

Jani-Juhani Hautanen & Henri Urmas

## **Rekrytointiprosessin kuvaus ja työtyytyväisyyskysely**

Nordic Live Productions Oy

Opinnäytetyö

Syksy 2017

SeAMK Liiketoiminta ja kulttuuri

Liiketalouden tutkinto-ohjelma

**SeAMK** 

SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU  
SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU

## Opinnäytetyön tiivistelmä

Koulutusyksikkö: SeAMK Liiketoiminta ja kulttuuri

Tutkinto-ohjelma: Liiketalouden koulutusohjelma

Suuntautumisvaihtoehto: Henkilöstöhallinto ja liiketoiminnan kehittäminen

Tekijä: Jani-Juhani Hautanen & Henri Urmas

Työn nimi: Rekrytointiprosessin kuvaus ja työtyytyväisyyskysely

Ohjaaja: Sami Kautto

Vuosi: 2017

Sivumäärä: 63

Liitteiden lukumäärä: 1

---

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää Nordic Live Productions Oy:n järjestämän Solar Sound Festival -tapahtuman rekrytointiprosessin vaikutusta talkootyöntekijöiden työtyytyväisyyteen. Työn tekstisisällössä yhdistyy teoria ja käytäntö. Opinnäytetyössä tarkastellaan rekrytointiprosessiin liittyviä eri vaiheita teorian sekä kohdeyrityksen käytänteiden mukaisesti. Tämän lisäksi työssä käsitellään työtyytyväisyyttä, siihen liittyviä lähikäsitteitä sekä työmotivaatiota.

Opinnäytetyömme tavoitteena oli saada konkreettista faktatietoa talkootyöntekijöiden työtyytyväisyydestä. Halusimme tuoda työtyytyväisyystutkimuksessamme esille, kuinka rekrytointiprosessi vaikuttaa talkootyöntekijöiden työtyytyväisyyteen. Tutkimustuloksien avulla pystymme antamaan yritykselle parannusehdotuksia sekä informaatiota työtyytyväisyyden nykytilanteesta. Tuomme uudenlaista näkökulmaa työtyytyväisyyden ja rekrytoinnin kehittämiseen sekä toimivuuteen. Tavoitteenamme oli myös luoda työtyytyväisyyskyselymalli, joka on hyödynnettävissä kohdeyrityksen tulevissa tapahtumissa ja sen työtyytyväisyyden seuraamisessa.

Työ toteutettiin määrällisenä tutkimuksena. Pohjustus aineiston keruulle luotiin Solar Sound Festival -tapahtumassa, jossa talkootyöntekijöille kerrottiin työtyytyväisyyskyselystä ja sen tarkoituksista. Tapahtuman jälkeen otimme talkootyöntekijöihin yhteyttä sähköpostin välityksellä, jonka kautta he pääsivät vastaamaan työtyytyväisyyskyselyyn. Kysely luotiin Likert-mallia käyttäen ja toteutettiin Webropol-kyselynä. Työtyytyväisyyskysely lähetettiin 40 talkootyöntekijälle, joista kyselyyn vastasi 31 henkilöä. Kerättyä aineistoa hyödynsimme työtyytyväisyyden analysoinnissa.

Työn antamien tulosten perusteella voimme todeta talkootyöntekijöiden työtyytyväisyyden olevan hyvällä tasolla. Yli 70 prosenttia vastanneista ei ollut aiemmin työskennellyt Solar Soundeilla. Ensi vuoden festivaaleja ajatellen edellä mainittu prosentti tulee todennäköisesti nousemaan, koska 87 prosenttia kyselyyn vastanneista ilmoitti halukkuutensa työskennellä Solar Soundeilla myös tulevaisuudessa.

Avainsanat: rekrytointi, työtyytyväisyys, työhyvinvointi, työmotivaatio, työympäristö

SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

## Thesis abstract

Faculty: SeAMK Business and Culture

Degree programme: Business Management

Specialisation: Human Resource Management and Business Development

Authors: Jani-Juhani Hautanen & Henri Urmas

Title of thesis: Description of a recruitment process and job satisfaction survey

Supervisor: Sami Kautto

Year: 2017

Number of pages: 63

Number of appendices: 1

---

The purpose of this thesis was to find out the impact of the recruitment process of the Solar Sound Festival event, organized by Nordic Live Productions Oy, on voluntary employees' job satisfaction. The thesis combines theory and practice. The thesis investigated the various phases of the recruitment process in accordance with the theory and the practices of the target company. In addition, the thesis deals with job satisfaction and related concepts, as well as work motivation.

The aim of our thesis was to obtain concrete factual information about the voluntary employees' satisfaction. With our job satisfaction survey, we wanted to find out the effects of the recruitment process on the voluntary employees' job satisfaction. With the results of the survey, we are able to provide the company with suggestions for improvement and information on its current level of job satisfaction. We will bring a new perspective to the development and functionality of work satisfaction and recruitment. Our goal was also to create a work satisfaction survey model that could be utilized at the future events of the target company and in monitoring job satisfaction.

The survey was quantitative. The groundwork for data collection was done at the Solar Sound Festival event, at which the voluntary employees were told about the job satisfaction survey and its purpose. After the event, we contacted the employees via email, through which they were able to answer the survey. The questionnaire was created using the Likert scale and implemented as a Webropol query. The job satisfaction survey was sent to 40 voluntary employees, of whom 31 answered it. We used the collected data to analyze job satisfaction.

Based on the results of the thesis, it can be concluded that the voluntary employees' job satisfaction is at a good level. More than 70 percent of the respondents had previously worked for Solar Sound. For the next year's festival, the above percentage is likely to rise, as 87 percent of the respondents reported their willingness to work for Solar Sound in the future, as well.

Keywords: recruitment, job satisfaction, work welfare, work motivation, working environment

## SISÄLTÖ

Opinnäytetyön tiivistelmä.....	2
Thesis abstract.....	3
SISÄLTÖ.....	4
Kuva-, kuvio- ja taulukkoluettelo.....	6
Käytetyt termit ja lyhenteet.....	8
1 JOHDANTO.....	9
2 REKRYTOINTIPROSESSI.....	10
2.1 Rekrytoinnin haasteet.....	11
2.2 Lainsäädäntö.....	12
2.2.1 Henkilötietolaki ja laki yksityisyyden suojasta.....	12
2.2.2 Työsopimuslaki.....	14
2.2.3 Laki miesten ja naisten välisestä tasa-arvosta.....	14
2.2.4 Laki nuorista työntekijöistä.....	15
2.3 Valmisteluvaihe.....	16
2.3.1 Tarpeen ja toimenkuvan määrittely.....	16
2.3.2 Valintakriteerit.....	18
2.3.3 Sisäinen ja ulkoinen hakuprosessi.....	19
2.3.4 Hakuilmoituksen teko.....	20
2.3.5 Rekrytointikanavat ja ilmoituksen julkaisu.....	21
2.4 Toteutusvaihe.....	22
2.4.1 Hakemusten käsittely.....	22
2.4.2 Haastatteluun kutsuminen.....	23
2.4.3 Haastattelut.....	23
2.4.4 Soveltuvuusarvioinnit.....	25
2.5 Päätösvaihe.....	26
2.5.1 Päätöksenteko.....	26
2.5.2 Päätöksestä ilmoittaminen.....	26
2.5.3 Perehdytys.....	27
3 TYÖTYYTYVÄISYYS.....	29
3.1 Työtyytyväisyyden lähikäsitteet.....	30

3.1.1 Työhyvinvointi .....	30
3.1.2 Työn imu .....	31
3.1.3 Työsitoutuneisuus .....	32
3.1.4 Työmotivaatio.....	33
3.2 Työtyytyväisyyden mittaaminen .....	36
3.3 Motivaatioteoriat.....	37
3.3.1 Maslowin tarvehierarkia .....	37
3.3.2 Hezbergin kaksifaktoriteoria.....	39
<b>4 TUTKIMUS JA TUTKIMUSTULOKSET .....</b>	<b>42</b>
4.1 Kvantitatiivinen tutkimus.....	42
4.2 Tutkimuksen toteutus .....	44
4.3 Tutkimuksen reliabiliteetti ja validiteetti .....	45
4.4 Tutkimustulokset .....	46
<b>5 JOHTOPÄÄTÖKSET .....</b>	<b>53</b>
5.1 Kehitysehdotukset.....	55
<b>6 YHTEENVETO KEHITTÄMISTYÖN TOTEUTTAMISESTA .....</b>	<b>57</b>
<b>LÄHTEET .....</b>	<b>60</b>
<b>LIITTEET .....</b>	<b>63</b>

## Kuva-, kuvio- ja taulukkoluetelo

Kuvio 1. Perehdyttäminen (Työturvallisuuskeskus, [Viitattu 5.12.2017].) .....	28
Kuvio 2. Maslowin tarvehierarkian (Smith 2014) .....	39
Kuvio 3. Herzbergin kaksifaktoriteoria (Bell 2014) .....	41
Taulukko 1. Oliko työtehtävään hakeminen helppoa?.....	47
Taulukko 2. Koitko työtehtäväsi perehdytyksen riittäväksi? .....	47
Taulukko 3. Oliko työtehtävien organisointi sinusta onnistunutta tapahtuman aikana? .....	48
Taulukko 4. Olitko tyytyväinen työnantajan toimintaan? .....	48
Taulukko 5. Oliko työilmapiiri hyvä? .....	48
Taulukko 6. Oliko työyhteisön välinen toiminta sinusta riittävää? .....	49
Taulukko 7. Minulla oli mahdollisuus vaikuttaa omaan työskentelyyni tapahtuman aikana? .....	49
Taulukko 8. Oliko työtehtävät mieluisia? .....	49
Taulukko 9. Koitko, että työtehtävät olivat riittävän haastavia? .....	50
Taulukko 10. Koitko, että onnistuit työtehtävässasi?.....	50
Taulukko 11. Koitko saavasi riittävän palkkion tekemästasi työstä? .....	50
Taulukko 12. Oliko työturvallisuuteen panostettu riittävästi?.....	51
Taulukko 13. Oliko työolosuhteet riittävän hyvät? .....	51
Taulukko 14. Koitko, että työtyytyväisyyteen oli panostettu? .....	51
Taulukko 15. Olitko aiemmin työskennellyt Solar Sound festivaaleilla? .....	52

Taulukko 16. Aiotko jatkossakin hakea töihin Solar Soundeille? .....	52
--	----

## Käytetyt termit ja lyhenteet

<b>Rekrytointi</b>	Rekrytoinnilla tarkoitetaan kaikkia niitä toimenpiteitä, joilla organisaatio hankkii henkilöstöä tarvitsemaansa työtehtävään.
<b>Työtyytyväisyys</b>	Työtyytyväisyydellä tarkoitetaan henkilön asennoitumista työhön. Työtyytyväisyys on työn herättämä emotionaalinen reaktio, johon vaikuttaa monen tekijän yhteistulos.
<b>Työhyvinvointi</b>	Työhyvinvoinnilla tarkoitetaan jokaisen yksilön hyvinvointia. Työhyvinvointia kuvaillaan työntekijän omina henkilökohtaisina tuntemuksina ja vireystiloina. Työhyvinvoinnilla voidaan tarkoittaa myös koko työyhteisön yhteistä vireystilaa ja hyvinvointia.
<b>Motivaatio</b>	Motivaatiolla tarkoitetaan toiminnan sytykettä, joka antaa suunnan toimintaan virittäytymiselle. Motivaatio voi vaihdella eri henkilöillä tilanteista ja valmiuksista riippuen.
<b>Työn imu</b>	Työn imulla tarkoitetaan myönteisiä sekä positiivisia tunteita ja motivaatiotiloja työssä tai työyhteisössä.
<b>Perehdytys</b>	Termi tarkoittaa kouluttamista, jossa annetaan työntekijälle työkaluja, joita hyväksikäyttäen hän oppii tuntemaan työpaikkansa, työtehtävään kohdennetut odotukset, työpaikan toimintatavat sekä muut siellä työskentelevät ihmiset.



# 1 JOHDANTO

Tässä opinnäytetyössä tutkitaan Nordic Live Productions Oy:n järjestämän Solar Sound Festivaalin rekrytointiprosessin kulkua ja sen vaikutusta työntekijöiden tyytyväisyyteen. Opinnäytetyön tavoitteena on kehittää talkootyöläisten tyytyväisyyttä.

Opinnäytetyön toteuttamisen taustalla oli kohdeyrityksen tarve saada tietoa siitä, että onko heidän tapahtumatyöntekijät tyytyväisiä työkokemuksensa tapahtumassa. Nordic Live Productions Oy ei ole aikaisemmin mitannut työntekijöidensä tyytyväisyyttä. Työntekijöiden tyytyväisyys työhön on tärkeä osa tapahtumajärjestämistä. Työntekijöiden ollessa tyytyväisiä tekemään työhönsä voidaan sitä peilata suoraan siihen, kuinka hyvin he palvelevat myös asiakkaita. Osana työtä olemme myös perehtyneet rekrytointiprosessin kulkuun.

Kohdeyrityksemme Nordic Live Productions Oy on vuonna 2013 perustettu tapahtumien ja erilaisten tilaisuuksien järjestämiseen erikoistunut yritys. Yrityksen omistajina toimivat Tommi Mäki, Jesse Salomäki ja Ari Myllyniemi. Tunnetuin heidän järjestämä tapahtuma on 2013 vuodesta lähtien jokaisena kesänä Seinäjoella järjestetty urbaanin ja elektronisen musiikin kaupunkifestivaali Solar Sound Festival. Nordic Live Productions on luonut mainetta myös järjestäen muita suuren yleisön tapahtumia. Tästä esimerkkeinä: Aurafest, Vaasa Festival ja Polar Sound festivaalit.

## 2 REKRYTOINTIPROSESSI

Rekrytoinnin tarkoituksena on luoda keinoja, joita hyväksikäyttäen yritys onnistuu hankkimaan tarvitsemaansa henkilökuntaa (Kauhanen 2006, 68). Henkilöstönhankintoja mietitään organisaation tarpeiden mukaan henkilöstösuunnitelman teon yhteydessä. Suunnitelman avulla organisaatio pystyy kartoittamaan todellisen tarpeen siitä, kuinka paljon he tarvitsevat uutta henkilöstöä ja minkälaisia taitoja, ominaisuuksia sekä tietoa heillä odotetaan olevan. (Kauhanen 2006, 68)

Katsottaessa yritysten isoimpia kulueriä useimmiten työntekijöiden hankinnat löytyvät investointien kärkipäästä (Rekrytointiopas, 2014). Rekrytointia tarkasteltaessa työntekijän näkökulmasta se on asia, joka vaikuttaa myös töiden ulkopuolisessa elämässä. Parhaimmassa tapauksessa rekrytoinnista kehkeytyy pitkäaikainen ja hedelmällinen suhde työnantajan ja työntekijän välille, jonka avulla yritys saa uusia eväitä kasvattaa liiketoimintaansa ja kehittää uutta työntekijäänsä työtehtävissä siten, että hän myös aidosti nauttii tekemästään työstä. Rekrytoinnin ollessa onnistunut se vaatii avointa keskustelua työnhakijan ja rekrytointia hoitavan yrityksen välillä. Rekrytoinnille on tyypillistä, että se vaatii suuren määrän suunnittelua, aikataulujen hallintaa. Rekrytointioppaan mukaan on tärkeää onnistua myös viestinnässä ja on löydyttävä päätöksentekokykyä. (Rekrytointiopas, 2014).

Rekrytointiprosessilla on yleensä tietynlainen kaava ja sen etenemisvaiheet vaihtelevat harvoin, ainakin teoriassa (Rekrytointiprosessi 2014). Kaikki alkaa aina tarpeesta ja täten tehtävänkuvan muodostamisesta. Rekrytointiprosessi-julkaisussa todetaan, että organisaatio tarvitsee yleensä tietynlaisen ihmisen, joten ennen kuin haku alkaa, tulee olla valintakriteerit mietittynä tarkoin ja myös, mitkä valintakriteerit ovat tärkeimpiä valinnan kannalta. Rekrytointiprosessissa voidaan myös selvittää työntekijän aiempaa onnistumista edellisissä työpaikoissa suositusten avulla. Hyvään tapaan kuuluu ilmoittaa aina jokaiselle valinnan tapahtuessa, myös kielteisen päätöksen saaneille. Hyvän työntekijän löydyttyä voidaan solmia työsuhde tai jatkaa vielä hakuaikaa, jos hyviä ehdokkaita ei ole. (Rekrytointiprosessi, 2014)

Kohdeyrityksen rekrytointiprosessi koostuu kolmesta pääkohdasta, jotka ovat valmisteluvaihe, toteutusvaihe sekä päätös vaihe. Näiden pääkohtien alle on kiteytetty

vaiheisiin tehtävät toimenpiteet, jotka rekrytointiprosessin onnistuminen vaatii. (Haastattelu 11.8.2017)

## 2.1 Rekrytoinnin haasteet

Vaara (24.10.2016) mainitsee, että yrityksen hankkiessa uutta työvoimaa tulee toisinaan eteen tilanne, kun rekrytointi ei etene suunnitellusti. Tähän voivat vaikuttaa esimerkiksi se, ettei yksinkertaisesti ole vain löytynyt oikeanlaista henkilöä työtehtävään tai hänet on vain vaikea saada houkuteltua yrityksen palvelukseen. Rekrytoinnin vaikeudet huomataan yleensä vasta silloin, kun tarkastellaan hakemuksia ja haettua osaamista ei ole löytynyt. Joskus on myös tilanteita, joissa ollaan osattu aikaisemman kokemuksen perusteella ennakoida rekrytoinnin haastavuus. Tämän tyyppisestä rekrytoinnista esimerkkinä voi olla tilanne, jossa ei olla aiemmassakaan rekrytoinnissa löydetty vaatimuksia täyttävää henkilöä työtehtävään. (Vaara, 24.10.2016).

Tämänkaltaisissa tilanteissa on tyypillistä, että niitä lähdetään korjaamaan rekrytoinnin keinoin. Esimerkkinä voi mainita tilanteen, jossa yritys toteuttaa tarkoin suunnitellun sosiaalisen median kampanjan, jonka tarkoituksena on viestiä heidän halualle kohderyhmälle. Vaara (24.10.2016) painottaa, että tämä esimerkki on usein myös toimiva ratkaisu. Jos kuitenkin ratkaisua ei löydy, yrityksen on mahdollista hankkia apua ulkopuoliselta rekrytointikonsultilta.

Vaara (24.10.2016) täsmentää, että rekrytointia ei kuitenkaan aina kannata lähteä ratkomaan rekrytoinnin keinoilla. Yrityksessä olisi välillä hyvä pohtia onko heidän omassa tekemisessään jotain parannettavaa. Vaara (24.10.2016) täsmentää, että rekrytointitilanne usein kylläkin ratkeaa panostamalla sen keinoihin, mutta tulevaisuudessa samat haasteet iskevät yhä uudelleen ja uudelleen tulevilla rekrytoinneilla. Vaaran (24.10.2016) mielestä yritys voisi esimerkiksi pyrkiä kehittämään omaa johtamistaan, jonka hyödyt voisivat näkyä tulevilla henkilöstön hankinnoissa pienemmällä määrällä hankaluuksia ja helpompana keinona rekrytoida henkilöitä, joita he todella etsivät.

Parannuskeinot voivat olla melko arkisia ja hinnaltaan kohtuullisia. Vaara (24.10.2016) toteaa, että asiantuntijatyössä keinoja voivat olla esimerkiksi työntekijän työkuvan laajentaminen ja miettiä onko kaikki palaverit tarpeellisia. Mahdollisuus on myös lisätä kehittämis- ja vaikutusmahdollisuuksia. Vaara (24.10.2016) huomauttaa, että tärkeää on muistaa myös lähiesimiestyön vaikutukset. Esimiestyössä voi tulla kuitenkin vastaan ongelmia töiden liiallisen määrän, vähäisen tuen, vähäisten valtuuksien sekä taidollisten ja tiedollisten puutteiden osalta. Vaaran (24.10.2016) mukaan, jos esimies onnistuu ratkaisemaan edellä mainittuja ongelmia, voivat ne parantaa työnimua huomattavasti ja tätä kautta yrityksen tulevat rekrytoinnit voivat olla helpommin toteutettavissa ja työntekijät viihtyvät paremmin tekemässään työssä.

Vaara (24.10.2016) painottaa, että työntekijän viihtyvyyteen työtehtävässä vaikuttaa se, kuinka johtaminen tukee hänen työntekeään ja kuinka haastavana ja tärkeänä hän pitää tekemiään työtehtäviä. Jos nämä asiat miellyttävät työntekijää on hyvin mahdollista, että hän kertoo hyvistä kokemuksistaan myös muille. Vaara (24.10.2016) katsoo, että tästä voidaankin vetää hyvä johtopäätös seuraavaa rekrytointia ajatelle, yrityksen olisi hyvä panostaa työyhteisön-, johtamisen-, tehtäväsiällön-, ja kehittymismahdollisuuksien parantamiseen.

## **2.2 Lainsäädäntö**

Yrityksen rekrytoidessa henkilöitä yritykseensä on otettava huomioon siihen liittyviä työlakeja. Näitä kyseessä olevia lakeja ovat: Laki yksityisyyden suojasta työelämässä (L 13.8.2004/759), Henkilötietolaki (L 22.4.1999/523), Työsopimuslaki (L 26.1.2001/55), Laki miesten ja naisten välisestä tasa-arvosta (L 8.8.1986/609) sekä laki nuorista työntekijöistä (L 19.11.1993/998). (Helsilä 2002, 28.)

### **2.2.1 Henkilötietolaki ja laki yksityisyyden suojasta**

Henkilötietolaissa (L 22.4.1999/523) ja laissa yksityisyyden suojasta työelämässä (L 13.8.2004/759) perehdytään henkilöstö hankinnoissa hankittuihin tietoihin haki-

joista sekä arkaluontoisina käsiteltäviin aineistoihin. Mahdollisesti myös työhön hakija on voinut suorittaa testejä, jotka myös käsitellään näitä lakeja silmällä pitäen. (Helsilä 2002, 29.)

**Henkilötietolain (L 22.4.1999/523)** tarkoituksena on luoda suojaa yksityiselämässä sekä antaa keinoja henkilötietojen suojeluun. Laki on säädetty myös antamaan keinoja lain mukaan toteutettuun tietojenkäsittelyyn.

Lakia (L 22.4.1999/523) käytetään automaattisesti henkilötietojen käsittelyssä tapauksissa, joissa henkilötiedoista on tarkoituksena perustaa rekisteri tai siihen liittyvä osa. On myös tapauksia, joissa laki ei koske henkilötietojen käsittelyä. Tästä esimerkkinä tilanne, jossa luonnollinen henkilö toimii henkilökohtaisia tai yksityisiä tarkoituksiaan varten.

Henkilötietolaissa (L 22.4.1999/523) tuodaan esille henkilötietojen käsittelyyn liittyviä velvoitteita sekä yleisiä edellytyksiä. Näiden tarkoituksena on, se että niitä noudatetaan aina käsiteltäessä henkilötietoja. Laissa tuodaan myös esille tapauksia, joissa henkilötietojen käsittely on mahdollista ilman henkilön antamaa suostumusta. (Henkilötietolaki 2013)

**Laissa yksityisyyden suojasta työelämässä (L 13.8.2004/759)** tarkoituksena on se, että työnantaja saa käyttää ainoastaan sellaisia työsuhteen henkilötietoja, jotka ovat oikeasti tarpeellisia yritykselle. Tietojen tulisi siis liittyä esimerkiksi työsuhteen osapuolten pakotteiden ja oikeuksien hoitoon. Työnantajan täytyy muistaa, ettei hän saa edes työntekijän suostumuksella käyttää sellaista tietoa, joka ei ole kytköksissä työsuhteeseen.

Työntekijän terveyteen liittyviä tietoja saa käsitellä ainoastaan henkilöt, jotka käsittelevät tietojen avulla työsuhteeseen liittyviä päätöksiä ja hoitavat niiden toimeenpanosta. Työnantajan täytyy myös muistaa pitää henkilötiedot erillään terveystiedoista. (L 13.8.2004/759)

Työntekijän yksityisyyden suojan (L 13.8.2004/759) mukaan maalaisjärkeä hyväksikäyttäen pärjää yleensä hyvin pitkälle. Tärkeintä on muistaa kunnioittaa työntekijän yksityisyyttä ja ettei työnantaja saa käyttää eikä pyytää muita, kuin työsuhteeseen liittyviä tietoja.

## 2.2.2 Työsopimuslaki

Työsopimuslakia (26.1.2001/55) sovelletaan lähtökohtaisesti tilanteissa, joissa työntekijä ja työnantaja ovat keskenään solmineet sopimuksen. Sopimuksessa työntekijä on lupautunut työnantajan palvelukseen palkkaa tai vastiketta vastaan. (Eläketurvakeskus, [Viitattu 16.11.2017]). Helsilän (2002, 33) mukaan työsopimuslaissa rekrytointiin liittyvät velvoitteet koskevat lähinnä takaisinottovelvollisuutta, vapautuvista työpaikoista ilmoittamista, lomautuksen vaikutuksia sekä työntarjoamis- ja koulutusvelvollisuutta.

Takaisinottovelvollisuudessa työnantaja on velvollinen ilmoittamaan yrityksen vapaista työpaikoista henkilöille, jotka on aiemmin irtisanottu tuotannollisten tai taloudellisten syiden takia. Tämä tapahtuu käytännössä siten, että työnantaja ottaa selvää työvoimatoimistosta onko heidän listoillaan edellä mainittuja henkilöitä. (Helsilä 2002, 33).

Vapautuvista työpaikoista työnantajan on ilmoitettava työpaikan käytäntöjen mukaisesti. Tämän tarkoituksena on se, että myös määräaika- ja osa-aikaisilla työntekijöillä olisi sama mahdollisuus hakea vapaana oleviin työtehtäviin, kuin vakituisilla työntekijöillä. (Koskinen 2015).

Lomautuksen vaikutukset koskevat esimerkiksi tilanteita, joissa työnantaja hankkii palvelukseensa lomautuksen alaisena olevan henkilön ja työntekijän lomauttanut yritys tarvitseekin hänet takaisin työtehtäväänsä. Tämänkaltaisessa tilanteessa lomautetulla työntekijällä on mahdollista sanoa itsensä irti työtehtävästään noudattaen 5 päivän irtisanomisaikaa. (Helsilä 2002, 33.)

## 2.2.3 Laki miesten ja naisten välisestä tasa-arvosta

Miesten ja naisten välinen tasa-arvolaki (L 8.8.1986/609) on käytännöltään erilainen verrattuna moneen muuhun lakiin, koska se vaikuttaa työntekijän hankinnassa jo ennen kuin työsuhde on edes ehtinyt alkaa (Helsilä 2002, 28). Laki antaa keinoja

välttää sukupuolten välistä syrjintää ja parantaakseen miesten ja naisten välistä tasa-arvotaisuutta. Tasa-arvolilla pyritään myös edistämään työelämässä etenkin naisten asemaa. (Tasa-arvovaltuutettu 2015)

Kyseessä olevan lain soveltuvuusalueet kohdistuvat jokaiselle elämänalueelle ja yhteiskunnalliseen toimintaan. Sitä ei kuitenkaan sovelleta, jos kyseessä on perhe tai yksityiselämään kytköksissä olevia suhteita. Tasa-arvolaki ei myöskään ole sovellettavissa uskonnonharjoittamiseen. (Tasa-arvovaltuutettu 2015)

#### **2.2.4 Laki nuorista työntekijöistä**

Laissa nuorista työntekijöistä (19.11.1993/998) on säädelty, että työhön voidaan hankkia henkilö, joka on suorittanut oppivelvollisuuden ja iältään 15-vuotias. On myös mahdollista rekrytoida henkilö, joka on 14-vuotias tai rekrytointia koskevan kalenterivuoden aikana 14-vuotta täyttävä henkilö. Työn täytyy olla sisällöltään kevyttä sekä se saa olla enintään puolet koulujen loma-ajasta. Alle 15-vuotias tarvitsee huoltajan suostumuksen solmiakseen työsopimuksen. Huoltajalla on oikeus purkaa alle 18-vuotiaan työsopimus, jos hän katsoo sen tarpeelliseksi nuoren terveyden, kasvatuksen tai kehityksen kannalta. (Vaahtio 2005, 110.)

Sosiaali- ja terveysministeriö on laatinut esimerkkiluettelon, josta käy ilmi nuorille sopivia työtehtäviä. Jotkut työtehtävät ovat nuorten kannalta katsottu olevan liian vaativia, joten niitä on rajoitettu. On myös olemassa työtehtäviä, jotka on katsottu haittaa tai vaaraa aiheuttavaksi nuorelle. Jotkin työt on kielletty kokonaan. (Nuori työntekijä 2017)

Nuoria työntekijöitä palkattaessa työnantajan täytyy muistaa, että heidän työntekotaitojaan ei voi olettaa samalle tasoa kuin työssä jo pidempään vaikuttaneilla. Työnantajan tulee huolehtia, että nuori perehdytetään huolellisesti. Perehdytyksen onnistuessa nuoren työnlaatu paranee ja välttyään turhilta tapaturmilta. Nuorelle on kerrottava työhön liittyvistä mahdollisista vaaratilanteista ja pidettävä huolta, että hän noudattaa työturvallisuusohjeita. (Nuori työntekijä 2017)

## 2.3 Valmisteluvaihe

Kauhanen (2006,70) tuo esille, että yrityksen toiminnassa tulee ajoittain vastaan akuutti tilanne tai henkilöstösuunnitelman esille tuova vaihe, jolloin yrityksessä tulisi käynnistää henkilöstön hankintaprosessi. Kauhanen (2006,70) muistuttaa, että yrityksen henkilöstöhankinnoista päättävien henkilöiden on tärkeää muistaa varmistaa, onko rekrytointi todella tarpeen. Organisaatiossa voi olla esimerkiksi tilanne, jossa olosuhteet ovat muuttuneet oleellisesti ja tämän takia rekrytointia kannattaakin miettiä tarkkaan.

Rekrytointi alkaa aina valmisteluvaiheella, jonka tarkoituksena on miettiä rekrytointiprosessi ennen toteutus- ja päätösvaihetta (Österberg 2009, 79-81). Rekrytointiprosessin valmisteluvaihe on yritykselle erittäin tärkeä, koska se voi säästää yritykselle pitkän pennin ja se auttaa ennaltaehkäisemään huonon rekrytoinnin tuomia mahdollisia muita konfliktitilanteita. Valmisteluvaiheessa yrityksen rekrytoinnista vastaavat henkilöt suunnittelevat ja määrittelevät kaikki ne tarpeet mitä haetulta henkilöltä vaaditaan. Valmisteluvaiheessa organisaation tulee julkaista työpaikkailmoitus sekä olla valmis vastaamaan mahdollisiin tiedusteluihin avoimesta työpästä. (Österberg 79–81, 2009)

Kohdeyrityksen valmisteluvaiheeseen kuuluu ensimmäisenä tarpeen ja toimenkuvan määrittely. Jonka jälkeen yrityksessä mietitään minkälaisia valintakriteerejä he odottavat hakijalta. Tämän jälkeen kartoitetaan, löytyykö osaamista sisäisen vai ulkoisen haun kautta. Valmisteluvaiheen lopuksi suunnitellaan hakemus sekä rekrytointikanavat ja koska on tarkoituksena ilmoitus julkaista. (Salomäki 2017)

### 2.3.1 Tarpeen ja toimenkuvan määrittely

Kauhasen (2006, 72-73) mukaan organisaation hankkiessa henkilökuntaa on erittäin tärkeää asettaa yksityiskohtaisia vaatimuksia. Vaatimuskriteerejä vastaavien henkilöiden löytämiseksi olisikin järkevää, että esimies ja häntä johtava esimies sekä mahdollisesti yrityksen ulkopuolelta palkattu ammattilainen osallistuisivat prosessiin. Tähän syynä on yksinkertaisesti se, että esimiesten väliset mielipiteet saattavat erota toisistaan merkittävästi ja oikeaa ratkaisua ei löydy, vaikka vaativuuden



osa-alueet tunnettaisiinkin ja työn analyysin tulokset. Esimerkiksi tilanne, jossa esimies halusi organisaatioon henkilön, joka täyttää haussa olevan paikan vaatimukset, kun taas esimiestä johtava esimies haluaakin tarkastella tilannetta pidemmällä tähtäimellä. Hän haluaisi palkata avoimeen paikkaan henkilön, jolla hän näkee potentiaalia myös muutaman vuoden sisällä nousta organisaatiossa korkeampiin tehtäviin. Kauhanen (2006, 72-73) kertoo, että tässä vaiheessa olisi tärkeää päästä yhteisymmärrykseen. Jos kuitenkin yhteisymmärrykseen pääsy venyy valintapäätösvaiheeseen saakka, Kauhasen (2006, 72-73) mukaan on hyvin mahdollista, että organisaatio on hakenut täysin vääränlaista henkilöä avoimeen tehtävään.

Kauhasen (2006, 73) mukaan työmarkkinoilla suosiossa olevia ominaisuuksia ovat:

- Ryhmässä työskentelytaidot
- Oma-aloitteellisuus
- Hyvä paineensietokyky
- Kyky visioida
- Kyky tehdä päätöksiä
- Myynnin ja vaikuttamisen kyky
- Taito esiintyä
- Kansainväliset ja kielelliset taidot
- Oman alan erikoisosaaminen
- Ulospäinsuuntautuneisuus
- Tiedon löytämisen taito
- Kyky tuottaa ammatillista tekstiä
- Pitkäjänteisyys tekemässään työssä
- Liiketalouden perusosaaminen

Kauhanen (2006, 73) kertoo, että edellä mainittuja ominaisuuksia hyväksikäyttäen on hyvät mahdollisuudet menestyä työelämässä. Täytyy kuitenkin muistaa, että ne eivät välttämättä ole juuri kyseessä olevaan toimeen soveltuvia.

### 2.3.2 Valintakriteerit

Vaahtion (2005, 71) mukaan organisaation hankkiessa työvoimaa on tärkeää miettiä, mitä he työhön palkattavalta odottavat. Vaahtio (2005, 71) painottaa, että on tärkeää analysoida, mitä työntekijän tulisi osata tehdä tänään, huomenna ja tulevaisuudessa. Vaahtio (2005, 71) muistuttaa, että ensimmäisenä täytyy osata päästää irti täytettävän työtehtävän edellisestä tekijästä, hänen työtavoistaan sekä persoonasta. Tarkoitushan on löytää jotain uutta, joka on yritykselle oiva mahdollisuus kehitykseen. (Vaahtio 2005,71.)

Vaahtio (2005, 72) kertoo, että henkilöstöhankintojen tekoon vaikuttavat monet eri osatekijät, tämän takia kyseisestä aiheesta löytyykin hyvin vähäisesti painettua faktaa. Yleensä aina viimeinen päätös tulee rekrytoijan omien ajatuksien kautta, joten kriteerien tarkka kirjaaminen onkin hankalaa. Vaahtion (2005, 72) tekemästä kriteeristöstä on mahdollisesti apua rekrytoinnissa:

- Minkälaisia fyysisiä ominaisuuksia hakijalla on? (Puhetyyli, terveyden tilanne, fyysinen kunto ja pukeutuminen)
- Mitä hakija on saavuttanut? (Saavutukset työssä ja elämässä sekä koulutustaso)
- Mitä älyllisiä ominaisuuksia hakijalla on? (Taidot ja Tiedot)
- Mitä harrastuksia hakijalla on? (Sosiaaliset, fyysiset ja käytännölliset)
- Mitä erikoisosaamista hakijalta löytyy? (Kielelliset, matemaattiset ja mekaaniset taidot)
- Kuinka motivoitunut hakija on?
- Mitkä ovat hakijan henkilökohtaiset olosuhteet? (nykylain mukaan ei ole mahdollista kysyä). (taloustilanne, perhesuhteet ja asumisjärjestelyt)
- Missä tilassa hakijan henkinen rakenne on? (Aloitteenteko kyky ja käytöksen ennakoitavuus)

Vaahtio (2005, 72-73) kokee, että kriteeriluettelon ollessa kirjallinen se auttaa kriteerien monipuolisessa tarkastelussa eivätkä ne jää unholaan. Haastatteluissa voi tapahtua esimerkiksi tilanne, jossa hakija valloittaa rekrytoijan puolelleen häikäisevällä kielitaidollaan, jollain saattaa unohtua ennemmin mietityt muut kriteerit. Tämänlaiselle tilanteelle on olemassa teoreettinen ilmaisu, jota sanotaan haloefektiksi.

Hakijan häikäisevä suoritus yhdellä osa-alueella peilaa hänen kaikkiin piirteisiin ja tästä seurauksena nekin koetaan myös erinomaisiksi. Lopputuloksena onkin jotain aivan muuta, kun oli etukäteen toivottu. (Vaahtio 2005,72-73.)

### 2.3.3 Sisäinen ja ulkoinen hakuprosessi

Haku voidaan suorittaa sisäisenä tai ulkoisena prosessina yrityksessä yleensä se riippuu, minkälaista osaamista yrityksessä halutaan löytää. Joskus sisäinen rekrytointi voi helpottaa ja nopeuttaa, kun halutaan jo osaava työntekijä. Toisinaan olisi parempi, että organisaatioon saataisiin uusia tuulia ja silmäpareja kehittämään sekä tuomaan uusia ideoita. (Rekrytointiprosessi, 2014)

**Sisäinen hakuprosessi** mahdollistaa useita erilaisia etuja. Rekrytoidessa organisaation sisältä on jo valmiiksi tiedossa henkilön osaaminen ja hänet tunnetaan. Tällöin vältytään erilaisilta virheiltä ja epävarmuustekijöiltä, joita voisi ulkopuolelta rekrytoidun henkilön kanssa alkumetreillä tapahtua. Sisäinen haku on oiva tapa tukea yrityksen sisäistä urakiertoa ja luoda työntekijöihin arvostuksen tunnetta. Tätä voidaan ajatella positiivisena tekijänä työmotivaatiolle. Lisäksi työntekijät kokevat, että heidän työpanokselleen annetaan palkinto. (Vaahtio 2005, 37.)

**Ulkoinen hakuprosessi** on usein yrityksillä vakiintunut tapa hankkia henkilöstöä. Välillä se on jopa liiankin vakiintunut, ettei huomata edes sisäisen hakuprosessin mahdollisia hyötyjä. Ulkoisen hakuprosessin käyttö on tehokkainta tilanteissa, joissa yrityksen resurssitarve on muuttumassa tai kasvussa. Yrityksessä voi olla myös vaihe, jonka tarkoituksena on suunnata toimintoja uuteen suuntaan. Ulkoisen hakuprosessin myötä organisaatio voi löytää arvokasta osaamista, jota heillä ei entuudestaan ole. (Vaahtio 2005, 36-37.)

Sisäistä ja ulkoista hakuprosessia on myös mahdollista käyttää samanaikaisesti. Käytännössä se tapahtuu siten, että avoimena oleva työtehtävä julkaistaan julkisessa haussa sekä oman organisaation sisällä. Tämä tapa onkin varsin reilu ja tasapuolinen kaikkien hakijoiden kannalta. Ulkopuolelta tulevat hakijat saavat mahdollisuuden tulla esittäytymään yritykselle, joten tällöin sisäiset hakijat eivät todellakaan voi kuvitella ohittavansa heitä, kun valinnat tehdään. (Vaahtio 2005, 36-37.)

Vaahtio (2005, 38) kertoo, että on ollut tapauksia, joissa henkilöstöön jo kuuluva henkilö on voinut pahoittaa mielensä niin pahasta edellä mainitusta menettelystä, että se on jopa johtanut irtisanoutumiseen.

Haastattellessamme Nordic Live Productions Oy:n edustajaa kävi ilmi, että kohdeyrityksessä käytetään mahdollisuuksien mukaan sisäistä hakuprosessia. Tällöin he hyödyntävät oman tuttavapiirin osaamista ja muita kontaktejaan. Jos kaikkea tarvittavaa osaamista ei löydy, he suorittavat itse ulkoisen haun. Haussa he käyttävät Facebookia, nettisivujaan sekä Mol.fi työnhakupalvelua. (Salomäki 2017)

### **2.3.4 Hakuilmoituksen teko**

Työpaikkailmoituksia on olemassa paljon erilaisia. Ne voivat olla mitaltaan, joko muutaman rivin tai kokonaisen sivun verran. Jokaisen ilmoituksen tärkein tehtävä on tavoittaa halutut hakijat ja saada heidän mielenkiintonsa heräämään. Hyvä työpaikkailmoitus ei kuitenkaan kerää hakija tulvaa, vaan sen tarkoitus on kerätä sopiva määrä potentiaalisia hakijoita. Ilmoituksesta täytyy tulla esille, minkälaiseen ympäristöön henkilöä tarvitaan sekä minkälaisia odotuksia häntä kohtaan on. (Rekryointiopas, 2014)

Österberg (2009,98) toteaa, että rekryointia hoitavan yrityksen on pystyttävä pitämään ilmoituksessa antamistaan lupauksista kiinni. On siis erittäin tärkeää suunnitella päivämäärät ja kellonajat, jolloin työtehtävästä on mahdollista tiedustella siten, että ne eivät missään tapauksessa voi mennä pieleen. Rekryoinnissa on aina tärkeää luoda mahdollisuus lisätietojen tiedusteluun. Jos tilaisuutta ei ole, työhön hakevut ihmiset voivat ajatella, että voiko tosiaan olla niin, ettei rekrytoijalta löydy hetkeä aikaa vastataksaan tiedusteluihin. Jokaisessa työnhaussa löytyy aina henkilöitä, jotka haluavat saada lisää informaatiota työtehtävästä. (Österberg 2009, 98).

Kauhasen (2006, 73) mielestä työpaikkailmoittelussa täytyy ottaa huomioon seuraavat asiat:

- Millä tapaa yritys haluaa hakijan reagoivan?
- Millaisella aikataululla ja kenelle hakemukset toimitetaan?
- Keitä olisi tarkoitus ilmoituksella saada tavoitettua?

- Millä viestinnän välineellä voidaan tavoittaa ne henkilöt, jota yritys tarvitsee?
- Minkälaisia edellytyksiä hakijalta odotetaan?
- Minkä tyyppisiä hakemuksia yrityksessä halutaan?
- Onko ilmoitus esitetty siten, että se on realistinen, mielenkiintoa herättävä sekä tarvittavat tiedot toimesta ovat esillä?
- Jos hakija tarvitsee lisätietoja avoimesta tehtävästä, keneltä voi kysyä ja koska?
- Minkä tyylinen sanoma on?

### 2.3.5 Rekrytointikanavat ja ilmoituksen julkaisu

Rekrytointikanava voi olla yleisesti laajassa käytössä, mutta siitä ei voi kuitenkaan ajatella, että se olisi myös tehokas. Kun yrityksiltä kysyttiin heidän rekrytointikanavien valinnasta, kävi esille mitkä kanavat toimivat ja mitkä eivät. (EK:n henkilöstö- ja koulutustiedustelu 2015, 6)

Rekrytoinnin kannalta digitaalisuus koettiin merkittävimmäksi tekijäksi. Avoimet työpaikat ja hakijat kohtaavat netissä. Huomioitavaa on kuitenkin se, että sosiaalista mediaa käytti hyväksi vain alle viidenes yrityksistä. Syynä tähän on ollut tulosten vaatimattomuus. (EK:n henkilöstö- ja koulutustiedustelu 2015, 6)

Hakukanava(t) on tärkeä miettiä huolellisesti, koska niillä on suuri merkitys kohdeyrhmän kannalta. Jos halutaan nuoria henkilöitä töihin, lehti-ilmoitus ei välttämättä ole se järkevin kanava (Rekrytointiprosessi, 2014). Vaahtion (2005, 39) neuvo yrityksiä suorittaessa ensimmäistä rekrytointiaan on se, että heidän kannattaa seurata mitä kanavia esimerkiksi samalla alalla toimivat muut yritykset käyttävät. Yritys pystyy rekrytointien lomassa kehittämään itselleen omia toimivia keinoja.

Henkilöstönhankinnan kanavia on olemassa laajasti, tässä muutamia Kauhasen (2006, 73) esimerkkejä mahdollisista hankintakanavista:

- Työnvälitystoimistot
- Lehti-ilmoitukset
- Radio- ja televisio

- Kilpailijat
- Varamiespalvelut
- Oma henkilökunta
- Yrityksen omat nettisivut
- Koulut
- Asiakkaat
- Itse suoritettu haku
- Ulkoistettu haku

## **2.4 Toteutusvaihe**

Kohdeyrityksen henkilöä haasteltaessa kävi ilmi, että heidän toteutusvaihe alkaa hakemusten käsittelyllä. Käsittelyn jälkeen potentiaaliset hakijat kutsutaan haastatteluun. Yrityksen suoritettua haastattelut ovat toteutusvaiheessa jäljellä vielä soveltuvuusarvioinnit. (Salomäki 2017)

### **2.4.1 Hakemusten käsittely**

Hakemusten käsittelyvaiheessa itse hakemus on lähtökohtana onnistuneeseen tapaamiseen (Markkanen 2005, 149-151). Markkasen (2005, 149-151) mukaan hakemuksen tarkoituksena on luoda myös polku työsuhteen rakentumiselle. Itse hakemus voidaankin tulkita vakavaksi tekijäksi työnhakijan ja työhön ottavan osapuolen välillä. Hakijajoukosta pääseekin yleensä vain murto-osa jatkoon hakemusten perusteella. Markkanen (2005, 149-151) katsoo, että tässä vaiheessa kriteerit ovat yleensä, joko ammatillisia tai kokemukseen sitoutettavia. Hakemukset ovat tässä vaiheessa vielä vailla persoonaa. Oletuksia on voitu toki luoda, vaikka esimerkiksi luonteesta. Näiden täytyy kuitenkin pysyä oletuksina, kunnes haastattelutilaisuus koittaa. Jos henkilö putoaa tässä vaiheessa hausta, on syy yleensä hakemuksen luomalla vaikutelmalla tai jokin yksittäinen seikka. Syyn ollessa jälkimmäinen yritys yleensä toteaa, ettei hakijalla ole haetun osa-alueen osaamista. (Markkanen 2005, 149-151)

## 2.4.2 Haastatteluun kutsuminen

Jos työhön hakenut henkilö saa työhaastattelukutsun se on työnhakua suorittavalta rekrytoijalta osoitus siitä, että hän haluaa tutustua työnhakijaan henkilökohtaisesti ja hän on kokenut työnhakijan päteväksi työtehtävään. Tämä on työnhakijalle mah-tava tilaisuus päästä tutustumaan yritykseen ja sen työympäristöön. (Anakom, 4.10.2017)

## 2.4.3 Haastattelut

Haastattelu tulee olla tarkoin suunniteltu ja kysymyksillä täytyy selvittää nopeasti ihmisen soveltavuus työhön. Tarkoin mietityt oikeanlaiset kysymykset helpottavat valintaa, eivätkä kysymykset saa olla henkilökohtaisia, vaan niillä tulee olla perus-teltu syy työn soveltavuuden kannalta. Haastattelutilanteissa yksi ihminen ei yleensä kykene arvioimaan tarpeeksi hyvin. Tämän takia suositeltavaa olisi, että rekrytoinnissa olisi useampi henkilö mukana edes tarkkailemassa haastateltavaa. Tämä puolestaan mahdollistaa laajemman arvioinnin haastateltavasta. Haastattelu on myös mahdollista ulkoistaa. Tällöin palkattavat eivät olekaan välttämättä saman-kaltaisia, kun itse valitsisi. Se lisää myös tasavertaisuutta eikä valinnasta tule hen-kilökohtaista asiaa, kun valitsijalla ei ole kytköksiä organisaatioon. (Rekrytointipro-sessi, 2014)

Haastattelutyyppejä voi olla monia erilaisia. Esimerkiksi puhelimen välityksellä, ryh-mässä haastatellen, yksilöjen haastattelut ja teknisiä välineitä käyttäen. Oli haastat-telukeino mikä tahansa, valmistautuminen siihen on erittäin tärkeässä osassa. (Työ-haastattelu, [Viitattu 30.11.2017].)

Empore Oy:n luoma Rekrytointiopas (2014) antaa muutamia hyviä vinkkejä, jotka työhaastattelussa olisi hyvä muistaa:

- Haastatteluihin valmistautuminen on järkevää suorittaa aina samalla tavalla. Tämä mahdollistaa sen, että kaikilla työhön hakijoilla on samat mahdollisuu-det luoda vaikutuksen haastattelijaan.

- Haastattelijan olisi hyvä lukea hakijan lähettämä CV ja mahdolliset muut dokumentit useampaan kertaan juuri ennen haastattelua.
- Haastattelukysymykset tulisi pitää avoimena sekä haastattelijan täytyy muistaa, ettei johdattele hakijaa kertomaan asioita, joita hän itse haluaa kuulla.
- Haastattelijan täytyy muistaa, että haastattelu on asiakaspalvelutilanne. Tällöin on hyvä mahdollisuus esitellä yritys ja avoin tehtävä.

Rekrytointioppaassa (2014) ilmenee myös mitä asioita haastattelussa täytyisi saada hakijasta selville. Näitä ilmenneitä asioita rekrytoija pystyy peilaamaan aikaisemmin luotuun henkilöprofiiliin:

### **Hakijan tausta, perusteet hakeutua työtehtävään ja työntekotaidot**

- Hakijan oma kertomus, josta selviää hänen taustat ja osaamistaidot.
- Hakijan aiempi menestys työelämässä lukujen ja tavoitteiden onnistumiseen peilaten.
- Hakijan syy etsiä uutta työtehtävää.
- Mitkä hakijan vastuut aiemmissa työtehtävissä ovat olleet hänen mielestä miellyttäviä ja mitkä epämiellyttäviä.

### **Hakumotiivit ja motivaatiotekijät avointa työpaikkaa kohtaan**

- Hakijan odotukset avoimesta työtehtävästä ja vastuualueista.
- Hakijan itselle asettamat tavoitteet työtehtävää kohtaan.
- Hakijan toiveet työnantajalle, liittyen työtehtävään.
- Hakijan omat käsitykset mitä avoin työtehtävä pitää sisällään.
- Miksi yritys kiinnostaa työnhakijaa työnantajana.

Haastattelutilanteessa haastattelijan on onnistuttava luomaan hakijalle selkeä kuva avoimesta työtehtävästä, yrityksen työyhteisöstä, tulevaisuuden tavoitteista, asiakkaista sekä mahdollisista erityisvaateista. Erityisvaateet voivat koskea esimerkiksi työaika. Rekrytointi on aina työnantajan ja hakijan välinen yhteinen päätös. Työnantajan vastuuseen kuuluu antaa hakijalle kaikki oleelliset tiedot, jotka voivat vaikuttaa päätöksen teossa. Työnantajan täytyy pystyä varmistamaan, että työnhakijalta



löytyy riittävät valmiudet menestyäkseen työtehtävässä sekä luoda hakijalle mieluisa työtehtävä ja siihen vaikuttava työympäristö. Hakijan vastuisiin kuuluu arvioida, onko hän varmasti tarpeeksi pätevä menestyäkseen työtehtävässä ja onko hänellä todellista intohimoa työskennellä yrityksen eteen. (Rekrytointiopas, 2014)

Lainsäädännöllä on myös merkittävä vaikutus asioihin mitä työnhakijalta on soveltiasta kysyä haastattelussa. Yleisesti oiva vinkki haastatteluihin on se, että kysymysten täytyisi olla perusteltuja ja niiden tavoitteena on saada selville hakijan soveltuvuus työtehtävään. Haastatteluissa on esimerkiksi epäsoveliasta kysyä hakijan perheestä, harrastuksista tai muulla tapaa yksityiselämään vaikuttavista tekijöistä. (Rekrytointiopas, 2014)

Haastattelulla on kaksi tärkeää tarkoitusta. Ensimmäinen tarkoitus on kerätä tarvittavat tiedot hakijasta eli informaation keruu. Toinen tarkoitus päätöksenteko eli kokonaisvaltainen tieto siitä, että hakija on varmasti soveltuva työtehtävään. (Rekrytointiopas, 2014)

#### **2.4.4 Soveltuvuusarvioinnit**

Valintaprosessin yhtenä keinona yritys voi käyttää soveltuvuusarviointia. Arvioinnit suoritetaan yleensä haastatteluiden jälkeen. Soveltuvuustesteille on tyypillistä, että sen suorittaa ulkopuolinen konsultti tai psykologi. Testi tilanteen koittaessa testajaalla on valmiiksi tiedossa, minkä tyyppistä tietoa hän tarvitsee hakijasta. Itsessään testiprosessi voi sisältää haastattelua ja paperitehtäviä. Edellä mainitut tehtävät voivat olla esimerkiksi tehtäviltään päättely- tai paineensietokykyä kuoivittavia. Joskus tehtävät voivat olla sisällöltään työpaikan tehtäviin verrattavissa olevia ryhmätyöskentelytehtäviä. Tehtäville on saatettu myös antaa aikaraja, jonka tarkoituksena on luoda tunnetta ajan loppumisesta kesken. Työtehtävästä riippuen testeissä voidaan sallia oman luovuuden käyttöä, ilman minkäänlaisia rajoitteita. Soveltuvuustestit voivat kestää jopa kokonaisen päivän verran. Tämä edellyttää hakijalta hyvää kärsivällisyyttä ja kykyä keskittyä. On kuitenkin hyvä muistaa, että testit ovat vapaaehtoisia. Osallistumattomuudella saattaa vain olla ikävä vaikutus, ettei hakija ole enää samalla viivalla muiden hakijoiden kanssa. (Suotuisa suunta, 2.4.2014)

## 2.5 Päätösvaihe

Rekrytointiprosessin päätösvaiheessa kohdeyritys suorittaa päätöksen teon rekrytoitavista henkilöistä. Jonka jälkeen päätöksestä ilmoitetaan valituille henkilöille ja myös niille, jotka eivät tulleet tällä kertaa valituiksi. Tämän jälkeen on viimeinen rekrytointiprosessin vaihe, jossa uudet työntekijät perehdytetään työtehtäviin. (Salomäki 2017)

### 2.5.1 Päätöksenteko

Päätöksenteko vaiheessa vertaillaan hakijaehdokkaiden taitoja ja soveltuvuutta työtehtävään. (Vaahtio 2005, 164-165) Vaahtion (2005, 164-165) mukaan tässä kohtaa on hyvä ottaa avuksi haastattelutilanteessa tehdyt lomakkeet, kriteeriluettelot sekä muut muistiinpanot. Viimeistään tässä vaiheessa rekrytoija on onnellinen siitä, että edellä mainitut asiat ovat fyysisessä muodossa. Jos yrityksessä on usein rekrytointeja lomakkeiden sisältö kannattaa olla huolella suunniteltu. Vain muutama lokero voi olla jo avuksi vaikutelmien ja huomioiden luomisessa. (Vaahtio 2005, 164-165)

Rekrytointia suorittavan yrityksen täytyy kuitenkin muistaa, että kaikkea ei ole mahdollista saada. Monet työnantajat ovatkin kertoneet persoonallisten ominaisuuksien menevän osaamisen edelle, jos joudutaan valitsemaan niistä toinen. He ovat todenneet, että osaamispuutteet pystytään korjaamaan hyvällä perehdytyksellä tai koulutuksella. Todellisuudessa asia ei ole näin mustavalkoinen. Esimerkiksi, korkean teknologian osaamista vaativissa tehtävissä edellä mainitut puutteet voivat olla jopa kohtalokkaita. Kun taas onnistuakseen työnteossa kiitettävästi henkilön ei tarvitse olla mikään maailman positiivisin ihminen. (Vaahtio 2005, 165)

### 2.5.2 Päätöksestä ilmoittaminen

Vaahtion (2005, 191) mukaan on hyvän tavanmukaista ilmoittaa rekrytointipäätöksestä ensimmäisenä työtehtävään valitulle henkilölle. Tässä kohtaa on kuitenkin se pieni vaara, että valittu henkilö voi vielä kieltäytyä tehtävästä. Syynä tähän voi olla esimerkiksi paremman työtarjouksen saaminen. On myös mahdollista, että valittu

henkilö alkaa tässä vaiheessa luetella lisäehtoja. Jos kyseessä on alan huippuosaaja, yrityksen joutuvat tässä vaiheessa käymään vielä kauppaa. Palkkaan tai johonkin muuhun liittyvät neuvottelut, olisi täytynyt hoitaa aikaisemmassa vaiheessa.

Vahtio (2005, 191) painottaa, että seuraavaksi olisi tärkeää ilmoittaa rekrytoinnin päätöksestä. Tärkeää on myös ilmoittaa niille henkilöille, joita ei tehtävään valittu. Jos yrityksessä on haluttu saada hakemukset kirjallisena tällöin olisi hyvä jatkaa saman etiketin mukaisesti lähettämällä ilmoitus päätöksestä kirjallisena. Ilmoittamiskäytännöissä onkin lähes kaikilla yrityksillä parannettavaa. Usein kuullaan yrityksiltä kommentteja ”ilmoitetaan jos ehditään”. Joillakin yrityksillä on myös tapana olla ilmoittamatta. Ilmoituksien suhteen esimerkillisestä toiminnasta voitaisiin palkita yritys, joka informoi hakijaa hakemuksen vastaanotosta sekä hakijoiden ja haastatteluihin selvinneiden lukumäärästä. Esimerkkinä tästä on tilanteet, joissa hakijoita on paljon ja rekrytoinnin hakuprosessi venyy ajateltua pidemmäksi. Hakijoita ei saisi koskaan niin sanotusti unohtaa tyhjän päälle odottamaan yhteydenottoa. Osaajilla on tapana löytää itselleen töitä. (Vahtio 2005, 191)

### **2.5.3 Perehdytys**

Perehdytyksen tarkoituksena on antaa työntekijälle työkaluja, joita hyväksikäyttäen hän oppii tuntemaan työpaikkansa, työtehtävään kohdennetut odotukset, työpaikan toimintatavat sekä muut siellä työskentelevät ihmiset. (Työsuojelu, [Viitattu 3.11.2017].)

Perehdytyksen ollessa hyvää siihen sisältyy erilaisia käytännöllisiä toimia, joiden avulla työntekijän on helpompi aloittaa uudessa työtehtävässä. Uudelle työntekijälle täytyisi antaa ohjausta osaamisensa kehittämiseen ja opastaa hänelle kohdennettuun työtehtävään, työympäristöön ja organisaatioon. Onnistuneessa perehdytyksessä työnohjaaja osaa ottaa huomioon perehdytettävän henkilökohtaiset taidot ja yrittää hyödyntää niitä mahdollisuuksien mukaan jo itse perehdytysvaiheessa. Tässä toimintatavassa voittajia ovat koko organisaatio, työhön perehdytettävä sekä työyhteisö. (Kupias & Peltola, 2009, 19).



Kuvio 1. Perehdyttäminen (Työturvallisuuskeskus, [Viitattu 5.12.2017].)

Salomäen (2017) antamassa haastattelussa kävi ilmi, että Nordic Live Productions Oy perehdyttää työhön tulevat sähköpostin välityksellä, joka voi kuulostaa hyvin nopealta ratkaisulta. Työtehtävät kuitenkin käydään vielä pikaisesti ennen työvuoron alkua, jolloin pyritään varmistamaan, että jokaisella on käsitys tulevasta työtehtävästään. Perehdyttäminen ulkoistetuille yrityksillä tapahtuu heidän ohjeiden mukaan, mutta ulkoistetun yrityksen toimesta. (Salomäki 2017)

### 3 TYÖTYTYTYVÄISYYS

Työtyytyväisyydellä tarkoitetaan työntekijän asennoitumiseen liittyvien tekijöiden yhteistulosta. Työtyytyväisyydellä kuvataan henkilössä herättämiä emotionaalisia tunteita, joita syntyy työnteossa. Työtyytyväisyyteen vaikuttaa monet erilaiset tekijät, kuten työmäärä, työn sisältö, henkilöön kohdistuva suhtautuminen, esimiehen johtamistapa ja organisaation yleinen ilmapiiri. (Juuti 2006, 27-28)

Työtyytyväisyys on tärkeä osa menestyksestä yritystä. Tyytymätön henkilöstö ei anna parasta työpanostaan, ja se näkyy suoraan työskentelyn laadukkuudessa ja tehokkuudessa. Sitä myöten työtytymättömyys näkyy myös yrityksen tuloksessa. Työtyytyväisyyttä voidaan kehittää ja parantaa, kun tutkimalla tiedetään sen nykytilanne. Työtyytyväisyydellä tutkitaan työntekijän omia kokemuksia siitä, kuinka hyvin hän sopeutuu omaan työhönsä. Työtyytyväisyys ei kuvaa työympäristöä, vaan työtyytyväisyydellä pyritään kuvailemaan, kuinka tyytyväinen työntekijä on omaan työympäristöönsä. Työtyytyväisyyden mittaamiseen kuuluu myös olennaisesti se, kuinka hyvin työntekijä kokee palkkioidensa vastaavan työnsä vaatavuutta. (SN4 18.3.2015)

Työmotivaatioon vaikuttaa erityisesti palkkio, jonka työntekijä saa tekemästään työstä. Työtyytyväisyydessä sen sijaan on kysymys henkilön tyytyväisyydestä niihin palkkioihin tai palkkaan, joita hän on jo aikaisemmin saanut. Tyytymätön työntekijä voi kokea myös motivaationsa olevan alhainen työtä kohtaan, mikäli muutosta ei ole luvassa. Jos tulevaisuudessa ei ole odotettavissa parempaa palkkiota suoritetusta työstä, työmotivaatio saattaa laskea entisestään. (SN4 18.3.2015)

Seuraavat kappaleet käsittelevät, työtyytyväisyyttä ja sen mittaamista, työhyvinvointia ja motivaatioteorioita. Tarkoituksena on selvittää mitä on yleinen työtyytyväisyys, miten sitä mitataan ja miten motivaatioteoriat vaikuttavat yleiseen työtyytyväisyyteen.

### 3.1 Työtyytyväisyyden lähikäsitteet

Työtyytyväisyyttä tarkastellessa hyödynnetään lähikäsitteitä. Lähikäsitteet kyseisessä tapauksessa ovat mm. työhyvinvointi, työmotivaatio, työn imu ja työsitoutuneisuus. Edellä mainittuja käsitteitä tarkastellaan seuraavissa kappaleissa laajemmin.

#### 3.1.1 Työhyvinvointi

Turvallinen ja terveellinen työympäristö kuuluu jokaisen työntekijän perusoikeuksiin. Fyysisesti turvallinen työympäristö ei riitä, vaan työpaikan ja työyhteisön on oltava psyykkisesti ja sosiaalisesti terve. Nykyinen lainsäädäntömme vaatii edellä mainittuja ominaisuuksia. Nykypäivänä puhutaan paljon työhyvinvoinnista, joka on laaja aihealue. Työhyvinvoinnista keskustellessa tullaan samalla siihen, että puhutaan myös hyvästä työpaikasta. Työhyvinvointia tarkastellaan monesta eri näkökulmasta. Tärkeimpiä osa-alueita ovat tekniikka, sosiaalipolitiikka, psykologia, lainsäädäntö ja liiketaloustiede. Näiden osa-alueiden kanssa voidaan tutkia yleistä työtyytyväisyyttä. (Kauhanen 2016, 23)

Työhyvinvointi tarkoittaa jokaisen yksilön hyvinvointia. Tällöin kyseessä on työntekijän omat henkilökohtaiset tuntemukset ja vireystilat. Työhyvinvoinnilla voidaan tarkoittaa myös koko työyhteisön yhteistä vireystilaa. Työhyvinvointi on kokonaisuus ihmisten ja työyhteisön välisessä kehittämisessä, jossa jokainen työntekijä saa olla mukana onnistumassa ja kokemassa työstään aiheutuvaa iloa. Koko työyhteisö saa tällöin energiaa ja pystytään luomaan menestystä positiivisten ja innostuksen myötä. (Ojala & Ahonen 2005, 28)

Työhyvinvointia on haastava käsitellä, koska se ei ole konkreettinen asia kuten esimerkiksi kiinteät rakennukset tai esineet. Työhyvinvointi saattaa tämän lisäksi tarkoittaa ihmisille eri asioita. Työntekijä voi kuvitella sen olevan turvallisuuden tunne ja toinen työntekijä taas voi kuvitella sen olevan vapauden tunne. Työyhteisössä on hyvin tärkeää tarkkailla säännöllisesti työntekijöiden terveyttä. Tämä ei tarkoita kui-

tenkaan sitä, että jokaisessa työyhteisössä kannattaa tarkkailla samoja asioita. Toisessa yrityksessä voi olla tärkeämpää tarkkailla esimerkiksi innostusta ja työilmapiirin kehittymistä. (Ojala & Ahonen 2005, 28)

Ihminen on kokonaisuus, jonka hyvinvointi koostuu mielen ja tunteiden osa-alueista. Ihmisen pitää voida hyvin näillä osa-alueilla. Työ on monelle suurempi ja keskeisempi osa elämää ja tämän takia onkin hyvin tärkeää tarkastella työhyvinvointia kokonaisuutena. Työhyvinvointi ei käsitä erikseen eri persoonia yksityiselämän ja työn välillä vaan on ainoastaan yksi kokonaispersoonana. Yksityiselämän muutokset saattavat heijastua työelämään. Tämä taas näkyy poissaoloina, terveyden heikkenemisenä, psyykkisinä ongelmina ja epäterveellisinä elämäntapoina. (Ojala & Ahonen 2005, 28)

### **3.1.2 Työn imu**

Työn imulla tarkoitetaan myönteisiä sekä positiivisia tunne- ja motivaatiotiloja työssä tai työyhteisössä. Myönteisiä ja positiivisia tunnetiloja kokeva työntekijä nauttii työstään. Työntekijän myönteinen suhtautuminen työhönsä voi näkyä esimerkiksi siinä, että hän lähtee aamulla mielellään töihin. Työ on kokonaisuudessaan mielenkiintoista ja saa siitä positiivisia mielikuvia. Työn imuun yhdistetään kolme erilaista hyvinvointiin liittyvää ulottuvuutta: tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen. (Työterveyslaitos, [Viitattu 29.11.2017].)

Tarmokkuudella kuvaillaan työntekijän energisyydettä, halua panostaa työtehtäväänsä sekä sinnikkyyttä vastoinkäymisten tai epäonnistumisen hetkellä. Omistautumista kuvaillaan kokemuksena, että on merkityksellinen työntekijä, innokas sekä ylpeä työstään ja sen haasteellisuudesta. Työntekijä myös inspiroituu työtehtävistään. Uppotutumisen ulottuvuudessa työntekijä keskittyy ja paneutuu työhönsä ja siitä saa nautintoa. Työntekijä uppoutuu työhönsä, jolloin työn keskeyttäminen tuntuu haasteelliselta. Työn imu ei kuitenkaan ole aina kivaa tai mielenkiintoista. Työn imun kokemista työntekijällä ei lueta harvinaisuudeksi. Alasta tai ammatista riippumatta työn imua voidaan kuitenkin kokea. Työterveyslaitoksen tutkimuksen mukaan kaksi kolmesta suomalaisesta työntekijästä kokee työhyvinvoinnin kolmea ulottuvuutta vähintään kerran viikossa. (Työterveyslaitos, [Viitattu 29.11.2017].)

Työn imu on arvokas työn hyvinvointiin liittyvä kokemus. Työn imulla on monia positiivisia seurauksia työntekijälle sekä hänen elämälleen ja organisaatiolle. Myönteiset työn imusta aiheutuneet seuraukset ovat todennettavissa vielä pitkän ajan kuluessa. Työn imulla on myönteinen vaikutus työntekijän terveyteen, työsuorittamiseen ja se heijastuu myös yrityksen taloudelliseen menestymiseen. Työn imulla on vaikutus myös työntekijän aloitteellisuuteen ja uudistushalukkuuteen. Työntekijä sitoutuvat työhönsä jolloin he pystyvät auttamaan työkavereitaan. Työn imu tarttuu myös työyhteisöön. Työntekijät kokevat parannusta myös elämän laadussa ja ovat tällöin onnellisempia. (Työterveyslaitos, [Viitattu 29.11.2017].)

Työn imulla on vaikutus edistää työhön liittyviä voimavaroja. Voimavarat auttavat työntekijää suoriutumaan työtehtävästä hyvin sekä synnyttää halua tehdä työ hyvin. Työhön liittyviä voimavaroja ovat palkitsevuus, kehittävyys ja tehtävien monipuolisuus. Työn järjestämiseen liittyviä voimavaroja on esimerkiksi erilaiset vaikutusmahdollisuudet oman työn tekemiseen, oman tehtävän kuvaus ja tavoitteiden asettaminen sekä joustavuus. Työyhteisöön liittyvät voimavarat ovat työtovereiden tuki, oikeudenmukaisuus ja yleiset käytännöt, huomaavaisuus, ystävällisyys, palauteen saaminen ja arvostus sekä muiden kokema työn imu. Organisaatioon liittyvät voimavarat ovat työn saatavuus, oikeat toimintatavat, yleinen ilmapiiri, työn ja vapaa-ajan yhteensovittamista tukevat toimet. Työtä voi muokata omanlaisekseen työn imun kautta. Työn hyvinvoinnin ja yleisen työtyytyväisyyden kannalta tämä onkin hyvin olennaista. (Työterveyslaitos, [Viitattu 29.11.2017].)

### **3.1.3 Työsitoutuneisuus**

Työsitoutuneisuudella tarkoitetaan sitoutuneisuutta omaan työtehtävään. Työsitoutuneisuutta kuvaillaan myös useasti ylisitoutuneisuudella. Jyväskylän yliopisto tutki työsitoutuneisuutta kahdeksan vuoden seurantajakson ajan. Seurantatutkimuksessa huomattiin, että korostunut työhön sitoutuminen eli ylisitoutuneisuus saattaa pitkällä aikavälillä johtaa lisääntyvän työkuormitukseen ja jatkuvaan kierteeseen. Tutkija totesi, että tämänkaltaisessa tilanteessa esimiehen rooli korostuu ja hänen on puututtava työntekijän epäterveeseen työhön sitoutumiseen. Jyväskylän yliopiston psykologinen laitoksen tutkimus osoittaa, että työntekijälle saattaa syntyä liian



voimakas sitoutumisen tunne työhönsä. Tällöin työntekijä alkaa tuntea epävarmuutta ja tyytymättömyyttä itseensä. Myös aiemmissa tutkimuksissa on osoitettu, että sitoutuneisuus ja ylisitoutuneisuus ovat suoraan yhteydessä työntekijän hyvinvointiin ja jaksamiseen. (Blencowe 22.6.2016)

Jyväskylän yliopiston tekemässä tutkimuksessa todettiin, että ylisitoutunut työntekijä todennäköisesti jossain vaiheessa työuraansa raportoi yhä useammin kasvavasta epäsuhteestaan palkkioihinsa nähden. Tähän liittyy myös omat ponnistelut työtehtävissään, joita työntekijä kokee jatkuvasti. Palkkio ei vastaa näin ollen tehtyä työtä. Ylisitoutuneisuudella on myös yhteys siihen, että työntekijät tekevät enemmän töitä. Lisääntynyt työnteko johtaa siihen, että työntekijä kuormittuu kohtuuttomasti. (Blencowe 22.6.2016)

Työsitoutuneisuutta koskevassa tutkimuksessa tarkasteltiin työuransa alkuvaiheessa olevia työntekijöitä kahden vuoden välein. Tutkimuksessa tutkittiin työntekijöitä vuosina 2006, 2008, 2010, 2012 ja 2014. Tutkimukseen osallistui 747 työntekijää ja he olivat alle 36-vuotiaita. Taru Feldt kertoo tutkimuksien osoittavan, että työntekijöillä kehittyi seurantatutkimuksen aikana ylisitoutuneisuutta, jonka seurauksena syntyi pysyvä työasenne. Feldt toteaa, että tutkimustulosten tarkastellessa ja analysoinnissa on tärkeää huomioida ja tarkkailla työuransa aloittavia työntekijöitä. Etenkin asenteisiin on kiinnitettävä huomiota. Feldt kokee tärkeäksi myös työnohjauksen, esimiestyön ja kehityskeskusteluiden merkityksen tärkeyden. Tällä pyritään estämään ja ennakoimaan työntekijän epäterveellistä suhtautumista työsitoutumiseen. Epäterve työsitoutuminen voidaan havainnollistaa työntekijän käytöksestä siten, että työntekijän on vaikea päästää irti työasioista vapaa-ajalla. Työntekijän sosiaaliset suhteensa kärsivät kohtuuttomasta työnteosta, jonka seurauksena on työtyytyväisyyden ja työhyvinvoinnin menettäminen. (Blencowe 22.6.2016)

#### **3.1.4 Työmotivaatio**

Motivaatioita voidaan kuvailla sen olevan toiminnan sytyke. Se antaa suunnan suoritukselle. Tämä kuitenkin riippuu työntekijän valmiuksista. Motivaatio voi vaihdella samalla ihmisellä eri tilanteiden ja tapahtumien seurauksena. Sisäisiä tarpeita voidaan vahvistaa ulkoisilla kannustimilla, jolloin motivaatio voi muuttua. Kannusteiden

ja palkitsemisten painoarvo voi vaihdella eri ihmistyyppin myötä. Motivaatiolla on keskeinen lähde joka saattaa vaihdella, jolloin työntekijällä voi olla motivaationa oma sisäinen suoritustarve tai ulkoinen palkitsemisen tarve. Sisäisen suoritustarpeen omaava työntekijä ei tarvitse ulkoisia tarpeita, jolloin palkitsemisella ei ole merkitystä. Tästä hyvä esimerkki on palkan merkitys motivaatiotekijänä. Tämä riippuu työntekijän arvoista ja taloudellisesta tilanteesta. Työntekijä ei välttämättä tarvitse palkkaa tehdystä työstä, jos kokee sisäisen tarpeen riittäväksi. (Viitala 2004, 150)

Motivaatio virittää yksilön kokonaisvaltaista käyttäytymistä eri tilanteissa. Motivaatioon liitetään usein vapaaehtoisuus sekä tavoitteellisuus. Motivaatio ohjaa yksilön tahtoa ryhtyä johonkin käyttäytymiseen tai toimintaan liittyvään toimintoon. Motivaatio näkyy erilaisissa tilanteissa, jolloin motivaatio ohjaa yksilön toteuttamaan toimia erilaisen käyttäytymisen avulla. Yksilö voi olla hyvinkin tietoinen omista motiiveistaan, mutta osa motiiveista voi olla tiedostamattomia. Motivaatio vaihtelee eri tilanteiden mukaisesti. Motiivit syntyvät yksilön tarpeista ja haluista. Nämä voivat olla kuitenkin ristiriidassa keskenään. Usein tämänkaltaisissa tilanteissa vahvempi motiivi pääsee oikeuksiinsa jonka yksilö toteuttaa. Tähän vaikuttaa myös yksilön muut ominaisuudet, kuten tunteet ja järki. (Viitala 2004, 150-151)

Erilaisten tutkimuksien mukaan työmotivaatioon liittyy kolme erilaista tekijäryhmää, jotka yhteisvaikutuksessa toimivat motivaation synnyttäjänä. Tekijäryhmät Porterin ja Milesin mukaan ovat työntekijän persoonallisuus, työ ja työympäristö. Persoonallisuus käsittelee mielenkiinnon kohteita ja erilaisia harrastuksia. Siihen usein liitetään myös asenteet itseä sekä työtä kohtaan. Persoonallisuuteen liittyvät myös tunteukset jotka ovat arvostuksen, liittymisen ja itsensä toteuttamisen tarpeet. Työ käsittelee sen mielekkyyttä ja vaihtelua. Tähän liittyy vahvasti myös työnteon vastuullisuus ja itsenäisyys. Saavutukset ja mahdolliset etenemismahdollisuudet ovat myös osa työn tekijän motivaation synnyttäjiä. Työympäristö käsittelee taloudellisia ja ympäristöön liittyviä tekijöitä. Näitä ovat esimerkiksi palkkaus, edut, työolosuhteet ja turvallisuus. Sosiaalisuus vaikuttaa myös työympäristöön, jolloin johtamistavalla, palkkioilla ja koko organisaation ilmapiirillä on suuri merkitys yksilön motivaatioon. (Viitala 2004, 150-151)

Tarpeista puhutaan paljon, kun on kyse motivaatioteorioista. Tarve määritellään usein sisäisenä epätasapainona. Yksilö ponnistelee tällöin saavuttaakseen sisäisen

tasapainon. Tarvelähtöinen motivaatioajattelun tarkastelu on hyvin olennainen osa motivaatiokeskustelua, vaikka nykyään motivaatiota tarkastellaan eri näkökulmista. Motivaatiota voidaan myös käsitellä erilaisilla motivaatiotiloilla. Motiivit voivat olla tilannesidonnaisia tai kestoaltaan rajattuja. Tällaisia motiiveja voi olla esimerkiksi rahan ansaitseminen, jonkin yllättävän menon kattamiseksi. Tilannesidonnaisia motiiveja kutsutaan tilannemotivaatioiksi. Yleisimpiä motivaatiotiloja on sellaiset tilat, jotka ovat hyvin yksilöllisiä ja pysyviä. Motiivit eivät tällöin muutu kovin nopeasti. Tämänkaltaisia tiloja voi olla esimerkiksi kiinnostus urheilusta koko elämän ajan. Pysyviä motivaatioita kutsutaan yleismotivaatioiksi. Yleismotivaatiota kuvaillaan samankaltaiseksi kuin yksilön asenne. Asenne vaikuttaa vahvasti tilannemotivaatioon. Yleismotivaation omaava yksilö on valmis esimerkiksi kehittämään itseään koulutuksen avulla. (Viitala 2004, 152-153)

Motivaatioteorioiden mukaan ihmisillä on tapana motivoitua, kun he saavat tekevästään työstä palkkion. Yksilö voi kokea palkitsevana asioina sisäisiä tuntemuksia tai ulkoisia tunnustuksia. Sisäisäinen motivaatio on tila, jossa työntekijä saa tyydytystä työstään ja aikaansaannoksistaan. Sisäisen motivaation omaava henkilö kokee tyytyväisyyttä omista saavutuksistaan, jos hän on kokonaisuudessaan siihen tyytyväinen. Henkilö ei ole tällöin kiinnostunut ulkoisista tunnustuksista tai palkinnoista. Sisäiseen motivaatioon kuuluu vahvasti oman itsensä toteuttamisen ja kehittämisen tarpeet, jolloin henkilöllä intressit eivät ole palkinnot. Ihminen on luonteeltaan kehittymishaluinen ja pyrkii jatkuvasti kokeilemaan uusia asioita. Sisäisen motivaation saa ihmiset kokeilemaan erilaisia asioita ja kehittymään. Tämä kuitenkin riippuu yksilön sisäisen motivaation tasosta. (Viitala 2004, 153)

Ulkoisen motivaatio käsittää ulkoisia palkkioita tai odotuksia. Ulkoiset palkkiot ovat esimerkiksi työstä saatu palkka, arvostus, turvallisuus tai jonkin muu hyödyke, jonka yksilö kokee palkitsevana. Ulkoisen palkkion lähde tulee yksilön ulkopuolelta. Niiden saamiseksi tarvitsee ponnistella tai tehdä töitä sen eteen. Motivaatio kasvaa sen myötä, miten yksilö näkee palkkion merkityksen ja suuruuden. Yksilö on valmis tällöin tekemään enemmän töitä. Ulkoisiin motivaatiolähteisiin kuuluu myös fyysinen hyvinvointi, turvallisuus ja sosiaaliset suhteet. Työelämässä kyseiset lähteet vaikuttavat vahvasti. Työn ollessa rutiininomaista tai mielenkiinnostonta, ulkoisten palkkioiden merkitys korostuu. (Viitala 2004, 153-154)

Motivaatio yleisesti ottaen on hyvin hankala asia käsitellä. Motivaatio syntyy työntekijän sisällä ja ne ovat hyvin yksilöllisiä. Vahvan motivaation omaava yksilö voi saavuttaa suuria asioita. Vahva saavuttamisen halu on suuri menestystekijä. Motivaatio ilmenee yleisellä tasolla yksilön toiminnassa kuten esimerkiksi sisukkuutena, määrätietoisuutena ja vahvana uskona. Työssä voi saavuttaa tavoitteita, jos kokee motivaatioita tehtävää kohtaan. (Viitala 2004, 154)

### **3.2 Työtyytyväisyyden mittaaminen**

Työtyytyväisyyttä mittaamalla voidaan todentaa, millä osa-alueilla yrityksellä on mahdollisesti parantamisen varaa. Kehityskohteita voi olla esimerkiksi henkilöstön palkitseminen, työilmapiiri, työvälitteet, esimiestyö sekä kehittymismahdollisuudet. Tutkimuksen avulla saa kattavan kuvan siitä, millä tasolla työtyytyväisyys on tällä hetkellä ja millä tasoilla sitä voitaisiin kehittää. Työtyytyväisyyden mittaaminen voi olla kannattavaa esimerkiksi silloin, jos työtä on muokattu tai tehostettu. Työtyytyväisyyden mittaamisella ja tutkimuksen avulla voidaan havainnollistaa mahdollisia vaikutuksia työtyytyväisyyteen työmenetelmien muokkaamisen tai tehostamisen vaikutuksesta. Työtyytyväisyyskyselyn avulla voidaan havainnollistaa myös arvokasta tietoa eri tiimeistä, osastoista ja paikkakunnista. Tällöin työtyytyväisyyttä voidaan kohdentaa yksityiskohtaisemmin. Yleisen työtyytyväisyyden ollessa korkealla tasolla, voidaan kuitenkin huomata mahdollisia poikkeavuuksia tietyillä osa-alueilla. Poikkeavuuksia ilmentyessä esimerkiksi eri osastoilla tai paikkakunnilla voidaan tällöin suunnata kehitys suoraan ongelmakohtaan. (SN4 18.3.2015)

Työtyytyväisyyttä voidaan mitata erilaisilla työtyytyväisyyskyselyjen avulla. Ongelmia on kuitenkin ilmentynyt niiden kohdalla, sillä tuloksia ei hyödynnetä. Tällöin seurauksena voi olla rahan hukkaus ja henkilöstön turhautuminen tarpeettoman kyselyn tuottamiseen. Hyvin suunniteltu ja toteutetun kyselyn avulla saadaan tuloksia, joita hyödyntämällä voidaan laatia uusia kehittämissuunnitelmia. Tällöin työtyytyväisyyskyselyyn käytetyt resurssit saa vastinetta yritykselle ja sen käyttötarkoitusta ei mene hukkaan. (Helsilä 2009, 95-96)

Salomäen (2017) haastattelusta käy ilmi, että Nordic Live Productions Oy ei ole koskaan mitannut työntekijöidensä työtyytyväisyyttä. Työtyytyväisyyden mittaamiselle on ollut tarve jo pidemmän aikaa, jonka takia yritys halusi toimeksiantona tehdä työtyytyväisyyskyselyn. Mittaamisen myötä yritys haluaa kehittää työtyytyväisyyttä, sillä yritys kokee sen olevan tärkeä osa yrityksen toimintaa. Salomäen mukaan työtyytyväisyydellä on suuri vaikutus tapahtumien onnistumiseen.

Yrityksen toimeksiantona oli suorittaa talkootyöläisille tarkoitettu työtyytyväisyyskysely. Analysoimme talkootyöläisten työtyytyväisyyttä työemme tutkimustulokset- ja johtopäätökset osioissa.

### **3.3 Motivaatioteoriat**

Rekrytointiprosessin ohella tutkimuksessamme käsitellään työtyytyväisyyttä ja niihin liittyviä tarveteorioita. Työtyytyväisyys perustuu tarpeiden tyydyttämisestä, jolloin niiden estyminen aiheuttaa työtyytymättömyyttä. Motivaatioteorioista kerromme seuraavissa kappaleissa. Hyödynnämme Maslowin tarvehierarkiaa ja Herzbergin kaksifaktoriteoriaa.

#### **3.3.1 Maslowin tarvehierarkia**

Motivaatiota on tutkittu jo 1950- luvulta lähtien. A. H. Maslow päättikin luoda oman mallinsa motivaatiosta. Motivaatioteorioiden soveltaminen käytäntöön ei ole aina ollut yksiselitteistä. Erimielisyyksiä on tullut varsinkin motivaatioteorioista, joilla on koettu olevan vaikutus tuottavuuden kasvuun. Tästä huolimatta monet johtajat ja erilaiset konsultit ovat kehittäneet toimintaansa organisaatioissa työntekijöiden osalta maailmansotien jälkeen. Motivaatioteorioilla uskotaan olevan vaikutus siihen, että ihmisten motivoituminen työssä luo parempaa pohjaa. Maslowin ja muiden motivaatioteorioiden lähestymistapa on käsitellä yksilön ajatusta ja käyttäytymistä. Ihminen saa voimaa ajatteluun ja käyttäytymiseensä sisäisistä jännitteistä tai tarpeista. Ihminen pyrkii jatkuvasti lieventämään kyseisiä tunteitaan omalla toiminnallaan. Ihmisellä on tapana pyrkiä tavoitteisiinsa, jos hän kokee sen saavuttamisen mahdolliseksi. (Viitala 2004, 154)

Myöhemmin motivaatiokeskusteluun tuli mukaan yksilön erilaiset tiedon ja oppimisprosessin näkökulmat. Sosiaaliset suhteet ja ympäristöön liittyvät ajatukset tarjosivat myös motivaatioon liittyviä keskustelun aiheita. Tiedonkäsittelyyn liittyvät motivaatioteorioiden selitykset olivat odotusteoria, tavoitteenasetus ja kohtuullisuusteoria. Työympäristön vaikutukseen on otettu huomioon tutkimuksia, jotka käsittelevät ehdollistamista ja työnrikastamista. Kyseiset tutkimukset ja niiden käsittämät mallit eivät saaneet kuitenkaan niin tunnettua asemaa, kuin vastaavasti yksilön sisäistä tarvetta koskevat tarkastelut. (Viitala 2004, 154-155)

Motivaatioita esitellään erilaisissa tutkimuksissa vaihtelevista näkökulmista. Lähestymistavat voidaan kuitenkin jakaa kahteen eri luokkaan. Ensimmäinen lähestymistapa käsittelee tarpeita ja tarpeiden tyydyttämistä motivaation lähtökohtana. Toinen lähestymistapa eroaa hieman edellisestä, jolloin se käsittelee motivaatiota tietorakenteiden ja ajatusmallien kautta. Jälkimmäinen lähestymistapaa kutsutaankin kognitiiviseksi teoriaksi. (Viitala 2004, 155)

Tarvelähtökohtaista ajattelua ja tutkintaa edustaa Maslow'n tarvehierarkia, Herzbergin kaksifaktoriteoria, McCellanin suoritusmotivaatioteoria ja Alderferin tarvemalli. Tietoon liittyviä rakenteita motivaation taustalla selvittää tavoitteenasetusteoria, odotusteoria ja kohtuullisuusteoria. Kohtuullisuusteoriaa on myös useimmin kutsuttu prosessiteoriaksi. Työmotivaatiota ei kuitenkaan uskota tulevan selitetyksi millään edellä mainituista. Työmotivaatioon vaikuttaa suuri joukko erityyppisiä tekijöitä. Työsuoritukseenkin vaikuttaa motivaation lisäksi taustalla olevat tekijät kuten, osaaminen psyykkiset ja fyysiset edellytykset sekä tilanne. Erilaisten motivaatioteorioiden ymmärtäminen ja tulkitseminen auttavat näkemään ihmisten käyttäytymistä työympäristössä. Tällöin voidaan löytää uusia ratkaisuja ja keinoja lisätä yksilön motivaatiota. (Viitala 2004, 155)

Maslow'n tarvehierarkian mukaan motivaation virittäjänä on tyydyttämätön tarve. Ihmisten perustarpeet Maslow ryhmittelee viiteen eri kategoriaan, jotka ovat fysiologiset tarpeet, turvallisuuden tarpeet, sosiaaliset tarpeet, arvostuksen tarpeet ja itsensä toteuttamisen tarpeet. Kyseiset tarpeet ovat hierarkiassa suhteessa toisiinsa. Alempina olevat tasot pitää ensin aktivoida, jolloin ylempänä olevien tasojen tarpeet voidaan tyydyttää. Esimerkiksi jos ihminen voi huonosti fyysisiltä ominaisuuksiltaan, kärsii nälkää tai potee huonoa oloa, hän ei pysty motivoitua älyllisellä tasolla, jolloin

voisi suorittaa itsensä toteuttamisen tarpeita. Jokainen ihminen omaa kaikki nämä tarpeet, mutta ne korostuvat eri tavoin tilanteista riippuen. (Viitala 2004, 155-156)

Alhaalla olevassa kuvassa kuvattu Maslow´n tarvehierarkiamalli.



Kuvio 2. Maslowin tarvehierarkian (Smith 2014)

### 3.3.2 Herzbergin kaksifaktoriteoria

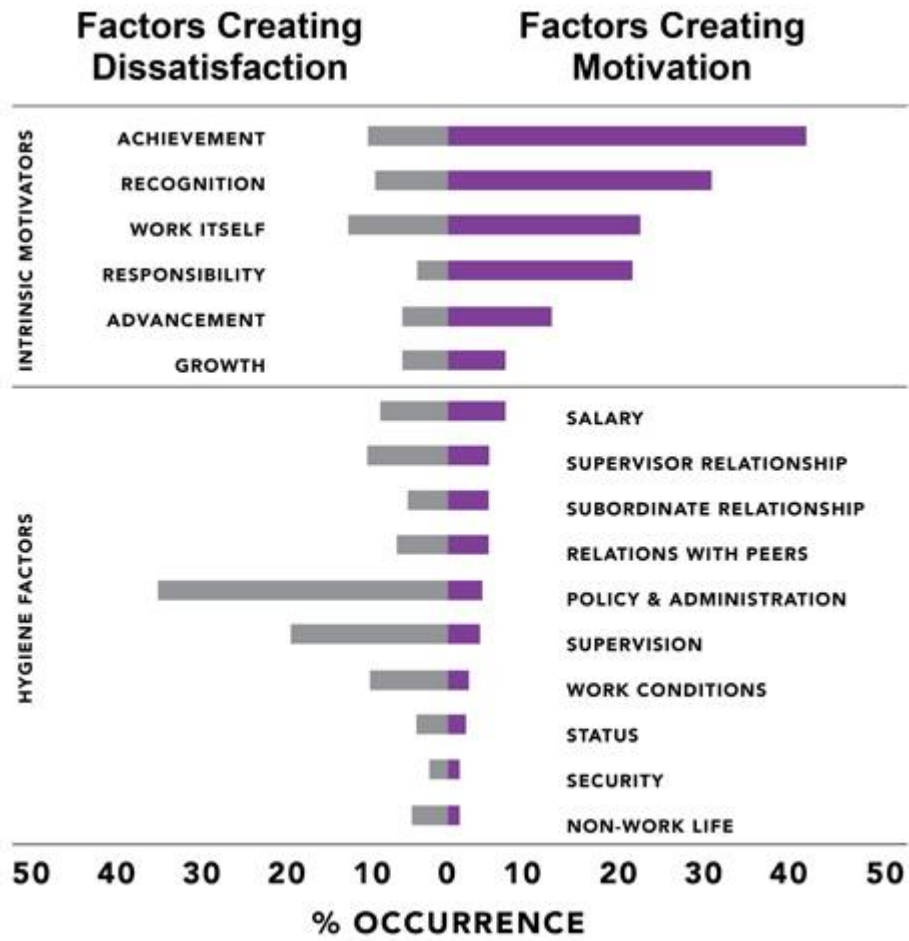
Herzbergin kaksifaktoriteoria eroaa Maslow´n tarvehierarkiasta käsittelytavaltaan. Herzberg käsittelee kaksifaktoriteoriallaan motivaatiota läheisemmin työyhteyteen, toisin kuin Maslow. Kaksifaktoriteoriassa eritellään ne tarpeet, jotka voidaan tyydyttää työsuorituksella. Lisäksi teoriassa luodaan sovellusmalli, joka käsittää työnrikastamista. Tämä auttaa soveltamaan teoriaa työhön ja parantamaan mahdollisuuksia motivoitua. Kaksifaktoriteoria käsittää kaksi työn perusulottuvuutta, jotka ovat hygienia tekijät ja motivaatiotekijät. (Viitala 2004, 156)

Hygieniatekijöiksi Herzberg kuvailee kaksifaktoriteoriassaan työn ulkoisia suhteita, joihin kuuluu esimies-alaisuus, status, työyhteisön ilmapiiri, menettelytavat, hallinto, palkkausjärjestelmä, työpaikan varmuus, siisteys, turvallisuus sekä ihmissuhteet. Työn ulkoisia suhteita Herzberg kutsuukin hygieniatekijöiksi, koska ne eivät aiheuta hyvää työsuoritusta, vaan voivat aiheuttaa tyytymättömyyttä silloin, kun nämä asiat ovat huonolla tasolla. Hygieniatekijöillä onkin ominaisempaa poistaa työsuorituksen esteitä ja tyytymättömyyttä kuin motivoida hyvään työsuoritukseen. Hygieniatekijöitä ei saa ohittaa, sillä ne ovat välttämättömiä. Niiden hoitaminen on hyvin tärkeää, vaikka siitä ei organisaation johto saa aina kiitosta. Välinpitämättömästi hoidettuna hygieeniset tekijät vaikuttavat negatiivisesti työyhteisöön, mutta hyvin hoidettuna niitä on vaikeampaa havaita. (Viitala 2004, 156)

Työn sisältöön liittyviä tekijöitä Herzberg kuvailee tehtävätekijöiksi. Nämä kyseiset tekijät tuottavat motivaatiota. Tekijöiksi voidaan kuvailla työn sisältö, saavutukset, tunnustus, vastuu, oppiminen, kasvatus sekä uralla eteneminen. Työntekijä pystyy näiden avulla saavuttamaan riemua, innostavia haasteita, tyydytystä ja onnistumisen tunnetta. Työ voi tällöin mahdollistaa työntekijän kehityksen sekä henkisen kasvun. Motivaatiotekijöillä onkin suuri vaikutus siihen, että pyrkiikö työntekijä hyvään työsuoritukseen. Motivaatiotekijöiden puuttuminen aiheuttaa mielenkiinnottomuutta työtehtävää kohtaan. Rutiininomaisissa ja jopa sisällöllisesti köyhissä työtehtävissä ylemmän tason tarpeet eivät täyty työtehtävän aikana. Tällöin on turvauduttava hakemaan tyydytystä jostain muusta ulkopuolisesta asiasta työn ulkopuolelta. (Viitala 2004, 156-157)

Kaaviossa on kuvailtu Herzbergin kaksifaktoriteorian hygieniatekijät ja motivaatiotekijät. Niiden vaikutusta on kuvailtu positiiviseen ja negatiiviseen motivaatioon eri tekijöiden ja tarpeiden puitteissa.





Kuvio 3. Herzbergin kaksifaktoriteoria (Bell 2014)

## 4 TUTKIMUS JA TUTKIMUSTULOKSET

Tässä työn osiossa paneudumme itse tutkimukseen ja sen tuloksiin. Tuomme esille miksi päädyimme valitsemaan määrällisen tutkimuksen. Pohdimme tutkimustuloksien luotettavuutta sekä toistettavuutta. Lopuksi avaamme tutkimuksesta saamaamme numeerista tietoa myös sanallisessa muodossa.

### 4.1 Kvantitatiivinen tutkimus

Määrällinen tutkimus eli kvantitatiivinen tutkimusmenetelmä antaa tietoa mitattavien ominaisuuksien välisistä eroista ja suhteista. Tarkoituksena on antaa vastaus kysymykseen miten paljon ja kuinka usein. Kvantitatiivisen tutkimuksen tyypillisiä ominaispiirteitä ovat puolueeton eli objektiivinen tutkimustulos, vastauksien laaja otanta, tiedon esittäminen numeroin, tiedon strukturointi sekä erilaiset muuttujat ja mittarit. (Vilka 2007, 13.)

Tutkimuksen objektiivisuudella tarkoitetaan tutkijan puolueettomuutta sekä puolueetonta kantaa tutkimustulokseen. Eli tutkimustulokset ovat objektiivisiä, jos ne ovat tutkijasta riippumattomia. Objektiivisuudella pystytään erottamaan kaksi eri osa-aluetta, jotka ovat tutkimustuloksien tulkitseminen sekä tulosten esittäminen tunnusluvuina ja havaintoina. (Vilka 2007, 13-16.) Tutkimuksen tulosten ja prosessin puolettomuutta edesauttavat Vilkan (2007, 16) mukaan tutkijan sekä tutkittavan riittävä etäisyys prosessiin. On myös oleellista, että tutkijalla on mahdollisimman pieni vaikutus kyselyssä saatuihin vastauksiin sekä tuloksiin. Hyvä esimerkki etäisestä tavasta on verkossa kerätty aineisto, jolloin tutkija ei koskaan tapaa tutkittavaa henkilökohtaisella tasolla. Tuloksien tulkinnalle on tyypillistä, että tuloksia voidaan tulkita monella eri tapaa riippuen siitä, mihin viitekehykseen ne on asetettu. Tämän takia kvantitatiivisessa tutkimuksessa joudutaankin useissa tapauksissa tinkimään objektiivisuudesta. (Vilka 2007, 16.)

Kvantitatiivisella tutkimuksella tyypillistä on vastauksien laaja otanta. Jos tutkimuksessa käytetään tilastollisia menetelmiä, otannan tulisi olla vähintään määrältään

100 henkilöä. (Vilkkä 2007, 17.) Alasuutari (1996,55) kertoo, että määrällisessä tutkimuksessa pystytään ainoastaan suurilla aineistoilla luomaan havaintoja näkökulmista. Tämä puolestaan mahdollistaa aineiston selittämisen numeerisesti.

Määrällisessä tutkimuksessa saatua tietoa käsitellään numeerisesti. Tämä tarkoittaa sitä, että kerätyt asioita ja ominaisuuksia tarkastellaan numeroiden avulla. Kvantitatiivisessa tutkimuksessa aineiston tutkija vastaanottaa tutkimuksen tiedot numeroina. Tämän avulla hän tekee aineiston numeeriseen muotoon. Tutkija selittää numerotiedot myös sanallisessa muodossa. Hän havainnollistaa tiedon vastaanottajalle, millä tapaa eri asiat eroavat sekä liittyvät toisiinsa. (Vilkkä 2007, 14.)

Kvalitatiivisessa tutkimuksessa tutkittavien tietojen strukturointi liitetään lomakkeessa kysymyksiksi ja vaihtoehtoiksi siten, että kaikkien vastaajien on mahdollista vastata niihin samalla tavalla. Kyselyn jokaiselle eri muuttujalle luodaan oma arvo, jotka tuodaan esille kirjaimina tai numeroina. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa edellä mainittua tapaa voidaan sanoa sisällön erittelyksi. (Vilkkä 2007, 15.)

Erilaisia määrällisen tutkimuksen muuttujia voivat olla esimerkiksi vastaajan ikä, sukupuoli, mielipide tai vastaajan liittyvä asia tai toiminta. Eli käytännössä asiat, josta halutaan saada tietoa. Mittareita puolestaan voivat olla esimerkiksi erilaiset lomakkeet, joita on luotu tutkimusta varten. Mittarin avulla pystytään muuttamaan määrällinen tieto sanalliseen muotoon tutkittavasta asiasta. (Vilkkä 2007, 14.)

Määrällisen tutkimuksen teossa on tyypillistä, että tutkimuksen ongelma ja tavoite ovat jääneet tutkimuksen tekijälle hiukan epäselviksi tai se on päässyt unohtumaan tutkimuksen edetessä. Tähän voivat olla syynä esimerkiksi tutkimusongelman laajuus ja liiallinen määrä alaotsikoita. Tämän kaltaisessa tapauksessa tutkimuksessa käsitelty tieto ei välttämättä vastaa kuin pieneltä osin tutkimusongelmaa. Toisena tyypillisenä ongelmana ilmenee se, että tutkija ei tunne tarpeeksi hyvin tutkimuskohdettaan. Tämä tulee esille siinä, että aineiston keruutapa, otantamenetelmät sekä perusjoukon määrittely eivät ole harmoniassa keskenään. Voi olla myös, että haastattelulomakkeet on suunniteltu huonosti tai niiden kysymyksistä jää huono vaikutelma. (Vilkkä 2007, 100.)

Kvantitatiivisessa tutkimuksessa on yleistä, että tutkimukselle on asetettu tutkimusongelma. Tutkimuksen tutkimusongelma on asetettu hypoteesiksi. Hypoteesille on

tyypillistä, että se tuodaan esille väitteen muodossa. Hypoteesilla pystytään kertomaan etukäteen tutkijan odotukset tutkimuksen tuloksista. Hypoteesia voidaan testata esimerkiksi haastattelulla tai kyselyllä. (Vilkkä 2007, 24.) Asetimme tutkimuksemme hypoteesiksi väitteen ”Vaikuttaako rekrytointiprosessi talkoolaisten työtyytyväisyyteen?”.

Tutkimuksen analyysimenetelmäksi valitsimme Likert-asteikon. Webropolin ominaisuus arvioida asioita annetuilla asteikoilla mahdollisti Likert-asteikon käytön. Likert-asteikon avulla mahdollistimme mielipiteiden eriasteiden mittaamisen, joten se soveltui kyselyymme erinomaisesti. Kyselyn vastausvaihtoehdot: samaa mieltä, osittain samaa mieltä, en osaa sanoa, jokseenkin erimieltä ja täysin erimieltä mahdollistivat sen, että saimme todellista tietoa talkoolaisten työtyytyväisyydestä.

Vilkan (2015) ohjeiden mukaisesti olemme valinneet opinnäytetyömme tutkimusmenetelmäksi määrällisen eli kvalitatiivisen tutkimuksen. Tähän päädyimme, koska tarvitsimme numeerista tietoa talkoolaisten työtyytyväisyydestä rekrytointiprosessin erivaiheissa. Numeerisen tiedon pohjalta pystymme tuottamaan sanallista analyysia ja parannusehdotuksia kohdeyritykselle. Tutkimusmenetelmä mahdollistaa vastaamisen tutkimuksen kysymyksiin ”kuinka rekrytointiprosessi vaikuttaa talkoolaisten työtyytyväisyyteen?” sekä ”Missä rekrytointiprosessin vaiheissa on onnistuttu ja missä kohdeyrityksellä olisi parannettavaa?”.

## 4.2 Tutkimuksen toteutus

Teoriapohjan muodostamista varten haastattelimme yrityksen edustajaa. Tähän syynä oli se, että halusimme tuoda teorian lisäksi esille yrityksessä käytössä olevia käytänteitä. Haastattelu helpotti teoriapohjan rakentamista huomattavalla tavalla. Haastattelussa kävi ilmi kohdeyrityksen rekrytointiprosessin eri vaiheita ja niissä suoritettavia toimenpiteitä sekä työtyytyväisyyden kartoittamisen nykytilaa.

Tutkimusta suunnitellessamme päädyimme määrälliseen kyselyyn, vaikka tiesimme mahdollisten vastaajien lukumäärän (40) olevan suhteellisen vähän ajatellen yleisesti määrällisten tutkimusten vastausotantaa. Syyt miksi päädyimme tähän tutkimusmenetelmään, olivat seuraavat:

- Kenenkään henkilöllisyys ei paljastu.
- Numeeristen tulosten, analysoinnin helppous.
- Kohdeyrityksen toive saada numeerista faktatietoa talkoolaisten työtyytyväisyydestä.
- Eettisyyden ja rehellisyyden maksimointi

Tutkimus toteutettiin luomalla Webropol –kysely, jonka tulostimme paperisena versiona itse tapahtumaan. Tällä varmistimme sen, että jos emme saisi paperimuodossa olevaan kyselyyn tarpeeksi vastauksia, pystyisimme lähettämään tapahtuman jälkeen talkoolaisille kyselyn myös sähköisessä muodossa. Tutkimuksen kysymykset loimme yhdessä organisaation edustajan kanssa. Tähän syynä oli se, että tällä tapaa saimme käsittelyyn kohdeyrityksen toivomat asiat. Ennen Solar Sound festivalin alkua talkoolaisten kokoontuessa, kerroimme heille kyselystä ja sen tarkoituksista ja pyysimme heitä työvuoron loputtua täyttämään kyselylomakkeet.

Tapahtuman ollessa ohi menimme tapahtumapaikalle noutamaan kyselyitä talkoolaisten kokoontumisteltalta. Isona järkytyksenä huomasimme, että telttä oli jo ehditty purkaa ja laatimamme kyselyt olivat hukassa. Hetken etsimisen jälkeen löytyi maasta laatikko, johon kyselyt olivat laitettu. Tämä ei kuitenkaan vielä pelastanut tilannetta, koska ne olivat rankkasateen jäljiltä kastuneet. Parin päivän kuivattelun jälkeen, papereista saimme sen verran irti, ettei niihin ollut onneksi vastannut, kuin ainoastaan kolme henkilöä. Onneksemme olimme luoneet kyselyn Webropol –nettisivulle ja saimme sitä kautta lähetettyä kyselyn talkoolaisille sähköpostin välityksellä. Sähköiseen kyselyyn saimme 31 vastausta, joka pitää sisällään lähes kaikki talkootyöntekijät. Vastausaikaa kyselyille annettiin kuukausi, jonka aikana uskoimme kaikkien halukkaiden ehtivän vastata kyselytutkimukseemme.

### **4.3 Tutkimuksen reliabiliteetti ja validiteetti**

Taanilan (30.4.2014) mukaan tutkimuksen luotettavuutta ja pätevyyttä mitatessa tarkastellaan validiteettia sekä reliabiliteettia. Tutkimuksen validiteetti on hyvä, jos sillä onnistutaan mittaamaan asioita, jotka sillä oli tarkoituskin mitata. Reliabiliteetin hyvyys on puolestaan riippuvainen paljolti siitä, kuinka suuri mahdollisuus on satunnaisille virheille. (Taanila 30.4.2014)

Taanila (30.3.2014) toteaa reliabiliteetin heikkoudesta seuraavan myös huono validiteetti. Tutkimuksessa ei onnistuta mittaamaan asioita mitä oli tarkoituksena mitata, koska se sisältää satunnaisia virheitä. Esimerkiksi, jos kyselyn tekijä ymmärtää kysymyksen väärin se heikentää validiteettia. (Taanila 30.4.2014)

Olemme pyrkinneet varmistamaan tutkimuksemme luotettavuuden, testaamalla itse ja eri henkilöiden avustuksella kyselyn toimivuuden ja kysymyksien ymmärrettävyyden. Rehellisten vastauksen saamisen kannalta koimme, että henkilökohtainen anonyymikysely mahdollistaa rehelliset ja oikeat vastaukset. Ennen festivaalia kerroimme talkoolaisille kyselystä ja tällä pyrimme varmistamaan, että vastaajat ovat motivoituneita tekemään kyselyn. Perustelimme kyselyn vaikuttavan tulevissa tapahtumissa heidän työtyytyväisyyteen. Valitsemamme kyselykanava (Webropol) mahdollisti tuloksien suoran yhteenvetoraportin saamisen, joten tällöin ei myöskään ollut mahdollisuutta syöttövirheille.

Tutkimuksen pätevyyttä pyrimme varmistamaan seuraamalla tutkimusongelmaa ja luomalla sen ympärille tarkan teoreettisen viitekehyksen kohdeyrityksen toimeksiantannon mukaisesti. Tutkimuksessa käytetty kyselylomake luotiin suosituksen Likert-asteikon mukaisesti, joka mahdollisti erilaisten mielipiteiden tarkan mittaamisen. Kyselylomakkeen sisällön tarkoitus oli antaa vastauksia tutkimusongelmaamme.

#### **4.4 Tutkimustulokset**

Tässä kappaleessa esitellään työtyytyväisyyskyselyssä saatuja tuloksia. Kyselyjä lähetettiin 40 kpl ja vastauksia saatiin 31 kpl. Vastausprosentiksi muodostui 77,5 %. Työtyytyväisyyskyselyt lähetettiin sähköpostiviestinä kaikille talkootyöläisille. Kyselyyn osallistujaksi valittiin talkootyöläiset toimeksiantajan pyynnöstä. Toimeksiantaja halusi tutkia talkootyöläisten työtyytyväisyyttä. Pois rajattiin vakituiset työntekijät, joilla oli ennestään voimassa oleva työsuhde. Rajausta käytettiin myös työntekijöille, jotka olivat tulleet tapahtumaan muuta rekrytointikanavaa pitkin. Työntekijöiden hankinta ja perehdyttämien oli tällöin ulkoistettu henkilöstövuokraus yritykseltä. Rekrytointiprosessin vaikutusta työtyytyväisyyteen ei voida tällöin tutkia, koska toimeksiantaja ei ole perehdyttänyt työntekijöitään. Työtyytyväisyyskysely toteutettiin Webropol- kyselynä, joka tallensi talkootyöläisten vastaukset automaattisesti.

Työtyytyväisyyskyselyssä kysyttiin 16 kysymystä, liittyen rekrytointiin ja yleiseen työtyytyväisyyteen. Kyselyssä hyödynsimme asteikkoa, jolloin samaa mieltä ollessaan, kyselyyn vastaaja valitsee numeron viisi. Eri mieltä ollessaan, vastaaja valitsee numeron yksi. Tarkoituksena oli saada tietoa, kuinka rekrytointiprosessi vaikuttaa työtyytyväisyyteen. Seuraavassa kohdassa nähdään taululukkona kysymykset ja siihen vastanneiden talkootyöläisten tulokset. Taulukosta voidaan todentaa vastanneiden henkilöiden määrä, vastaukset ja niiden keskiarvo. Syvempää analysointia ja johtopäätöksiä käydään johtopäätökset kappaleessa.

	5	4	3	2	1		Yhteensä	Keskiarvo
Samaa mieltä	23	7	1	0	0	Eri mieltä	31	4,71

Taulukko 1. Oliko työtehtävään hakeminen helppoa?

Kysymys (1) Oliko työtehtävään hakeminen helppoa? (Taulukko 1.) kysymykseen vastasi enemmistö, että on samaa mieltä 74,2 %, jokseenkin samaa mieltä 22,6 %, ei osaa sanoa 3,2 %, jokseenkin eri mieltä 0 % ja eri mieltä 0 %.

	5	4	3	2	1		Yhteensä	Keskiarvo
Samaa mieltä	13	10	6	1	1	Eri mieltä	31	4,06

Taulukko 2. Koitko työtehtäväsi perehdytyksen riittäväksi?

Kysymys (2) Koitko työtehtäväsi perehdytyksen riittäväksi? (Taulukko 2.) kysymykseen vastasi enemmistö, että on samaa mieltä 41,9 %, jokseenkin samaa mieltä 32,3 %, ei osaa sanoa 19,4 %, jokseenkin eri mieltä 3,2 % ja eri mieltä 3,2 %.

	5	4	3	2	1		Yhteensä	Keskiarvo
Samaa mieltä	8	11	7	4	1	Eri mieltä	31	3,68

Taulukko 3. Oliko työtehtävien organisointi sinusta onnistunutta tapahtuman aikana?

Kysymys (3) Oliko työtehtävien organisointi sinusta onnistunutta tapahtuman aikana? (Taulukko 3.) kysymykseen vastasi, että on samaa mieltä 26 %, enemmistö vastasi, että on jokseenkin samaa mieltä 35 %, ei osaa sanoa 23 %, jokseenkin eri mieltä 12,9 % ja eri mieltä 3,2 %.

	5	4	3	2	1		Yhteensä	Keskiarvo
Samaa mieltä	19	4	5	1	2	Eri mieltä	31	4,19

Taulukko 4. Olitko tyytyväinen työnantajan toimintaan?

Kysymys (4) Olitko tyytyväinen työnantajan toimintaan? (Taulukko 4.) kysymykseen vastasi enemmistö, että on samaa mieltä 61,3 %, jokseenkin samaa mieltä 12,9 %, ei osaa sanoa 16,1 %, jokseenkin eri mieltä 3,2 % ja eri mieltä 6,5 %.

	5	4	3	2	1		Yhteensä	Keskiarvo
Samaa mieltä	18	7	4	2	0	Eri mieltä	31	4,32

Taulukko 5. Oliko työilmapiiri hyvä?

Kysymys (5) Oliko työilmapiiri hyvä? (Taulukko 5.) kysymykseen vastasi enemmistö, että on samaa mieltä 58,1 %, jokseenkin samaa mieltä 22,6 %, ei osaa sanoa 12,9 %, jokseenkin eri mieltä 6,5 % ja eri mieltä 0 %.



	5	4	3	2	1		Yhteensä	Keskiarvo
Samaa mieltä	15	10	4	2	0	Eri mieltä	31	4,23

Taulukko 6. Oliko työyhteisön välinen toiminta sinusta riittävää?

Kysymys (6) Oliko työyhteisön välinen toiminta sinusta riittävää? (Taulukko 6.) kysymykseen vastasi enemmistö, että on samaa mieltä 48,4 %, jokseenkin samaa mieltä 32,3 %, ei osaa sanoa 12,9 %, jokseenkin eri mieltä 6,5 % ja eri mieltä 0 %.

	5	4	3	2	1		Yhteensä	Keskiarvo
Samaa mieltä	14	9	6	1	1	Eri mieltä	31	4,1

Taulukko 7. Minulla oli mahdollisuus vaikuttaa omaan työskentelyyni tapahtuman aikana?

Kysymys (7) Minulla oli mahdollisuus vaikuttaa omaan työskentelyyni tapahtuman aikana? (Taulukko 7.) kysymykseen vastasi enemmistö, että on samaa mieltä 45,2 %, jokseenkin samaa mieltä 29 %, ei osaa sanoa 19,4 %, jokseenkin eri mieltä 3,2 % ja eri mieltä 3,2 %.

	5	4	3	2	1		Yhteensä	Keskiarvo
Samaa mieltä	14	7	7	2	1	Eri mieltä	31	4

Taulukko 8. Oliko työtehtävät mieluisia?

Kysymys (8) Oliko työtehtävät mieluisia? (Taulukko 8.) kysymykseen vastasi enemmistö, että on samaa mieltä 45,2 %, jokseenkin samaa mieltä 22,6 %, ei osaa sanoa 22,6 %, jokseenkin eri mieltä 6,5 % ja eri mieltä 3,2 %.

	5	4	3	2	1		Yhteensä	Keskiarvo
Samaa mieltä	9	13	7	1	1	Eri mieltä	31	3,9

Taulukko 9. Koitko, että työtehtävät olivat riittävän haastavia?

Kysymys (9) Koitko, että työtehtävät olivat riittävän haastavia? (Taulukko 9.) kysymykseen, että on samaa mieltä 29 %, enemmistö vastasi, että jokseenkin samaa mieltä 41,9 %, ei osaa sanoa 22,6 %, jokseenkin eri mieltä 3,2 % ja eri mieltä 3,2 %.

	5	4	3	2	1		Yhteensä	Keskiarvo
Samaa mieltä	20	8	2	1	0	Eri mieltä	31	4,52

Taulukko 10. Koitko, että onnistuit työtehtävässasi?

Kysymys (10) Koitko, että onnistuit työtehtävässasi? (Taulukko 10.) kysymykseen vastasi enemmistö, että on samaa mieltä 64,5 %, jokseenkin samaa mieltä 25,8 %, ei osaa sanoa 6,5 %, jokseenkin eri mieltä 3,2 % ja eri mieltä 0 %.

	5	4	3	2	1		Yhteensä	Keskiarvo
Samaa mieltä	12	9	5	3	2	Eri mieltä	31	3,84

Taulukko 11. Koitko saavasi riittävän palkkion tekemästasi työstä?

Kysymys (11) Koitko saavasi riittävän palkkion tekemästasi työstä? (Taulukko 11.) kysymykseen vastasi enemmistö, että on samaa mieltä 38,7 %, jokseenkin samaa mieltä 29 %, ei osaa sanoa 16,1 %, jokseenkin eri mieltä 9,7 % ja eri mieltä 6,5 %.

	5	4	3	2	1		Yhteensä	Keskiarvo
Samaa mieltä	13	8	4	5	1	Eri mieltä	31	3,87

Taulukko 12. Oliko työturvallisuuteen panostettu riittävästi?

Kysymys (12) Oliko työturvallisuuteen panostettu riittävästi? (Taulukko 12.) kysymykseen vastasi enemmistö, että on samaa mieltä 41,9 %, jokseenkin samaa mieltä 25,8 %, ei osaa sanoa 12,9 %, jokseenkin eri mieltä 16,1 % ja eri mieltä 3,2 %.

	5	4	3	2	1		Yhteensä	Keskiarvo
Samaa mieltä	15	7	6	2	1	Eri mieltä	31	4,06

Taulukko 13. Oliko työolosuhteet riittävän hyvät?

Kysymys (13) Oliko työolosuhteet riittävän hyvät? (Taulukko 13.) kysymykseen vastasi enemmistö, että on samaa mieltä 48,4 %, jokseenkin samaa mieltä 22,6 %, ei osaa sanoa 19,4 %, jokseenkin eri mieltä 6,5 % ja eri mieltä 3,2 %.

	5	4	3	2	1		Yhteensä	Keskiarvo
Samaa mieltä	13	9	5	2	2	Eri mieltä	31	3,94

Taulukko 14. Koitko, että työtyytyväisyyteen oli panostettu?

Kysymys (14) Koitko, että työtyytyväisyyteen on panostettu? (Taulukko 14.) kysymykseen vastasi enemmistö, että on samaa mieltä 41,9 %, jokseenkin samaa mieltä 29 %, ei osaa sanoa 16,1 %, jokseenkin eri mieltä 6,5 % ja eri mieltä 6,5 %.

	<b>2</b>	<b>1</b>		<b>Yhteensä</b>	<b>Keskiarvo</b>
Kyllä	8	23	En	31	1,26

Taulukko 15. Olitko aiemmin työskennellyt Solar Sound festivaaleilla?

Kysymys (15) Olitko aiemmin työskennellyt Solar Sound festivaaleilla? (Taulukko 15.) kysymykseen vastasi enemmistö, että en 74,2 % ja kyllä 25,8 %.

	<b>2</b>	<b>1</b>		<b>Yhteensä</b>	<b>Keskiarvo</b>
Kyllä	27	4	En	31	1,87

Taulukko 16. Aiotko jatkossakin hakea töihin Solar Soundeille?

Kysymys (16) Aiotko jatkossakin hakea töihin Solar Soundeille? (Taulukko 16.) kysymykseen vastasi enemmistö, että kyllä 87,1 % ja en 12,9 %.

## 5 JOHTOPÄÄTÖKSET

Toimeksiantaja yrityksen tavoitteena oli saada työmme kautta informaatiota, kuinka rekrytointiprosessi vaikuttaa talkootyöläisten työtyytyväisyyteen. Toimeksiantaja ei ole koskaan mitannut talkootyöläistensä työtyytyväisyyttä ja yritys halusikin tutkia sitä rekrytointiprosessin kautta ja sen vaikutusta työtyytyväisyyteen. Yrityksen tärkein työkalu on työntekijät ja heidän panostuksensa on suoraan riippuvainen tapahtuman onnistumiseen. Yrityksellä on ollut varmasti jonkinlainen käsitys siitä, kuinka hyvällä tasolla yleinen työtyytyväisyys on tapahtumien aikana. Kuitenkin, työntekijöiden työtyytyväisyyttä on syytä tutkia enemmän ja pitkällä aikavälillä, jolloin sitä pystytään analysoida ja kehittää. Työtyytyväisyyteen panostaminen vaikuttaa laajasti työntekijöiden motivaatioon ja sitoutumiseen. Kyselytutkimuksemme luotiin Likert-asteikkoa hyväksikäyttäen, joka mahdollisti mielipiteiden eriasteiden mittaamisen. Edellä mainittu asteikko soveltui työtyytyväisyyden kartoittamiseen erinomaisesti. Kyselyn vastauksien avulla pystymme selvittämään työtyytyväisyyden nykytilan ja mahdollisuuksien mukaan kehittämään sitä halutulle tasolle. Kyselytutkimuksemme tulokset ovat suuntaa antavia mielipiteitä, jolloin ne ovat todella tärkeää tietoa toimeksiantaja yritykselle. Tulevaisuutta ajatellen kyselytutkimuksella on suuri merkitys, sillä yritys voi jatkossa tarkkailla, kuinka työtyytyväisyys on kehittynyt. Kyselytutkimusta on tällöin tehtävä säännöllisesti ja tutkimuksemme pyrkii olemaan hyvä esimerkki työtyytyväisyyskyselystä, jota voi tulevaisuudessakin hyödyntää työtyytyväisyyden tarkkailemiseen ja kehittämiseen.

Tutkimusta tehdessämme tavoitteena oli selvittää rekrytointiprosessin vaikutus työtyytyväisyyteen. Kohderyhmäksi valikoitui toimeksiantajan toivomuksen mukaan talkootyöläiset. Tutkimuksesta suljettiin pois vakituiset työntekijät, joilla on määräaikainen tai osa-aikainen työsopimus. Toimeksiantaja halusi saada uusista työntekijöistään työtyytyväisyyteen liittyvää informaatiota. Samalla pystyttiin todentamaan rekrytointin toimivuutta sekä siitä aiheutuvaa yleistä tyytyväisyyttä. Tutkimuksessa haluttiin tarkastella rekrytointiprosessia, työtyytyväisyyttä, työhyvinvointia ja motivaatiota työtehtävää kohtaan.

Asetimme tutkimuksemme hypoteesiksi väitteen ”Vaikuttaako rekrytointiprosessi talkoolaisten työtyytyväisyyteen?”. Tutkimuksessamme selvisi, että Solar Sound

festivaaleilla työskennelleiden talkootyöläisten työtyytyväisyys oli hyvällä tasolla. Tuloksista selviää suurimman osan talkootyöläisistä kokevan, että työtyytyväisyyteen on panostettu yrityksen puolesta. Tyytyväisyyteen tapahtumissa voivat vaikuttaa monet eri osatekijät, kuten esimerkiksi organisaation toiminta, työskentely olosuhteet, työilmapiiri ja työstä saatu palkkio.

Tutkimuksessa selviää myös, että työntekijät kokivat työtehtävät mieluisiksi sekä tarpeeksi haasteelliseksi. Tästä pystymme päättämään, että kohdeyritys oli onnistunut rekrytoimaan oikeanlaista henkilökuntaa oikeanlaisiin työtehtäviin ja heidän työtehtävien sisältö on onnistuttu luomaan miellyttävällä tapaa. Talkootyöntekijät olivat myös kokeneet onnistuneensa heille annetuissa työtehtävissä. Voimme siis vetää saman johtopäätöksen, että kohdeyritys oli onnistunut rekrytoimaan oikeanlaista henkilökuntaa oikeanlaisiin työtehtäviin ja heidän työtehtävien sisältö on onnistuttu luomaan miellyttävällä tapaa.

Kyselyn vastauksista kävi ilmi, että talkootyöntekijöille oli annettu mahdollisuus vaikuttaa omaan työskentelyynsä tapahtuman aikana. Näemme tämän asian olevan oleellisena osana yleiseen työtyytyväisyyteen. Yritys on halunnut antaa vastuuta talkootyöläisilleen, jolloin he ovat kokeneet itsensä tärkeiksi ja osaaviksi työntekijöiksi. Työntekijät kokivat myös yritysorganisaation toiminnan olevan onnistunutta koko tapahtuman ajan. Onnistumisen tunteeseen tapahtumissa vaikuttavat hyvin pitkälti talkootyöntekijöiden tehtävissä se, kuinka hyvin organisaation antamat lupaukset ennalta annetuista vastuualueista, työajoista sekä saadusta palkkiosta ovat pitäneet paikkansa. Talkootyöntekijöiden turvallisuus oli pyritty turvaamaan, samalla tapaa kuin koko tapahtumassa vierailleen kansan. Kohdeyritys on ennen tapahtumaa luoneet turvallisuus- ja pelastussuunnitelmat, jotka on hyväksytetty virkavallan toimesta. Tämän lisäksi festivaalien aikana tapahtumassa työskentelee järjestyksenvalvonnasta vastaavia henkilöitä.

Talkootyöläiset kokivat työtehtävään perehdytyksen riittäväksi. Tämä yllätti meidät, sillä kohdeyritys on perehdyttänyt talkoolaiset pääsääntöisesti sähköpostin välityksellä. Oletimme ettei edellä mainittu tapa ole riittävän perusteellinen varsinkaan, jos kyseessä on uusi työntekijä.

Yli 70 prosenttia vastanneista ei ollut aiemmin työskennellyt Solar Soudeilla. Ensi vuoden festivaaleja ajatellen edellä mainittu prosentti tulee todennäköisesti nousemaan. Tähän syynä on se, että 87 prosenttia kyselyyn vastanneista ilmoitti halukkuutensa työskennellä Solar Soudeilla myös tulevaisuudessa. Tämän perusteella pystymme vetämään johtopäätöksen, että talkoolaiset ovat olleet kokonaisuudessaan tyytyväisiä työkokemuksensa. Kyselyn tuloksista kävi myös esille, että työtehtäviin haku on ollut vastanneiden mielestä helppoa. Tämä pienentää kynnystä hakea talkootyötehtäviin ja kohdeyritys onnistuu saamaan tarvittavan määrän osavia työntekijöitä tapahtumaan.

Työolosuhteet olivat koettu hyviksi, tähän vaikuttaa varmasti paljolti se, että tapahtuman aikana sääolosuhteet suosivat. Talkootyöntekijät joutuvat työskentelemään pääosin ulkona, jos tapahtuman aikana olisi esimerkiksi satanut tai ollut kylmä, olisivat vastaukset voineet olla aivan erilaisia. Tehdystä työstä saadun palkkion oli suurin osa vastaajista kokenut myös riittäväksi. Tapahtuman talkoolaiset palkitaan lähes aina festivaalipulla tai urheiluseuralle maksettavana varainhankintana. Voimme siis todeta, että saatu palkkio on ollut suhteessa tehtyyn työmäärään oikean suuruinen. Talkootyöntekijät olivat olleet myös tyytyväisiä työnantajan toimintaan suurimmilta osin. Muutama henkilö oli vastannut, ettei osaa sanoa, joka varmaankin johtuu siitä, ettei heidän ole tarvinnut työtehtävässään kovinkaan paljon toimia työnantajan kanssa vaan se on ollut vain oman työtehtävän suorittamista.

## **5.1 Kehitysehdotukset**

Vaikka työtyytyväisyyskyselystä saadut vastaukset olivatkin yleisesti ottaen hyvällä tasolla, ei se kuitenkaan tarkoita sitä, ettei työtyytyväisyyttä kannattaisi parantaa. Tulevaisuudessa kohdeyritys voisi mielestämme käyttää enemmän resursseja työntekijöiden perehdytykseen. Tämän hetkinen käytäntö sähköpostin välityksellä tapahtuvasta perehdytyksestä ei ole mielestämme riittävä. Tähän syynä se, että työhön tulevat henkilöt eivät välttämättä pysty sisäistämään sähköpostissa ilmenneitä asioita yhtä hyvin kuin, esimerkiksi paikan päällä käydyssä perehdytyksessä. Kyselyn perusteella perehdytys on hyvällä tasolla jo nykyisellä tapaa, mutta siihen voivat vaikuttaa, ettei työntekijöille ole tullut vastaan ongelmatilanteita.

Toisena kehitettävänä haluaisimme tuoda esille jatkuvan työtyytyväisyyden mittaamisen. Yritys voisi tällöin jokaisen tapahtuman jälkeen suorittaa työtyytyväisyyskyselyn, jotta voidaan tarkastella työtyytyväisyyden tasoa. Olemme nyt luoneet mielestämme toimivan pohjan työtyytyväisyyden mittaamiseen, jota kohdeyritys pystyy jatkossa käyttämään. Sitä on myös tarpeiden mukaan helppo muokata siten, ettei sen toimivuus heikenny.

Kolmantena kehitysehdotuksena tuomme esille tyky-toiminnan lisäämisen. Tämä voisi talkoolaisten osalta tapahtua esimerkiksi siten, että heti tapahtuman jälkeen pyydetään koko talkootyöporukka juhlistamaan onnistunutta tapahtumaa ja tätä kautta kiitetään hyvin tehdystä työstä. Tällä tapaa pystytään luomaan yhteisöllisyyden tunnetta ja työntekijät kokevat tehdyn työn merkitykselliseksi.

Viimeisenä kehitettävänä kohtana yritys voisi tuottaa työntekijöillään tapahtuman jälkeen avoimen palautekyselyn, johon työntekijät pääsevät antamaan palautetta tapahtumasta. Mahdollisuuksien mukaan yritys voi kohdentaa palautekyselyn esimerkiksi tapahtumaan yleiseen organisointiin liittyen tai vastaavasti tapahtuman yleiseen ilmeeseen. Palautetta voidaan antaa myös esimiesten toiminnasta tai mistä tahansa aiheesta, minkä työntekijä kokee puutteelliseksi tai kehitettäväksi asiaksi. Työntekijää pyydetään antamaan myös positiivista palautetta, jos sellaista on ilmentynyt tapahtuman tai sen suunnittelun aikana.



## 6 YHTEENVETO KEHITTÄMISTYÖN TOTEUTTAMISESTA

Opinnäytetyön tekeminen oli meille mielenkiintoinen ja haastava prosessi. Teoriaosuuden kirjoittaminen ja lähteiden etsiminen oli mielenkiintoista ja palkitsevaa. Haastavaksi koimme varsinkin tutkimusongelman ja tutkimuskysymysten työstämisen. Tutkimusongelmiin meni aikaa todella paljon, jolloin jouduimme tosissaan miettiä mahdollisia tutkimuksen kohteita ja ongelmia. Tutkimuskysymysten tekemiseen meni myös aikaa, sillä halusimme varmistaa työtyytyväisyyskyselyn olevan mahdollisimman yksinkertainen ja selkeä. Halusimme saada mahdollisimman eettisiä ja oikeita vastauksia kyselyimme. Tämä hyödyntäisi eniten kohdeyrityksemme tarpeita ja saisimme mahdollisimman aitoja tutkimustuloksia ilman minkäänlaisia tulkintavirheitä. Saimme luotua hyvin rajatun tutkimusongelman, jolloin tutkimuskysymykset työtyytyväisyyskyselyssä oli helppo toteuttaa. Pidimme kysymykset hyvin yksinkertaisina, jolloin tulosten analysointi helpottui huomattavasti. Työtyytyväisyyskyselyyn oli helppo vastata ja tulkintavirheitä ei syntynyt.

Toteutimme ensimmäisen työtyytyväisyyskyselyn paperimuodossa. Tämä kuitenkin epäonnistui, sillä kyselylomakkeet olivat kadonneet. Löysimme lopulta kadonneet kyselylomakkeet, mutta vain kolme henkilöä oli vastannut kyselyyn. Kaiken tämän lisäksi kyselylomakkeet olivat kastuneet käyttökelvottomaksi, koska ne oli jätetty saateeseen. Emme voineet näin ollen hyödyntää paperimuodossa olleita kyselylomakkeita, vaan jouduimme hylätä koko kyselyn. Päätimme tästä syystä tehdä uuden kyselyn. Toteutimme toisen kyselyn Webropol-ohjelman avulla. Teimme uudet kysymykset ohjelmaan ja lähetimme ne talkootyöläisten sähköpostiin. Talkootyöläisten tiedot olivat tallentuneet yrityksen tietokantaan rekrytointi vaiheessa, jolloin saimme ne sieltä kätevästi. Saimme vastaukset onneksemme todella nopeasti, jolloin pääsimme tutkimaan tuloksia aikataulun mukaisesti. Tästä opimme, että kannattaa pohtia tarkasti, millä tekniikalla kyselyn toteuttaa. Opimme myös hyödyntämään Webropol-ohjelmaa, mikä osoittautuikin todella käteväksi ohjelmaksi. Analysointi oli tällöin myös helpompaa, sillä ohjelma tarjosi eri vaihtoehtoja tiedon analysointiin. Nykyaikana asioiden sähköistettyä tämä oli myös todella hyvä oppi tulevaisuutta varten. Kyseistä ohjelmaa voi hyödyntää myös tulevaisuudessakin oman työn puitteissa.

Sähköisen Webropol-kyselyn avulla saimme vastauksia tutkittaviin kysymyksiimme. Työtyytyväisyyskyselyn tarkoituksena oli selvittää, että vaikuttaako rekrytointiprosessi talkootyöläisten työtyytyväisyyteen. Saimme hyviä vastauksia kyselystämme ja saimme analysoidua ne mielestämme hyvin. Tulokset osoittivat, että talkootyöläisten mielestä rekrytointiprosessi vaikutti positiivisesti työtyytyväisyyteen. Työntekijät olivat tyytyväisiä organisaation toimintaan tapahtuman aikana ja talkoolaiset saivat itse vaikuttaa työtehtäviin. Pehdyttäminen oli talkoolaiden mielestä onnistunutta ja työntekijät kokivat työpaikan turvallisiksi ja mielenkiintoisiksi. Talkootyöläiset kokivat palkkion olevan riittävä tehdystä työstä, mikä osoitti sen lisäävän työtyytyväisyyttä muiden asioiden ohella. Työtyytyväisyyteen oli panostettu ja työympäristö sekä työyhteisö olivat mieluisia. Työtyytyväisyyden taso oli kyselyn mukaan hyvä. Onnistuimme mielestämme työtyytyväisyyskyselyssä, vaikkakin vastaukset olivat suuntaa antavia. Kokonaisuudessaan koimme myös, että tutkimus oli onnistunut.

Tutkimuksemme tavoitteet mielestämme onnistui siinä suhteessa, mitä olimme tutkimuksella hakemassa. Saimme vastauksia tutkimusongelmaan ja tutkimuskysymyksiin. Yritys sai tarvitsemansa hyödyn työtyytyväisyyskyselystä ja uskomme, että yritys hyödyntää työtyytyväisyyden mittausta tulevaisuudessakin. Aihe oli mielenkiintoinen ja ajankohtainen. Työtyytyväisyydestä puhutaan jatkuvasti työyhteisöissä ja koemme, että ymmärrämme sitä nyt paremmin.

Onnistuimme tutkimuksen toteuttamisen lisäksi luomaan eheän teoreettisen viitekehysten. Kerroimme oleellisia asioita teorian muodossa, joka linkittyy tutkimusongelmaan ja tutkimuskysymyksiin. Koemme, että lukijalle jää selkeä kuva siitä, mitä rekrytointiprosessi ja työtyytyväisyys tarkoittavat ja kuinka ne muodostuvat. Halusimme saada lukijalle mahdollisimman selkeän kuvan edellä mainituista asioista ja uskomme onnistuneemme siinä.

Opinnäytetyöprosessin suorittaminen kokonaisuudessaan oli meille suuri saavutus. Vaikeuksia koettiin varsinkin alussa, jolloin opinnäytetyön aloittaminen viivästyi hieman molempien siviilikuvioiden myötä. Kun työ saatiin aluilleen, työn tekeminen helpottui huomattavasti. Työn tekeminen tuntui hyvältä, kun sai kirjoitettua teoriaosuutta pienissä pätkissä. Olemme tyytyväisiä erityisesti laajaan teoriaosuuteen, koska se kertoo hyvin oleelliset asiat tutkimukseen liittyvästä tiedosta. Tyytyväisiä

olemme myös tutkimusosioon, koska saimme luotettavia vastauksia työtyytyväisyyskyselystä ja pystyimme analysoida niitä haluamallamme tavalla. Parantamisen varaa jäi kuitenkin tutkimusosion vastaajamäärän suhteen. Olisimme halunneet enemmän vastaajia, jotta olisimme saaneet suuremman otannan. Tämä ei ollut kuitenkaan mahdollista, koska talkootyöläisiä oli rajoitettu määrä. Opimme opinnäytetyöprosessin aikana kirjoittamista, erilaisten asioiden pohtimista, tiedon tutkimista ja oleellisen asian sisäistämistä. Olemme oppineet myös suunnittelemaan ja aikatauluttamaan projektimuotoisia tehtäviä. Voimme sanoa, että olemme huomanneet itsessämme kehitystä varsinkin pitkäjänteisyydessä, kärsivällisyydessä ja opimme uusia asioita itsestämme. Olemme tyytyväisiä sekä ylpeitä valmiiseen työhömmе ja voimme molemmat todeta, että opinnäytetyö oli yksi elämämme tärkeimmistä saavutuksista.

## LÄHTEET

- Alasuutari, P.1996. Erinomaista, rakas Watson: Johdatus yhteiskuntatutkimukseen. Hki: Hanki ja jää.
- Anakom. 4.10.2017. Yleisiä ja hieman yllättäviä kysymyksiä työhaastattelussa. [Verkkajulkaisu]. [Viitattu 28.11.2017]. Saatavana: <https://anakom.com/yleisia-ja-hieman-yllattavia-kysymyksiä-työhaastattelussa/#prettyPhoto>
- Bell, C. 1.6.2014. If Herzberg Ran Affinity Programs. [Verkkoartikkeli]. United States of America: Socap. [Viitattu 4.12.2017]. Saatavana: <https://www.socap.org/knowledge-resources/CRM-magazine/article-view/summer-2014/if-herzberg-ran-affinity-programs>
- Blencowe, A. 22.6.2016. YLE: Oletko liian sitoutunut työhösi? [Verkkajulkaisu]. [Viitattu 30.11.2017]. Saatavana: <https://yle.fi/uutiset/3-8976860>
- EK:n henkilöstö- ja koulutustiedustelu. 2015. Elinkeinoelämän keskusliitto: Osuvuutta rekrytointiin, tehoa työnvälitykseen. [Verkkajulkaisu]. [Viitattu 28.11.2017]. Saatavana: <https://ek.fi/wp-content/uploads/Henko-2014-Osuvuutta-rekrytointiin-tehoa-tyonvalitykseen.pdf>
- Eläketurvakeskus.13.4.2014. Työsuhteen ja yrittäjätoiminnan välinen rajanveto. [Verkkajulkaisu]. [Viitattu 8.11.2017]. Saatavana: [https://www.tyoelakelakipalvelu.fi/telp-publishing/vepa/document.faces?document\\_id=302402](https://www.tyoelakelakipalvelu.fi/telp-publishing/vepa/document.faces?document_id=302402)
- Salomäki, J. 2017. Tuottaja, Jesse Salomäki Nordic Live Productions. Haastattelu 11.8.2017.
- Helsilä, M. 2002. Käytännön henkilöstötyö. Tampere: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Helsilä, M. 2009. Henkilöstöasioita esimiehille. Keuruu: Otava.
- Henkilötietolaki. 5.11.2013. Tietosuojavaltuutetun toimisto. [Verkkajulkaisu]. [Viitattu 3.11.2017]. Saatavana: <http://www.tietosuoja.fi/fi/index/lait/Henkilotietolaki.html>
- Juuti, P. 2006. Organisaatiokäyttäytyminen. Keuruu: Otava.
- Kauhanen, J. 2006. Henkilöstövoimavarojen johtaminen. Helsinki: WSOY Oppimateriaalit OY
- Kauhanen, J. 2016. Työhyvinvointi organisaation menestystekijänä: Kehittämissohjelman laatiminen (1. painos.). [Helsinki]: Kauppakamari.

- Koskinen, S. 29.6.2015. Oikeustiede: Vapautuvista työpaikoista tiedottaminen. [Verkkajulkaisu]. Tieteen termipankki [Viitattu 16.11.2017] Saatavana: [http://tieteentermipankki.fi/wiki/Oikeustiede:vapautuvista\\_ty%C3%B6paikoista\\_tiedottaminen](http://tieteentermipankki.fi/wiki/Oikeustiede:vapautuvista_ty%C3%B6paikoista_tiedottaminen)
- Kupias, P. & Peltola, R. 2009. Perehdyttämisen pelikentällä. Helsinki: Palmenia Helsinki University Press.
- L 8.8.1986/609. Laki miesten ja naisten välisestä tasa-arvosta
- L 19.11.1993/998. Laki nuorista työntekijöistä
- L 22.4.1999/523. Henkilötietolaki
- L 26.1.2001/55. Työsopimuslaki
- L 13.8.2004/759. Laki yksityisyyden suojasta työelämässä.
- Markkanen, M. 2005. Henkilöstön hankinta sähköistyy. Helsinki: WSOY.
- Nuori työntekijä. Päivitetty 27.10.2017. [Verkkosivusto]. Työsuojeluhallinto. [Viitattu 23.11.2017]. Saatavana: <http://www.tyosuojelu.fi/tyosuuhde/nuori-tyontekija>
- Otala, L. & Ahonen, G. 2005. Työhyvinvointi tuloksetekijänä .2. uud. p. Helsinki: WSOYpro
- Rekrytointiopas. 2014. [Verkkajulkaisu]. Empore Oy. [Viitattu 8.11.2017]. Saatavana: <http://www.empore.fi/tyonantaja/rekrytointiopas.php>
- Rekrytointiprosessi. 2014. Työterveyslaitos: Työyhteisö ja esimiestyö. [Verkkajulkaisu]. [25.10.2017] Saatavana: [http://www.ttl.fi/fi/tyoyhteiso\\_ja\\_esimiestyo/johdaminen\\_ja\\_esimiestyo/rekrytointi/rekrytointiprosessi/sivut/default.aspx](http://www.ttl.fi/fi/tyoyhteiso_ja_esimiestyo/johdaminen_ja_esimiestyo/rekrytointi/rekrytointiprosessi/sivut/default.aspx)
- Salli, M. 2014. Loista rekrytoijana: Hoida kosiomatka tyylillä. Helsinki: Kauppamari.
- Smith, S. 27.6.2014. How Maslow's Hierarchy of Needs influences Employee Engagement. [Verkkoartikkeli]. United Kingdom: LinkedIn. [Viitattu 4.12.2017]. Saatavana: <https://www.linkedin.com/pulse/20140627092040-50682194-how-maslow-s-hierarchy-of-needs-influences-employee-engagement>
- SN4, 18.3.2015. Mitä hyötyä on työtyytyväisyyden mittaamisella? [Blogikirjoitus]. [Viitattu 9.11.2017]. Saatavana: <http://www.sn4.com/fi/blog/2015/03/mita-hyoty-on-tyotyytyvaisyyden-mittaamisesta/>

- Suotuisa suunta. 2.4.2014. Saitko kutsun soveltuvuustestiin? [Blogikirjoitus]. [Viitattu 9.11.2017]. Saatavana: <http://suotuisasuunta.blogspot.fi/2014/04/saitko-kutsun-soveltuvuustestiin.html>
- Taanila, A. 30.4.2014. Mittaamisen luotettavuus. [Blogikirjoitus]. Akin menetelmäblogi. [Viitattu 5.12.2017]. Saatavana: <https://tilastoapu.wordpress.com/2012/03/14/mittaamisen-luotettavuus/>
- Tasa-arvovaltuutettu. 2015. Tasa-arvolaki pähkinänkuoressa. [Verkkojulkaisu]. [Viitattu 16.11.2017]. Saatavana: <https://www.tasa-arvo.fi/tasa-arvolaki-pahkinankuoressa>
- Työhaastattelu. Ei päiväystä. [Verkkosivu]. Työnantaja.fi [Viitattu 30.11.2017]. Saatavana: <http://tyohaastattelu.fi/tyohaastattelu-tyonantaja/>
- Työsuojelu. Ei päiväystä. Työturvallisuuskeskus: Perekhyttäminen ja työnopastus. [Verkkojulkaisu]. [Viitattu 3.11.2017]. Saatavana: [https://ttk.fi/etusivu\\_\(vanha\)/tyosuojelu/perekhyttaminen\\_ja\\_tyonopastus](https://ttk.fi/etusivu_(vanha)/tyosuojelu/perekhyttaminen_ja_tyonopastus)
- Työturvallisuuskeskus. Ei päiväystä. Perekhyttäminen ja työhönopastus. [Verkkojulkaisu]. [Viitattu 5.12.2017]. Saatavana: [https://ttk.fi/etusivu\\_\(vanha\)/tyosuojelu/perekhyttaminen\\_ja\\_tyonopastus](https://ttk.fi/etusivu_(vanha)/tyosuojelu/perekhyttaminen_ja_tyonopastus)
- Työntekijän yksityisyyden suoja. Ei päiväystä. Suomen Palkanlaskenta Oy. [Verkkojulkaisu]. [Viitattu 3.11.2017]. Saatavana: [https://www.palkkaus.fi/Cms/Article/tyontekijan\\_yksityisyyden\\_suoja](https://www.palkkaus.fi/Cms/Article/tyontekijan_yksityisyyden_suoja)
- Työterveyslaitos. Ei päiväystä. Työn imu. [Verkkojulkaisu]. [Viitattu 29.11.2017]. Saatavana: <https://www.ttl.fi/tyontekija/tyon-imu/>
- Vahtio, E-L. 2005. Rekrytointi menestystekijänä. Helsinki: Edita.
- Vaara, J. 24.10.2016. Vaikea rekrytointi – Rekrytoinnin vai johtamisen ongelma? [Blogikirjoitus]. Johtamisen maailma. [Viitattu 9.11.2017]. Saatavana: <http://www.johtamisenmaailma.fi/fi/mps-blogi/vaikea-rekrytointi-rekrytoinnin-vai-johtamisen-ongelma.html>
- Vilka, H. (2007). Tutki ja mittaa: Määrällisen tutkimuksen perusteet. Helsinki: Tammi.
- Viitala, R. (2004). Henkilöstöjohtaminen 4. tark. p. Helsinki: Edita.
- Österberg, Maritta 2009. Henkilöstöasiantuntijan käsikirja. Helsinki: Gummerrus.

## LIITTEET

Liite 1. Työtyytyväisyyskysely

# LIITE 1. Työtyytyväisyyskysely

**PARTY**

Solar Sound Festival 28.-29.7.2017

## Työtyytyväisyyskysely

Asteikko : 5=Samaa mieltä 4=Jokseenkin samaa mieltä 3=En osaa sanoa 2=Jokseenkin eri mieltä 1=Eri mieltä  
Vastaa kaikkiin kysymyksiin.

1. Oliko työtehtävään hakeminen helppoa?

	5	4	3	2	1	
Samaa mieltä	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Eri mieltä

2. Koitko työtehtäväsi perehdytyksen riittäväksi?

	5	4	3	2	1	
Samaa mieltä	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Eri mieltä

3. Oliko työtehtävien organisointi sinusta onnistunutta tapahtuman aikana?

	5	4	3	2	1	
Samaa mieltä	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Eri mieltä

4. Olitko tyytyväinen työnantajan toimintaan?

	5	4	3	2	1	
Samaa mieltä	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Eri mieltä



## PARTY

Solar Sound Festival 28.-29.7.2017

## Työtyytyväisyyskysely

5. Oliko työilmapiiri hyvä?

	5	4	3	2	1	
Samaa mieltä	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Eri mieltä

6. Oliko työyhteisön välinen toiminta sinusta riittävää?

	5	4	3	2	1	
Samaa mieltä	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Eri mieltä

7. Minulla oli mahdollisuus vaikuttaa omaan työskentelyyni tapahtuman aikana?

	5	4	3	2	1	
Samaa mieltä	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Eri mieltä

8. Oliko työtehtävät mieluisia?

	5	4	3	2	1	
Samaa mieltä	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Eri mieltä

9. Koitko, että työtehtävät olivat riittävästi haastavia?

	5	4	3	2	1	
Samaa mieltä	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Eri mieltä

10. Koitko, että onnistuit työtehtävissäsi?

	5	4	3	2	1	
Samaa mieltä	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Eri mieltä

## PARTY

Solar Sound Festival 28.-29.7.2017

## Työtyytyväisyyskysely

11. Koitko saavasi riittävän palkkion tekemästäsi työstä?

	5	4	3	2	1	
Samaa mieltä	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Eri mieltä

12. Oliko työturvallisuuteen panostettu riittävästi?

	5	4	3	2	1	
Samaa mieltä	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Eri mieltä

13. Oliko työolosuhteet riittävän hyvät?

	5	4	3	2	1	
Samaa mieltä	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Eri mieltä

14. Koitko, että työtyytyväisyyteen on panostettu?

	5	4	3	2	1	
Samaa mieltä	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Eri mieltä

15. Olitko työskennellyt aiemmin Solar Soundin järjestämissä tapahtumissa?

Kyllä	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	En
-------	--------------------------	--	--------------------------	----

16. Aiotko jatkossakin hakea töihin Solar Soundeille?

Kyllä	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	En
-------	--------------------------	--	--------------------------	----