

Elintarvikealan opiskelijoiden näkemyksiä hyvästä esihenkilötyöstä

17.6.2025

Hyvä esihenkilötyö ja henkilöstöjohtaminen ovat keskeisessä roolissa yrityksen menestymisessä. Henkilöstö vaikuttaa yrityksen toiminnan tehokkuuteen monin tavoin (Viitala 2013). Henkilöstön työpanoksen oikea kohdentaminen ja henkilöstön osaaminen ovat ratkaisevan tärkeitä. Tammilehdon ja Vähäsantasen (2023, s. 53) toteuttamassa selvityksessä useat haastateltavat mainitsivat elintarvikealan työtehtävien vetovoiman heikkenemisen ja sitä kautta työvoiman saatavuuteen liittyvät haasteet. Kilpailun osaajista eri alojen välillä arvioidaan kiristyvän tulevaisuudessa.

Hyvällä esihenkilötyöllä voidaan vaikuttaa positiivisesti työntekijöiden motivaatioon, työssä jaksamiseen, työssä pysymiseen ja työn tuloksellisuuteen. Erityisesti nuorten työntekijöiden kohdalla ensimmäiset kokemukset elintarvikealalta ja esihenkilöistä vaikuttavat heidän asenteisiinsa työelämää ja elintarvikealaa kohtaan.

Työntekijän aloittaessa uudessa työpaikassa tai työtehtävässä on hyvä perehdyttäminen keskiössä. Työntekijällä on oikeus saada riittävästi perehdytystä ja hänellä tulee olla myös mahdollisuus saada lisäperehdytystä, mikäli hän kokee sitä tarvitsevansa. Työntekijälle annettavasta ohjauksesta ja opetuksesta eli perehdytyksestä on säädetty työturvallisuuslaissa 738/2002, 2 luku 14 §. Elintarvikealalla on perehdytykseen sisällytettävä myös ruokaturvallisuuteen liittyvät asiat.

Mirva Pitkäjärven syksyllä 2024 valmistunut opinnäytetyö Seinäjoen ammattikorkeakoulusta tarkastelee elintarvikealan esimiestyötä opiskelijoiden näkökulmasta. Opinnäyteyön tavoitteena oli kartoittaa Seinäjoen ammattikorkeakoulun bio- ja elintarviketekniikan opiskelijoiden kokemuksia omista esihenkilöistään elintarvikealalla. Tarkoituksena oli saada selville, miten opiskelijat kokevat esihenkilöidensä johtamistyylit,

perehdytyksen, vuorovaikutuksen sekä oikeudenmukaisuuden elintarvikealan työyhteisöissä.

Kysely bio- ja elintarviketekniikan opiskelijoille

Opinnäytetyön aineistonkeruu tehtiin Webropol-ohjelmalla laaditun sähköisen kyselylomakkeen avulla. Kysely toteutettiin syys-lokakuulla 2024 Seinäjoen ammattikorkeakoulun bio- ja elintarviketekniikan opiskelijoille. Kysely sisälsi monivalinta- ja avoimia kysymyksiä. Kyselyyn vastasi 64 opiskelijaa, joiden vastaukset analysoitiin Excel-ohjelman avulla.

Positiivisia kokemuksia esihenkilön kanssa kommunikoinnista – perehdytyksessä kehittämisen varaa

Kyselyyn vastanneiden opiskelijoiden antamat arviot kokemastaan esihenkilötyöstä olivat pääosin positiivisia. Vastaajia pyydettiin arvioimaan nykyisen tai viimeisimmän elintarvikealan työpaikan perusteella esihenkilön lähestyttävyyttä (Taulukko 1). 89 % vastaajista koki, että esihenkilö oli helposti lähestyttävä aina tai melkein aina. Esihenkilöiltä tukea ja kannustusta koki saaneensa aina tai melkein aina 78 % vastaajista, sen sijaan 22 % vastaajista koki saaneensa tukea ja kannustusta vain harvoin. Kommunikointi sujui esihenkilön kanssa aina tai melkein aina 93 % vastaajista. Sen sijaan tiedonkulussa esihenkilön ja työntekijöiden välillä oli 25 % mielestä.

Taulukko 1. Vastaajien näkemykset esihenkilön lähestyttävyydestä, kannustavuudesta ja kommunikoinnista (n = 64).

	Aina	Melkein aina	Harvoin	Ei ollenkaan
Oliko/onko esihenkilösi helposti lähestyttävä?	50 %	39 %	8 %	3 %
Oliko/onko esihenkilösi kannustava ja tukea antava?	33 %	45 %	22 %	0 %
Sujuiko/sujuuko kommunikointi esihenkilön kanssa?	45 %	48 %	5 %	2 %
Oliko/onko tiedonkulun kanssa ongelmia esihenkilön ja työntekijöiden välillä?	3 %	22 %	64 %	11 %

Kyselyssä selvitettiin myös tasapuolista kohtelua. 80 % vastaajista koki, että heidän esihenkilönsä kohtelivat työntekijöitä tasapuolisesti aina tai melkein aina. Samansuuntainen vastaus saatiin kysyttäessä esihenkilöiden johdonmukaisuutta, sillä 80 % vastaajista koki esihenkilöiden olevan johdonmukaisia aina tai melkein aina.

Vastaajilta kysyttiin, millainen perehdytys oli ollut. Vaihtoehtoina olivat erittäin hyvä, hyvä, vaatii parannusta ja vaatii paljon parannusta. 73 % vastaajista (n=64) piti perehdytystä erittäin hyvänä tai hyvänä. 27 %

vastaajista vastasi perehdytyksen vaativan parannusta, joista 5 % koki perehdytyksen paljon parannusta vaativaksi.

Hyvä esihenkilö on tasapuolinen ja reilu

Vastaajilta kysyttiin, millainen on hyvä esihenkilö. Vastaajat kuvailivat hyvää esihenkilöä useilla eri adjektiiveilla. Eniten vastauksissa toistuivat, että esihenkilön tulee olla helposti lähestyttävä, tasapuolinen ja reilu. Hänen tulisi olla myös kuunteleva, luotettava ja kannustava. Esihenkilöllä tulee olla ammattitaitoa ja hänen tulee olla asioista perillä sekä johdonmukainen päätöksissään. Hyvän esihenkilön ominaisuudeksi mainittiin useassa vastauksessa myös empaattisuus ja ymmärtäväisyys. Vastauksista nousi esille myös, että esihenkilön toivotaan olevan pitävän huolta alaisistaan ja olevan tarvittaessa heidän ”puolellaan”.

Johtopäätökset

Pitkäjärven (2024) opinnäytetyön mukaan elintarvikealan esihenkilötyö näyttäytyy opiskelijoille pääosin myönteisenä. Esihenkilöitä oli vastausten perusteella helppo lähestyä ja kommunikointi sujui pääosin hyvin esihenkilön ja työntekijän välillä. Perehdytysprosessissa nähtiin eniten kehittämistarpeita.

Opinnäytetyö Theseus-palvelussa: Esihenkilötyö elintarvikealalla: Opiskelijoiden kokemuksia omista esihenkilöistäMirva Pitkäjärvi
Insinööri (AMK), Bio- ja elintarviketekniikka

Margit Närvä
Yliopettaja
SEAMK.

Närvä toimi Pitkäjärven opinnäytetyön ohjaajana

Lähteet

Pitkäjärvi, M. (2024). *Esihenkilötyö elintarvikealalla: Opiskelijoiden kokemuksia omista esihenkilöistä*. [AMK-opinnäytetyö, Seinäjoen ammattikorkeakoulu]. Theseus. https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2024112429593

Tammilehto, M., & Vähäsantanen, K. (2023). *Osaamista ja tekijöitä elintarviketeollisuuteen – elintarvikealan koulutuksen palvelukykyselvitys*. Hämeen ammattikorkeakoulu. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/805424/HAMK%20Tammilehto%20Vahasantanen%20Elintarvikealojen%20palvelukykyselvitys.pdf?sequence=2

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

Viitala, R. 2013. Henkilöstöjohtaminen: Strateginen kilpailutekijä. (4. uudistettu painos). Edita Publishing.