

Siipikarjatiloilille uusia välineitä toimintaan muutostekijöiden keskellä

Kuluttajakäyttäytyminen on mahdollistanut siipikarjalihatutannon vahvan kasvun 1995 – 2012 välisenä aikana: broilerin kulutus on yli kaksinkertaistunut. Sen sijaan kananmunien kulutus laskee hieman jakson alkupuolella, kunnes kääntyi taas viime vuosina nousuun.

Siipikarjatilallisilla vaikuttaisikin olevan melko vakaat olot oman tuotantosuuntauksensa kanssa verrattuna punaisen lihan tuottajiin. Kuitenkin kuluttajakäyttäytymisen ennakoimattomat muutokset voivat aiheuttaa suuriakin haasteita tuottajille. Ongelmia/haasteita tuottajille voivat tuoda mukanaan esimerkiksi luomutuotannon muutokset, lähiruoka terminä ja kuluttajien käyttäytymistä ohjaavana tekijänä sekä jatkuva varuillaan olo tautien ja bakteerien torjunnassa. Tämä tekee jatkuvan toiminnan arvioinnin ja kehittämisen sekä yhteistyöverkon rakentamisen välttämättömäksi. Kestävän tulevaisuuden rakentamiseksi tarvitaan uusia toimintamalleja ja entistä laajempaa liiketoiminnan kokonaisuuden ymmärtämistä sekä yhteiskunnan että siipikarjayrittäjän kannalta, jotta alan imago, yrittäjämäisyys (liiketoiminnan tulokunto) ja työnantajakuva saataisiin kehittymään toivottuun suuntaan. Siipikarjatiloililla ja Siipikarjaliitossa on huomattu nämä haasteet ja haluttu lähteä systemaattisesti kehittämään tilallisten arjen hallintaa. Tässä on päästy eteenpäin kouluttamalla siipikarjatilallisia MMM:n Maatilatalouden kehittämisrahaston tuella Hämeen ammattikorkeakoulun toteuttamassa Siipikarjatilojen työnantajaosaamisen koulutusohjelmassa.

Siipikarjatiloililla ulkopuolista työvoimaa käytetään tyypillisesti kausiluonteisten työhuippujen aikana esimerkiksi kanalan pesuihin, mutta esimerkiksi laajennuksen myötä ylittyy kynnys, jolloin tarvitaan ensimmäinen ulkopuolinen työntekijä. Työnantaja-esimies osallistuu useimmiten itsekin käytännön työhön ja johtaa omalla esimerkillään. Alaisten kohtaamiseen ei näin tarvitse järjestää aikaa – vai pitäisikö kuitenkin?

Työntekijöiden kouluttaminen paitsi työtehtäviinsä myös vastuun ottamiseen eläinten hyvinvoinnista on haastavaa. Lisäksi on hallittava rekrytointiin liittyvät säädökset. Suomalaisia työntekijöitä on vähän tarjolla, koska palkkataso on matala työn vaativuuteen nähden. Ulkomaisen työvoiman käyttö tuo omat erityiskysymyksensä esimerkiksi asumisen järjestämisessä ja kieliongelmiensa hoitamisessa, mikä lisää byrokratiaa. Koulutusta alalle on vähän, joten asiat opitaan työssä, joko työnjohtajan tai kokeneen työparin avulla.

Johtamisessa sanotaan, että mitä et voi mitata et voi myöskään johtaa. Siipikarjatilallisilla voisikin olla parannettavaa konkreettisessa kannattavuuden ja käytännön tekemisen tavoitteiden määrittelyssä sekä arvioinnissa ja palautteen annossa. Myös vaatiminen muilta kuin itseltä ja oman lähipiirin ihmisiltä on haastavaa ja puuttumista ”vajaisiin työsuorituksiin” välttää helposti. Eläinhoidon korostuminen liiketoiminnan kustannuksella saattaa joskus vaikeuttaa tilan kannattavuuden systemaattista arviointia ja kehittämistä. Siipikarjaliitto on luonut sivustoilleen vahvaa informaatiota alan ajankohtaisista asioista sekä myös simulointimalleja kannattavuuden arviointiin. Perinteisessä kannattavuuden seurantatavassa, katelaskelmassa, lasketaan tuloja ja menoja niin, että saadaan selville omalle työlle jäävä palkka sekä sijoitetulle pääomalle jäävä korko. Katelaskelmissa näkökulma on tuotantokustannuksissa ja verotukseen liittyvissä tunnusluvuissa. Pitäisikö katelaskelmissa olla huomioituna myös oman työn osuus ja ajankäyttö selkeämmin? Siipikarjatilallisten toiminnan ohjauksessa voisikin olla kehitettävää alan kokonaisuunnittelussa,

kuluttajakäyttäytymisen ohjaajan roolin ottamisessa, uusien tuotteiden luomisessa ja niiden markkinoille tuomisessa. Eläinhygienian ja eläinten hoidon korkea taso voisi mahdollistaa tiedon vientiä EU:n alueelle ja eteenpäinkin.

Alan neuvojen kokonaisliiketoimintaosaamisen pitäisi olla niin vahvaa, että eläinten hyvinvointi nähtäisiin myös keinona päästä parempaan liiketoiminnan tulokseen, ei yksittäisenä hyvinvointimittarina. Tällöin alan viranomaissäännöt ja reunaehdot voisivat tuntua enemmän tuelta ja motivoinnilta kuin rajoituksilta ja vaatimuksilta. Voisiko ajatella, että viranomaiset ja neuvot olisivat jatkossa entistä enemmän liiketoiminta -controllerin roolia siipikarjayrittäjän toiminnan tukijana? Tämä ”tuloksellisuuden tukeminen” voisi myös motivoida yrittäjiä entistä enemmän kokonaisuuden johtamiseen päivittäisten rutiinien ohella.

Vain jatkuvalla ajan tasalla pysymisellä, ennakkoinnilla ja kokonaisnäkemysten parantamisella taataan sekä yrittäjän että alan tulevaisuus. Tästä johtuen siipikarjayrittäjien koulutuksessa korostettiin yksilöllisen vastuun ja esimiehenä toimimisen taidon lisäksi jokaisen panosta alan imagon rakentajana ja kehittäjänä. Alan toimijoilta odotetaan jatkossa ammattimaista otetta liiketoiminnan johtamiseen.

Työnantajaosaamisen koulutuksessa siipikarjatilallisia kannustettiin pohtimaan itseään yrittäjän eri rooleissa mm. asiantuntijana, esimiehenä ja kehittäjänä. Koulutuksessa lähdettiin aivan päivittäisjohtamisesta; mitkä ovat resurssit suhteessa työmäärään, millaisia haasteita aiheuttaa työntekijöiden erilaisuus ja miten esimerkiksi rekrytointi suunnitellaan ja toteutetaan. Lisäksi perehdyttiin hygieniaa, työterveyttä ja työsuhdetta koskeviin säädöksiin. Tavoitteena oli löytää ja monistaa uusia toimivia malleja siitä miten johtaa siipikarjatilaa kokonaisuutena kannattavasti ja pitkäjänteisesti selkiyttämällä työssä onnistumisen kriteereitä ja sitä miten tavoitteet näkyvät ajankäytössä. Myös suomalaisten siipikarjayrittäjien työajankäyttöä olisi hyvä tarkemmin kartoittaa. Erityisesti yrittäjän rutiineihin menevä aika tulisi suunnitella paremmin, jotta työaika ei kasvaisi kohtuuttomaksi ja työnteon ongelmakohtia voitaisiin paremmin tukea. Pitäisikin pystyä rohkeasti löytämään myös uusia ratkaisuja tuotannon eri vaiheisiin. Suomessakin voisi olla hyvä selvittää tutkimuksellisesti joitakin mittareita, joilla omaa tavoitteiden saavuttamistaan voisi seurata. Kriteereitä voisi asettaa esimiehenä ja toiminnan kehittäjänä onnistumiselle yhtä hyvin kuin tuottavuuden ja ajankäytön seuraamiselle yleisesti.

Yrittäjä tarvitsee taustatuekseen myös toisia kokeneita saman alan konkareita. Tällaisen verkoston luominen olikin yksi keskeinen koulutuksen tavoite ja lisäarvo. Ensimmäisestä lähijaksosta alkaen osallistujat keskustelivat avoimesti keskenään, ja koulutuksessa vallitsi myönteisen optimistinen yhteistyön ilmapiiri. Toivottavasti kotitilan arki mahdollistaa jatkossakin yhteydenpidon ja keskinäisen sparrauksen osallistujien välillä. Niille tilallisille, jotka eivät arjen haasteiden vuoksi päässeet osallistumaan koulutukseen, löytyy ehkä joihinkin keskeisiin ongelmiin ajatuksia ja apua tästä oppaasta.

Kirjoittajat kouluttaja Jari Rantanen

Lähteet

Heikkilä, Päivi (2013) Työnantajan ja esimiehen taitoja parantamassa Hämeenlinnassa. Suomen siipikarja 1/13.