



MITEN OLLA HYVÄ TYÖNANTAJA

Maaseutuyrittäjä työnantajana-koulutus

Pori 6.11.2017

Riitta Seppälä

MTK-Satakunta/Varavoimaa Farmarille

044 972 6195

riitta.seppala@mtk.fi

Maaseutuyrittäjä työnantajana, Pori 6.11.2017



Työnantaja – Esimies – Työkaveri



Maaseutuyrittäjällä on työnantajana monta roolia

- Työnantajana vastaat työsopimuksesta, sen noudattamisesta ja palkan maksusta
- Esimiehenä varmistat, että työntekijä tietää omat tehtävänsä ja osaa suoriutua hänelle osoitetuista tehtävistä
- Työkaverina samoja töitä työntekijän kanssa yhteiseen tavoitteeseen. Olet käytännön työn asiantuntija.

Hyvä perehdytys säästää aikaa ja vaivaa



Hyvä perehdytys vapauttaa työnantajalta resursseja

- Puutteellinen perehdytys aiheuttaa lisätyötä, kun työntekijän tekemä työ täytyy korjata tai tehdä uudelleen
- Etenkin alussa, keskity työn ohjaamiseen. Tämän jälkeen ohjaa kokonaisuuksia.
 - Lähtötason havainnointi tärkeä
 - Yleisesti on hyvä käydä vaikka kertauksen vuoksi läpi kaikki asiat vähintään kertaalleen
- Perehdytyksen aikana muodostuu ymmärrys tilan työkuulttuurista
- Hyvä perehdytys on keskustelua –ei yksinpuhelua. Kaikki ei jää aina heti työntekijän mieleen. On tärkeää, että perehdytyksen aikana työntekijälle selviää, keneltä mistäkin asiasta voi kysyä.
- Myös kirjallisia ohjeita tarpeen mukaan
- Hyvä perehdytys on luottamussuhteen perusta

Rakentava palaute motivoi kehittymään

- Hyvä palaute on rakentavaa
 - Osoittaa työntekijän vahvuudet ja hyvin tehdyn työn
 - Pyrkii kehittämään parannettavia asioita (eli ei vain ”osoita virheitä” vaan pyrkii esittämään ratkaisun, miten ”virhe” voidaan korjata)
 - Auttaa näkemään työn tavoitteet ja kertoo, miten tavoitteet on saavutettu
- On avointa, rehellistä keskustelua
- On vastavuoroista -> molemminpuolisen arvostuksen ja luottamuksen kehittyminen

Mieti, millaista palautetta olisi itse mukava saada.



Erilaisia tilanteita antaa palautetta

Palautetta on hyvä antaa aina, kun siihen näkee tilaisuuden. Niin vahvuuksista kuin kehittämiskohteista.

- Välitön palaute
 - Spontaani, välitön palaute auttaa muuttamaan toimintaa tarkoitusta vastaavaksi. Spontaani palaute oikeasta toiminnasta vahvistaa onnistumisen tunnetta ja lisää sitoutumista.
- Palaute yhteisten taukojen aikana
 - Arkinen keskustelu voi olla palautetta
- Säännölliset palautekeskustelut työntekijän kanssa
 - Työntekijä tietää valmistautua palautteen vastaanottamiseen ja antamiseen. Kehityskeskusteluissa keskitytään etenkin työntekijän toiveiden ja kehittymistavoitteiden kuulemiseen.

Kun kuuntelet työntekijää, lisää se työntekijän työmotivaatiota



Hyvinvoiva henkilöstö tekee paremman tuloksen



Miten esimiehenä voin vaikuttaa työntekijän hyvinvointiin?

- Työn järjestely ja tauotus
- Työntekijän työn merkityksellisyys
- Työntekijän kuuntelu
- Salli työntekijän saada ajatukset irti töistä vapaa-ajallaan

Mieti etukäteen miten suhtaudut

- Sairauslomailmoitukseen
- Perhevapaailmoitukseen
- Vapaapäivien sopimiseen

Tutkittua 2016



Kinnunen, Heikki 2016 HAMK: Työntekijän palkkaus maitotilalle:

- 62% vastaajista ei ollut törmännyt ongelmiin työntekijöiden kanssa
- Tyypillisimmät ongelmatilanteet liittyivät:
 - Lomiin
 - Palkanmaksuun
 - Työsuhteen irtisanomiseen (työntekijän yllättävä irtisanoutuminen yleisempi ongelma kuin hankaluudet työntekijän irtisanomisessa)

Hyvä työnantaja tuntee itsensä ja huolehtii itsestään



- Hyväksyy itsensä ja muut puutteineen ja vahvuuksineen
- Tyytyväinen elämään ja työhön, vaikka asiat eivät olisikaan täydellisen hyvin
- Aktiivinen, jaksaa tehdä muutakin kuin sen, mikä on pakko

Muita hyvinvoinnin tunnusmerkkejä:

- Itsehallintakyky
- Joustavuus
- Kyky palautua muutoksista
- Kyky sietää kohtuullisessa määrin epävarmuutta ja vastoinkäymisiä
- Kyky ratkaista arkipäivän ongelmia
- Anteeksianto itselle ja muille
- Rohkeus myöntää virheensä ja pyytää tarvittaessa apua