä, että yrittäjä tiedottaa kaikille vanhoille työntekijöille, että uusi kuljettaja aloittaa töissä ja kenen työparina hän alkaa työskentelemään. Uudelle työntekijälle kaikki tutut työntekijät uudessa yrityksessä helpottavat sopeutumista yrityksen toimintatapoihin ja madaltaa kynnystä kysyä apua, jos sille on tarvetta. Vanhatkin työntekijät tietävät, kuka on kyseessä ja auttamisen kynnys madaltuu, jos apua tarvitaan.

Tärkeää onkin, että uusi työntekijä tuntee kuuluvansa yrityksen työporukkaan. Pienillä asioilla kuten työvaatteiden antamisella ja lisäämällä hänet yrityksen tiedotuskanaviin heti alussa, viestitään siitä, että uusityöntekijä on haluttu ja tervetullut yritykseen. Kun tuntee kuuluvansa johonkin porukkaan, uskaltautuu helpommin kysyä apua, jos on kysyttävää.

Yrityksessä järjestetään muutaman kerran vuodessa hallilla kokous ja mahdollisuuksien mukaan se olisi hyvä järjestää silloin, kun uusi työntekijä aloittaa töissä. Normaalin hallikokouksen lisäksi kannattaisi järjestää etäpalavereja useammin. Vuodessa kokoonnutaan porukalla yhteen noin neljä kertaa, kokouksien lisäksi on pikkujoulut ja tyhypäivät.

Tulevaisuudessa kannattaa koko yrityksen henkilökunnalle painottaa perehdyttämisen tärkeyttä, että kaikki haluavat sitoutua siihen. Kaikki ovat kuitenkin joskus aloittaneet ja saaneet tukea siihen. Samalla se nostaa yrityksen työntekijöiden ryhmähenkeä ja halua toimia toistenkin parhaaksi.

5.1.2 Seurantajärjestelmiin perehdyttäminen

Konepalvelu Hölrin Oy:llä on käytössä työaikaseuranta, jonka yhteydessä on työvuoron tuotosseuranta. Seurantajärjestelmä on metsäkoneen tietokoneessa oleva ohjelma. Työvuoron tuotosseurannan avulla voidaan puuttua epäkohtiin, joita huomataan työn tuotoksessa ja samalla voidaan ohjeistaa työntekijää toimimaan oikealla tavalla. Perehdytyksen aikana voisi yhdessä uuden työntekijän kanssa katsoa, mitä työnantaja seuraa työn tuotosjärjestelmässä.

Yrityksen käytössä on myös kustannusseuranta, jolla konekohtaisia kustannuksia verrataan keskenään ja niiden pohjalta työntekijöille maksetaan kannustepalkkiota. Työntekijän on helpompi vaikuttaa asioihin, kun hän tiedostaa, mitä siihen kuuluu ja millä konsteilla hän voi siihen itse vaikuttaa. Kustannusseuranalla pyritään hahmottaan eri koneiden kustannuksia ja mistä kyseiset kustannukset muodostuvat.

Yrityksen työautoissa on käytössä GPS-paikannin, jolla pystytään seuraamaan, missä autot liikkuvat ja koska niillä ajetaan. Tärkein ominaisuus niissä kuitenkin on, että kilometrikirja tulee siitä automaattisesti, eikä työntekijän tarvitse itse pitää ylhäällä ajettuja kilometrejä. Kaikissa seurannoissa on hyötyä molemmille osapuolille. Perehdyttämisvaiheessa olisi hyvä käydä läpi kaikki seurannan järjestelmät, etteivät ne tule uudelle työntekijälle yllätyksenä. Seurantajärjestelmät voivat luoda kuvan, että työntekijöitä seurataan koko ajan ja se voi luoda paineita työntekijälle. Tärkeää on selvittää, miksi seurataan ja mitä kaikkea työntekijäkin siitä hyötyy. Avoimuus on avainasemassa kaikissa asioissa ja se ei aiheuta turhaa kitkaa työntekijän ja työnantajan välillä.

5.1.3 Yrityksen arvoihin ja yrityskuvaan perehdyttäminen

Konepalvelu Hölrin Oy:n arvoja ovat laatu, rehellisyys, avoimuus, luotettavuus ja kannattavuus. Tätä tulee tulevaisuudessa korostaa niin vanhojen työntekijöiden kuin uusien työntekijöiden kanssa. Metsäkonealalla työskentelee paljon ihmisiä, jotka eivät osaa ajatella yrityksen arvojen ja samalla yrityskuvan tärkeyttä.

Metsänomistajat ja urakanantajien edustajat alkavat olemaan jo sitä ikäpolvea, että ne antavat myös arvoa näille asioille. Hyvä työnlaatu, siistissä kunnossa oleva kalusto, sekä työntekijät luovat ammattimaisen kuvan yrityksen toiminnasta. Ympäristö- ja turvallisuusasiat saavat koko ajan enemmän painoarvoa, mikä on suorassa yhteydessä yrityskuvaan.

Metsäkoneen lisäksi työntekijälle annetaan käyttöön työauto ja työvaatteet. Yrityksen ulkoista yrityskuvaa, joka välittyy myös työntekijän siisteydestä ja auton kunnosta ihmisille, kun työntekijä liikkuu julkisilla paikoilla, yrittäjän on vaikea hahmottaa. Yrityksellä on laajalla alueella työntekijöitä, joten yrittäjät eivät välttämättä näe heitä kovin usein. Perehdyttämisvaiheessa on tärkeää tuoda esille yrityksen käytännöt kyseisissä asioissa ja kertoa perehdytettävälle työnlaadun ja siistin kaluston ja työntekijöiden merkityksestä yrityksen imagolle.

5.2 Työhyvinvointi tulevaisuudessa

Tulevaisuudessa yrityksessä halutaan panostaa enemmän työntekijöiden työhyvinvointiin. Työntekijöitä kannattaakin tukea liikunnan harrastamisessa. Tulevaisuudessa kannattaa tehdä kysely, miten he haluaisivat itse asian toteuttaa. Parempi fyysinen kunto lisää työn tehokkuutta ja ylläpitää motivaatiota työtä kohtaan. Jotkut metsäkoneella työskentelevät ovat fyysisesti huonossa kunnossa istumatyön, huonojen eväiden ansiosta ja vähäisen liikkumisen seurauksena. Perehdyttämisvaiheessa olisikin mahdollisuus kertoa, kuinka yritys haluaa tukea työntekijöitä parempiin elämäntapoihin. Kuljettajan ollessa virkeässä tilassa työ on mielekkäämpää ja samalla se nostaa työntehokkuutta.

Työntekijöiden pitkien välimatkojen takia yhteiset liikuntavuorot kuten esimerkiksi ohjattu kuntosali on vaikea toteuttaa. Yhteiset liikuntavuorot olisivat kuitenkin hyviä liikunnan lisäksi myös ryhmäytymisen kannalta. Tulevaisuudessa kannattaisi järjestää yhteistä liikuntaa, jos työntekijät ovat siihen halukkaita.

Yrityksellä on aikaisemmin ollut käytössä tyhyseteleitä, joita on itse saanut käyttää haluamaansa paikkaan. Toiset kävivätkin liikkumassa, toiset taas kävivät keilaamassa ja kaljalla. Keilaaminen ja kaljanjuontikaan ei ole huono asia, jos sen avulla pystyy pääsemään irti työasioista. Tyhysetelit kannattaa myös pitää yhtenä vaihtoehtona tulevaisuudessa, jos se saa kannatusta työntekijöiltä.

Tulevaisuuden tyhypäivien liikunnallisen teeman lisäksi kannattaisi ottaa joku ravintoalan asiantuntija puhumaan, ruuan merkityksestä töissä jaksamiseen. Luennon aiheena voisi olla terveelliset ja helppovalmisteiset eväät töihin. Eväiden tekeminen tuntuu aina yhtä vaikealta, eikä monikaan jaksa niihin panostaa kunnolla. Sen seurauksena eväät ovat huonot ja joka päivä samanlaiset. Hyvä ruoka ja parempi mieli ja sitä kautta työntekijän tuottavuus lisääntyy.

6 YHTEENVETO JA JOHTOPÄÄTÖKSET

Konepalvelu Hölrin Oy:n tämänhetkiset perehdyttämiskäytännöt vaativat kehittämistä ja yrittäjillä on halua panostaa niihin enemmän. Perehdyttämistä on aina ollut ja työntekijä on päässyt työssään alkuun. Tämän työn tarkoitus on auttaa yrittäjiä kehittämään perehdyttämistä ja viemään se uudelle tasolle.

Metsäkoneenkuljettajan työhön liittyy paljon muutakin kuin vain koneella ajaminen, muut asiat yleensä opitaan työnteon aikana. Hyvällä perehdyttämisellä kuitenkin voidaan välttää turhia virheitä, jotka vievät aikaa ja vaikuttavat työntekijän tuottavuuteen. Hyvä perehdytys vaikuttaa myös työntekijän työnhyvinvointiin. Lisäksi hyvällä perehdyttämisellä viestitään yrityksen ammattimaisesta toiminnasta työntekijälle. Samalla uusi työntekijä tuntee olonsa tervetulleeksi ja halutuksi uuteen työyhteisöön.

Kaikki ihmiset ovat osaamiseltaan eritasoisia ja tarvitsevatkin erilaista perehdyttämistä. Tärkeää on kuitenkin, että itse yrittäjät ovat asian huomanneet ja haluavat kehittää perehdytyskäytäntöjään paremmaksi. Se tukee niin yrittäjää kuin työntekijääkin. Metsäkoneenkuljettajan työ on yksin tekemistä, joten monista haasteista täytyy selvittää itse. Yrityksessä on paljon työntekijöitä, joiden vahvuudet ovat eri osa-alueilla. Sekä uuden että vanhan työntekijän tueksi voidaan kehittää toimintatapoja, joiden avulla työntekijä tietää aina, keneltä kysyä neuvoa, kun kohtaa jonkin uuden haasteen.

Ammattitaitoisia metsäkoneenkuljettajia on vaikeaa löytää, sen takia on todella tärkeää saada sitoutettua uudet työntekijät yritykseen ja pitää vanhoista työntekijöistä kiinni. Kunnollinen perehdyttäminen onkin ensi askel kohti pitkää ja tuottoista, hyvää työsuhdetta. Lisäksi kunnollisella perehdyttämisellä annetaan kaikille tasavertaiset lähtökohdat menestyä työssään.

Konepalvelu Hölrin Oy haluaakin panostaa tulevaisuudessa enemmän työntekijöiden hyvinvointiin. Pikkujoulujen ja tyhy-päivien lisäksi halutaan tukea ja sytyttää liikunnan kipinä osaksi työntekijöiden arkea. Yhteiset liikuntaharrastukset työpaikalla myös parantavat ryhmähenkeä ja auttavat luomaan uusia kaverisuhteita. Työntekijöiden välimatkat kuitenkin rajaavat tätä mahdollisuutta. Liikunnan lisäksi ravinnolla on iso rooli työntekijän jaksamisessa töissä ja palautumisessa töistä vapaa-aikana.

Opinnäytetyöstä saatava materiaali ja perehdyttäjän muistilista auttavat yritystä pääsemään perehdyttämisen kehittämisessä hyvin alkuun. Konepalvelu Hölrin Oy on eteenpäin menevä yritys, joka haluaa pysyä kehityksessä mukana, ottaen huomioon työntekijänsä. Metsäkoneenkuljettajan työ on vaativaa ja sen takia yritys haluaa vähentää työntekijöiden turhia virheitä, jotka lisäävät turhia paineita työntekijälle. Perehdyttämisen avulla Konepalvelu Hölrin Oy haluaa varmistaa jatkossakin laadukkaan työskentelyn joka osa-alueella.

Perehdyttämisen kehittäminen opinnäytetyön avulla on jo sytyttänyt kipinän yrityksessä parempaan perehdyttämiseen. Opinnäytetyön aikana on yhdessä yrittäjien kanssa mietitty keinoja, miten sitä voisi parantaa, ja se on jo selvästi heijastunut yrityksen toimintaan. Työn aikana yritykseen on palkattu kolme uutta työntekijää ja yksi työharjoittelija, joiden perehdyttämiseen on käytetty yhdessä mietittyjä tapoja. Opinnäytetyöstä valmistuva perehdyttäjän muistilista auttaa paljon siihen, mitä kaikkea pitää muistaa kertoa uudelle työntekijälle.

LÄHTEET

Eklund, A. 2018. Tervetuloa meille! : Uuden työntekijän perehdytys. Helsinki: Impact

Houruranta, P., Nieminen, A., Jaakkola, S., Manner, V. & Makkonen. 2018. Osaava yrittäjä metsäkonealalla. Helsinki: Opetushallitus

Kjelin, E. & Kuusisto, P. 2003. Tulokkaasta tuloksentekijäksi. Helsinki: Talentum

Konepalvelu Hölrin Oy. 2018. Metsä-, maanrakennus- ja maatalousalan palvelut vuosien ammattitaidolla. [Verkkosivu]. [Viitattu 5.12.2020]. Saatavana: <https://www.holrin.fi/fi/>

Korhonen, E. & Rönnty, H. 2017. Pystyisitkö sinä tähän? 360-video: Motokuski tekee 7800 päätöstä työvuorossa. [Verkkolehtiartikkeli]. Metsäkoneet 18.12.2017. [Viitattu 5.12.2020]. Saatavana: <https://yle.fi/uutiset/3-9976997>

Kuntoplus. 26.7.2018. 12 lounas vinkkiä. [Verkkosivu]. [Viitattu 12.12.2020]. Saatavana: <https://kuntoplus.fi/terveellisia-resepteja/lounas/12-lounasvinkkia>

Luke. 12.6.2019. Johdanto metsäkoneen tietojärjestelmiin. [Video]. Luke Finland. [Viitattu 8.12.2020]. Saatavana: <https://www.youtube.com/watch?v=uQfTvfcKXII>

Manka, M-L. 2011. Työn ilo. Helsinki: Sanomapro

Perehdyttäminen. Ei päiväystä. [Verkkojulkaisu]. Tampere: Hyvä perehdyttäminen on kaikkien etu. [Viitattu 16.12.2020]. Saatavana: https://www.oaj.fi/contentassets/05840ee0512649149b9de01078d5a6ba/tampere_perehdyttaminen.pdf

Pky-laatu. Ei päiväystä. [Verkkosivu]. [Viitattu 4.12.2020]. Saatavana: www.pkylaatu.fi/pky-laatu-yritykset

Smartmoves. Ei päiväystä. Liikunnan hyödyt. [Verkkosivu]. [Viitattu 17.12.2020]. Saatavana: <https://www.smartmoves.fi/opiskelija-liikkuminen/liikunnan-hyodyt/>

Työterveyslaitos (Ttl). Ei päiväystä. Elintavat ja työhyvinvointi. [Verkkosivu]. [Viitattu 17.12.2020]. Saatavana: <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/terveyden-edistaminen-tyopaikalla/elintavat-ja-tyohyvinvointi/>

Työturvallisuus keskus (Ttk). 2013. Perehdyttäminen ja työnopastus ennakoivaa työsuojelua. [Verkkosivu]. [Viitattu 16.12.2020]. Saatavana: https://ttk.fi/oppaat_ja_ohjeet/digijulkaisut/perehdyttaminen_ja_tyonopastus_-_ennakoivaa_tyosuojelua

LIITTEET

Liite 1. Perehdytysopas