



Heikki Manninen^{1,2}, Hanna Lehtimäki³, Riitta Kilpeläinen⁴, Eila Lautanen⁴ ja Kalle Kärhä¹

Vastavalmistuneiden metsänhoitajien ja metsätalousinsinöörin esihenkilötaidot ja johtamisosaaminen

Manninen H., Lehtimäki H., Kilpeläinen R., Lautanen E., Kärhä K. (2025). Vastavalmistuneiden metsänhoitajien ja metsätalousinsinöörin esihenkilötaidot ja johtamisosaaminen. Metsätieteen aikakauskirja 2025-24022. Tutkimusseloste. 4 s. <https://doi.org/10.14214/ma.24022>

Yhteystiedot ¹Itä-Suomen yliopisto, Joensuu; ²Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu, Mikkeli; ³Itä-Suomen yliopisto, Kuopio; ⁴TTS Työtehoseura, Rajamäki

Sähköposti heikki.manninen@xamk.fi

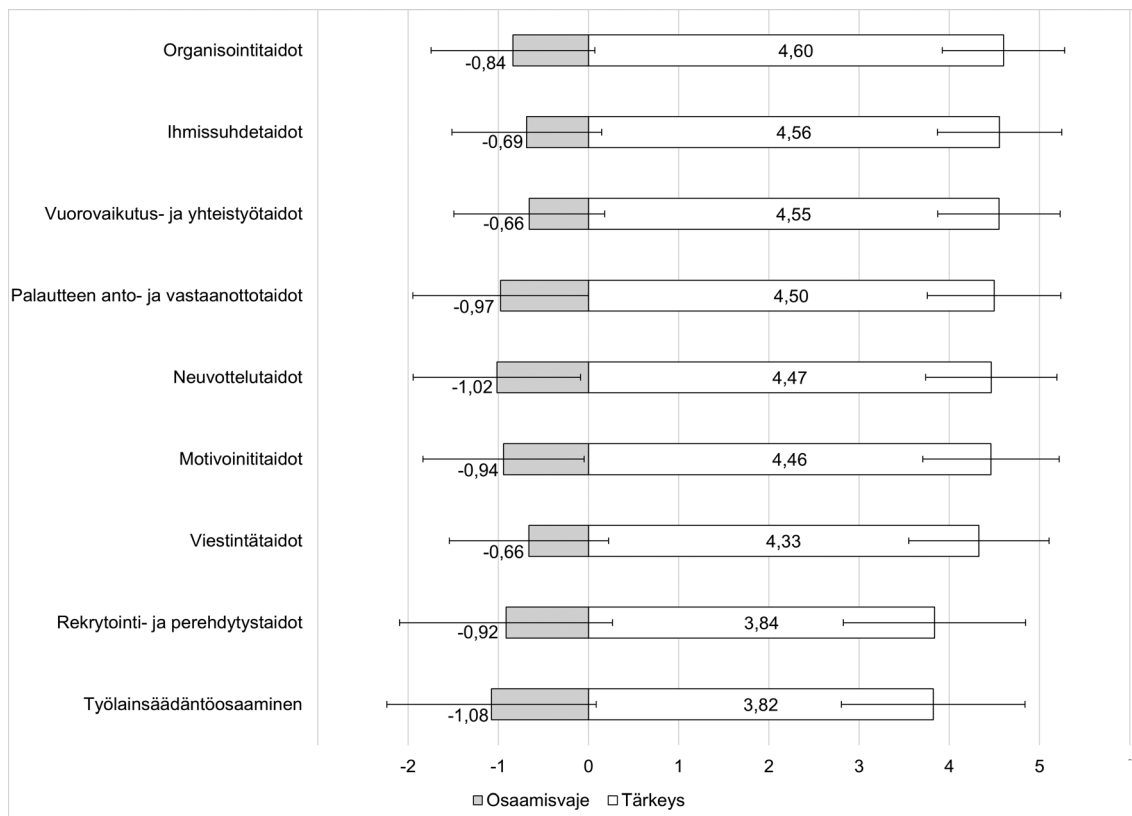
Hyväksytty 14.1.2025

Seloste artikkelista Manninen H., Lehtimäki H., Kilpeläinen R., Lautanen E., Kärhä K. (2024). The qualifications and competence in supervisory and management skills among recently graduated Finnish forestry professionals. *Silva Fennica* vol. 58 no. 4 article id 24007. <https://doi.org/10.14214/sf.24007>

Suomalainen yhteiskunta arvostaa työelämälähtöistä korkeakouluopetusta, mikä näkyy muun muassa lainsäädännössä yliopistojen ja ammattikorkeakoulujen tarkoituksesta ja rahoituksesta. Tarkoituksenmukainen opetus on tärkeää myös yksilön hyvinvoinnin kannalta, sillä kokemus kyvykkyydestä (kompetenssi) niin työssä kuin vapaa-ajallakin on itseohjautuvuusteorian mukaan yksi ihmisen kolmesta perustarpeesta. Aikaisemman tiedon valossa metsätalousinsinöörit ja metsänhoitajat kokevat puutteita heidän yleisissä työelämätaidoissaan (geneeriset taidot) sekä edelleen esihenkilötaidoissaan ja johtamisosaamisessaan.

Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, millaisia esihenkilötaitoja ja johtamisosaamista vastavalmistuneet metsäalan korkeakoulutetut työssään tarvitsevat ja mistä heidän nykyinen osaamisensa muodostuu, sekä tunnistaa heidän keskeisimmät osaamispuutteensa. Lisäksi tutkittiin, miten suomalaista metsäalan korkeakoulutusta voitaisiin kehittää näiden osaamispuutteiden kaventamiseksi.

Tutkimusaineisto kerättiin keväällä 2023 esihenkilö- ja johtamistehtäviä sekä niiden osaamistarpeita kartoittaneella Webropol-kyselyllä, jonka kohderyhmä oli vuosina 2018–2021 valmistuneet metsätalousinsinöörit ja metsänhoitajat (N= 1046). Vastauksia saatiin kattavasti 318 vastaajalta ja he edustivat 30,4 % koko populaatiosta. Vastaajista 63,5 % kertoi työskentelevänsä koulutustaan vastaavassa työssä metsäalalla ja lisäksi 6,3 % muussa tehtävässä metsäalalla. Korkeimmillaan heillä oli kyselyhetkellä vain viisi vuotta valmistumisen jälkeistä työkokemusta. Lyhyestä työurastaan huolimatta noin joka viides toimi esihenkilöasemassa ja noin joka kolmannen työhön sisältyi esihenkilö- tai johtamistehtäviä. Lisäksi melkein puolella (49,0 %) oli epäsuoria alaisia alihankintaverkostojensa kautta.

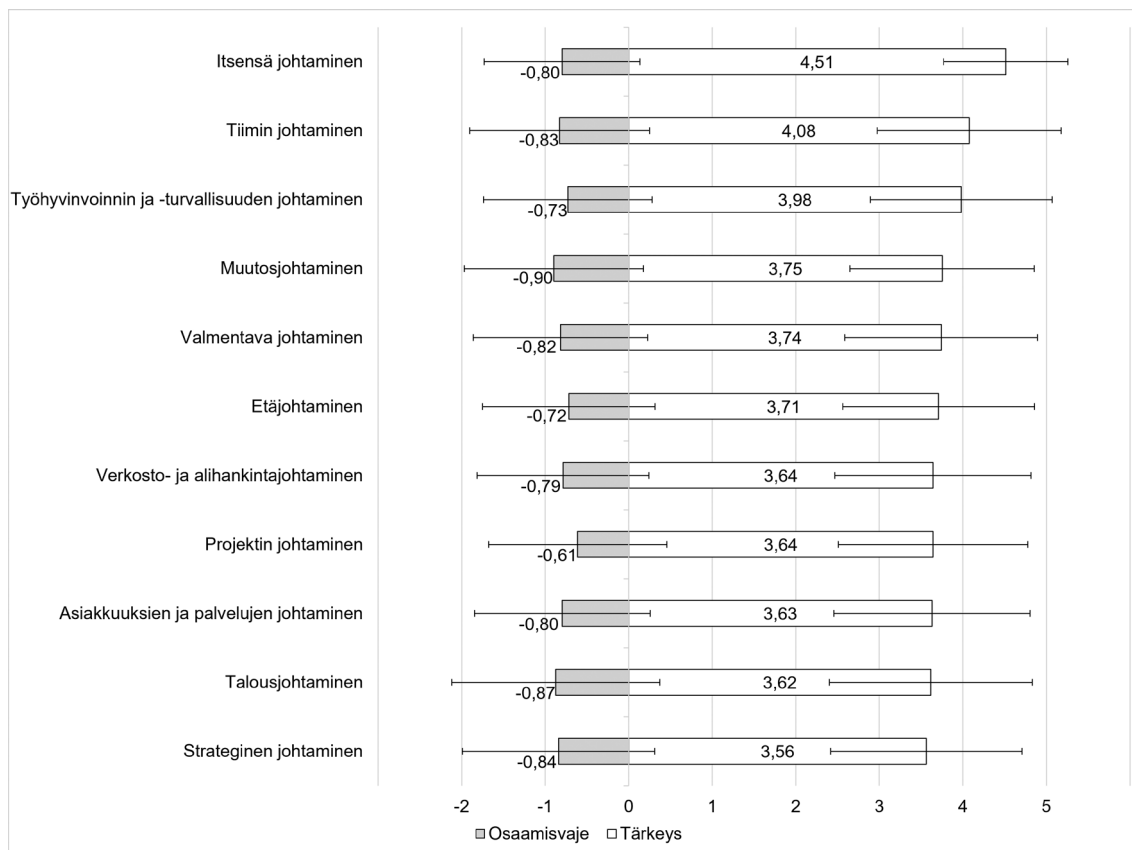


Kuva 1. Vastajien arviot esihenkilötaitojen tärkeydestä omalla urallaan asteikolla 1 (erittäin vähäinen), ..., 5 (erittäin suuri) sekä niiden erot suhteessa arvioon omasta nykyisestä osaamisesta (=osaamisvaje) esihenkilö- ja johtamistehtäviä sekä niiden osaamistarpeita kartoittaneessa kyselyssä. Palkit ja numeeriset arvot kuvaavat vastausten keskiarvoja ja viivat keskijajontoja.

Kaikkia kyselyssä eriteltyjä esihenkilötaitoja pidettiin tärkeinä tai erittäin tärkeinä vastausten keskiarvojen vaihdella pienimmän 3,82 ja suurimman 4,60 välillä (kuva 1). Tärkeimpinä pidettiin yleisinä työelämätaitoinkin tunnettuja organisointi-, ihmissuhde- sekä vuorovaikutus- ja yhteistyötaitoja. Kaikissa taidoissa tunnistettiin osaamisvajetta; eniten työlainsäädäntöosaamisessa (-1,08), neuvottelutaidoissa (-1,02) sekä palautteen anto- ja vastaanottotaidoissa (-0,97). Esihenkilö- tai johtotehtäviä tekevät tai aiempaa esihenkilökokemusta omaavat kokivat osaamisensa hieman muita korkeammaksi kaikissa esihenkilötaidoissa, mutta ero ei ollut läheskään kaikissa taidoissa tilastollisesti merkitsevä.

Johtamisen osa-alueista itsensä johtaminen korostui tärkeydellään ylitse muiden osa-alueiden (kuva 2). Itsensä johtamisen osaamisvaje asettui samalle suhteellisen korkealle tasolle muiden johtamisen osa-alueiden kanssa: osaamisvaje vaihteli pienimmän -0,61 (projektin johtaminen) ja suurimman -0,90 (muutosjohtaminen) välillä. Myös tiimin johtamista sekä työhyvinvoinnin ja -turvallisuuden johtamista pidettiin verrattain tärkeänä. Esihenkilö- tai johtotehtäviä tekevät pitivät kaikkia johtamisen osa-alueita muita tärkeämpinä, erityisesti muutosjohtamista. Sen sijaan itsensä johtamisessa, projektin johtamisessa sekä asiakkuuksien ja palvelujen johtamisessa ero oli pieni, eikä tilastollista merkitsevyyttä löytynyt. Esihenkilö- tai johtamiskokemusta omaavat kokivat osaamisensa kaikissa johtamisen osa-alueissa muita korkeammaksi erojen vaihdella 0,41 ja 0,60 välillä. Itsensä johtaminen oli kuitenkin poikkeus tässäkin eikä tilastollisesti merkitsevää eroa kokemuksen myötä syntynyt.

Kyselyyn vastanneet kokivat, että heidän esihenkilötaitonsa ja johtamisaamisensa oli kehittynyt eniten työkokemuksen sekä muiden tekijöiden, kuten elämäkokemuksen ja harrastusten



Kuva 2. Vastaajien arviot johtamisen osa-alueiden tärkeydestä omalla urallaan asteikolla 1 (erittäin vähäinen), ..., 5 (erittäin suuri) sekä niiden erot suhteessa arvioon omasta nykyisestä osaamisesta (=osaamisvaje) esihenkilö- ja johtamistehtäviä sekä niiden osaamistarpeita kartoittaneessa kyselyssä. Palkit ja numeeriset arvot kuvaavat vastausten keskiarvoja ja viivat keskihajontoja.

myötä. Sen sijaan metsäalan korkeakoulutus oli kehittänyt näitä taitoja vain vähän tai kohtuullisesti. Kyselyn avoimissa kysymyksissä vastaajat valittelivat johtamisen opetuksen puutetta tutkinnossaan ja olisivat kaivanneet projekti- ja ryhmätöiden parempaa hyödyntämistä sekä erityisesti käytännön harjoitteita esihenkilötaitojensa ja johtamisosaamisensa kehittämiseen.

Tutkimuksen tulokset korostavat tarvetta työelämälähtöisyyden kehittämiseksi metsäalan korkeakoulujen johtamisopetuksessa. Kyselyyn vastanneet pitivät erityisesti valtaosin geneerisistä taidoista koostuvia esihenkilötaitoja tärkeinä vastaajan asemasta riippumatta. Huomattavaa on myös esihenkilö- ja johtamistehtävien yleisyys vastavalmistuneilla. Vastaajien kokemat osaamisvajheet eritellyissä taidoissa on tärkeää huomioida metsäalan korkeakouluopetuksen kehittämisessä etenkin, kun kaikki taidot eivät näytä kehittyvän pelkästään työkokemuksen myötä. Tutkimuksen tulosten perusteella suosittelemme johtamisen käytännön harjoitteiden lisäämistä ja integroimista muutoin käytännönläheiseen opetukseen tarjoten työelämälähtöisiä haasteita. Tulevien metsäammattilaisten johtamisosaamisen kehittäminen on tärkeää, sillä se vaikuttaa lopulta suoraan sekä yksilöiden kuin koko metsäalan työhyvinvointiin.

Lähteitä

Deci E, Ryan R (2000) The ‘what’ and ‘why’ of goal pursuits: human needs and the self-determination of behaviour. *Psychol Inq* 11: 319–338. https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01.

- Kilpeläinen R, Lautanen E (2021) Metsätalouden insinöörikoulutuksen oppimistulokset, työelämävastaavuus ja laadullinen työllisyys. TTS:n julkaisu 454. ISBN 978-951-788-470-9.
- Kilpeläinen R, Lautanen E (2022) Metsätieteiden maistereiksi 2018–2020 valmistuneiden oppimistulosten työelämävastaavuus ja laadullinen työllisyys. TTS:n julkaisu 459. ISBN 978-951-788-475-4.