



SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU
SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Mirva Pitkälä

Esihenkilötyö elintarvikealalla

Opiskelijoiden kokemuksia omista esihenkilöistä

Opinnäytetyö

Syyskuu 2024

Insinööri (AMK), Bio- ja elintarviketekniikka



SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU

Opinnäytetyön tiivistelmä

Tutkinto-ohjelma: Insinööri (AMK), Bio- ja elintarviketekniikka

Tekijä: Mirva Pitkälä

Työn nimi alaotsikoinen: Esihenkilötyö elintarvikealalla: opiskelijoiden kokemuksia omista esihenkilöistä

Ohjaaja: Margit Närvi

Vuosi: 2024

Sivumäärä: 39

Liitteiden lukumäärä: 1

Esihenkilötyö ja henkilöstöjohtaminen ovat jatkuvasti ajankohtaisia aiheita. Hyvällä henkilöstöjohtamisella ja esihenkilötyöllä vaikutetaan yrityksen tehokkuuteen ja kannattavuuteen. Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää Seinäjoen ammattikorkeakoulun bio- ja elintarviketekniikan opiskelijoiden esihenkilötyökokemuksia. Tavoitteena oli kerätä tietoa kyselyn avulla opiskelijoiden omien esihenkilöiden toiminnasta ja johtamistyöstä.

Tutkimus oli kvantitatiivinen tutkimus, jossa tutkimusaineiston keräämiseen käytettiin Webropol-ohjelmistolla tuotettua sähköisessä muodossa ollutta kyselylomaketta, jonka monivalintakysymysten ja avointen kysymysten avulla kerättiin tietoa opiskelijoiden esihenkilötyökokemuksista. Kyselylinkki lähetettiin vastaajille sähköpostin välityksellä. Kyselyyn saatiin 64 vastausta ja saatu aineisto analysoitiin monivalintakysymysten osalta Excel-ohjelmistolla.

Saatujen vastausten perusteella voitiin todeta, että opiskelijat olivat pääosin tyytyväisiä omien esihenkilöiden esihenkilötyöhön. Perehtymisen toteutumiseen opiskelijat olivat pääosin tyytyväisiä, mutta sellaisiakin vastaajia löytyi, jotka halusivat parannuksia perehdytyksen suorittamiseen. Esihenkilöitä oli vastausten perusteella helppo lähestyä ja kommunikointi sujui hyvin esihenkilön ja työntekijän välillä. 80 % vastaajista oli sitä mieltä, että esihenkilö myös kohteli työntekijöitä tasapuolisesti. Esihenkilöt ottivat hyvin huomioon myös työntekijöiden henkilökohtaiset tilanteet. Vastaajat kertoivat hyvän esihenkilön olevan tasapuolinen, luotettava, empaattinen ja helposti lähestyttävä. Esihenkilön toivottiin olevan ennen kaikkea työntekijän puolella.

Aihe on ajankohtainen ja sitä on syytä tutkia säännöllisin väliajoin, jotta yritykset ja muut työnantajat saavat materiaalia kehittääkseen omaa esihenkilö- ja johtamiskulttuuriaan. Tällainen tutkimus olisi hyvä tehdä myös esihenkilönäkökulmasta, koska on ajankohtaista selvittää myös sitä, miten esihenkilöt itse kokevat oman työnsä.

¹ Asiasanat: esihenkilötyö, henkilöstöjohtaminen, elintarviketeollisuus

SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Thesis abstract

Degree programme: Bachelor of Engineering, Food Processing and Biotechnology

Author: Mirva Pitkälä

Title of thesis: Managerial work in the food industry: students' experiences from own forepersons

Supervisor: Margit Närvi

Year: 2024

Number of pages: 39

Number of appendices: 1

Managerial work and personnel management are constantly current topics. Good personnel management and managerial work affect the company's efficiency and profitability. The purpose of this thesis was to find out the managerial work experiences of food processing and biotechnology students at Seinäjoki University of Applied Sciences. The aim was to collect information using a survey about the activities and management work of the students' own forepersons.

The study was a quantitative study, in which an electronic questionnaire produced with the Webropol software was used to collect the research material, and with the help of multiple-choice questions and open questions, information was collected about the students' experience of managerial work. The survey link was sent to the respondents via e-mail. The data obtained from the survey was analyzed for multiple-choice questions using Excel software.

Based on the answers received, it could be concluded that the students were mostly satisfied with the work of their forepersons. The students were mostly satisfied with the implementation of the orientation, but there were also respondents who wanted improvements to the orientation. Based on the answers, it was easy to approach the forepersons and communication went well between the foreperson and the employee. 80 % of the respondents agreed that the foreperson also treated the employees equally. The forepersons also regard the personal situations of the employees. The respondents said that a good foreperson is fair, reliable, empathetic and approachable. It was hoped that the foreperson would be above all on the employee's side.

The subject is current and should be studied at regular intervals so that companies and other employers get material to develop their own leader and management culture. Such a study would also be good to do from the point of view of forepersons, because it is also timely to find out how forepersons themselves experience their own work.

¹ Keywords: managerial work, personnel management, food industry

SISÄLTÖ

Opinnäytetyön tiivistelmä	2
Thesis abstract	3
SISÄLTÖ	4
Kuvioluettelo	6
1 JOHDANTO	7
1.1 Tausta	7
1.2 Tavoite	7
1.3 Työn rakenne	7
2 HENKILÖSTÖJOHTAMINEN JA ESIHENKILÖTYÖ	9
2.1 Henkilöstöjohtaminen	9
2.2 Esihenkilötyö ja johtajuus	10
2.3 Perehdytys	11
2.4 Rekrytointi	12
2.5 Kehityskeskustelu	13
3 ELINTARVIKETEOLLISUUS TYÖLLISTÄJÄNÄ	15
3.1 Elintarviketeollisuus	15
3.2 Työskentely elintarviketeollisuudessa	16
3.3 Bio- ja elintarviketekniikan insinööriopiskelija elintarviketeollisuuden tulevaisuuden työntekijänä	16
4 TUTKIMUSMENETELMÄ	18
4.1 Määrällinen tutkimus	18
4.2 Kyselyn toteuttaminen	18
5 TULOKSET	20
5.1 Vastaajien taustatiedot	20
5.2 Vastaajien antamat tiedot nykyisestä tai viimeisimmästä elintarvikealan työpaikastaan	23
5.3 Työpaikan rekrytointi- ja perehdytysprosessit sekä yleinen kommunikointi esihenkilön ja työntekijöiden välillä	25
5.3.1 Rekrytointiprosessin sujuvuus	25
5.3.2 Perehdytysprosessin sujuvuus	26

5.3.3	Työpaikan aloituspalaveri.....	27
5.3.4	Kommunikoinnin sujuvuus	28
5.3.5	Tiedonkulku esihenkilön ja työntekijän välillä	28
5.3.6	Esihenkilön lähestyttävyyys	29
5.3.7	Esihenkilön kannustavuus ja tuen antaminen	30
5.3.8	Esihenkilön tasapuolisuus työntekijöitä kohtaan	30
5.3.9	Työntekijän henkilökohtaisen tilanteen huomioiminen esihenkilötyössä	31
5.3.10	Kehityskeskustelun pitäminen.....	32
5.3.11	Esihenkilön johdonmukaisuus työpaikalla	33
5.4	Huomioon otettavat asiat esihenkilötyössä	34
5.5	Hyvän esihenkilön piirteitä.....	35
6	JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA	36
	LÄHTEET	37
	LIITTEET	39

Kuvioluettelo

Kuvio 1. Vastaajien opiskelijaryhmä (n=64).	20
Kuvio 2. Ikä vuosina (n=64).	21
Kuvio 3. Sukupuoli (n=64).	21
Kuvio 4. Vastaajien korkein koulutustausta (n=64).	22
Kuvio 5. Vastaajien työkokemus elintarvikealalta kokonaisuudessaan vuosina (n=64).	23
Kuvio 6. Vastaajien työskentelyalat (n=64).	24
Kuvio 7. Vastaajien työkokemusvuosijakauma käsiteltävistä työpaikoista (n=64).	24
Kuvio 8. Rekrytointiprosessin sujuvuus (n=64).	26
Kuvio 9. Perehdytysprosessin sujuvuus (n=64).	27
Kuvio 10. Aloituspalaverin pitäminen (n=64).	27
Kuvio 11. Kommunikoinnin sujuvuus (n=64).	28
Kuvio 12. Tiedonkulun ongelmat esihenkilön ja työntekijän välillä (n=64).	29
Kuvio 13. Esihenkilön helppo lähestyttävyyys (n=64).	29
Kuvio 14. Työntekijän tukeminen ja kannustaminen esihenkilön puolelta (n=64).	30
Kuvio 15. Esihenkilön tasapuolisuus työntekijöitä kohtaan (n=64).	31
Kuvio 16. Työntekijän henkilökohtaisen tilanteen huomiointi esihenkilön taholta (Perhetilanne, terveydentila, opiskelu jne.) (n=64).	32
Kuvio 17. Kehityskeskustelun pito (n=64).	33
Kuvio 18. Esihenkilön johdonmukaisuus työpaikalla (n=64).	33

1 JOHDANTO

1.1 Tausta

Tämän opinnäytetyön aihe tulee opinnäytetyöntekijän mielenkiinnosta esihenkilötyötä ja henkilöstöjohtamista kohtaan. Esihenkilötyö ja henkilöstöjohtaminen nousevat yhä uudelleen keskiöön, koska toimintaympäristömme muuttuvat nykyään nopeasti.

Myös erilaisten organisaatioiden johtaminen on tärkeä asia, kertoo Juntunen (2023). Tämän päivän ja tulevaisuuden esihenkilön ei välttämättä tarvitse osata kaikkea, vaan johtamisen tärkeimpänä asiana pidetään ihmissuhdeosaamista.

Esihenkilötyö ja henkilöstöjohtaminen ovat jatkuvasti kehittyvä ala, ja sitä on mielenkiintoista tutkia lisää. Asiaa voidaan tutkia monesta eri näkökulmasta, mutta tässä työssä keskitytään tutkimaan asiaa opiskelijan eli työntekijän näkökulmasta. Bio- ja elintarviketekniikan opiskelijat ovat tulevaisuuden ammattilaisia elintarvikealalla, joten on tärkeää tietää heidän tämänhetkisiä kokemuksiaan omien esihenkilöiden toiminnasta. He voivat mahdollisesti hyödyntää työn tuloksia ja samalla kehittää omaa tulevaa esihenkilöosaamistaan tämän opinnäytetyön tulosten avulla.

1.2 Tavoite

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on selvittää esihenkilötyö- ja johtamiskokemuksia Seinäjoen ammattikorkeakoulun bio- ja elintarviketekniikan opiskelijoilta. Tässä tarkoituksena on nimenomaisesti selvittää esihenkilötyökokemuksia työntekijän näkökulmasta, eli niin, että opiskelija on itse työskennellyt työntekijänä elintarvikealalla esihenkilön alaisuudessa. Näihin tavoitteisiin haetaan vastauksia kyselyn avulla.

1.3 Työn rakenne

Työn teoriaosassa tarkastellaan yksityiskohtaisemmin henkilöstöjohtamista, esihenkilötyötä sekä elintarviketeollisuutta työllistäjänä. Tutkimusmenetelmäosiossa kerrotaan käytetystä tutkimusmenetelmästä. Tulokset -osiossa kyselyn tuloksia esitetään kuvioiden avulla. Avointen

kysymysten vastauksista tehdään yhteenveto. Tulosten käsittelyn jälkeen tuloksista tehdään johtopäätökset ja pohditaan saatuja tuloksia. Työn lopussa on liitteenä käytetty kyselylomake.

2 HENKILÖSTÖJOHTAMINEN JA ESIHENKILÖTYÖ

2.1 Henkilöstöjohtaminen

Hyvä henkilöstöjohtaminen on työelämän peruspilari, kertoo (Viitala, 2013, s. 11). Suomalaisia työntekijöitä pidetään työelämäorientoituneina sekä työhönsä sitoutuneina. Suomalaisen työelämän on kerrottu olevan työhyvinvointia vaalivaa.

Työelämän laatua seurataan jatkuvasti esimerkiksi Tilastokeskuksen sekä työ- ja elinkeinoministeriön toimesta (Tilastokeskus (i.a); Työ- ja elinkeinoministeriö TEM (i.a)). Tilastokeskus on kerännyt tietoa työolotutkimuksen avulla vuodesta 1977, mutta tutkimusta ei ole suoritettu jokaisena vuotena. Työ- ja elinkeinoministeriö kerää tietoa vuosittain työelämän laadusta työolobarometrin avulla. Työolobarometriin kerätään tietoja haastattelemalla palkansaajia mm. kyselemällä haastateltavilta heidän omasta asemastaan työmarkkinoilla, työaikajärjestelyistä, työn kuormittavuudesta ja haastateltavien työkyvystä sekä työhyvinvoinnista.

Viitalan (2013, s. 8) mukaan organisaatiossa työskentelevät ihmiset ovat todella tärkeitä yrityksen toiminnalle. Tällöin myös henkilöstöjohtaminen on isossa roolissa yritysten toiminnassa, jotta yrityksen toiminta saadaan mahdollisimman tehokkaaksi ja tuottavaksi. Nykyaikaisen johtamisen tärkein asia on tehokkuus. Tehokkuuden parantaminen on suuressa osassa nykyajan yritysmaailmassa. Monet asiat vaikuttavat yrityksen tehokkuuteen; esimerkiksi henkilöstön sairauslomat ja rekrytointiongelmat. Myös henkilöstön oikeanlainen perehdyttäminen parantaa tehokkuutta ja tuotteiden laatua.

Henkilöstöjohtamisella on olemassa neljä roolia: strategisten henkilöstövoimavarojen johtaminen, muutoksen johtaminen ja uudistuminen, yrityksen perusrakenteiden johtaminen sekä henkilöstön sitouttaminen ja ohjaaminen (Ulrich 1996/2007, s. 38, 47). Esihenkilöiden on sitouduttava voiton haluamiseen. Organisaation on menestyäkseen panostettava erityisesti henkilöstöön. Henkilöstö muodostaa organisaation, jonka tulee muuttua ja kehittyä paremmaksi nopeammin kuin kilpailijan, jotta yrityksen toiminta paranee tehokkaasti.

Työelämässä oleva työntekijä käyttää noin puolet valveillaoloajastaan työn tekemiseen (Viitala, 2013, s. 13). Suomalainen työntekijä on keskimäärin noin 8 % elinajastaan töissä, jos tämä lasketaan keskimääräisen työviikon pituuden mukaan. Suomalaisilla elinikäinen työaika on ollut muihin maihin verrattuna lyhyempi pitkän opiskeluajan ja aikaisemman eläkkeelle

siirtymisen vuoksi, mutta nykyisin tehtävä eläkeiän nostaminen vaikuttaa tähän asiaan jonkin verran tulevaisuudessa. Työntekijöiden henkisistä ja fyysisistä voimista tulee käytettyä suurin osa työelämässä. Suurin osa aikuisen kehittymisestä tapahtuu työssä ollessa. Ihmisen koko elämään vaikuttavat yleisesti työstä saadut kokemukset.

2.2 Esihenkilötyö ja johtajuus

Esihenkilötyö ja johtaminen ovat henkilöstöjohtamisen keskeisimpiä osa-alueita (Viitala 2013, s. 21). Esihenkilöt ja johtajat käyttävät käytännön työssä hyväkseen henkilöstöjohtamisen eri osa-alueita. Esihenkilöt ja johtajat auttavat työntekijöitä kehittymään, motivoitumaan ja kannustavat heitä työn pariin, mutta esihenkilöiden työhön kuuluu myös negatiivisessa mielessä työntekijöiden mahdollinen irtisanominen. Nykyisin yhä enemmän käytännön henkilöstötyö on siirtynyt esihenkilöiden hoidettavaksi. Tämän siirtymän on mahdollistanut tietoteknisten järjestelmien kehitys. Organisaation kaikilla tasoilla esihenkilöt ovat henkilöstöammattilaisten tärkeimmät yhteistyökumppanit. Esihenkilöt joko mahdollistavat henkilöstöjohtamisen pyrkimykset tai sitten pyrkimyksillä on mahdollisuus jäädä toteutumatta, koska esihenkilöt eivät edesauta niiden toteutumista.

Esihenkilönä pidetään erillisten yksilöiden tai vastaavasti ryhmän johtajaa. Esihenkilöiksi kutsuttavia ihmisiä on yritysten eri johtamistasoilla (Jalava, 2001, s. 11,14). Ennen kaikkea johtaminen on pääasiassa toisten ihmisten kautta toimimista. Esihenkilön ei tule olla ryhmänsä ainut tähti, vaan parasta on, jos esihenkilö on saanut koulutettua useamman ammattilaisen omaan ryhmäänsä; näistä ammattilaisista yritys hyötyy eniten.

Monissa yrityksissä oletetaan, että jos henkilö on tarpeeksi hyvä asiantuntija, hän on samalla hyvä esihenkilö (Ahlroth & Havunen, 2015, s. 11–15, 77). Esihenkilötyön aloittaminen vaatii myös perehdyttämistä sekä lainsäädännön hyvää tuntemista. Huonoimmassa tilanteessa asiantuntija siirretään suoraan esihenkilötyöhön ilman minkäänlaista valmennusta tai perehdytystä. Mikäli asiantuntija jatkaa sekä asiantuntijatyötään että esihenkilötyötään, asiassa monesti käy niin, että kahdesta työstä toinen kärsii. Tämän takia olisi parasta pitää nämä kaksi asiaa erillään. Joskus myös tiimin varsinainen työntekijä nostetaan esihenkilöasemaan. Se voi aiheuttaa myös ongelmia työyhteisössä, koska esihenkilöksi noussut henkilö siirtyy tavallaan työnantajan puolelle. Tällöin voi syntyä konflikteja uuden esihenkilön ja työntekijöiden

välille, koska hierarkia on heidän välillään muuttunut. Esihenkilön työ on helpompaa, jos hänellä ei ole alaisenaan hyviä ystäviä.

Esihenkilön oma persoona vaikuttaa paljon esihenkilönä toimimiseen (Jalava, 2001, s. 19). Persoona antaa kuitenkin esihenkilön omaan rooliin oman vivahteensa. Paras esihenkilö on sellainen, joka osaa käyttää hyväksi alaistensa parhaita puolia sekä myös hyödyntää omia parhaita puoliaan.

Esihenkilö on juridisessa mielessä työnantajan edustaja (Johtajuus.info, i.a). Työnantajalla on monia oikeuksia. Esihenkilö on vastuussa siitä, että työntekijöiden oikeudet toteutuvat, mutta myös siitä, että työntekijä tekee velvollisuutensa. Esihenkilö saa käyttää työnantajan edustajana direktio- eli työnjohto-oikeutta hyväkseen. Direktio-oikeus tarkoittaa, että työnantaja saa päättää työntekijän työtehtävistä, kun otetaan huomioon laki, työsopimus ja työehtosopimus. Työnantajalla on myös oikeus lopettaa työntekijän työsuhde, jos siihen on lainmukainen syy. Hyväksyttäviä syitä ovat muun muassa toistuva työntekijän laiminlyönti tai tuotannolliset ja taloudelliset syyt. Työnantaja on vastuussa lakien ja työehtosopimusten noudattamisesta, joten esihenkilön tulee varmistaa kaikki tilanteet niin, että niissä toimitaan työehtosopimuksissa sovittujen asioiden mukaisesti. Työnantajalla on myös velvollisuuksia. Työnantajan tulee kohdella työntekijöitä tasapuolisesti ja oikeudenmukaisesti. Palkan pitää tulla myös säännöllisesti. Työnantajalla on työsuojelovelvoite, jonka perusteella työnantajan tulee suojella työntekijän henkistä ja fyysistä hyvinvointia. Työnantajan tulee antaa työntekijälle vähintään kaikki se, mitä erilaisissa sopimuksissa ja laissa vaaditaan, mutta työnantajalla on mahdollisuus antaa työntekijälle enemmänkin asioita, jos näin haluaa. Myös työntekijällä on omat oikeutensa ja velvollisuutensa.

2.3 Perehdytys

Perehdyttäminen on yksi tärkeimmistä asioista saavuttaessa uuteen työpaikkaan (Henriksson ym., 2022, s. 22). Perehdyttämisellä tarkoitetaan sellaista tapahtumaa, jossa uudelle työntekijälle kerrotaan yrityksen toimintakulttuurista sekä hänelle suunnitellusta työtehtävästä. Työntekijää tulee perehdyttää tarpeeksi ja hänellä tulee olla mahdollisuus pyytää lisää perehdytystä, mikäli hän kokee sitä tarvitsevansa. Elintarviketeollisuudessa tapahtuu paljon tapaturmia. Turvallisten työtapojen perehdyttäminen on siis myös tärkeää, jotta estetään turhien tapaturmien syntyminen. Hyvällä perehdytyksellä uuden työntekijän taidot kehittyvät ja hän

pääsee nopeammin osaksi työyhteisöä. Hyvä perehdytys on tärkeää sekä työntekijälle että yritykselle, koska sillä taataan laadukkaat tuotteet ja palvelut kuluttajille sekä turvalliset työskentelytilat ja työtavat työntekijälle. Elintarvikealalla on kovat vaatimukset, kun tarkastellaan hygieni- ja työskentelyolosuhteita. Nämä asiat täytyy siis ottaa huomioon perehdytettäessä uutta työntekijää.

Työntekijälle annettavasta ohjauksesta ja opetuksesta eli perehdytyksestä on säädetty työturvallisuuslaissa (738/2002, 2 luku 14 §):

Työnantajan on annettava työntekijälle riittävät tiedot työpaikan haitta- ja vaaratekijöistä sekä huolehdittava siitä, että työntekijän ammatillinen osaaminen ja työkokemus sekä muut hänen henkilökohtaiset edellytyksensä huomioon ottaen:

- 1) työntekijä perehdytetään riittävästi työhön, työpaikan työolosuhteisiin, työ- ja tuotantomenetelmiin, 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
- 2) työntekijälle annetaan opetusta ja ohjausta työn haittojen ja vaarojen estämiseksi sekä työstä aiheutuvan turvallisuutta tai terveyttä uhkaavan haitan tai vaaran välttämiseksi
- 3) työntekijälle annetaan opetusta ja ohjausta säätö-, puhdistus-, huolto- ja korjaustöiden sekä häiriö- ja poikkeustilanteiden varalta; ja
- 4) työntekijälle annettua opetusta ja ohjausta täydennetään tarvittaessa.

2.4 Rekrytointi

Rekrytointia voi tehdä sisäisenä tai ulkoisena rekrytointina (Viitala, 2013, s. 110). Ulkoisesta rekrytoinnista puhutaan, kun avoimeen työtehtävään valitaan henkilö yrityksen ulkopuolelta. Sisäisellä rekrytoinnilla tarkoitetaan työntekijähakua yrityksessä valmiiksi työskentelevien henkilöiden joukosta. Ulkoinen rekrytointi on kallis prosessi, mutta rekrytoinnin kustannukset ovat halvat suhteutettuna onnistuneeseen investointiin, eli uuteen työntekijään. Ulkoiseen rekrytointiin joudutaan turvautumaan, jos kyseessä olevasta yrityksestä ei löydy valmiiksi osaavaa henkilöä tehtävään. Pienissä yrityksissä turvaudutaan usein ulkoiseen rekrytointiin, samoin

nopeasti kasvavissa yrityksissä. Ulkoisella rekrytoinnilla voidaan mahdollisesti myös napata osaava henkilö kilpailijayrityksestä.

Henkilöstöä voidaan hankkia monen eri hankintakanavan kautta (Viitala, 2013, s. 111–112). Internetin ja sosiaalisen median rekrytointikanavat ovat nykyään isoimpia työpaikkojen löytämiseen käytettäviä kanavia. Työntekijämarkkinat ovat pirstoutuneet erilaisiin sosiaalisen median kanaviin, joita seuraamalla pääsee parhaiten tekemisiin mahdollisten työnhakijoiden ja -tekijöiden kanssa.

Rekrytointi on iso haaste yritykselle, mutta se on myös iso satsaus tulevaisuuteen ja se tuo yritykselle uusia mahdollisuuksia kehittymiseen (Jobly, 2009). Varsinainen rekrytointiprosessi kannattaa aloittaa miettimällä, millaista henkilöä yritykseen tarvitaan; minkälaisia ominaisuuksia hänellä tulisi olla sekä minkälainen persoona sopisi juuri tähän yritykseen? Yrityksen sisällä kannattaa myös miettiä sitä, onko yrityksellä itsellään tarpeeksi aikaa ja osaamista rekrytoinnin hoitamiseksi.

Haetun tehtävän tekijäksi tulisi hakea juuri tehtävään sopivaa henkilöä, eikä rekrytoijan ”kloonina” (Jobly, 2009). Myös asenne on tärkeä. Rekrytoitavalla henkilöllä tulee olla tehtävään sopiva asenne, koska asenteen muuttaminen verrattuna työtehtävään perehdyttämiseen on vaikeaa. Perehdyttämistä pidetään helpompana kuin asenteen muuttamista. Rekrytoitaessa kannattaa etsiä rajoja koettelevaa henkilöä, koska työympäristön jatkuvan muuttumisen takia tällainen henkilö olisi hyvä olla yrityksessä töissä. Rekrytoitavan henkilön työtapoja kannattaa myös kysellä, koska niiden tulisi olla sopivat juuri kyseiseen yritykseen. Huumorintaju ja persoona ovat tärkeitä, koska yrityksessä on muitakin henkilöitä töissä ja uuden työntekijän tulisi sopia muottiin. Monipuolisuuden tavoittelu on tärkeää, jotta löytää ne juuri oikeanlaiset tyypit, joilla saa oman yrityksen pyörimään entistäkin tehokkaammin. On tärkeää kuunnella hyvin rekrytoitavan henkilön sanomisia, koska ”johtajana oleminen on kuin psykiatrian harjoittamista ilman lisenssiä”. Tämä päteeikin eniten juuri rekrytoinnin osa-alueeseen.

2.5 Kehityskeskustelu

Kehityskeskustelu on ennalta suunniteltu keskustelutilaisuus, jossa esihenkilö keskustelee työntekijän kanssa menneen kauden/vuoden suorituksista ja toiminnoista (Juristiliitto, 2010, s. 4–9). Kehityskeskustelussa voidaan myös suunnitella seuraavan ajanjakson tavoitteita

sekä sitä, kuinka näihin tavoitteisiin päästään. Kehityskeskustelussa keskustellaan myös työntekijän uraan liittyviä asioista. Lopuksi voidaan antaa palautetta molemmiin puolin. Kehityskeskustelu ei ole lainsäädäntöön perustuva tapahtuma vaan kehityskeskustelut ovat osa yritysten henkilöstöhallintoa. Kehityskeskustelu on nykyään iso osa yrityksen johtamista ja esihenkilötyötä. Kehityskeskusteluun on syytä varautua etukäteen, jotta keskustelu saadaan sujumaan hyvin. Hyvien kehityskeskustelujen avulla työmotivaatiota saadaan parannettua sekä työntekijöitä jaksamaan työssään. Kehityskeskustelun aikana tulisi pyrkiä rakentamaan ilmapiiriin.

Perusideana matkalla kohti hyvää kehityskeskustelua on antaa palautetta työntekijälle pitkin vuotta (Hrviesti, 2021). Varsinaisen kehityskeskustelun aikana voidaan keskittyä onnistumisiin ja asioihin, mitkä eivät ole menneet suunnitelmien mukaan. Hyvä esihenkilötyö saavuttaa huippukohtansa hyvässä kehityskeskustelussa.

3 ELINTARVIKETEOLLISUUS TYÖLLISTÄJÄNÄ

3.1 Elintarviketeollisuus

Elintarviketeollisuuden on tarkoitus valmistaa ja kehittää ruokaa kuluttajille (Ruokatieto i.a). Elintarviketeollisuus myös jalostaa Suomessa tuotettuja maataloustuotteita ja tuontiraaka-aineita sekä harjoittaa elintarvikkeiden vientiä ja tuontia. Ruokakulttuuria on myös vaalittava elintarviketeollisuuden toimesta. Elintarviketeollisuuden yksi tärkeimpiä tehtäviä on taata ruoan tasainen laatu kaikkina aikoina.

Elintarviketeollisuus työllistää paljon työntekijöitä Suomessa (Elintarviketeollisuusliitto, i.a). Suomessa elintarviketeollisuudessa toimii noin 2600 yritystä, joiden avulla työllistetään noin 40 000 työntekijää. Välillisesti koko ruoka-ala työllistää noin 340 000 henkilöä eli kyse on kokonaisuudestaan suuresta työllistäjästä. Suomessa valmistettujen tuotteiden kotimaisuusaste on noin 82 %. Teollisuudessa työskenteleviä naisia on 48 % ja miehiä 52 %. Elintarviketeollisuus on Suomen kolmanneksi suurin teollisuuden ala ja suurin kulutustavaroiden valmistaja.

Tilastokeskuksen (i.a) mukaan elintarvikkeiden valmistus jaetaan kymmeneen eri kategoriaan: juomien valmistukseen, teurastukseen sekä lihatuotteiden valmistukseen ja säilyvyyskäsittelyyn, kalan ja äyriäisten sekä nilviäisten säilöntään ja jalostukseen, kasvien ja hedelmien säilöntään ja jalostukseen, kasvi- ja eläinrasvojen sekä öljyjen valmistukseen, maitotaloustuotteiden valmistukseen, tärkkelys- ja myllytuotteiden valmistukseen, leipomotuotteiden valmistukseen, muiden elintarvikkeiden valmistukseen sekä eläinten ruokien valmistukseen.

Vuonna 2022 elintarviketeollisuuden toimipisteitä ja yrityksiä oli eniten leipomotuotteiden valmistuksen alalla (Ruokatieto, 4.9.2024, s. 17–18). Suurin toimiala henkilöstöltään oli lihatuotteiden valmistus ja teurastaminen ja toiseksi suurin leipomotuotteiden valmistus. Liikevaihtoja tarkasteltaessa suurimmat toimialat olivat lihatuotteiden valmistus ja teurastus sekä juomien valmistus. Vuonna 2023 Suomesta vietiin kauraa, voita, alkoholijuomia ja tuoretta kalaa EU-maihin. Kiinaan vietiin maitojauhetta ja muita maitovalmisteita sekä muuta lihaa ja eläintenosia. EU:n ja Kiinan ulkopuolelle vietiin muun muassa maitojauhetta ja alkoholijuomia.

3.2 Työskentely elintarviketeollisuudessa

Työskennelläkseen elintarvikealalla työntekijän täytyy osata perusasiat elintarvikehygieniasta, jotta ruoan turvallinen käsittely onnistuu (Aho ym. 2022, s. 314). Hygieeninen toiminta ja suojavaatteiden käyttö ovat tärkeitä asioita puhtauden ohella. Työntekijän henkilökohtainen puhtaus ja siisteys ovat myös avainasemassa.

Hygieniapassi on tärkeässä osassa elintarvikealan työn saannissa. Ruokaviraston (i.a) mukaan työntekijältä vaaditaan hygieniapassi, jos työntekijä työskentelee elintarvikehuoneistossa, missä hän käsittelee pakkaamattomia helposti pilaantuvia elintarvikkeita. Ruokaviraston sivuilla mainitaan myös poikkeuksia hygieniapassin tarpeellisuudesta, mutta edellä mainitut syyt ovat yksiselitteisiä ja niiden ollessa kysymyksessä hygieniapassi on oltava. Hygieniapassin saamiseen vaaditaan hygieniapassitestin hyväksyty suorittaminen.

Todistuksella soveltuvuudesta elintarviketyöhön taataan tuoteturvallisuus (Terveystieteiden tutkimuskeskus, THL, 14.12.2023). Työnantajalla on velvollisuus vaatia työntekijältä luotettava selvitys siitä, ettei työntekijällä ole salmonellatartuntaa, kun työntekijä työskentelee riskityössä eli käsittelee pakkaamattomia elintarvikkeita, joita ei kuumenneta ennen niiden myyntiä tai tarjoilua.

3.3 Bio- ja elintarviketekniikan insinööriopiskelija elintarviketeollisuuden tulevaisuuden työntekijänä

Metropoliassa (i.a) on mahdollisuus opiskella pääainevaihtoehtona bio- ja elintarviketekniikkaa. Turun AMK:ssa voi bio- ja kemiantekniikan opinnoissa syventyä biotekniikkaan ja elintarviketekniikkaan. Satakunnan ammattikorkeakoulussa (i.a) voi opiskella tuotantotekniikan ja tuotantotalouden yhteydessä elintarviketuotantoa monimuotototeutuksena. Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulussa (i.a) voi opiskella kehittyvää elintarviketekniikkaa.

Bio- ja elintarviketekniikan insinöörejä koulutetaan Seinäjoen ja Hämeen ammattikorkeakouluissa (SeAMK & HAMK, i.a). Elintarvikeinsinöörin opinnoissa pääsee seuraamaan ruoan matkan ”pellolta pöytään”. Opinnoissa tutustutaan muun muassa ruoan raaka-aineisiin ja tuotteiden kehittämiseen. Bio- ja elintarviketekniikan opinnot ovat laajuudeltaan 240 op ja niiden suorittamiseen kuluu noin 4 vuotta.

Bio- ja elintarviketekniikan opiskelija voi kerryttää jo opiskeluaikana elintarvikealan työkokemusta kesätöiden ja tutkintoon kuuluvan harjoittelun avulla (SeAMK, i.a). Valmistumisen jälkeen bio- ja elintarviketekniikan insinööri voi toimia muun muassa tuotantovastaavana, tuotantopäällikkönä, terveystarkastajana ja laatupäällikkönä.

Bio- ja elintarviketekniikan insinöörinä voi työllistyä sekä julkiselle sektorille että teollisuuteen työnjohtajaksi (HAMK, i.a). Bio- ja elintarviketekniikan opiskelijoiden oppimisympäristöinä toimivat myös laboratoriot, joissa opetellaan käytännössä elintarvikealaan liittyviä asioita.

Bio- ja elintarviketekniikkaan kuuluvan harjoittelun suorittaminen on monelle opiskelijalle ensimmäinen kosketus elintarvikealaan. SeAMK (i.a) -sivusto kertoo, että harjoittelupaikan opiskelija hankkii itse omien uratoiveiden ja mielenkiinnon kohteiden perusteella. Harjoittelun tehtävät voivat olla esimerkiksi tuotekehitykseen, suunnitteluun ja työnjohtoon liittyviä tehtäviä. SeAMKissa harjoittelun pituus on 30 op eli noin 5 kuukautta.

4 TUTKIMUSMENETELMÄ

4.1 Määrällinen tutkimus

Tutkimusaineiston keräämiseen määrällisessä tutkimuksessa voidaan käyttää kyselylomaketta, systemaattista havainnointia tai valmiita tilastoja ja rekistereitä (Vilkkä, 2021, s. 94). Kyselylomake on yleisin määrällisessä tutkimuksessa käytetty menetelmä. Kyselyn toteutus kertoo, onko kyseessä joukkokysely, informoitu kysely vai postikysely. Kyselylomakkeen hyödynä on vastaajan jääminen tuntemattomaksi.

Tässä tutkimuksessa sähköpostilla jaettiin ainoastaan kyselyn linkki, joka oli julkinen ja tämän vuoksi vastaajien anonymiteetti säilyi.

Kyselyn käytössä on olemassa erilaisia etuja ja haittoja (Hirsjärvi ym., 2014, s. 195). Kyselyiden etuna pidetään sitä, että niillä saadaan kerättyä iso tutkimusaineisto. Tutkimuksessa voidaan asioita kysellä isolta vastaajajoukolta ja kysyttävien asioiden määrä voi olla myös suuri. Kyselytutkimukseen liittyy myös negatiivisia puolia. Vastaajien vastausten perusteellisuudesta ei voida olla varmoja. Myös annettujen vastausvaihtoehtojen sopivuutta vastaajille on hankala arvioida. Myös vastaajien perehtyneisyys kyseltävään asiaan saattaa vaikuttaa kyselyn tuloksiin. Mahdollinen vastaajakato aiheuttaa myös ongelmia tulosten saamisessa.

4.2 Kyselyn toteuttaminen

Kyselyn tekoa ja jakamista varten haettiin tutkimuslupa Seinäjoen ammattikorkeakoulun tutkimuspäälliköltä sähköisellä tutkimuslupahakemuslomakkeella. Tutkimuslupa piti hakea, koska kysely kohdistui Seinäjoen ammattikorkeakoulun opiskelijoihin. Tutkimusluvan liitteeksi tuli laittaa tässä tapauksessa opinnäytetyön suunnitelma sekä käytettävä kyselylomake (liite 1).

Tässä tutkimuksessa aineiston keräys suoritettiin sähköisen kyselylomakkeen avulla. Kyselyn tekemiseen käytettiin Webropol-ohjelmistoa. Kyselyssä tuloksia kerättiin monivalintakysymysten ja avointen kysymysten avulla. Kyselylomakkeen kysymykset laitettiin pakollisesti vastattaviksi, jotta vastauksia saataisiin jokaiselta vastaajalta jokaiseen kyselyssä olevaan kysymykseen.

Lomakkeen valmistuttua se testautettiin vielä ennen lähettämistä opiskelijoille. Testauksen jälkeen kyselylomakkeelle muodostettiin julkinen linkki, joka liitettiin vastaajille lähetettävään sähköpostiin. Käytettäessä julkista kyselylinkkiä vastaajien anonymiteetti säilyi. Kyselylinkin sisältävä sähköposti lähetettiin kaikille Seinäjoen ammattikorkeakoulun bio- ja elintarviketekniikan opiskelijoille. Kysely toteutettiin 18.9.2024—3.10.2024. Alkuperäistä vastausaikaa pidennettiin lisävastausten saamiseksi. Vastausaikana lähetettiin yksi muistutusviesti opiskelijoille opinnäytetyön tekijän toimesta ja lisäksi opettajat muistuttivat omilla oppitunneillaan opiskelijoita kyselyyn vastaamisesta. Näistä toimenpiteistä oli apua ja vastaajamäärää saatiin lisättyä.

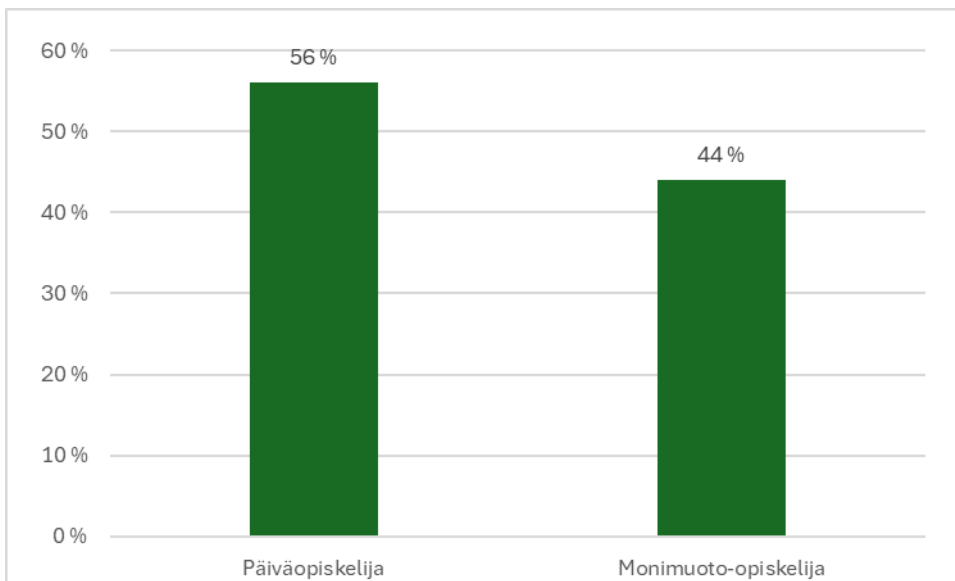
Webropol-ohjelmistolla tehtyyn kyselyyn vastasi 64 opiskelijaa annetun vastausajan puitteissa. Kyselylinkki lähetettiin 224 opiskelijalle eli kyselyn vastausprosentiksi saatiin 28,6 %. Kyselyn monivalintakysymykset on analysoitu Excel-ohjelmiston avulla.

5 TULOKSET

5.1 Vastaajien taustatiedot

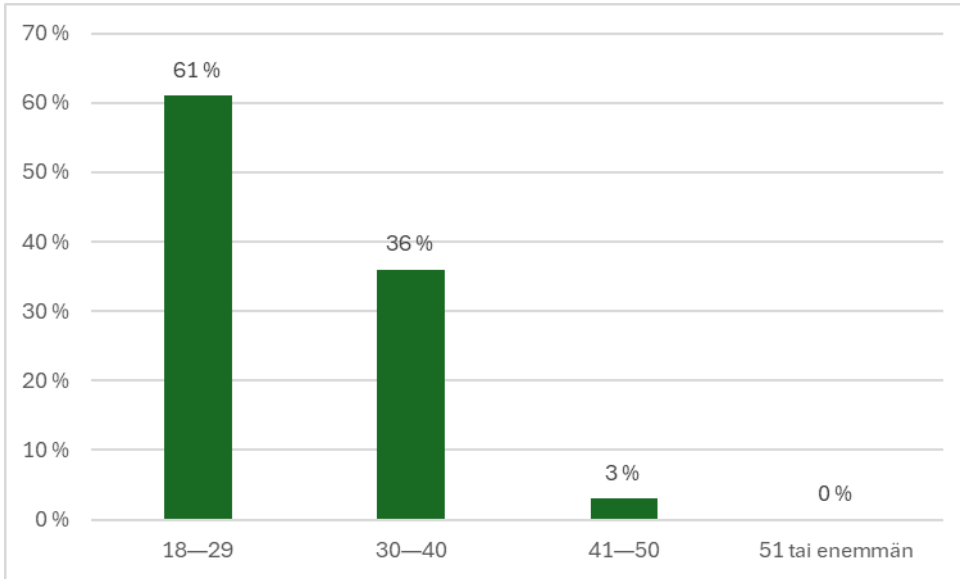
Kyselylomakkeen (liite 1) ensimmäisellä kysymyssivulla kyseltiin pohjatietoja vastaajilta: opiskelumuotoa, ikää, sukupuolta, aiempaa koulutustaustaa (korkeinta) ja elintarvikealan työkokemusta vuosina kokonaisuudessaan.

Kuviosta 1 nähdään, että kyselyyn vastaajista päiväopiskelijoita oli 56 % ja monimuoto-opiskelijoita 44 % vastaajista. Vastaajia oli siis monimuotoryhmistä 28 kpl ja päiväryhmistä 36 kpl. Päiväpuolella on 1–2 opiskelijaryhmää enemmän kuin monimuotopuolella, joten sillä voidaan mahdollisesti selittää vastaajien opiskeluryhmien jakautuminen. Molemmista opiskelijaryhmistä opiskelijat vastasivat kyselyyn kohtuullisen hyvin.



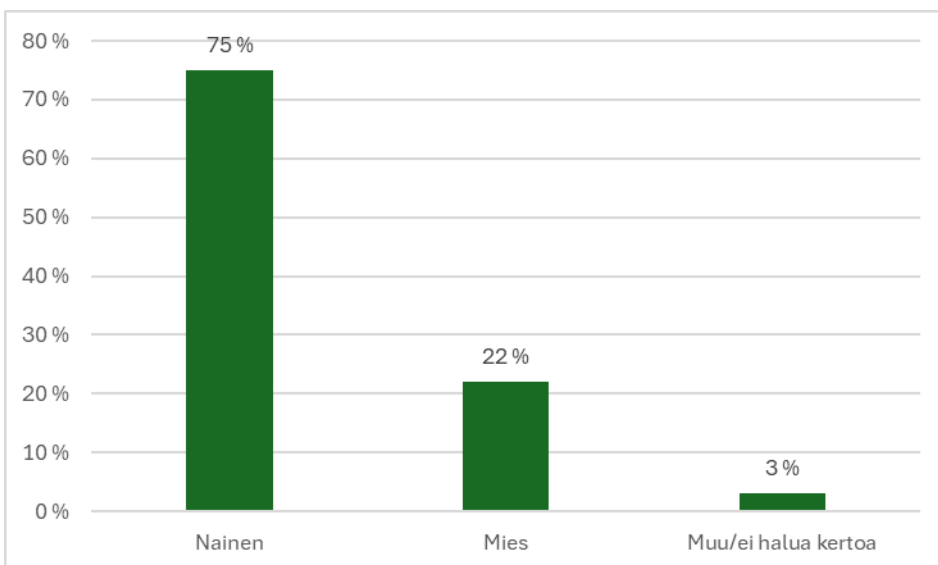
Kuvio 1. Vastaajien opiskelijaryhmä (n=64).

Kuviosta 2 nähdään vastaajien ikäjakauma. 61 % kyselyyn vastaajista oli 18–29-vuotiaita, 36 % 30–40-vuotiaita ja 3 % 41–50-vuotiaita.



Kuvio 2. Ikä vuosina (n=64).

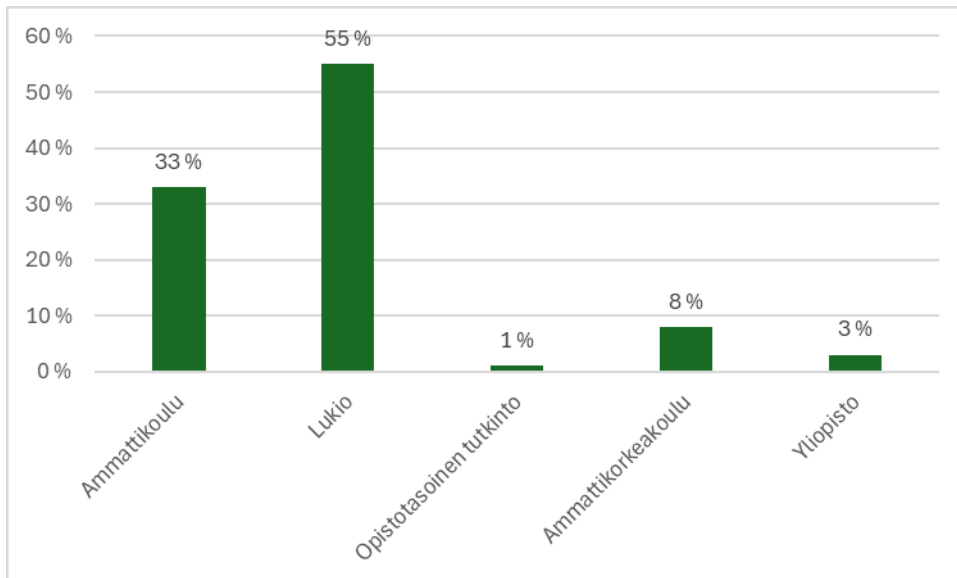
Kuviossa 3 on selvitetty vastaajien sukupuolet. Naisia oli yllättävän suuri osuus vastaajista, koska heitä oli 75 % vastaajista eli $\frac{3}{4}$. Miehiä oli reilu 20 % ja muunsukupuolisia sekä henkilöitä, jotka eivät halunneet kertoa sukupuoltaan, oli 3 %:n verran.



Kuvio 3. Sukupuoli (n=64).

Kuviosta 4 nähdään kyselyyn vastaajien aikaisemman koulutuksen tasoa. Tähän kohtaan vastaajia pyydettiin kertomaan korkein koulutus, mikä heillä oli suoritettuna. Yli puolet vastaajista on lukion käyneitä ja kolmasosa vastaajista oli käynyt ammattikoulun. Korkeammin koulutettuja henkilöitä oli myös vastaajien joukossa ja se kertoi, että mukana oli myös mahdollisesti alanvaihtajia sekä oman osaamisensa syventäjiä.

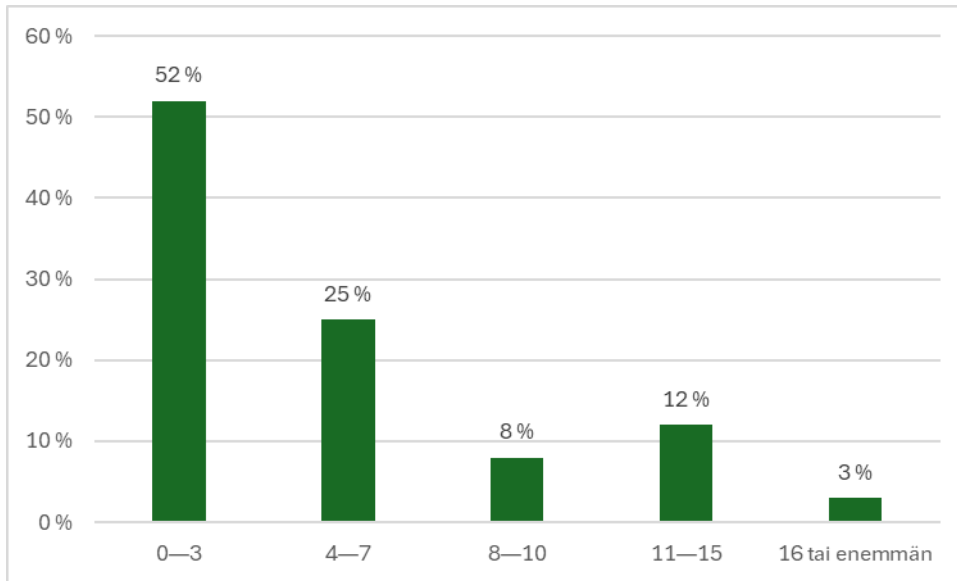
Päiväopiskelijoista lukion tai ammattikoulun korkeimmaksi koulutukseksi vastasi 100 % vastaajista. Monimuoto-opiskelijoista 75 % vastasi korkeimmaksi koulutukseksi lukion tai ammattikoulun.



Kuvio 4. Vastaajien korkein koulutustausta (n=64).

Kuviosta 5 selviää vastaajien työkokemuksen kesto elintarvikealalla kokonaisuudessaan. Vastaajista 77 % oli työskennellyt elintarvikealalla seitsemän vuotta tai alle. Koska vastaajista suurin osa oli alle 30-vuotiaita (kuvio 2) ja suurin osa lukion ja ammattikoulun käyneitä (kuvio 4), niin tämä korreloi hyvin verrattaessa kokonaistyökokemusvuosiin. Työvuosia ei ole siis senkään takia ehtinyt kertyä enempää. Osalla vastaajista oli paljon työvuosia takanaan ja tämä kertoi siitä, että ammattitaitoa haluttiin viedä eteenpäin jatkokouluttautumalla, vaikka alalla oli oltu kauan ja työkokemusta löytyi.

Päiväopiskelijoista melkein kaikki eli noin 97 % mahtuivat työkokemusvuosien 0–10 sisään. Monimuoto-opiskelijoista noin 68 prosentilla oli työkokemusvuosia elintarvikealalta 0–10 vuotta.



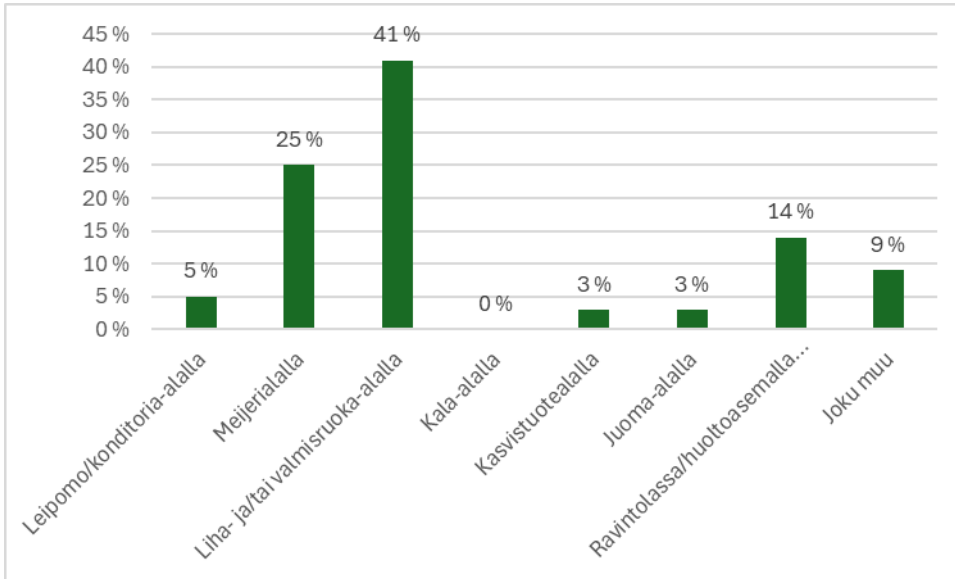
Kuvio 5. Vastaajien työkokemus elintarvikealalta kokonaisuudessaan vuosina (n=64).

5.2 Vastaajien antamat tiedot nykyisestä tai viimeisimmästä elintarvikealan työpaikastaan

Kyselyllä tiedusteltiin myös vastaajan työskentelyalaa, työkokemusta juuri tästä kyseisestä paikasta, työtehtävää sekä päätymistä tähän työpaikkaan.

Kuviosta 6 huomataan, että suurin osa vastaajista työskenteli tai oli työskennellyt liha- ja/tai valmisruoka-alalla. Seuraavaksi yleisin elintarvikeala oli meijeriala. Tästä voitiin päätellä, että paikalliset yritykset ovat mahdollisesti tarjonneet työpaikkoja vastaajille. Etelä-Pohjanmaalla isoimpina elintarvikealan yrityksinä on liha- ja valmisruokatuotteiden ja meijerituotteiden valmistajia. Yleisesti Suomea tarkasteltaessa edellä mainitut alat ovat kuitenkin suuria.

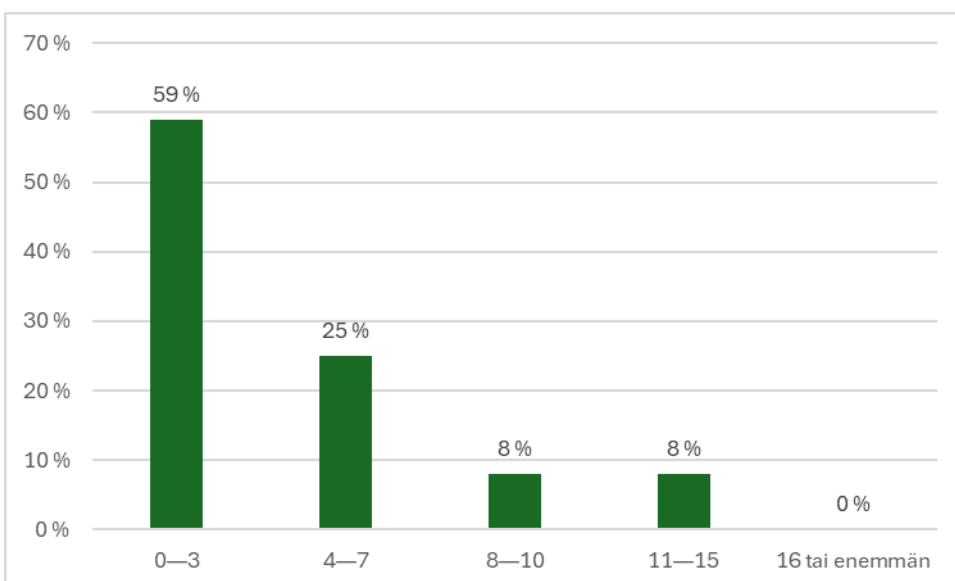
Päiväopiskelijoista liha- ja valmisruoka-alalla sekä meijerialalla työskenteli noin 67 % vastaajista. Monimuoto-opiskelijoista liha- ja valmisruoka-alalla ja meijerialalla työskenteli noin 64 % vastaajista. Eri työskentelyaloja oli valittuna enemmän päiväopiskelijoiden kuin monimuoto-opiskelijoiden keskuudessa.



Kuvio 6. Vastaajien työskentelyalat (n=64).

Joku muu -kohtaan vastanneet mainitsivat työpaikoikseen muun muassa elintarvikelaboratorion sekä makeisalan. Myös kaupanala mainittiin.

Kuviosta 7 nähdään vastaajien työkokemusvuodet nykyisestä tai viimeisimmästä elintarvikealan työpaikasta. Luvut olivat paljolti samanlaisia kuin vastaajien ilmoittamat kokonaistyövuodet elintarvikealalla. Luvuista voitiin kuitenkin päätellä se, että vastaajat olivat vaihdelleet työpaikkaa jonkin verran, koska esimerkiksi kokonaistyövuosiksi kuviossa 5 oli ilmoitettu 16 vuotta tai enemmän, mutta kuviossa 7 ei ole yhtään 16 vuotta tai enemmän vastannutta.



Kuvio 7. Vastaajien työkokemusvuosijakauma käsiteltävistä työpaikoista (n=64).

Vastaajilla oli monenlaisia työtehtäviä elintarvikealalla. Pääasiassa vastauksissa työtehtävinä korostuivat tuotteiden valmistaminen sekä tuotteiden pakkaaminen. Myös lihanleikkaajia ja teurastajia oli vastaajien mukana. Erilaiset työtehtävät keittiön puolella olivat monelle vastaajalle myös tuttuja. Esihenkilötehtävissä toimi myös pieni osa vastaajista. Laboratoriotöissä toimi pari henkilöä ja elintarvikesiivoojina myös. Vastaajat toimivat vastausten perusteella hyvinkin monenlaisissa työtehtävissä.

25 vastaajaa kertoi menneensä kesätöihin juuri tähän kyseiseen paikkaan, josta vastasi tähän kyselyyn. Kesätöyt tuntuivatkin olevan monen vastaajan väylä elintarvikealan tehtäviin. Vastaajat olivat myös menneet työharjoitteluun kyseiseen paikkaan ja sen perusteella olivat saaneet kokemusta elintarviketyöstä. Työpaikkoja oli löydetty myös internetin työpaikkahakukoneiden kautta ja sen perusteella oli päädytty työskentelemään kyseisiin työpaikkoihin.

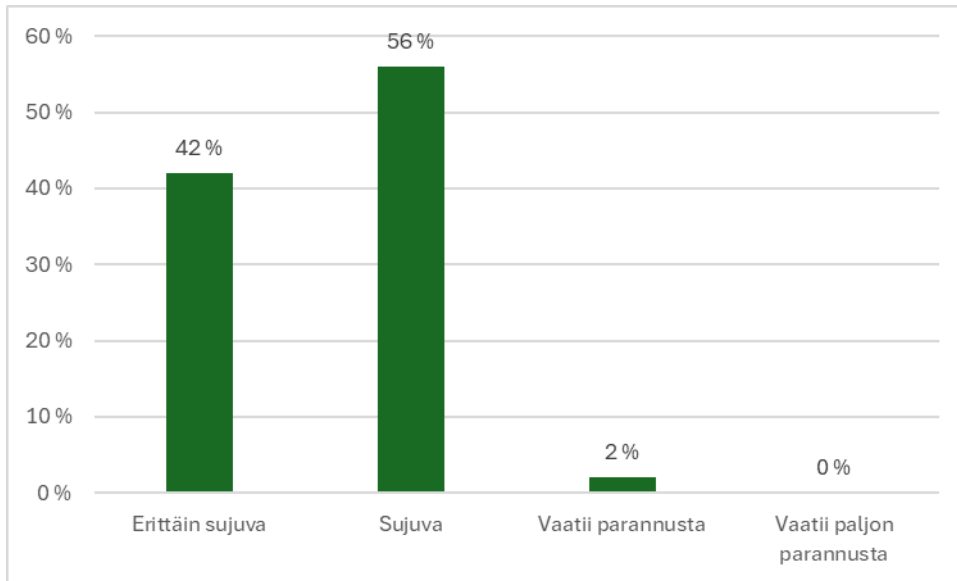
5.3 Työpaikan rekrytointi- ja perehdytysprosessit sekä yleinen kommunikointi esihenkilön ja työntekijöiden välillä

Kysymykset käsittelivät rekrytointi- ja perehdytysprosessin sujuvuutta, aloituspalaverien pitoa, kommunikoinnin sujumista esihenkilön kanssa, tiedonkulun mahdollisia ongelmia, esihenkilön lähestyttävyyttä, työntekijöiden kannustusta ja tukemista esihenkilön toimesta, työntekijöiden tasapuolista kohtelua, työntekijöiden henkilökohtaisen tilanteen huomioimista esihenkilön toimesta, kehityskeskustelun pitämistä ja esihenkilön johdonmukaisuutta.

5.3.1 Rekrytointiprosessin sujuvuus

Kuviossa 8 esitellään rekrytointiprosessin sujuvuutta kokonaisuutena kaikki vastaukset huomioiden. Vastaajista lähes kaikki olivat tyytyväisiä rekrytoinnin hoitamiseen ja pitivät sitä vähintään sujuvana. Rekrytointiprosessin sujuminen onkin peruspilareita työntekijöiden hankkimisessa.

Päiväopiskelijoista kaikki pitivät rekrytointiprosessin sujuvuutta erittäin sujuvana tai vähintäänkin sujuvana. Monimuoto-opiskelijoiden keskuudessa rekrytointiprosessia erittäin sujuvana tai sujuvana piti noin 96 % vastaajista.

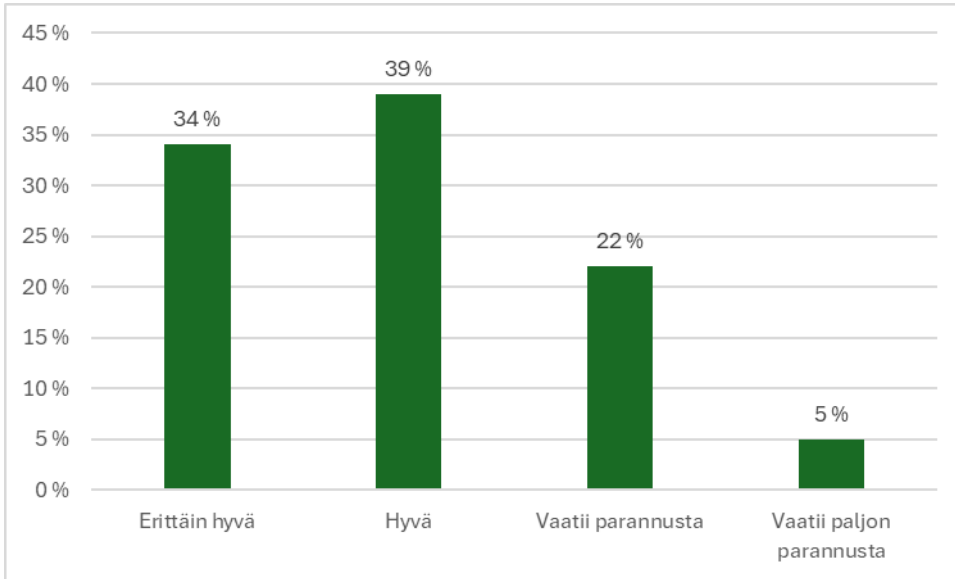


Kuvio 8. Rekrytointiprosessin sujuvuus (n=64).

5.3.2 Perehdytysprosessin sujuvuus

Kuvio 9 näyttää yleisen suhtautumisen perehdytykseen kaikkien vastaajien keskuudessa. Kun rekrytointiprosessia pidettiin yleisesti ottaen onnistuneena (kuvio 8) niin perehdytys jakoi mielipiteitä. Yli 70 % vastaajista piti perehdytystä vähintäänkin hyvänä, mutta hiukan alle neljäsosa vastaajista vastasi haluavansa parannusta perehdytykseen. 5 % vastaajista oli kokenut perehdytyksen paljon parannusta vaativaksi. Hyvä perehdytys on avainasia työtehtävien asianmukaiselle hoidolle ja sille tulisi olla varattuna tarpeeksi aikaa. Perehdytettävän tulisi saada myös lisää perehdytystä, jos hän sitä pyytää. Perehdytykseen ja perehdytyksen kehittämiseen tulisi yritysten tämän kyselyn mukaan käyttää edelleen aikaa, jotta se saataisiin entistä sujuvammaksi ja mielekkäämmäksi.

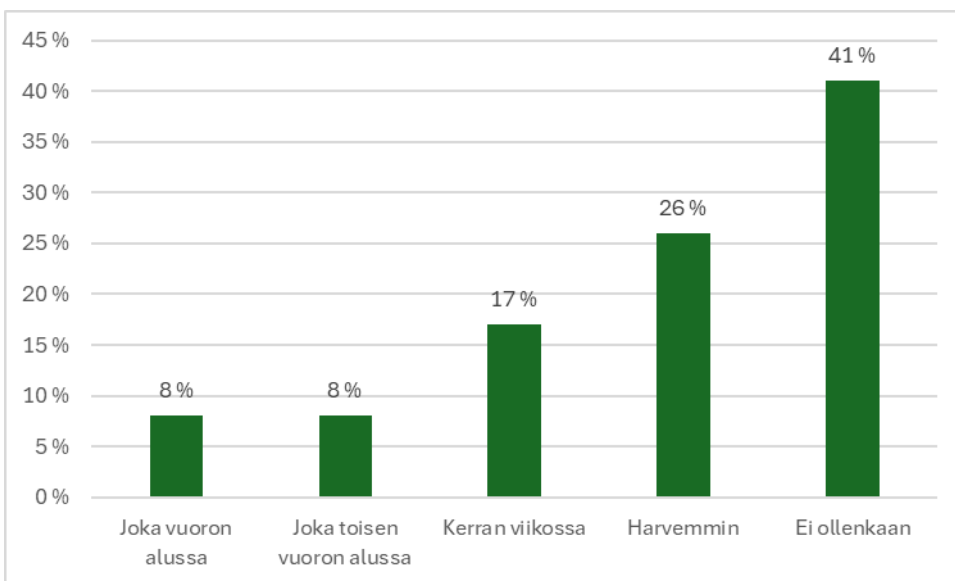
Päiväopiskelijoista 75 % piti perehdytystä erittäin hyvänä tai hyvänä. Monimuoto-opiskelijoista 71 % piti perehdytystä erittäin hyvänä tai hyvänä. Päiväopiskelijoista noin 19 % ja monimuoto-opiskelijoista noin 25 % oli sitä mieltä, että perehdytyksessä olisi parantamisen varaa.



Kuvio 9. Perehdytysprosessin sujuvuus (n=64).

5.3.3 Työpaikan aloituspalaveri

Kuviossa 10 selvitetään työvuoron aloituspalaverin yleisyyttä työpaikoilla. Joissakin työpaikoissa ei pidetä aloituspalaveria ollenkaan. Vastaajista vajaa puolet vastasi näin. Kerran viikossa aloituspalaveri pidettiin vajaalle viidesosalle vastaajista ja harvemmin reilulle neljäsosalle vastaajista. Joka tai joka toisen vuoron alussa aloituspalaveri pidettiin vajaalle neljäsosalle vastaajista.

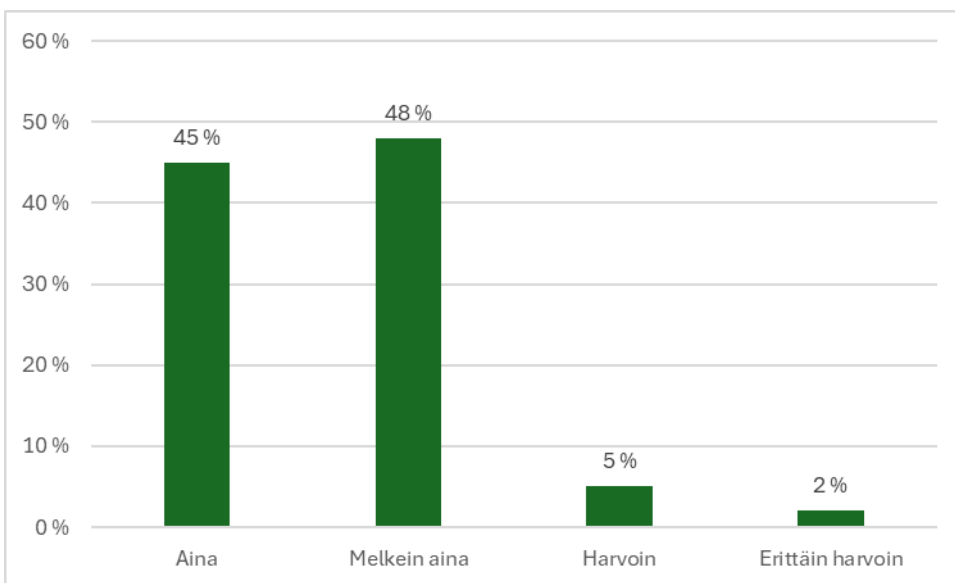


Kuvio 10. Aloituspalaverin pitäminen (n=64).

5.3.4 Kommunikoinnin sujuvuus

Kuviossa 11 selvitetään kommunikoinnin sujumista työntekijän ja esihenkilön välillä kaikki vastaukset huomioiden. Kaikista vastaajista 93 % kertoi kommunikoinnin sujuvan vähintäänkin melkein aina eli vastaajat olivat siihen tyytyväisiä.

Päiväopiskelijoista noin 53 % oli sitä mieltä, että kommunikointi toimi esihenkilön ja työntekijän välillä aina. Monimuoto-opiskelijoista samaa mieltä oli noin 36 % vastaajista.

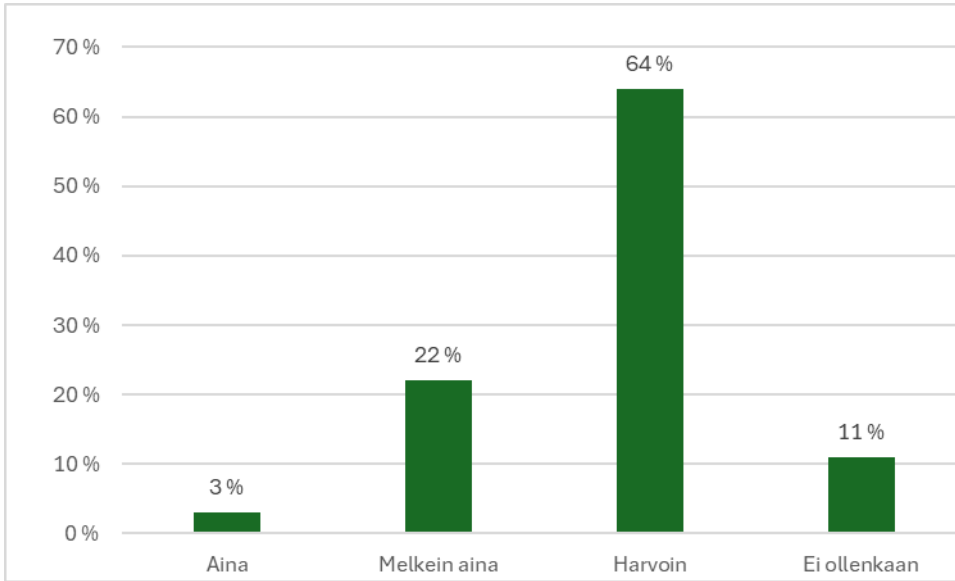


Kuvio 11. Kommunikoinnin sujuvuus (n=64).

5.3.5 Tiedonkulku esihenkilön ja työntekijän välillä

Kuviossa 12 selvitetään tiedonkulkua esihenkilön ja työntekijän välillä. Suurin osa vastaajista koki, että tiedonkulun kanssa oli harvoin ongelmia, mikä on hyvä asia.

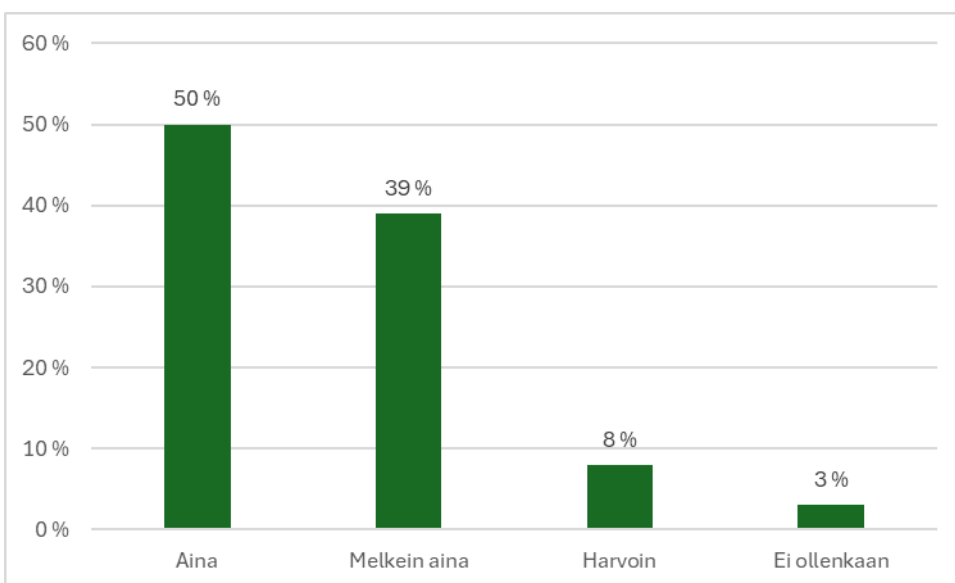
Päiväopiskelijoista 67 % oli sitä mieltä, että tiedonkulun kanssa oli harvoin ongelmia. Monimuoto-opiskelijoista 61 % koki tiedonkulun ongelmat harvinaisiksi. Kuitenkin melkein neljäsosa kaikista vastaajista kertoi, että tiedonkulun kanssa oli melkein aina ongelmia.



Kuvio 12. Tiedonkulun ongelmat esihenkilön ja työntekijän välillä (n=64).

5.3.6 Esihenkilön lähestyttävyyttä

Kuviossa 13 perehdytään esihenkilön henkilökohtaiseen ominaisuuteen eli kuinka helposti esihenkilöä pystyi lähestymään asioiden hoidon puitteissa. 89 % vastaajista koki, että oma esihenkilö on helposti lähestyttävä, joten asioiden hoidon koettiin olevan helppoa. Tämä helpottaakin työpaikan asioiden hoitoa ja ilmapiiriä, koska ei tarvitse pelätä, että kuunteleeko esihenkilö työntekijän asiaa vai ei. Kuvioden 11 ja 13 informaatiot olivat hyvin rinnasteisia, koska jos esihenkilö oli helposti lähestyttävä, niin myös kommunikointi toimi paremmin.



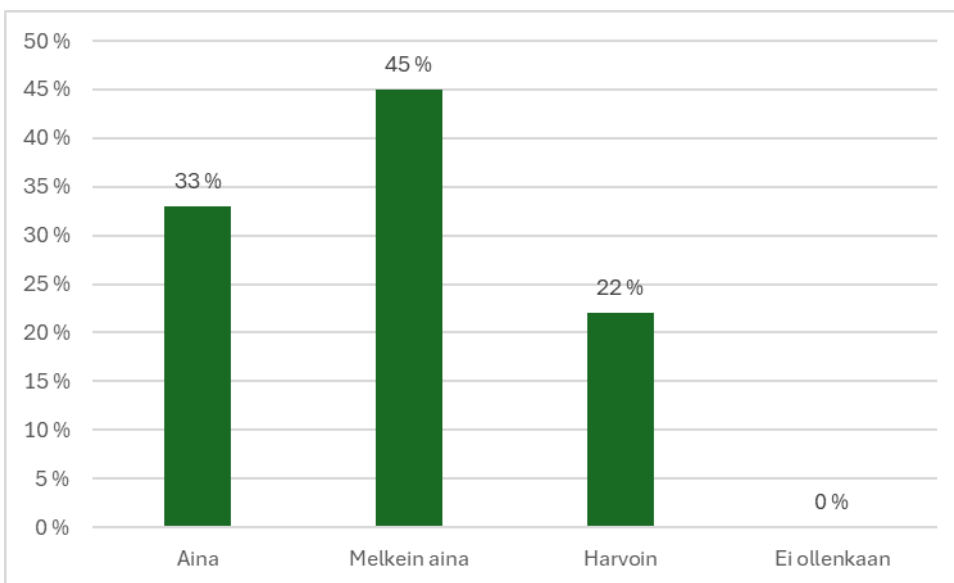
Kuvio 13. Esihenkilön helppo lähestyttävyyttä (n=64).

5.3.7 Esihenkilön kannustavuus ja tuen antaminen

Kuvio 14 kertoo kaikkien vastaajien kokemuksia siitä, miten esihenkilö kannusti ja antoi tukea työntekijälleen. 78 % kaikista vastaajista oli esihenkilöstään sitä mieltä, että häneltä sai tukea ja kannustusta vähintäänkin melkein aina.

Päiväopiskelijoista 17 % oli sitä mieltä, että esihenkilö oli harvoin kannustava tukea antava. Monimuoto-opiskelijoista 29 % oli sitä mieltä, että esihenkilö oli harvoin kannustava ja tukea antava.

Työnantajan antama tuki ja kannustus parantaa työmotivaatiota ja työn teon mielekkyyttä (Viitala, 2013, s. 21). Ihmisillä on myös erilaisia tilanteita omassa elämässään, joten tuen ja kannustuksen saaminen työpaikalla voi auttaa myös työntekijän omaan henkilökohtaiseen elämään.

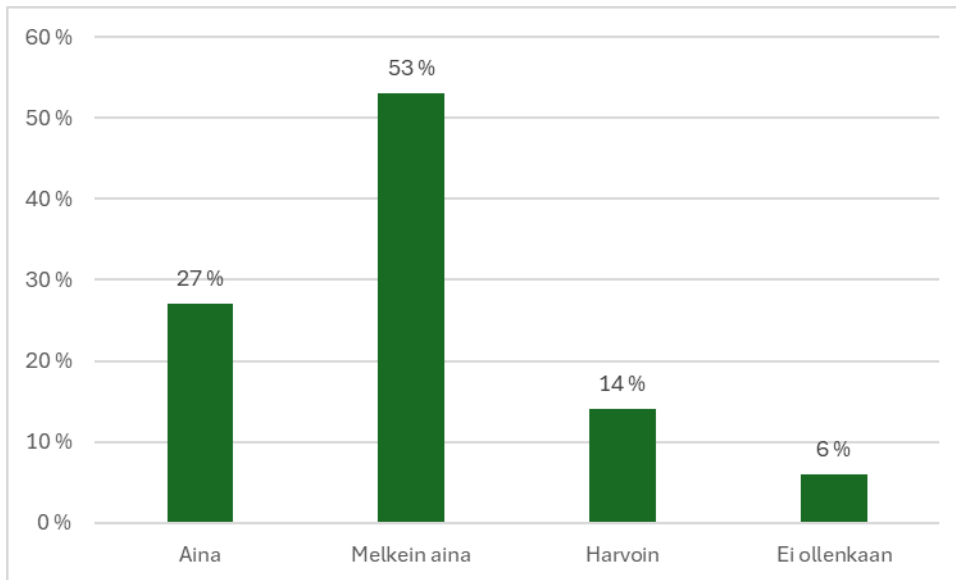


Kuvio 14. Työntekijän tukeminen ja kannustaminen esihenkilön puolelta (n=64).

5.3.8 Esihenkilön tasapuolisuus työntekijöitä kohtaan

Esihenkilön tasapuolisuus on tärkeä osa esihenkilötyötä. Työntekijöitä tulisi kohdella tasapuolisesti riippumatta työntekijöiden henkilökohtaisista ominaisuuksista. Kuvio 15 nähdään, että 80 % kaikista vastaajista kertoi kokeneensa, että oma esihenkilö kohteli työpaikalla kaikkia tasapuolisesti aina tai melkein aina. 20 % kaikista vastaajista koki, että esihenkilö kohteli työntekijöitä tasapuolisesti harvoin tai ei ollenkaan.

Päiväopiskelijoista ainoastaan 3 % koki oman esihenkilön tasapuolisuuden olevan harvinaista. Monimuoto-opiskelijoista taas 29 % vastaajista koki, että esihenkilö oli harvoin tasapuolinen työntekijöitä kohtaan. Tasapuolisuuteen tulisi panostaa esihenkilöiden puolesta jatkossakin, koska tasapuolinen kohtelu työpaikalla parantaa työilmapiiriä. Epätasa-arvoinen kohtelu lisää työpaikan eripuraa.

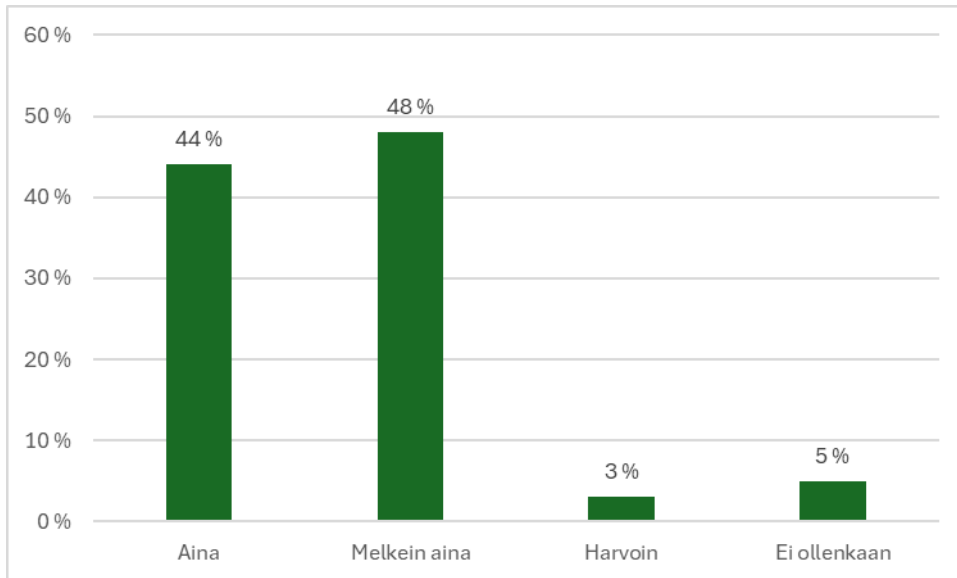


Kuvio 15. Esihenkilön tasapuolisuus työntekijöitä kohtaan (n=64).

5.3.9 Työntekijän henkilökohtaisen tilanteen huomioiminen esihenkilötyössä

Työntekijän henkilökohtaisen tilanteen huomioiminen esihenkilötyössä on myös tärkeää. Jokaisella työntekijällä on erilainen vaihe menossa omassa elämässä ja työelämässä saatetaan tarvita joustoja, jotta elämä kokonaisuudessaan pyörii hyvin. Kuviosta 16 huomataan, kuinka hyvin melkein kaikkien vastaajien vastausten perusteella heidän esihenkilönsä ottivat huomioon alustensa henkilökohtaiset tilanteet aina tai melkein aina.

56 % päiväopiskelijavastaajista kertoi, että henkilökohtaiset tilanteet otettiin päiväopiskelijoiden keskuudessa huomioon aina. Päiväopiskelijavastaajista 33 % kertoi, että henkilökohtaiset tilanteet otettiin huomioon melkein aina. 29 % monimuoto-opiskelijavastaajista kertoi, että henkilökohtaiset tilanteet otettiin huomioon aina. 68 % monimuoto-opiskelijavastaajista kertoi, että henkilökohtaiset tilanteet otettiin huomioon melkein aina.

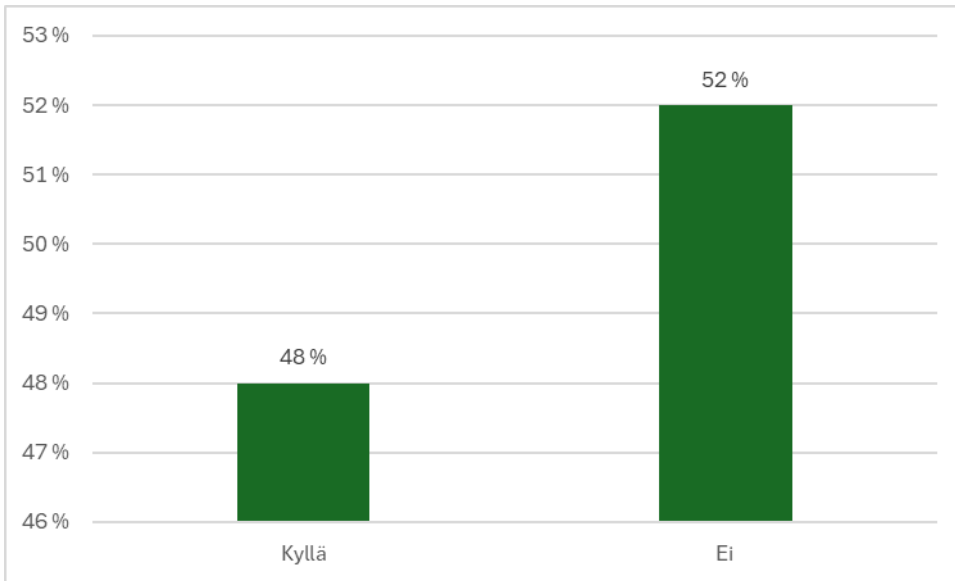


Kuvio 16. Työntekijän henkilökohtaisen tilanteen huomiointi esihenkilön taholta (Perhetilanne, terveydentila, opiskelu jne.) (n=64).

5.3.10 Kehityskeskustelun pitäminen

Kuviossa 17 selvitetään kehityskeskustelukokemuksia kaikkien vastaajien osalta. Reilulle puolelle kyselyyn vastaajista ei oltu pidetty kehityskeskustelua, kun taas vajaalle puolelle kyselyyn vastaajista kehityskeskustelu oli pidetty.

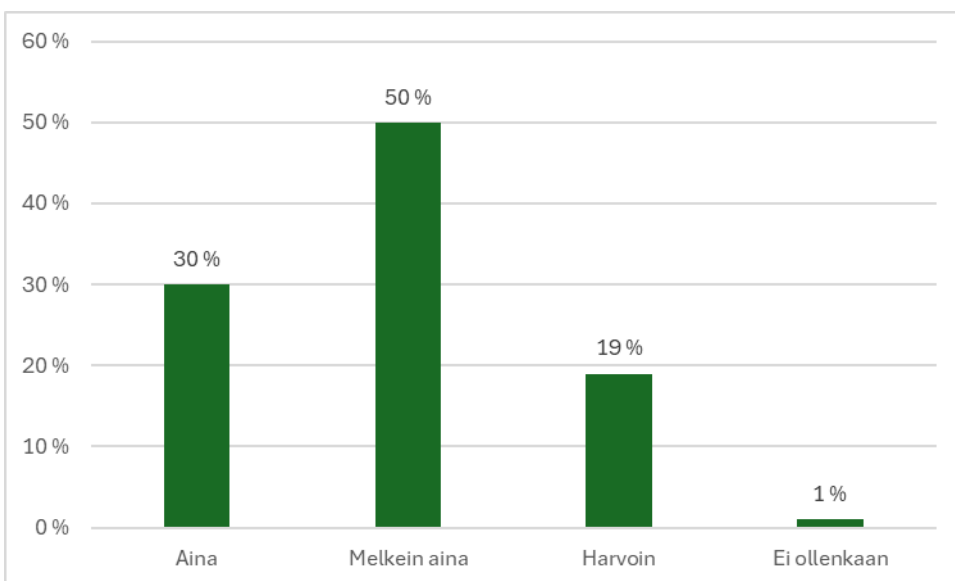
Kyselyn vastausten yksityiskohtaisemman tarkastelun perusteella kehityskeskustelu oli pidetty 36 %:lle päiväopiskelijoista ja 64 %:lle monimuoto-opiskelijoista. Kehityskeskustelu kuuluu olennaisena osana esihenkilön ja työntekijän kanssakäymiseen, vaikka sitä ei olekaan lailla säädetty pidettäväksi (Juristiliitto, 2010, s. 4–9). Ei-vaihtoehdon pienoiseen ylivoimaan saattoi vaikuttaa se, että jo aikaisemmin mainitut kesätyöt olivat monelle se työmuoto, minkä perusteella vastaajat vastasivat tähän kyselyyn ja kesätyöntekijöille harvemmin niitä kehityskeskusteluja pidetään.



Kuvio 17. Kehityskeskustelun pito (n=64).

5.3.11 Esihenkilön johdonmukaisuus työpaikalla

Esihenkilön johdonmukaisuus työpaikalla oli myös kysymyksenä tässä kyselyssä. Kuviosta 18 huomataan, että pääsääntöisesti vastaajat (80 %) pitivät esihenkilöitään johdonmukaisina vähintäänkin melkein aina, eli sovitut asiat hoidettiin jokaisen työntekijän kohdalla samalla tavalla. Esihenkilöä johdonmukaisena aina tai melkein aina piti päiväopiskelijoista 84 % ja monimuoto-opiskelijoista 68 %.



Kuvio 18. Esihenkilön johdonmukaisuus työpaikalla (n=64).

5.4 Huomioon otettavat asiat esihenkilötyössä

Kyselyn viimeisellä sivulla tiedusteltiin avoimilla kysymyksillä vastaajilta yleisellä tasolla asioita, joita esihenkilön tulisi ottaa huomioon toimiessaan esihenkilötyössä. Jokaiselta vastaajalta kysyttiin myös, että mikä juuri hänen mainitsemistaan asioista olisi hänen mielestään tärkein.

Asioita, joita esihenkilön tulisi ottaa huomioon toimiessaan esihenkilötehtävässä, oli paljon, mutta ehdottomasti tärkeimpänä vastaajat pitivät työntekijöiden tasapuolista ja yhdenmukaista kohtelua esihenkilön toimesta. Tasapuolisuuden mainitsi vähintään joka toinen vastaaja tärkeimmäksi ominaisuudeksi. Kommunikaatio tuli ilmi vastauksissa hyvänä kakkosena ja sehän on erittäin tärkeä asia. Myös esihenkilön käyttäytyminen työntekijöitä kohtaan nousi tärkeäksi asiaksi vastaajien keskuudessa. Asiallinen ja reilu käyttäytyminen kaikkia kohtaan koettiin tärkeänä. Moni vastaaja oli maininnut erikseen tervehtimisen, koska kokivat sen tärkeäksi osaksi esihenkilön ulkoista olemusta. Rauhallisuus, johdonmukaisuus, helposti lähestyttävyyys ja luotettavuus koettiin myös tärkeiksi luonteenpiirteiksi esihenkilölle. Perehdytyksen suorittamisen mainitsi myös moni vastaaja. Pääosin vastaajat olivat tyytyväisiä perehdytykseen, mutta neljännes vastaajista toivoi siihen parannusta, joten ymmärrettävästi perehdytys tuli mainittua myös tämän avoimen kysymyksen kohdalla useammankin vastaajan toimesta. Vastausten perusteella vastaajat toivoivat myös esihenkilöltä huomion kiinnittämistä alan lainsäädännön tuntemiseen, koska sieltä luodaan pohja esihenkilötyölle. Esihenkilö toimii työnantajan edustajana ja asioiden tulisi mennä kaikkien sääntöjen mukaisesti. Kehitys- tai palautekeskustelun pitämistä toivottiin myös lyhyemmässä työsuhteessa olevan työntekijän kanssa, koska se vie työntekijän ammattitaitoa eteenpäin.

Vastaajien mielestä tärkeimpinä näistä edellä mainituista seikoista oli tasa-arvoinen kohtelu. Esihenkilön pitää olla myös auktoriteetin omaava, joka vie työpaikan asioita eteenpäin sekä kuuntelee työntekijöitään. Vastaajien pitivät tärkeänä myös sitä, että esihenkilö tietää mitä hänen alaisensa töissä tekevät eli esihenkilön tulisi vastaajien mukaan kiertää työpisteillä ja kysyä mitä työntekijöille kuuluu ja miten työt sujuvat. Esihenkilön ei saisi lukittautua omaan toimistoonsa vaan säilyttää langat käsissänsä. Esihenkilön tulisi kyselyn mukaan olla myös positiivista palautetta antava. Enemmän pitäisi sanoa ääneen positiivista palautetta kyselyn mukaan, koska nykyään enemmän tulee sanottua ääneen enemmän negatiivista palautetta. Hyvä organisointitaito koettiin myös vastaajien keskuudessa tärkeäksi esihenkilön taidoksi.

Kaikkia näitä tähän kysymyksiin vastattuja asioita pidettiin tärkeinä siksi, että ne parantavat esihenkilön ja työntekijän välistä työskentelyä ja yleistä työilmapiiriä työpaikalla

5.5 Hyvän esihenkilön piirteitä

Kyselyyn vastanneet käyttivät monenlaisia adjektiiveja kuvaillessaan hyvää esihenkilöä. Enemmistö vastaajista vastasi luotettavuuden, helposti lähestyttävyyden, tasapuolisuuden, empaattisuuden, auktoriteettisuuden sekä erilaisten tilanteiden huomioon ottavuuden. Yleisesti vastauksista voidaan sanoa, että vastaajat toivovat oman esihenkilönsä olevan ennen kaikkea reilu ja luotettava. Esihenkilön tulee olla myös työntekijöiden puolella, vaikka onkin työnantajan edustaja. Esihenkilön toivottiin olevan myös puolueeton eli hänen toivottiin kuuntelevan kaikkia tasapuolisesti, jotta ei aiheudu eripuraa työntekijöiden välille. Kannustavaa ja asioista perillä olevaa esihenkilöä toivoi myös moni vastaaja. Esihenkilön tulisi olla perillä koko osaston toiminnasta, jotta hän pystyy toimintaa johtamaan. Hyvän esihenkilön tulee myös noudattaa lakia, jotta asiat menevät oikealla tavalla eteenpäin. Hyvällä esihenkilöllä tulisi olla tietynlaista auktoriteettia, mutta hänen tulisi olla myös ymmärtäväinen.

6 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

Kyselyn tuloksista voidaan päätellä, että opiskelijat ovat pääosin tyytyväisiä omien esihenkilöidensä toimintaan. Eniten hajontaa kyselyvastauksissa aiheutui perehdytyskysymyksen kohdalla. Suurin osa vastaajista oli tyytyväisiä saamaansa perehdytykseen, mutta kuitenkin melkein kolmasosa oli kuitenkin sitä mieltä, että perehdytyksessä olisi parannettavaa. Perehdytys on tärkeä osa työuran aloittamista yrityksessä ja se tulisikin saada tehtyä niin, että työntekijälle ei jäisi mitään epäselvyyttä työtehtävien hoidosta. Esihenkilön lähestyttävyyteen ja kommunikointitaitoihin oltiin tyytyväisiä kyselyn vastausten perusteella. Esihenkilön tasa-puolisuuteen oltiin myös pääosin tyytyväisiä vastaajien keskuudessa. Henkilökohtaiset tilanteet huomioitiin esihenkilön toimesta hyvin. Esihenkilön toivottiin olevan ennen kaikkea työntekijän puolella.

Kyselyn vastausprosentti oli 28,6 %. Vastaajamäärää seurattiin vastausajan aikana ja vastausprosenttia saatiin parannettua sekä yhden muistutusviestin että opettajien avulla vielä korkeammalle, koska opettajat muistuttivat opiskelijoitaan oppitunneillaan kyselyyn vastaamisesta. Hankalinta tässä sähköisessä kyselyssä oli vastaajien motivoiminen vastaamiseen. Monesti kyselyt koetaan aikaa vieviksi ja hankaliksi vastata. Sen takia kyselyyn tulisi laittaa enemmän monivalintakysymyksiä, koska niihin vastaaminen on suhteellisen nopeaa ja niiden jatkoanalysoiminenkin on helpompaa. Tämän opinnäytetyön kyselyssä käytettiin enemmän monivalintakysymyksiä kuin avoimia kysymyksiä. Avoimiakin kysymyksiä oli kyselyssä ja niillä saatiin syvällisempää tietoa vastaajilta. Hyvän esihenkilön ominaisuuksia on helpompi kirjoittaa itse kuin antaa vastaukset monivalintojen kautta. Monivalintojen avulla kyselyn tekijä pystyy mahdollisesti hieman vaikuttamaan vastaajien vastauksiin, koska vastavaihtoehdot ovat tietyt ja vain niitä saa käytettyä vastattaessa kyselyyn. Tässä kyselyssä yritettiin kuitenkin antaa neutraalit ja suhteellisen yksinkertaiset vastausvaihtoehdot.

Tulevaisuudessa tätä aihetta voisi tutkia lisää ja ottaa käyttöön esihenkilönäkökulman. Kyselyn voisi lähettää erilaisten yritysten esihenkilöille ja kerätä heiltä tietoa siitä, miten he kokevat esihenkilönä olemisen. Työn voisi mahdollisesti suorittaa myös haastattelun avulla, mutta haastattelujen tiedon auki kirjoittaminen on huomattavan paljon enemmän aikaa vievää, kuin sähköisen kyselylomakkeen työstäminen. Tämä opinnäytetyön aihe on jatkuvasti ajankohtainen ja sitä kannattaakin jatkuvasti kehittää eteenpäin, koska myös työelämä kehittyy jatkuvasti.

LÄHTEET

- Ahlroth M., & Havunen R. (2015). *Pomo puun ja kuoren välissä*. Talentum.
- Aho J., Koponen M., Pasto M.-P., & Stalder S. (2022). *Monipuolinen elintarvikeala*. (4. painos). Opetushallitus. (Alkuperäinen teos julkaistu 2019).
- Elintarviketeollisuusliitto. (i.a). *Elintarviketeollisuus toimialana*. <https://www.etl.fi/tietoa-ruoka-alasta/elintarviketeollisuus-toimialana/>
- Henriksson J., Kohtala J., Kymäläinen S., Leino P., & Tarvainen J. (2022). *Liha-alan ammattioppi*. (2. painos) Opetushallitus. (Alkuperäinen teos julkaistu 2007).
- Hirsjärvi S., Remes P., & Sajavaara P. (2014). *Tutki ja kirjoita*. (19. painos). Tammi. (Alkuperäinen teos julkaistu 1996).
- HR-viesti. (2021). *Kannattaako palkasta puhua kehityskeskustelussa?* <https://www.hrviesti.fi/natiivi/2662/kannattaako-palkasta-puhua-kehityskeskustelussa>
- Hämeen ammattikorkeakoulu (HAMK). (i.a). *Bio- ja elintarviketekniikka*. <https://www.hamk.fi/tutkinnot/insinööri-amk-bio-ja-elintarviketekniikka/>
- Jalava, U. (2001). *Esimiestyö – valmentaminen ja uudistuminen*. Tammi.
- Jobly. (2009). *Rekrytoinnin 10 sääntöä: Näin palkkaat hyvän tyypin, joka osaa hommansa*. <https://www.jobly.fi/artikkelit/tyonantajille/rekrytoinnin-10-saantoa-nain-palkkaat-hyvan-tyypin-joka-osaa-hommansa>
- Johtajuus.info (i.a). *Esimiehen virallinen rooli*. <https://johtajuus.info/johtajuus-ilmiona/esimiehen-rooli-ja-tehtavat/esimiehen-virallinen-rooli/>
- Juntunen H. (20.2.2023). *Specia: tulevaisuuden esihenkilön ei tarvitse osata kaikkea – johtamisen avainasemassa ihmissuhdeosaaminen*. <https://specia.fi/ajankohtaista/artikkelit/johtamisen-avainasemassa-ihmissuhdeosaaminen/>
- Juristiliitto. (2010). *Kehityskeskusteluopas*. https://juristiliitto.fi/wp-content/uploads/2023/03/kehityskeskusteluopas_nettiin.pdf
- Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu (XAMK) (i.a). *Insinööri (AMK), kehittyvä elintarviketekniikka*. <https://www.xamk.fi/koulutukset/insinööri-amk-kehittyva-elintarviketekniikka/>
- Metropolia. (i.a). *Bio- ja kemianteekniikka*. <https://www.metropolia.fi/fi/opiskelu-metropoliassa/amk-tutkinnot/bio-ja-kemianteekniikka>

- Ruokatieto. (i.a). *Elintarviketeollisuus*. <https://ruokatieto.fi/ruokatieto/pelloilta-poytaan/elintarviketeollisuus/>
- Ruokatieto. (4.9.2024). *Tietohaarukka Koostetut herkut 2024*. https://ruokatieto.fi/wp-content/uploads/2024/09/Tietohaarukka_kooste_2024.pdf
- Ruokavirasto. (i.a). *Keneltä hygieniapassi vaaditaan?* <https://www.ruokavirasto.fi/elintarvikkeet/hygieniapassi/kenelta-hygieniapassi-vaaditaan/#elintarvikeala>
- Satakunnan ammattikorkeakoulu (SAMK) (i.a). *Insinööri (AMK), tuotantotekniikka ja tuotantotalous, monimuotototeutus*. <https://www.samk.fi/tutkinto/tuotantotekniikka-ja-tuotantotalous-amk-monimuotototeutus-rauma/#section-3>
- Seinäjoen ammattikorkeakoulu (SeAMK) (i.a). *Insinööri (AMK), Bio- ja elintarviketekniikka*. <https://www.seamk.fi/kaikki-koulutukset/insinööri-amk-bio-ja-elintarviketekniikka/>
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos (THL). (14.12.2023). *Toimenpideohje salmonellatapauksiin*. <https://thl.fi/aiheet/infektiotaudit-ja-rokotukset/taudit-ja-torjunta/taudit-ja-taudinaiheuttajat-a-o/salmonella/toimenpideohje-salmonellatapauksiin#Riskity%C3%B6t%C3%A4%20tekevien%20henkil%C3%B6iden%20terveydentilan%20selvitys%20salmonellatartunnasta>
- Tilastokeskus. (i.a). *Toimialaluokitus*. https://stat.fi/luokitukset/toimiala/toimiala_1_20080101/?code=10&name=Elintarvikkeiden%20valmistus
- Turun ammattikorkeakoulu (Turku AMK). (18.10.2023). *Insinööri (AMK), bio- ja kemiantekniikka*. <https://www.turkuamk.fi/fi/tutkinnot-ja-opiskelu/tutkinnot/biojakemiantekniikka/>
- Työ- ja elinkeinoministeriö (TEM). (i.a). *Työolobarometri mittaa työelämän muutoksia*. <https://tem.fi/tyoolobarometri>
- Työturvallisuuslaki 738/2002. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738#L2P14>
- Ulrich, D. 2007. *Henkilöstöjohtamisella huipulle*. Talentum. (Alkuperäinen teos julkaistu 1996).
- Viitala, R. 2013. *Henkilöstöjohtaminen: Strateginen kilpailutekijä*. (4. uudistettu painos). Edita Publishing.
- Vilka, H. (2021). *Tutki ja kehitä*. (5. päivitetty painos). PS-kustannus. (Alkuperäinen teos julkaistu 2020).

LIITTEET

Liite 1. Esihenkilökysely

Liite 1. Esihenkilökysely

Pakolliset kysymykset merkitty tähdellä (*)

Hei! Kerään tämän Webropol-kyselyn avulla tietoa teiltä opiskelijoilta siitä, miten olette kokeneet esihenkilöidenne toiminnan ja johtamisen elintarvikealalla. Kysely on avoinna 18.9.2024-29.9.2024. Tuloksista on tarkoitus koota opinnäytetyöhön kooste, josta päästään näkemään opiskelijoiden kokemuksia heidän esihenkilöidensä työskentelystä. Saatuja tuloksia voisi mahdollisesti hyödyntää tulevaisuudessa erilaisissa esihenkilökoulutuksissa. Koosteessa ei tule ilmi vastaajien henkilöllisyyksiä.

Terveisin Mirva Pitkälampi, MBIELI21

Oletko? *

Päiväopiskelija

Monimuoto-opiskelija

Ikäsi vuosina *

18–29

30–40

41–50

51 tai enemmän

Sukupuolesi *

Nainen

Mies

Muu

En halua kertoa

Aiempi koulutustaustasi (korkein) *

Ammattikoulu

Lukio

Opistotasoinen tutkinto

Ammattikorkeakoulu

Yliopisto

Työkokemuksesi elintarvikealalta kokonaisuudessaan (vuosina) *

0–3

4–7

8–10

11–15

16 tai enemmän

Vastaa seuraaviin kysymyksiin nykyisen tai viimeisimmän elintarvikealan työpaikkasi
perusteella

Työskentelitkö/työskenteletkö *

Leipomo/konditoria-alalla

Meijerialalla

Liha- ja/tai valmisruoka-alalla

Kala-alalla

Kasvituotealalla

Juoma-alalla

Ravintolassa/kahvilassa/huoltoasemalla elintarvikkeiden parissa

Joku muu, mikä

Työkokemuksesi tästä kyseessä olevasta työpaikasta (vuosina) *

0–3

4–7

8–10

11–15

16 tai enemmän

Työtehtäväsi tässä kyseisessä työpaikassa? *

Miten päädyit tähän kyseiseen työpaikkaan? *

Vastaa seuraaviin kysymyksiin nykyisen tai viimeisimmän elintarvikealan työpaikkasi
perusteella

Millainen oli rekrytointiprosessi? *

Erittäin sujuva

Sujuva

Vaatii parannusta

Vaatii paljon parannusta

Millainen perehdytys oli? *

Erittäin hyvä

Hyvä

Vaatii parannusta

Vaatii paljon parannusta

Pidettiin/pidetäänkö ennen työvuoron alkua aloituspalaveria esihenkilön
toimesta? *

Joka vuoron alussa

Joka toisen vuoron alussa

Kerran viikossa

Harvemmin

Ei ollenkaan

Sujuiko/sujuuko kommunikointi esihenkilön kanssa? *

Aina

Melkein aina

Harvoin

Erittäin harvoin

Vastaa seuraaviin kysymyksiin nykyisen tai viimeisimmän elintarvikealan työpaikkasi perusteella

Oliko/onko tiedonkulun kanssa ongelmia esihenkilön ja työntekijöiden välillä? *

Aina

Melkein aina

Harvoin

Ei ollenkaan

Oliko/onko esihenkilösi helposti lähestyttävä? *

Aina

Melkein aina

Harvoin

Ei ollenkaan

Oliko/onko esihenkilösi kannustava ja tukea antava? *

Aina

Melkein aina

Harvoin

Ei ollenkaan

Oliko/onko esihenkilösi tasapuolinen kaikkia työntekijöitä kohtaan? *

Aina

Melkein aina

Harvoin

Ei ollenkaan

Vastaa seuraaviin kysymyksiin nykyisen tai viimeisimmän elintarvikealan työpaikkasi

perusteella

Ottiko/ottaako esihenkilösi huomioon työpaikalla sinun henkilökohtaisen

tilanteesi? (Perhetilanne, terveydentila, opiskelu jne.) *

Aina

Melkein aina

Harvoin

Ei ollenkaan

Pidettiin/pidetäänkö sinulle kehityskeskustelua? *

Kyllä

Ei

Oliko/onko esihenkilösi johdonmukainen johtaessaan työntekijöitä työpaikallasi?

*

Aina

Melkein aina

Harvoin

Ei ollenkaan

Vastaa seuraaviin kolmeen kysymykseen yleisellä tasolla (vastauksen ei tarvitse olla sidottu edellä käsiteltyyn työpaikkaan).

Millaisiin asioihin esihenkilön tulisi kiinnittää huomiota toimiessaan

esihenkilötehtävissä? *

Mitä edellä mainitsemistasi asioista pidät tärkeimpänä ja miksi? *

Millainen on hyvä esihenkilö? *

Tietosuojaseloste (SeAMK Webropol)