

Sisälllys

Esipuhe.....	3
1 Yrittäjyys metsäkonealalla.....	6
2 Metsäkoneyrityksen perustaminen.....	9
2.1 Liikeidean kehittäminen	11
2.2 Eri yritysmuodot.....	21
2.3 Laajavastuinen yrittäjyys.....	22
3 Asiakaspalvelu metsäkoneyrityksessä	25
4 Liiketoiminnan riskienhallinta.....	28
4.1 Yrityksen vakuutukset	31
4.2 Yrittäjän sosiaaliturva.....	34
5 Työnantajana toimiminen.....	36
5.1 Työntekijöiden rekrytoiminen.....	37
5.2 Työsopimuksen laatiminen	39
5.3 Työntekijöiden perehdytys ja ammattitaidon ylläpito	39
5.4 Työaikamääräysten noudattaminen	40
5.5 Palkkaus ja palkanlaskenta	43
5.6 Työsuojelun toteuttaminen	47
5.7 Työterveyshuollon järjestäminen	49
6 Metsäkoneyrityksen talous.....	50
6.1 Tilinpäätöksen tunnuslukujen tulkinta.....	50
6.2 Yrityksen rahoitus	57
6.3 Yrityksen investoinnit.....	61
6.4 Kustannuslaskenta.....	70
6.5 Hinnoittelu	75

7 Metsäkoneyrityksen verotus	78
7.1 Verotettavan tulon laskeminen	79
7.2 Ennakkoperintä	79
7.3 Arvonlisäverotus.....	80
7.4 Muutoksen hakeminen verotukseen	83
8 Metsäsertifiointi	84
8.1 Metsäsertifiointijärjestelmät	85
8.2 Metsäsertifiointin vaatimukset.....	86
9 Metsäkoneyrityksen johtamisjärjestelmä	91
9.1 Liiketoiminnan laadunhallinta.....	92
9.2 Laaturjärjestelmä vai toimintajärjestelmä?	95
9.3 Toimintakäsikirja.....	96
9.4 Johtamisjärjestelmän arviointi ja hyväksyminen	103
10 Metsäkoneiden tietojärjestelmät johtamisen apuvälineinä	109
11 Tarjoaminen julkisissa hankinnoissa	112
11.1 Hankintamenettelyt	113
11.2 Tarjouksen tekeminen.....	114
11.3 Muutoksenhaku hankintapäätökseen	115
12 Metsäkonealan tulevaisuuden näkymät.....	116
Lisätietoa	118
Kuvaluettelo	120

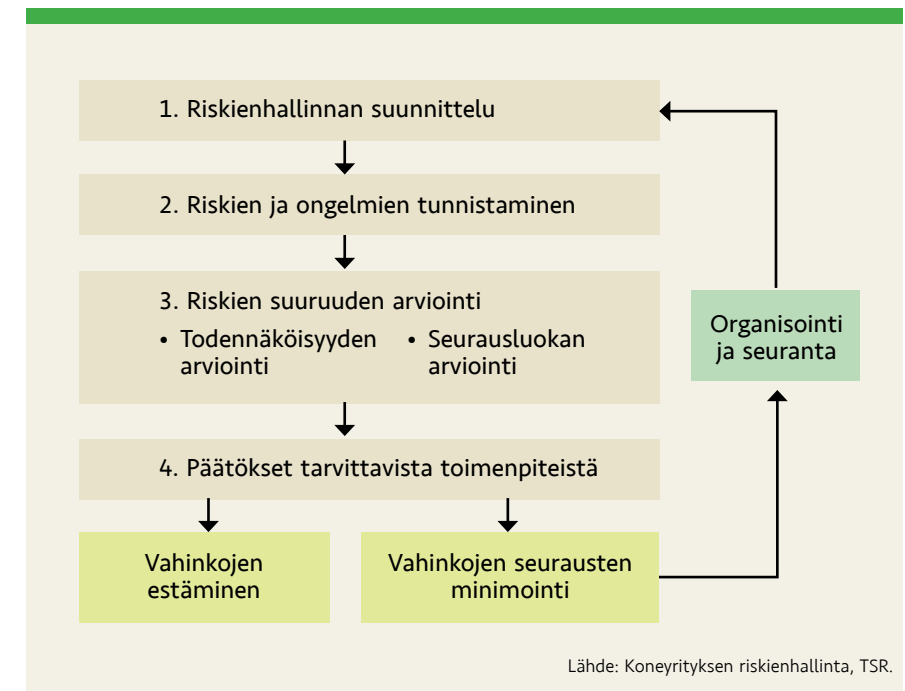
4 Liiketoiminnan riskienhallinta

YRITTÄJÄNÄ TOIMIMINEN sisältää aina riskejä. Yrittämiseen liittyviä riskejä ovat esimerkiksi henkilöstön tapaturmat sekä esine- ja varallisuusvahingot. Yleisimpiä tapaturmia metsäkonealalla ovat putoamiset ja kaatumiset. Henkilöstöön liittyviä riski on myös ammattitaitoisen henkilökunnan vaihtuvuus. Esinevahinkoja ovat muun muassa tulipalot sekä koneiden kuljetuksen aikaiset vahingot, varallisuusriskejä puolestaan palvelujen puutteellinen laatu ja siitä johtuva korvausvelvollisuus.

Liiketoiminnan riskit	
<p>Henkilöstöriskit</p> <ul style="list-style-type: none"> - työtapaturmat - vapaa-ajan tapaturmat - liikenneonnettomuudet - sairastumiset - työkyvyn tai työmotivaation menetys - ammattitaidon ja osaamisen menetys tai vähentyminen 	<ul style="list-style-type: none"> - ympäristön vahingot - suojelukohteiden vauriot - vuotovahingot - ilkivalta
<p>Esineriskit</p> <ul style="list-style-type: none"> - kalustorikot ja materiaali-vauriot - kuljetusvahingot - liikenneonnettomuudet - tulipalot ja räjähdykset 	<p>Varallisuusriskit</p> <ul style="list-style-type: none"> - puutteet laadussa ja korvaukset - oikeudenkäyntikulut ja tuomiot - luottotappiot ja korkomenetykset - maineen tai asiakkaan menetys - liiketoiminnanrajoitukset tai kiellot - konkurssi - tietovuodot tai tiedon katoaminen

Lähde: Koneyrittäjien liitto.

Liiketoiminnan riskejä pyritään vähentämään **riskienhallinnalla**. Riskienhallinta on työtä liiketoiminnan jatkuvuuden ja henkilöstön hyvinvoinnin turvaamiseksi. Sillä tarkoitetaan kaikkea yrityksessä tehtävää toimintaa riskien ja niistä aiheutuvien vahinkojen vähentämiseksi. Riskienhallinta on tilanteiden arviointia, tunnistettujen riskien hallintakeinojen suunnittelua ja käytännön tekoja riskienhallintasuunnitelmien toteuttamiseksi. Riskienhallintaan osallistuu jokainen yrityksen työntekijä. Hyvä riskienhallinta on ennakoivaa, tietoista, suunnitelmallista ja järjestelmällistä.



Kuva 4.1. Riskienhallinnan vaiheet.

Riskien suuruutta arvioitaessa määritellään kunkin riskin tapahtumisen todennäköisyys ja vaikutus yrityksen toimintaan. Riski voi olla epätodennäköinen, mahdollinen tai todennäköinen. Seuraukset voivat puolestaan olla vähäisiä, haitallisia tai vakavia. Todennäköisyyden ja seurausten yhteistuloksen perusteella tulkitaan, kuinka suuri riski on kulloinkin kyseessä. Metsäkoneyrityksen riskien tunnistamiseen ja arviointiin on saatavissa valmiita riskikarttoja muun muassa Koneyrittäjien liitolta.

Kun riskit on tunnistettu ja niiden suuruus on arvioitu, päätetään, miten riskejä hallitaan. Hyvä riskienhallintakeino on oman toiminnan

5 Työnantajana toimiminen

PALKATTUJA TYÖNTEKIJÖITÄ työskentelee nykyisin yhä useamman metsäkoneyrityksen palveluksessa. Silloin yritystoiminnan keskeiseksi tehtäväksi tulee henkilöstöhallinto eli työsuhdeasioiden hoitaminen ja henkilöstön johtaminen. Henkilöstöhallintoon kuuluvat muun muassa rekrytoinnit ja palkkaus sekä henkilöstön kehittäminen, lomauttaminen ja irtisanominen.

Työsuhdeasiat on hoidettava **metsäkonealan työehtosopimukseen** kirjattujen työsuhteen velvoitteiden ja keskeisten määräysten mukaisesti. Lisäksi on otettava huomioon eri lait, kuten

- työsopimuslaki
- sairausvakuutuslaki
- työturvallisuuslaki
- vuosilomalaki
- työaikalaki
- laki nuorista työntekijöistä
- tilaajavastuulaki ja
- yhteistoimintalaki.

Metsäkonealan työehtosopimus on yleissitova työehtosopimus, mikä tarkoittaa sitä, että kaikkien metsäkoneyritysten ja työntekijöiden on noudatettava siinä sovittuja ehtoja. Metsäkonealan työehtosopimuksen sopijoita ovat metsäkoneyrityksiä edustava Koneyrittäjien liitto ja metsäkoneenkuljettajia edustava Teollisuusliitto.

Työnantaja ja työntekijäjärjestöjen välillä voi olla myös muita sopimuksia kuin työehtosopimus. Tällaisia ovat esimerkiksi luottamusmiessopimus ja sopimus työaikajärjestelmästä.

Työnantajan tehtävänä on määrätä työhön liittyvistä asioista työntekijän työ-sopimuksen, alan työehtosopimuksen ja lainsäädännön asettamissa rajoissa. Työnantajan on valvottava, että työntekijät noudattavat muun muassa turval-lisia työmenetelmiä sekä kehitettävä jatkuvasti yrityksensä työturvallisuutta.

5.1 Työntekijöiden rekrytoiminen

Koneita käyttävät työntekijät ovat konealan yrityksissä keskeisiä yrityksen taloudelliseen tulokseen vaikuttavia toimijoita. Huolellisesti tehty työntekijän rekrytointi on sekä yrittäjän että työntekijän etu. Uuden työntekijän valinta kannattaa tehdä huolellisesti, jotta palkatuksi tulisi mahdollisimman hyvin yrityksen tavoitteisiin sopiva henkilö.

Taitamaton tai alalle sopimaton henkilö voi vaikuttaa merkittävästi liiketoiminnan kannattavuuden alenemiseen tai yrityksen maineen huonontumiseen. Työntekijän irtisanominen voi olla hankalaa, jos ei ole selkeää irtisanomisperustetta.

Uusia työntekijöitä voidaan etsiä esimerkiksi työvoimatoimistosta, internetin työvoimanhakupalveluista ja alan ammattioppilaitoksista. Työntekijöitä voidaan etsiä myös lehti-ilmoituksella ja nykyisin erityisesti ilmoittamalla työpaikasta sosiaalisessa mediassa. Lisäksi yrityksessä jo työskentelevien verkostoja kannattaa hyödyntää uusia työntekijöitä rekrytoitaessa.

Työntekijöiden rekrytoinnissa ensimmäinen vaihe on saada työhakemuksia, joiden perusteella tehdään valinta hakukriteerit täyttävistä ja työtehtävään soveltuvista hakijoista. Heidän osaltaan on syytä selvittää soveltuvuutta ja osaamista vielä tarkemmin työhaastattelulla tai muulla tavalla, esimerkiksi ennakkotehtävällä.

Soveltuvista hakijoista selvitetään työtehtävän edellyttämien tarpeiden mukaisesti esimerkiksi seuraavia asioita:

- työhistoria: aiemmat työnantajat, työtodistukset
- koulutus ja työkokemus: koulutus, työkokemus, kokemus esimiestyöstä
- osaaminen: kielitaito, ajokortti, kokemus raskaista ajoneuvoista
- asenne: halukkuus vuoro-, matka-, viikonloppu- tai huoltotyöhön tai työtehtävien vaihteluun
- tulevaisuudensuunnitelmat: uratavoitteet, kehittymishalukkuus
- palkkatoive
- ihmissuhdetaidot: kyky toimia työyhteisön jäsenenä tai esimiestehtävässä

8 Metsä- sertifiointi

METSÄSERTIFIOINNIN TAVOITTEENA on edistää maailmanlaajuisesti metsien, niiden ekosysteemien sekä metsistä elävien ihmisten hyvinvointia. Sen tarkoituksena on parantaa metsien hoitoa, edistää metsästä peräisin olevien tuotteiden kiinnostavuutta ja vahvistaa kuluttajien luottamusta siihen, että heidän hankkimiensa tuotteiden puuraaka-aine on kestävästi tuotettua.

Sertifiointi vahvistaa metsänomistajien luottamusta metsäkoneyritysten palvelujen laatuun ja metsien hyvään hoitoon. Sertifioitujen metsien käsittelyä ja mukana olevia toimijoita arvioidaan säännöllisesti, jolloin mahdolliset epäkohdat tulevat esille. Sertifiointi parantaa myös puun kysyntää ja tuo metsien hoitoon uutta tutkimustietoa, josta on hyötyä metsänomistajalle.

Kestävä metsätalous voidaan jakaa ekologisesti, sosiaalisesti ja taloudellisesti kestävään toimintaan. Metsien hoidossa ja käytössä **ekologinen kestävyys** tarkoittaa, että metsälle luonteenomaisten elinympäristöjen ja luontotyyppien säilyminen ja lajien elinmahdollisuudet turvataan. **Sosiaalinen**



Kuva 8.1. Metsien hoidolla ja uusien taimikoiden istuttamisella pyritään takaamaan metsien kestävä käyttö ja uusiutuminen.

kestävyys tarkoittaa puolestaan, että metsässä ja puunhankinnan arvoketjussa työskentelevien työehdot ja työkyky sekä metsien kulttuuriperintöarvot, kuten muinaisjäännösten säilyminen, metsissä liikkuminen ja lyhytaikainen leiriytyminen sekä marjojen ja sienten kerääminen, turvataan. **Taloudellinen kestävyys** tarkoittaa, että kannattavan toiminnan edellytyksistä huolehditaan.

Suomessa metsäsertifioinnin merkitystä korostaa viennin suuri osuus metsäteollisuuden tuotannosta. Yritysasiakkaat ja vientimaiden kuluttajat eivät käytännössä tunne suomalaista metsätaloutta mutta edellyttävät toiminnalta kestävyttä. Metsäsertifiointi tarjoaa keinon osoittaa kuluttajille puun alkuperän olevan laillinen ja kestävä.

Sertifioidut yritykset harjoittavat kestävää ja vastuullista metsätaloutta, jossa otetaan huomioon vastuullisuus lain vaatimuksia laajemmin ja turvataan luonnon monimuotoisuus. Se on keino kertoa yrityksen asiakkaille ja kuluttajille, että metsänhoito edistää kestävää kehitystä. Metsänomistajille se on keino osoittaa toimintansa vastuullisuus. Metsien sertifioinnilla ja riippumattoman tarkastusorganisaation, esimerkiksi Inspectan tai DNV LG:n, tekemällä toiminnan todentamisella metsänomistajat ja metsäalan toimijat voivat osoittaa metsien hoidon ja käytön olevan kaikkien kestävyiden osaluoiden ja sertifiointivaatimusten mukaisia.

Metsäkoneyrityksen ja sen työntekijöiden on tiedettävä, minkä järjestelmän mukainen sertifikaatti yrityksen hakkuualueilla on, ja huomioon otettava sen asettamat vaatimukset työssä. Lopputuotteessa oleva sertifiointimerkintä osoittaa kuluttajille, että tuotteeseen on käytetty puuta, joka on peräisin kestävästi hoidetusta metsästä.

8.1 Metsäsertifiointijärjestelmät

Suomessa on käytössä kaksi metsien sertifiointijärjestelmää: PEFCTM ja FSC[®]. PEFC (Programme for the Endorsement of Forest Certification schemes) on kansainvälinen metsäsertifiointijärjestelmä, jonka tarkoituksena on edistää kestävää metsätaloutta. Suomessa PEFC-järjestelmää ylläpitää ja kehittää PEFC Suomi – Suomen Metsäsertifiointi ry. FSC (Forest Stewardship Council) toimii niin ikään kansainvälisesti parantaakseen metsänhoitoa ja edistääkseen metsien ympäristöystävällisempiä menettelytapoja metsien käytössä. Suomessa FSC-järjestelmää ylläpitää ja kehittää Vastuullisen metsänhoidon yhdistys ry.

Metsien sertifiointi on vapaaehtoista, eli metsänomistaja voi liittää metsänsä siihen sertifiointijärjestelmään, jonka kriteerien mukaisesti hän haluaa metsiänsä hoidettavan, tai olla sertifioimatta metsiään. Osa metsistä on sertifioitu sekä PEFC- että FSC-sertifiointijärjestelmällä.