



SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU
SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Marianne Ylinen

Perehdytysopas porsastuotantosikalan sikalatyöntekijöille

Opinnäytetyö

Opinnäytetyö
Kevät 2024
Agrologi (AMK)



SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU

Opinnäytetyön tiivistelmä

Tutkinto-ohjelma: Agrologi

Suuntautumisvaihtoehto: Maatalouden tuotantoprosessit

Tekijä: Marianne Ylinen

Työn nimi: Perehdytysopas porsastuotantosikalan sikalatyöntekijöille

Ohjaaja: Samu Palander

Vuosi: 2024

Sivumäärä:21

Liitteiden lukumäärä:1

Tämän opinnäytetyön aiheena oli tuottaa perehdytysopas porsastuotantosikalan uusille sikalatyöntekijöille. Toimeksiantajalta on puuttunut kokonaan uusille työntekijöille kohdennettu perehdytyksen materiaali ja sellaisen tarpeellisuus oli ilmennyt keskusteluista. Opinnäytetyön tavoitteena oli luoda perehdytysoppaasta looginen ja selkeä kokonaisuus, joka tukee perehdytysprosessissa sekä perehdyttäjää että uutta työntekijää.

Opinnäytetyö koostuu sekä kirjallisesta raportista että tuotetusta perehdytysoppaasta. Kirjallisessa raportissa on teoreettista taustaa perehdytyksestä ja perehdytysoppaassa käydään läpi sikalatyöntekijän tärkeimmät työtehtävät sekä yleistä tietoa yrityksestä, työajoista sekä muita yleisiä asioita, joita työntekijän on hyvä tietää.

Opinnäytetyön tuloksena syntyi toimeksiantajalle käyttöön luovutettu uuden työntekijän perehdytysopas. Perehdytysoppaan sisältö toimii uusien työntekijöiden apuna sisäistämään uutta tietoa paremmin sekä opas toimii myös muistilistana kaikille työntekijöille. Toimeksiantajalla on oikeus päivittää perehdytysopasta, jotta sitä voidaan hyödyntää tulevaisuudessakin.

¹ Asiasanat: perehdytys, perehdytysopas, työturvallisuus

SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Thesis abstract

Faculty: The students graduating after 1 January 2022 remove this line

Degree programme: Agriculture and Rural Enterprises

Specialisation: Production processes

Author/s: Marianne Ylinen

Title of thesis: Induction guide for pig-farming pig workers

Supervisor(s): Samu Palander

Year: 2024

Number of pages:21

Number of appendices:1

The topic of this thesis was to produce an orientation guide for new pig production pig workers. The client did not have any material for orientation targeted at new employees. The need for such material had emerged from the discussions. The aim of the thesis was to create a logical and clear induction guide that supports both the-instructor and the new employee.

The thesis consists of both a written report and a produced orientation guide. The written report provides theoretical background for the induction. The induction guide covers the most important tasks of a pig worker as well as general information about the company, working hours and other general things that the employee should know.

As a result of the thesis, a new employee's orientation guide was given to the client. The contents of the induction guide helps new employees to better internalize latest information and the guide also serves as a checklist for all employees. The client has the right to update the orientation guide so that it can be used in the future as well.

¹ Keywords: orientation, orientation guide, occupational safety

SISÄLTÖ

Opinnäytetyön tiivistelmä	2
Thesis abstract	3
SISÄLTÖ	4
Kuva ja kuvio luettelo	5
1 JOHDANTO	6
2 Toimeksiantajan esittely	8
3 Perehdyttäminen	9
3.1 Perehdyttäminen yleisesti	9
3.2 Perehdytyksen tavoitteet	11
3.3 Perehdyttämisohjelman suunnittelu ja laatiminen	12
3.4 Perehdyttämisen seuranta	14
3.5 Ulkomaalaisten työntekijöiden perehdyttäminen	15
4 Huomioita perehdytysoppaan sisältöön	17
5 Yhteenveto	20
Lähteet	21
LIITE 1 Perehdytysopas porsastuotantosikalalle	22

Kuvio luettelo

Kuvio 1. Työhön perehdyttämisen kokonaisuus

Kuvio 2. Perehdytyksen tavoitteiden määrittäminen on ensisijainen askel kohti tehokkaampaa perehdytystä.

Kuvio 3. Perehdytyksen suunnittelussa huomioitavat näkökulmat

Kuvio 4. Perehdytyksen seurannan sykli

1 JOHDANTO

Opinnäytetyön toimeksiantajana toimii porsastuotantosikala, joka sijaitsee Satakunnassa. Yritys on 850 emakon porsastuotantosikala. Yritys on perustettu vuonna 2002, ja se on ollut toiminnassa jo yli 20 vuotta. Aihe opinnäytetyöhön valikoitui yrityksen tarpeesta uusien työntekijöiden perehdyttämiseen, koska yrityksessä ei ole aikaisemmin ollut käytössä perehdytysopasta. Tähän asti perehdyttäminen on tehty näyttämällä työtehtävät työntekijälle, jonka jälkeen työntekijä on saanut kysyä lisäohjeita tarvittaessa. Perehdyttämisosas tulisi helpottamaan työnantajan opastusta uusiin tehtäviin ja työntekijän kannalta perehdyttämisosas on hyvänä muistioppaana.

Perehdyttämisen tavoitteena on antaa uuteen tehtävään tulevalle henkilölle tai uudelle työntekijälle sellaiset valmiudet, että hän voi menestyksekkäästi hoitaa sitä tehtävää, johon hänet on palkattu (Hyppänen, 2013, s. 181–182). Perehdyttämisen prosessi koskee uutta työntekijää, esihenkilöä sekä työyhteisöä. Perehdyttämisessä esihenkilö vastaa muun muassa suunnitella perehdytysohjelma, järjestellä työtilat ja välineet, tehtävien jako henkilöille, jotka osallistuvat perehdytykseen, ottaa uusi työntekijä vastaan ja esitellä hänen työkaverinsa sekä varsinainen työnopastus. Esihenkilö vastaa myös siitä, että yrityksessä on olemassa perehdyttämisen prosessi ja siihen on tarvittavat resurssit.

Opinnäytetyössä suunnitellaan uudelle työntekijälle suunnattu perehdytysopas. Perehdyttäminen on osa uuden työntekijän sopeutumista uuteen työympäristöön ja, että hän oppii hallitsemaan hänelle kuuluvat työtehtävät. Opinnäytetyössä käydään läpi muutamia asioita perehdyttämisessä muun muassa perehdyttämisen suunnittelu ja sen laatiminen, perehdyttämisen seuranta sekä ulkomaalaisen työntekijän perehdyttämisessä huomioitavia asioita.

Ulkomaalaisten työntekijöiden määrä on lisääntynyt myös maa- ja puutarhatalouden aloilla (Luke, 2021). Suomessa työskenteli tämän lähteen mukaan vuonna 2020 maa- ja puutarhataloilla 20 800 ulkomaalaista työntekijää. Vakituisesti palkattuja oli 3400 ja tilapäisesti palkattuja 17 400 työntekijää. Vuodesta 2016 ulkomaalaisten työntekijöiden osuus on lisääntynyt noin viidellä tuhannella. Ulkomaalaisella työvoimalla tarkoitetaan tiloille palkattuja työntekijöitä, jotka eivät ole Suomen kansalaisia. Opinnäytetyön toimeksiantajalla myös työskentelee ja on työskennellyt ulkomaista työvoimaa, ja sen vuoksi otan myös heidän perehdyttämisensä tähän opinnäytetyöhön yhtenä osiona. Työn tarkoituksena olisi, että työntekijä saisi

perehdytyksen jälkeen oppia itsenäisesti lukemalla perehdytysopasta ja mahdollisesti tarkistaa sieltä tarvittaessa mitä on tekemässä.

2 Toimeksiantajan esittely

Toimeksiantaja on osakeyhtiö ja 850 emakon porsastuotantosikala eli emakkosikala, joka sijaitsee Satakunnassa. Yritys on perustettu vuonna 2002, ja se on ollut toiminnassa jo 20 vuotta. Yrityksellä on tällä hetkellä kolme osakasta. Yrityksen toimiala on kasvinviljely ja kotieläintalous, riistatalous ja niihin liittyvät palvelut sekä porsastuotanto. Yritys työllistää tällä hetkellä kuusi työntekijää ja heillä on kaikilla niin sanotusti omat osa-alueet, joita hoitavat. Yrityksen liikevaihto oli vuonna 2022 1,71 miljoonaa ja tilikauden tulos -92 tuhatta (Kauppalehti, i.a.). Liikevaihto nousi kyseisenä vuonna 21,2 prosenttia. Nämä tiedot perustuvat yrityksen viimeisimpään tilinpäätökseen vuodelta 2022.

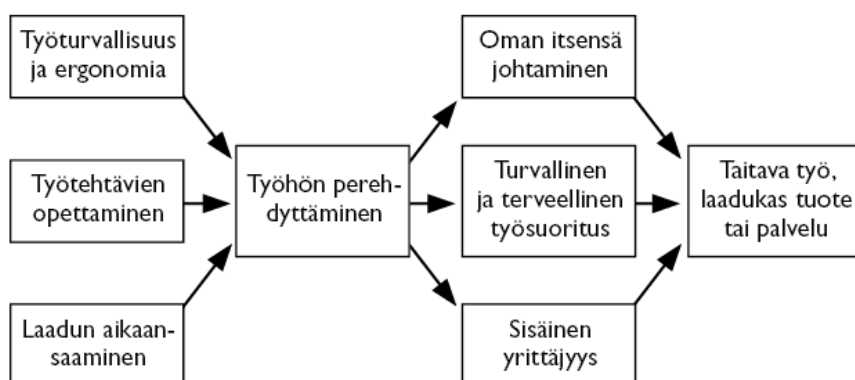
Emakkosikalassa eli porsastuotantosikalassa voi olla erikseen porsitus- ja vieroitusosasto. Siat elävät karsinoissa tai ryhmissä pihatoissa, tai yksin liikkumista rajoittavissa häkeissä. Yksittäiskarsinassa pidetään karjua, jolla on haju-, kuulo- ja näköyhteys muihin sikalan sikoihin. Porsastuotantotilalla syntyvät porsaats kasvavat tilalla noin 80 päivän aikana 25–30 kilon painoiseksi. Porsaats ovat neljästä viiteen viikkoon emakon kanssa ja tämän jälkeen ne vieroitetaan emästä ja siirretään vieroitusosastoon (Eläintieto, i.a.). Toimeksiantajan kaikki porsaats myydään noin 30 kg:n painoisina, eli ne lähtevät muille lihasikalaille kasvamaan. Tila on keskittynyt porsastuotantoon, peltoviljelyä tilalla ei ole.

3 Perehdyttäminen

3.1 Perehdyttäminen yleisesti

Perehdyttämisellä tarkoitetaan toimenpiteitä, joiden avulla uusi työntekijä oppii tuntemaan oman työpaikkansa sekä sen tavat, ihmiset ja odotukset, jotka liittyvät hänen työhönsä. (Työturvallisuuskeskus, i.a.). Perehdyttäminen vie aikaa, jos se on hyvin hoidettu (Joki, 2021, s. 85). Selvää on, että mitä nopeammin uusi työntekijä pystyy työskentelemään ilman muiden jatkuvaa ohjausta, siitä hyötyvät kaikki ja aika, joka käytetään perehdyttämiseen, maksaa itsensä takaisin. Henkilöstöasiantuntijan tehtäviin kuuluu laatia perehdyttämisohjelma. Hyvin tehdyille perehdytykselle on monia hyviä syitä, kuten esimerkiksi se, että uusi työntekijä oppii tekemään työtehtävänsä oikein ja mahdollisimman nopeasti. Virheet vähenevät ja virheiden korjaamiseen käytetty aika säästetään.

Perehdyttämisen tavoitteena tulee olla työn hallinta ja laadukas palvelu tai tuote (Kauhanen, 2012, s. 151). Parhaiten tavoitteeseen päästään, kun perehdyttämistä työhön pidetään monivaiheisena oppimistapahtumana, joka ei ole vain työtehtävien opettamista, vaan otetaan huomioon myös kannustaminen omatoimisuuteen. Perehdyttämisen kokonaisuutta voidaan kuvata alla olevalla kuviolla (kuvio 1).



Kuvio 1. Työhön perehdyttämisen kokonaisuus. (Kauhanen, 2012, s. 151).

Uuden henkilön perehdyttäminen aloitetaan tutustumisella ja tämän jälkeen siirrytään varsinaiseen perehdyttämiseen eli kertomalla esimerkiksi millaiseen organisaatioon hän on tullut (Hyppänen, 2013, s. 182–183). Tällöin uusi työntekijä saa tietää tärkeimmistä työpaikkansa

asioista ja menestystekijöistä ja välittää eteenpäin tätä viestiä omille verkostoilleen. Ihmiset ovat kiinnostuneita toistensa työpaikoista, varsinkin silloin, kun ovat vaihtamassa työpaikkaa. Perehdytyksessä on selvitettävä, mitä organisaatiosta voi kertoa ulkopuolisille ja mitä ei. On tärkeitä keskustella myös työn vastuista, merkityksestä ja valtuuksista. Perehdyttämisen materiaali kannattaa antaa työntekijälle myös kirjallisesti, koska uutta opittavaa on paljon. Vaikka osa perehdytyksestä tapahtuu itseopiskelun avulla, kannattaa keskustella myös siitä, mitä ajatuksia on herännyt itseopiskelumateriaalista. Tällä varmistetaan, että asiat on opittu oikein.

Hyppäsen (2013, s. 183) mukaan perehdytyksessä selvitettäviä työsuhdeasioita ovat:

- työ, työyksikkö ja organisaatio
- työajat ja aikataulut
- palkkausperusteet, palkanmaksupäivä, palkanmaksuun liittyvät rutiinit
- poissaolosäännökset ja muut pelisäännöt
- ruokailu
- tauko- ja muut sosiaalililat
- työterveyshuolto
- työsuhde- ja henkilöstöedut
- virkistyspalvelut
- mahdollinen luottamusmiesjärjestelmä.

Työturvallisuuslain mukaan työnantajan on annettava työntekijälle riittävät tiedot työpaikan haitta- ja vaaratekijöistä sekä huolehdittava siitä, että työntekijän ammatillinen osaaminen ja työkokemus huomioon ottaen (Työturvallisuuslaki 738/2002, 2 luku, 14 § 1 mom.).

1) Työntekijä perehdytetään riittävästi työhön, työpaikan olosuhteisiin, työ- ja tuotantomeneelmiin, 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.

Perehdyttämisen laajuus riippuu työsuhteen pituudesta ja tulevista työtehtävistä (Joki, 2021, s. 86). Lyhyet sijaisuudet, harjoittelijat tai kesätyöntekijät perehdytetään työn kannalta vain kaikkein oleellisimpiin tietoihin, koska perehdyttämiseen on käytettävissä vain vähän aikaa. Henkilöille, jotka palaavat pitkältä perhevapaalta tai opintovapaalta, pitää järjestää perehdytys. Tämä tehdään sen vuoksi, koska jo yhdessä vuodessa työtehtävissä tai työympäristössä on saattanut tapahtua monia muutoksia, joista poissaolija ei ole selvillä. Perehdyttämisen laajuus arvioidaan tällöin tapauskohtaisesti.

Yrityskuva on mielikuva yrityksen palveluista, tuotteista tai henkilöstöstä (Joki, 2021, s. 88). Jos joku on saanut yrityksestä negatiivisen kokemuksen, on tämän mielikuvan muuttaminen vaikeaa. Tämän vuoksi ei ole yhdentekevää, kuinka muun muassa lyhytaikaisten työntekijöiden, kuten esimerkiksi harjoittelijoiden perehdyttäminen hoidetaan yrityksessä. Joillakin aloilla on jo nyt työvoimapulaa, ja luultavasti se pahenee vielä lähivuosina. Hyvin hoidettu perehdytys on yksi keino positiivisen yrityskuvan luomiseen.

3.2 Perehdytyksen tavoitteet

Johtamisen välineenä perehdytysprosessi on yksi keino johtaa organisaatiota kohti yrityksen tavoitteita ja toteuttaa sen strategiaa (Eklund, 2023, s. 24–26). Organisaatiossa perehdyttämisen tavoitteeksi asetetaan usein muutakin kuin laissa määritetty työturvallisuudesta huolehtiminen. Perehdytyksen yleisimmistä tavoitteista mainitaan uuden työntekijän sitoutuminen, mutta tämä ei välttämättä ole jokaiselle yritykselle tavoitteista se ensisijaisin. Työelämässä yleistyvät nykyään lyhyet määräaikaaisuudet ja osa-aikaaisuudet. Nämä asiat voidaan joissakin yrityksissä nähdä jopa toivottavina asioina. Tällöin perehdytyksen tavoitteeksi asetetaan todennäköisesti esimerkiksi työn nopea oppiminen tai rutiinitehtävien hyvä hallinta. Uuden työntekijän on silloin ensisijaisen tärkeätä oppia omasta työympäristöstään juuri hänen työnsä kannalta olennaisimmat käytännön asiat.

Yritykset, jotka toivovat pitkäaikaista sitoutumista, perehdytyksen tavoitteet voivat näyttää hyvin erilaisilta (Eklund, 2023, s. 26–27). Tavoitteiksi voidaan silloin asettaa esimerkiksi työympäristöön tutustuminen, siinä viihtyminen ja organisaatiokulttuuriin sopeutuminen. Silloin tehtävän kokonaisvaltaiseen hallintaan ollaan valmiita käyttämään enemmän resursseja ja

pidempi aika. Jokaisen yrityksen pitäisikin pohtia, että mitä juuri siinä yrityksessä perehdytyksellä tavoitellaan ja mitä suunnitellulla perehdytyksellä halutaan saavuttaa. Perehdytyksessä voidaan korostaa esimerkiksi yhteisen kulttuurin vahvistamista, nopeaa tehtävän oppimista, tehokasta tiimityötä tai itsenäistä työskentelyä.



Kuvio 2. Perehdytyksen tavoitteiden määrittäminen on ensisijainen askel kohti tehokkaampaa perehdytystä (Eklund, 2023).

3.3 Perehdyttämishojelman suunnittelu ja laatiminen

Perehdyttämishojelman käyttöönotto on helpompaa, kun se kerran on mietitty perusteellisesti ja ajan kanssa siitä muodostuu yleinen toimintatapa (Joki, 2021, s. 88). Perehdyttämishojelma toimii työkaluna henkilöille, jotka osallistuvat perehdytykseen. Ei voida kuitenkaan tyytyä siihen, jos perehdytysohjelma on tehty kerran, että se on aina samanlaisena käyttökelpoinen. Kun perehdytysohjelma on kerran hyvin suunniteltu ja käyttöönotettu, niin sitä on helppo päivittää tarvittaessa.

Perehdytyksen tavoitteiden määrittämisen jälkeen voi siirtyä laatimaan perehdytysopas (Eklund, 2023, s. 74). Perehdytysprosessin onnistuminen vaihtelee yksilö- ja tehtäväkohtaisesti, mutta tämä ei tarkoita kuitenkaan, ettei yrityksen yleistä perehdytysopasta voisi määritellä etukäteen. Suunniteltaessa perehdytystä, on otettava huomioon, että mitä asioita perehdytys sisältää, kuka on vastuussa mistäkin asiasta sekä miten, milloin ja missä järjestyksessä asiat käydään läpi. Suunnittelussa on lisäksi otettava huomioon, että kenelle perehdytys on suunnattu, eli jokainen työntekijä huomioitaisiin yksilönä, jotta kyseinen perehdytys olisi juuri hänelle sopiva.



Kuvio 3. Perehdytyksen suunnittelussa huomioitavat näkökulmat. (Eklund, 2023, s.74).

Kuka viittaa siihen henkilöön, joka on vastuussa perehdytettävän henkilön opastamisesta kyseiseen tehtävään (Eklund, 2023, s. 74–75). Tämä henkilö voi olla esihenkilö tai muu nimetty henkilö, joka opastaa uutta henkilöä tiettyyn asiaan liittyen. Vastuunjako pitää olla selvillä, jottei ole epäselvää siitä, kenelle kuuluu opastaa mikäkin osa-alue. Delegoinnin ollessa epäselvää se aiheuttaa ylimääräistä työtä ja jotkin osa-alueet voivat jäädä liian vähälle huomiolle. Onnistuneeseen perehdytykseen vaaditaan koko organisaatiolta yhteistyötä.

Mitä viittaa asioihin, jotka käydään perehdytyksen aikana läpi (Eklund, 2023, s. 75). Mitä tehtäviä, pelisääntöjä, toimintatapoja, laitteita, ja niin edelleen pitää uuden työntekijän kanssa perehdytyksen aikana käydä läpi. Kyseiset asiat muodostavat rungon perehdytykselle. Suunnitelmaan tulisi kirjata kaikki asiat, jotka työntekijän pitää oppia uudessa työssä. Perehdyttäjää auttaa muistamaan tarkistuslista eli mitä asioita pitäisi käydä läpi jokaisen uuden työntekijän kanssa.

Milloin viittaa siihen, että minä ajankohtana kukin asia tullaan käymään läpi, ja kuinka kauan tietyn vaiheen arvioidaan kestävän (Eklund, 2023, s. 76). Liian yksityiskohtaisesti aikataulun miettimisessä ei ole tarvetta mennä, koska todennäköisyys pysyä liian tiukassa aikataulussa ovat matalat. Ei voida ennakoida etukäteen, että kuinka kauan kullakin työntekijällä menee uusien asioiden omaksumiseen, tai miten ympäristössä tapahtuvat muutokset vaikuttavat aikatauluun. Jollain tasolla on kuitenkin hyvä hahmotella suunnitelman aikataulu. Vaikkei aikataulu toteutuisikaan, on kuitenkin olemassa suunnitelma, johon voidaan peilata edistymistä ja näin parantaa ensi kerralla arvioiden tarkkuutta. Suunnitelman idea on se, että suunnitelmaa seurataan ja päivitetään jatkuvasti perehdytyksen aikana.

Miten viittaa siihen, että kuinka perehdytys toteutetaan käytännössä (Eklund, 2023, s. 76–77). Tämä on olennainen osa mielekkään ja tehokkaan oppimisen mahdollistamisessa. Mahdollisuuksia on paljon, joista yleisimpiä ovat yhteiset koulutustilaisuudet tai oppiminen työssä ohjaajan opastuksella. Erilaisia perehdytysmuotoja ovat esimerkiksi käytännön tekeminen, keskustelu esihenkilön tai perehdyttäjän kanssa, ryhmätyöskentely tai itsenäinen opiskelu.

Kenelle viittaa siihen, kenelle kyseinen perehdytys on suunnattu eli miten uuden henkilön yksilölliset ominaisuudet saadaan huomioitua perehdytyksessä (Eklund, 2023, s. 77–78). Perehdytystä suunniteltaessa on hyvä määrittää vaatimukset uudelle työntekijälle oma-aloitteisuuden suhteen perehdytyksessä. Näin voidaan ottaa puheeksi työntekijän vastuuseen kuuluvat asiat riittävän aikaisessa vaiheessa. Vasta perehdytyksen aikana uudesta työntekijästä opitaan paljon uutta. On mahdollista myös rekrytoinnin aikana tutustua tulevaan työntekijään, mutta sen aikana voi saada vain rajallisen määrän tietoa henkilöstä.

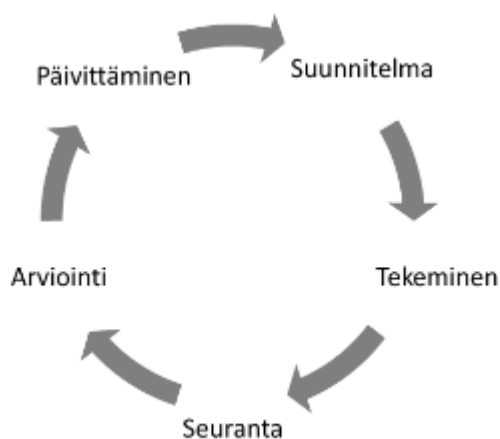
3.4 Perehdyttämisen seuranta

Perehdyttämisen ja liikkeelle lähdön jälkeen tulee myös huolehtia seurannasta. Työntekijän kanssa on hyvä sopia, että milloin arvioidaan työtehtävien haltuunoton ja työyhteisöön sopeutumisen tilaa. Perehdyttävälle tulee varmuus siihen, että hänen perehdyttämiseensä suhtaudutaan vakavasti ja sitä pidetään tärkeänä (Joki, 2021, s. 95). Perehdyttämisen tuloksia tulee arvioida ja seurata muun muassa, että saavutettiin tavoitteet, onnistuiko suunnitelma, missä oli puutteita ja korjattavaa sekä mitä tulisi muuttaa tai korjata. Toistuva seuranta ja palautteen antaminen päivittäin työn edetessä ohjaavat oppimista. Työn ohella käytävien lyhyiden keskusteluiden avulla opitaan arvioimaan samalla toisten toimintaa. (Työturvallisuuskeskus, i.a.).

Perehdytyksessä määritetään usein organisaation yleiset tavoitteet, mutta myös jokaiselle uudelle työntekijälle tulisi määrittää tehtävänkuvan ja henkilön osaamisen mukaan myös omat tavoitteet perehdytysjaksolle (Eklund, 2023, s. 117–118). Tällä tavoin saadaan realistisemmat ja konkreettisemmat tavoitteet, mikä tekee seurannasta miellyttävämpää. Kannattavaa on seurata perehdytystä vaihe kerrallaan ja asettaa niille osatavoitteita, jotka ohjaavat toimintaa tehokkaammin, kuin liian pitkälle ajalle asetetut tavoitteet. Uusi henkilö saa näin useammin onnistumisen kokemuksia, joka taas kannustaa saavuttamaan seuraavat

tavoitteet. Pidemmän tähtäimen tavoitteista on myös hyvä keskustella, jotta saadaan kokonaiskuva siitä, että mihin ollaan menossa.

Seurannan kohteeksi voi valita eri aihealueita, kuten esimerkiksi palautteen laatu ja määrä, vuorovaikutuksen toimivuus, työtehtävien sujuvuus tai onnistumisen kokemukset (Eklund, 2023, s. 118–119). Alla olevassa kuvassa on perehdytyksen seurannan sykli havainnollistettuna. Suunnitelman laatimisen ja läpikäymisen jälkeen lähdetään toteuttamaan suunnitelmaa. Halutessa mahdollisimman yksilöllinen ja tehokas perehdytys, on suunnitelman päivittäminen ja muokkaaminen välttämätöntä. Seurantakäytäntöjen, jatkuvan palautteen ja mittareiden seurannan avulla tiedetään, miten kannattaa suunnitelmaa päivittää. Uutta tarkennettua suunnitelmaa siirytään toteuttamaan päivittämisen jälkeen.



Kuvio 4. Perehdytyksen seurannan sykli (Eklund, 2023, s. 119).

Työpaikalla pitäisi olla perehdyttämissuunnitelma ja -aineisto ja tämän lisäksi kannattaa käyttää myös perehdyttämisen tarkistuslistaa (Työterveyslaitos, i.a.). Tarkistuslista sisältää luettelomaisesti perehdyttämisen tärkeistä asioista. Tämä lista on myös hyvä työkalu perehdyttämisen seurantaan ja varmistamaan oppimisen sekä perehtyjälle että perehdyttäjälle.

3.5 Ulkomaalaisten työntekijöiden perehdyttäminen

Työntekijä, joka tulee uuteen työpaikkaan, tarvitsee aina ohjausta (Korhonen & Puukari, 2013, s. 308–310). Henkilöllä, jolla on toisenlainen kieli- ja kulttuuritausta, tarvitsee mahdollisesti enemmän ohjausta ja luultavasti hieman erilaista ohjausta kuin ikänsä maassa asunut. Työyhteisön kulttuurisia tapoja ja vuorovaikutusta pitää huomata avata muualta muuttaneelle.

Omalle kulttuurille ominaista osaamista, käytäntöjä ja tapoja ei tunnisteta helposti, jollei niitä ole totuttu näkemään ulkopuolisin silmin. Tällaisia asioita voi olla muun muassa kohteliaisuu-teen liittyvät tavat, kuten tapa tuoda omat eväät vain itselleen. Esimerkiksi Venäjällä on itses-tään selvää tarjota ja jakaa ruokaa toisille. Tästä syystä meillä yksin syömisen tapa voidaan tulkita ilman kunnollista selitystä syrjinnäksi tai tylyksi käytökseksi. Muualta muuttanut joutuu sovittamaan ja pohtimaan omaa osaamistaan tultuaan uuteen ympäristöön. Onnistunut pe-rehdytys tukee muualta muuttaneen ammatillisen osaamisen tunteen ja hänen identiteettinsä rakentumista uudessa ympäristössä. Perehdyttämisen tulisi tukea uuden työntekijän jo ole-massa olevaa osaamista ja osoittaa niitä kohtia, jossa olisi kehitettävää.

Työnantaja voi järjestää perehdytyspäivän, mutta on hyvin tärkeätä selittää lyhyessä infotilai-suudessa, miksi perehdytyspäivä järjestetään sekä mitkä ovat sen tavoitteet (Saari, 2010, s. 82–83). Tämä sen vuoksi, jotta työntekijät ovat motivoituneita osallistumaan ja perehdytys-päivän tavoitteet saavutettaisiin mahdollisimman hyvin. Tavoitteet perehdytyspäivälle ovat muun muassa, että ulkomaalaiset työntekijät tutustuvat työyhteisön toimintatapoihin ja työ-kulttuuriin, jotta he ymmärtäisivät suomalaisia työkavereita paremmin. Samoin myös suoma-laiset työntekijät oppivat ymmärtämään paremmin ulkomaalaisten työntekijöiden kulttuuria ja toimintatapoja. Suomalaisten ja ulkomaalaisten työntekijöiden yhteistyö sujuu paremmin, kun avoimesti puhutaan vaikeuksista ja yhdessä yritetään löytää niihin ratkaisuja. Perehdytys-päivä pidetään työaikana ja tapahtumaan sitoutetaan osallistumaan kaikki työntekijät. Pereh-dytyspäivä olisi hyvä järjestää kuusi kuukautta tai 12 kuukautta ulkomaalaisen työntekijän tu-lon jälkeen.

4 Huomioita perehdytysoppaan sisältöön

Oppaan alkuosassa käsitellään yleisimpiä asioita, kuten esimerkiksi työaikoja, taukoja, sairaslomiamia sekä menettelytavat tapaturman sattuessa. Nämä tiedot tarkistettiin Maaseudun Työnantajaliiton ja Teollisuusliiton välisestä maaseutuelinkeinojen työehtosopimuksesta. Oppaassa käsitellään työvaiheet järjestyksessä päivittäin: mitä ja miksi tehdään kyseisenä päivänä sekä miten työvaiheet toteutetaan. Työn selkeyttämiseksi on lisätty muutamia kuvia eri työvaiheista. Perehdytysoppaassa käsitellään teorian kautta uudelle työntekijälle yleistietoa sioista sekä sikojen ruokinnasta ja lääkinnästä. Tähän on koottu tärkeimmät teorian osuudet toimeksiantajan perehdytysoppaasta.

Sika, kuten myös ihminen on ruoansulatukseltaan yksimahainen (Siljander-Rasi ym.,2006, s. 14). Pääpiirteittäin ihmisen sekä sian ruoansulatuskanavan toiminta, rakenne sekä aineenvaihdunta ovat samanlaiset. Suurin ero on, että sian umpi- ja paksusuoli elopainoon suhteutettuna on paljon suurempi kuin ihmisen. Mahalaukun rakenteessa on myös eroja. Kuten ihminen, sika on myös kaikkiruokainen, eli se pystyy hyödyntämään kasvi- sekä eläinperäistä ravintoa. Sika ei pysty käyttämään hyväkseen kuitupitoisia rehuja yhtä hyvin kuin märehitijät, koska rehu viipyy ruoansulatuskanavassa lyhyemmän ajan eikä sen selluloosan sulatus ole yhtä tehokasta kuin märehitijällä.

Rehu hienonnetaan suussa ja ruoansulatus alkaa myös sieltä (Siljander-Rasi ym.,2006, s. 16). Mahalaukkuun siirtyy pilkottu rehu, jossa sen pääasiallinen sulatus tapahtuu jatkuen erilaisten entsyymien sekä mikrobien avulla läpi ruoansulatuskanavan.

Ravintoaineita sika tarvitsee elintoimintojensa ylläpitoon, kasvuun sekä maidontuotantoon sekä sikiöiden kehitykseen (Siljander-Rasi ym.,2006, s. 20–22). Ravintoaineita se saa rehujen hiilihydraateista, valkuaisesta, rasvasta, vitamiineista sekä kivennäisaineista. Elimistössä valkuaista tarvitaan lihan sekä maidon tuotantoon, veren ja entsyymien muodostamiseen sekä immuunijärjestelmään. Valkuaiskudokset elimistössä uusiutuvat jatkuvasti. Valkuaisen tarpeeseen vaikuttaa esimerkiksi eläimen ikä, sukupuoli, tuotosvaihe sekä perimä. Valkuaisen tarve sialla ilmaistaan ohutsuolisulavina aminohappoina, koska vain ohutsuolessa imeytyvät aminohapot ovat sialla käyttökelpoisia valkuaisaineenvaihdunnassa.

Vesi on sialle, kuten kaikille muillekin eläimille, tärkein elementti elimistön elämää ylläpitävissä prosesseissa (Siljander-Rasi ym.,2006, s. 25). Sika tarvitsee vettä elimistön moniin

tehtäviin, kuten esimerkiksi kudosten ylläpitoon, kasvuun, lisääntymiseen sekä maidontuotantoon. Elimistön eri säätelymekanismeissa, kuten lämmönsäätelyssä, suojelujärjestelmissä ja suolatasapainon säätelyssä, vesi on tärkeä tekijä. Vesi, jota sialle annetaan, tulee kelvata myös hoitajien juomavedeksi. Vesi tulee olla aina vapaasti saatavilla.

Vieroitus on suuri muutos porsaan elämän vaiheessa (Siljander-Rasi ym.,2006, s. 58–59). Vieroittaminen muuttaa porsaan ravinnon nestemäisestä, hyvin sulavasta maidosta kiinteään. Samalla vaihtuu myös karsinakumppanit sekä elinympäristö. Porsaan tulisi vieroitushetkellä painaa vähintään 7–8 kiloa, jonka se useimmiten saavuttaa 28–30 päivän iässä. Porsaita ei tulisi vieroittaa alle 21 päivän ikäisinä. Rehun saannin porsailta tulisi olla vapaata. Niille tulisi tarjota samaa rehua ensimmäisinä päivinä kuin ennen vieroitusta. Rehun syöntiä tulee tarkistaa päivittäin, koska syönti vaihtelee porsaiden ja karsinoiden välillä paljonkin.

Valinta porsasrehulle on tilakohtaista ja sopiva ruokintamalli löytyy useimmiten vain kokeilemalla (Siljander-Rasi ym.,2006, s. 60). Vieroitetulle porsalle ruokinnassa käytetään kaupallisia rakeistettuja tai mureisia rehuseoksia, joihin on lisätty esimerkiksi suoliston terveyttä edistäviä aineita, kuten orgaanisia happoja, sulavuutta parantavia entsyymejä sekä puhtaita aminohappoja. Täysrehut soveltuvat ruokinta-automaatteihin, koska ovat monipuolisen raaka-ainekoostumuksensa vuoksi maittavia.

Kasvuajan ruokinnalla säädellään sekä siemennyspainoa että kiimantuloikää (Siljander-Rasi ym.,2006, s. 67–68). Sukuhormonien toiminnan käynnistämiseksi ensikoilla on oltava riittävästi elimistössään sekä valkuaiskudosta että rasvakudosta. Ensikko saavuttaa sukukypsyyden eli tulee kiimaa ensimmäisen kerran noin 200 päivän ikään mennessä. Maatiais- ja Yorkshire-rotujen risteytysensikot tulevat noin kaksi viikkoa aikaisemmin kiimaan kuin puhdasrotuiset, viimeistään 190 päivän ikään mennessä. Ensikko lihoo herkästi runsaalla ruokinnalla ja se heikentää ensikoiden liikuntakykyä.

Useampien emakoiden porsieissa samaan aikaan, voidaan pahnueiden tasauksilla varmistaa porsaiden eloonjääminen (Siljander-Rasi ym.,2006, s. 57). Ensimmäisen elinvuorokauden aikana porsaita siirretään toiselle samaan aikaan porsineelle emakolle, kun pahnue on niin suuri, ettei kaikille riittäisi toimivaa nisää. Perusteena siirrolle voi myös olla pahnueen epätaisuus, toiset ovat todella pieniä ja toiset suuria, jolloin pienet jää jalkoihin. Olisi kuitenkin suotavaa, että porsaat saisivat imeä emänsä ternimaitoa 2–4 kertaa. Imettäjäemakoksi

soveltuu hyvin ensimmäisen tai toisen kerran porsinut, omat porsaansa hyvin hoitanut, rauhallinen ja hyväkuntoinen emakko.

Eläimen terveydestä sekä yleisestä hyvinvoinnista tulee huolehtia (Evira, 2014, s. 8). Hoidossa olevaa eläintä ei saa jättää hoidotta tai hylätä. Henkilöiden, jotka huolehtivat sikojen hyvinvoinnista, tulee olla perehtyneitä sikojen hyvinvointia koskeviin vaatimuksiin. Hyvinvointia sekä olosuhteita tulisi tarkastella riittävän usein. On kiinnitettävä huomiota erityisesti tiineyden loppuvaiheessa oleviin, porsineisiin, vastasyntyneisiin, sairaisiin, heikkokuntoisiin sekä vahingoittuneisiin sikoihin. Sikojen sorkkia tulee myös tarkkailla riittävän usein ja niitä on hoidettava tarvittaessa.

Jos sika sairastuu tai vahingoittuu, sille on viipymättä annettava tai hankittava asianmukaista hoitoa (Evira, 2014, s. 11–12). Sairas tai vahingoittunut sika tulisi tarvittaessa siirtää erilleen muista sioista, jos tilanne sitä vaatii. Eläin on lopetettava, jos sairaus tai vamman laatu sitä vaatii.

Tuotantoeläinten pitäjän tai omistajan on pidettävä aina kirjaa annetuista lääkinnällisistä hoidosta sekä kuolleiden eläinten lukumäärästä (Evira, 2014, s. 12). Vähintään viisi vuotta on säilytettävä sikojen lääkinnällisistä hoidoista ja kolmen vuoden ajan kuolleiden eläinten lukumäärästä.

5 Yhteenveto

Opinnäytetyön tavoitteena oli luoda perehdytysopas sikatalouden yrityksen työntekijöille. Perehdytysoppaan tekeminen oli tärkeä, koska toimeksiantajalla ei ollut aikaisempaa perehdytysopasta. Aihe opinnäytetyöhön valikoitui porsastuotantosikalan tarpeesta uusien sikalatyöntekijöiden perehdyttämiseen. Olin aikaisemmin kyseisen porsastuotantosikalan työntekijä ja tämä aihe nousi esiin keskusteltuani yrityksen toimeksiantajan kanssa. Hyvä perehdytys auttaa viihtymään ja sitoutumaan uuteen työpaikkaan. Perehdytysopas tulisi olla helposti löydettävissä ja kaikkien käytettävissä, koska silloin uusi työntekijä voi helposti palata perehdytyksessä aikaisemmin läpikäytyihin asioihin.

Perehdytysoppaaseen oli sisällytetty alkuun muun muassa yleistä tietoa yrityksestä, työajoista, tauoista, palkkauksesta, lomista ja ohjeistusta tapaturman sattuessa. Yleistiedon jälkeen oli selvitetty sikatalouteen liittyvää termistöä, yleistietoa sian ruokinnasta sekä käytettävistä lääkkeistä. Näiden lisäksi oli selvitetty työtehtävät eri osastoilla mahdollisimman tarkkaan ja lopuksi oli päivittäin toistuvat tehtävät. Oppaaseen sisällytettiin muutamia kuvia havainnollistamaan esimerkiksi lääkityksen merkitsemisestä.

Yhteenvetona voidaan sanoa, että perehdytysopas tukee työntekijän oppimista ja sopeutumista uudessa työyhteisössä. Hyvä perehdyttäminen on tärkeä prosessi ja perehdytys jatkuu koko työuran ajan. Perehdytysopasta voidaan tulevaisuudessa kehittää siten, että se käännettäisiin jollain muulla kielellä, kuten esimerkiksi englannin ja ukrainan kielelle. Opas tullaan ottamaan työntekijöiden käyttöön porsastuotantosikalassa. Työnantajalla on oikeus tulevaisuudessa tehdä muutoksia perehdytysoppaaseen.

Lähteet

Eklund, A. (2023). *Tervetuloa meille! Uuden työntekijän perehdytys* (3. painos.). Brik Impact Oy.

Eläinten hyvinvointikeskus EHK. (i.a.). Sika tuotantoeläimenä. <https://www.elain-tieto.fi/sika/sika-tuotantoelaimena/>

Evira. (2014). Sika -eläinsuojelulainsäädäntöä koottuna. <https://www.kaseka.fi/wp-content/uploads/2013/10/Sika-el%C3%A4insuojelulains%C3%A4%C3%A4nt%C3%B6%C3%A4-koottuna.pdf>

Hyppänen, R. (2013). *Esimiesosaaminen: Liiketoiminnan menestystekijä* (3. uud. p.). Edita.

Joki, M. (2021). *Henkilöstöasiantuntijan käsikirja* (7., uudistettu painos.). Kauppakamari. [https://kauppakamaritieto-fi.libts.seamk.fi/ammattikirjasto/teos/henkilostoasiantuntijan-kasikirja-2021#kohta:Henkil\(\(f6\)st\(\(f6\)asiantuntijan\(\(20\)k\(\(e4\)sikirja](https://kauppakamaritieto-fi.libts.seamk.fi/ammattikirjasto/teos/henkilostoasiantuntijan-kasikirja-2021#kohta:Henkil((f6)st((f6)asiantuntijan((20)k((e4)sikirja)

Kauhanen, J. (2012). *Henkilöstövoimavarojen johtaminen* (10.–11. p.). Sanoma Pro.

Kauppalehti. (i.a.). Yrityshaku. <https://www.kauppalehti.fi/yritykset/yritys/>

Korhonen, V., & Puukari, S. (2013). *Monikulttuurinen ohjaus- ja neuvontatyö*. PS-kustannus.

Luonnonvarakeskus (16.9.2021). *Palkattu työvoima tekee entistä suuremman osan maa- ja puutarhatalouden työstä*. <https://www.luke.fi/fi/uutiset/palkattu-tyovoima-tekee-entista-suuremman-osan-maa-ja-puutarhatalouden-tyosta>

Pharmaca Fennica. (i.a.). Pharmaca Fennica palvelut. <https://pharmacafennica.fi/>

Saari, N. (2010). *Ulkomaalainen työntekijä Suomessa: Työntekijän perehdytysopas*. Kauppakamari.

Työterveyslaitos. (i.a.). *Kunnollinen perehdytys kannattaa aina*. <https://www.ttl.fi/teemat/tyoohyvinvointi-ja-tyokyky/tyoura/kunnollinen-perehdytys-kannattaa-aina>

Työturvallisuuskeskus. (i.a.). *Perehdyttäminen ja työnopastus- Ennakoivaa työsuojelua*. <https://ttk.fi/julkaisu/perehdyttaminen-ja-tyonopastus-ennakoivaa-tyosuojelua/>

Työturvallisuuslaki 738/2002. <https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738#L2P14>

LIITE 1 Perehdytysopas porsastuotantosikalalle (ei julkinen; sisältää liikesalaisuuksia)