

Opinnäytetyö (AMK)

Liiketalous

Liiketoimintatiedon hallinta ja tietojohdaminen

2011

Sarita Sandelin ja Elina Vainio

TEHOA REKRYTOINTIIN VALITTUJEN KANAVIEN AVULLA

– case Puustelli Group Oy



TURUN AMMATTIKORKEAKOULU
TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

OPINNÄYTETYÖ (AMK) | TIIVISTELMÄ

Turun ammattikorkeakoulu

Liiketalous | Liiketoimintatiedon hallinta ja tietojohdaminen

Huhtikuu 2011 | 49+6

Ohjaaja: Sari Jalonen

Sarita Sandelin ja Elina Vainio

TEHOA REKRYTOINTIIN VALITTUJEN KANAVIEN AVULLA – CASE PUUSTELLI GROUP OY

Tässä opinnäytetyössä tutkittiin mitä rekrytointikanavia käyttäen saadaan case -yrityksen eli Puustelli Group Oy:n rekrytointia tehostettua. Tuloksellisen rekrytoinnin merkitys tulee lähivuosina lisääntymään, koska eläkkeelle jäävien työntekijöiden määrä nousee jatkuvasti.

Tutkimuksen teoriaosuudessa käsiteltiin henkilöstöjohtamista ja rekrytointia. Henkilöstöjohtamista käsiteltiin melko laajasti, koska se on merkityksellistä yrityksen toiminnan kannalta. Rekrytointiosuudessa käytiin läpi ensin ulkoisen rekrytoinnin tärkeys osana henkilöstöjohtamista. Tämän jälkeen käsiteltiin yleisimmät rekrytointikanavat.

Tutkimusmenetelmäksi valittiin kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus, joka tuki opinnäytetyön tavoitteita. Tutkimuksen empiirinen tieto hankittiin teema- ja ryhmähaastattelujen avulla. Tutkimuksen lopputuloksen kannalta oli tärkeää saada haastattelujen avulla kartoitettua rekrytoinnin nykytila Puustelli Group Oy:ssä sekä selvittää mahdolliset rekrytoinnin kehitysalueet.

Tutkimuksen tuloksena tärkeimmäksi asiaksi nousi Puustelli Group Oy:n ja tutkimukseen valittujen rekrytointikanavien välisen yhteistyön rakentamisen ja tiivistämisen suuri merkitys. Koettiin, että yhteistyön avulla oppilaitosten ja työ- ja elinkeinotoimiston kanssa pystyttäisiin vastaamaan tulevaisuuden rekrytointitarpeisiin. Kotisivujen hakemus pohjan kehittäminen oli myös ajankohtaista, koska sähköinen työnhaku on nykyaikana suosituimpia työnhakukanavia. Tutkimuksen aikana yhteistyön merkitys vahvistui eri toimijoiden välillä. Ydinasia on kaikkien osapuolten ymmärrys siitä, että tavoitteet saavutetaan parhaiten yhteistyön ja kumppanuuden avulla.

Ennakointi rekrytointitarpeisiin oli hyvä aloittaa ennen kuin eläköityminen yrityksessä on ajankohtaista. Silloin vanhat työntekijät ehtivät ennen eläkkeelle siirtymistään jakaa omaa osaamistaan ja tietoaan uusille työntekijöille.

ASIASANAT:

Henkilöstöjohtaminen, rekrytointikanavat, ulkoinen rekrytointi

Sarita Sandelin and Elina Vainio

INTENSIFYING THE RECRUITMENT BY CHOSEN CHANNELS – CASE PUUSTELLI GROUP LTD

This bachelor's thesis examined the case company Puustelli Group Ltd's recruitment channels and which of them should be used to intensify the recruitment process. The importance of successful recruitment will increase in the near future because the amount of the current employees retiring will rise continuously.

The theoretical part of the study discusses human resources management and recruitment. Human resources management is discussed quite extensively because it is a significant matter for the enterprise's operations. The part about recruitment reviews the significance of external recruitment in human resources management. The most common recruitment channels are discussed after this.

The method used in this research was qualitative because it supported the target of this bachelor's thesis. The empirical information was acquired by theme and group interviews. For the outcome of the research was important to get information of the current recruitment situation in Puustelli Group Ltd and to analyze the possible needs to develop the recruitment system.

The most important result of this research was the importance of co-operation between Puustelli Group Ltd and the selected recruitment channels. It is important to build and develop this co-operation furthermore. It was seen that the co-operation with schools and other educational organizations will respond to future recruitment needs. Developing the company's website application was also important because electrical means are widely used in job hunting nowadays. The co-operation with the local Employment and Economic Development Office also helps to achieve the objectives. During the study the importance of co-operation between different actors was strengthened. The main issue is that all participants understand that the objectives are best achieved through co-operation and partnership.

It was good to start the anticipation of the recruitment needs early enough before the retirement of employees becomes current. This way the elder employees have time to share their expertise and knowledge with the new employees before retirement.

KEYWORDS:

Human resources management, recruitment channels, external recruitment

SISÄLTÖ

1 JOHDANTO	6
1.1 Tutkimuksen lähtökohta ja rajaukset	6
1.2 Tutkimuksen tavoitteet ja toimenpiteet niiden saavuttamiseksi	7
2 YRITYSESITTELY	8
2.1 Puustelli Group Oy	9
3 HENKILÖSTÖJOHTAMINEN	11
3.1 Henkilöstöjohtaminen käsitteenä	11
3.2 Henkilöstöjohtamisen ulottuvuudet ja henkilöstöstrategia	12
4 REKRYTOINTI	17
4.1 Ulkoinen rekrytointi osana henkilöstöjohtamista	18
4.2 Yleisimmät rekrytointikanavat	20
4.2.1 Suora kontakti	20
4.2.2 Lehti-ilmoitus	21
4.2.3 Työ- ja elinkeinotoimisto	21
4.2.4 Internet	22
4.2.5 Henkilöstövuokraus	22
4.2.6 Oppilaitokset	23
5 TUTKIMUKSEN TAVOITTEET	25
5.1 Henkilöstöjohtaminen Puustelli Group Oy:ssä	25
5.2 Puustelli Group Oy:n nykyinen rekrytointimalli	26
5.3 Tämän tutkimuksen tavoitteet	27
6 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN	28
6.1 Tutkimusmenetelmät	28
6.1.1 Teemahaastattelu	29
6.1.2 Ryhmähaastattelu	30
6.2 Tutkimuksen luotettavuus ja pätevyys	30
6.3 Tutkimuksen objektiivisuus	31
6.4 Tutkimuksen toteutus	32
6.4.1 Aloituspalaveri toimeksiantajan kanssa	33
6.4.2 Valitut rekrytointikanavat	33
7 TUTKIMUKSEN TULOKSET	38
7.1 Puustelli Group Oy:n rekrytoinnista vastaavien haastattelut	38
7.2 Winnovan yhteyshenkilön haastattelu	39

7.3 SATAEDU:n yhteyshenkilöiden haastattelu	40
7.4 SASKY:n yhteyshenkilön haastattelu	41
7.5 Työ- ja elinkeinotoimiston yhteyshenkilön haastattelu	42
7.6 Kotisivut	44
8 JOHTOPÄÄTÖKSET	46
LÄHTEET	49

LIITTEET

Liite 1. Kysymykset Puustelli Group Oy:n rekrytinnista vastaaville päälliköille

Liite 2. Kysymykset oppilaitosten yhteyshenkilöille

Liite 3. Kysymykset TE-toimiston yhteyshenkilölle

Liite 4. Kotisivujen hakemuspohja

KUVAT

Kuva 1. Puustelli Group Oy:n tehdas Harjavallassa. 9

KUVIOT

Kuvio 1. Puustelli Group Oy:n työntekijöiden ikäjakauma (Sandelin & Vainio 2011). 10

Kuvio 2. Henkilöstöjohtamisen ulottuvuudet Helsilää ja Salojärveä mukaillen. 13

Kuvio 3. Henkilöstöjohtamisen osa-alueet Viitalaa mukaillen. 15

Kuvio 4. Yhteistyön alkutilanne (Sandelin & Vainio 2011). 34

Kuvio 5. Yhteistyön nykytilanne (Sandelin & Vainio 2011). 44

1 JOHDANTO

Yrityksessä työskentelevällä henkilöstöllä on vaikutusta kaikkiin yrityksen toimintoihin. Hyvä toimintaympäristö vaikuttaa tehokkuuteen ja yrityksen tehtävien suorittamiseen. Koska juuri ihmiset ovat perusta toiminnoille, niin yritysten pitää panostaa hyvään henkilöstöjohtamiseen ja siitä saatavaan lisäarvoon. (Viitala 2007, 8.)

Osaava ja määrältään riittävä, hyvinvoiva ja sitoutunut henkilöstö on henkilöstöjohtamisen ydinasia. Yrityksen tarpeita sekä laadullisesti että määrällisesti hyvin vastaavan henkilökunnan hankkiminen on merkittävä seikka yrityksen toiminnan kannalta. Henkilöstöjohtamisen yhtenä tavoitteena on houkutella yritykseen halutut henkilöt ja motivoida sekä kannustaa henkilöstöä hyviin suorituksiin. (Österberg 2005, 100.)

Rekrytoinnilla yleisesti tarkoitetaan uuden henkilöstön palkkaamista ja se koostuu erilaisista vaiheista, joiden tavoitteena on tehdä oikea henkilövalinta. Onnistunut rekrytointi on henkilöstöjohtamisen prosesseista strategisimpia ja vaikeimpia. Rekrytointipäätökset ovat kauaskantoisia ja ne vaativat pitkäjänteisyyttä sekä ennakointia. (Koivisto 2004, 23; Helsilä & Salojärvi 2009, 119.)

Ulkoisen rekrytoinnin kanavia on useita. Perinteisimpiä kanavia ovat suorat kontaktit, lehti-ilmoittelu ja työ- ja elinkeinotoimisto. Internet on kuitenkin käytetyimpiä rekrytointikanavia konsulttitoimistojen ja henkilöstövuokrausyritysten lisäksi. Oppilaitoksilla on myös omaa rekrytointitoimintaa ja yritykset ottavat oppilaitoksista työssäoppijoita ja voivat tarjota heille mahdollisesti tulevaisuudessa töitä. (Vaahtio 2005, 39-40.)

1.1 Tutkimuksen lähtökohta ja rajaukset

Työn lähtökohtana on se, että lähivuosina Puustelli Group Oy:n työntekijöitä tulee jäämään eläkkeelle ja siitä johtuen on tarpeellista aloittaa työvoimapulan ennakointi. Ongelmalliseksi suurten ikäluokkien poistumisen työmarkkinoilta

tekee se, että niin sanotut korvaavat työmarkkinoille tulevat ikäluokat ovat selvästi pienempiä. Tämän tutkimuksen tarkoituksena on miettiä, että miten tulevaan työvoimatarpeeseen valmistaudutaan ajoissa ja millä toimenpiteillä yritykselle saadaan osaavaa työvoimaa tulevaisuudessa.

Tässä opinnäytetyössä etsitään keinoja Puustelli Group Oy:n tuotannon työntekijöiden rekrytoinnin parantamiseen eli tutkimus ei ota kantaa tehtaan toimihenkilöiden tai myymälöiden henkilökunnan rekrytointiin.

Tutkimuksessa ei perehdytä tarkemmin itse rekrytointiprosessiin esimerkiksi siihen, että millaisia työpaikkailmoituksia julkaistaan tai työpaikkahaastattelujen sisältöön. Tutkimus ei myöskään ota kantaa siihen, että miksi rekrytoinnin kautta ei ole saatu riittävästi työntekijöitä.

1.2 Tutkimuksen tavoitteet ja toimenpiteet niiden saavuttamiseksi

Työn tavoitteena on tehostaa Puustelli Group Oy:n rekrytointia ja saada sitä kautta työnhakijoiden kiinnostuksen yritystä kohtaan lisääntymään. Haastetta työhön tulee siitä, että puuala kokonaisuudessaan ei ole tämän päivän nuorten keskuudessa kovinkaan suuressa suosiossa.

Käytännössä opinnäytetyössä haetaan vastauksia seuraaviin kysymyksiin:
Miten yrityksen rekrytointia voitaisiin parantaa? Voidaanko jo käytössä olevia tapoja parantaa? Miten parannetaan ja lisätään oppilaitosten kanssa tehtävää yhteistyötä? Mitä rekrytointikanavia olisi järkevä käyttää? Olisiko yritys valmis kokeilemaan jotain uutta rekrytoinnin saralla?

Opinnäytetyö aloitetaan kartoittamalla yrityksen nykytilannetta. Työssä käytetään apuna haastatteluja ja tilastotietoa yrityksen henkilökunnan ikäjakaumasta ja koulutus pohjasta. Haastattelujen tärkeä tavoite on saada tietoa, että miten rekrytointi on aikaisemmin yrityksessä hoidettu ja erityisesti mitä ongelmia siinä on esiintynyt. Saatuja tietoja analysoidaan ja niiden pohjalta pyritään saavuttamaan tutkimukselle asetettu tavoite.

2 YRITYSESITTELY

Puustelli Group Oy kuuluu Harjavalta Oy -konserniin, johon sen lisäksi kuuluvat Kastelli-talot Oy, HSL Group Oy ja SMARTIA Oy. Harjavalta Oy työllistää yhteensä noin 1400 henkilöä. Konsernin liikevaihto oli vuonna 2009 noin 160 miljoonaa euroa. Harjavalta Oy:ssä vietettiin viime vuoden syyskuussa 90-vuotisjuhlaa. Yrityksen perustivat aikanaan harjavaltaiset maanviljelijät. Aluksi harjoitettiin sahausta ja puimakoneiden valmistusta.

Rakennuspuusepäntehtaan rakentaminen aloitettiin jatkosodan päätyttyä. Muutaman vuoden kuluttua yhtiö siirtyi uusille omistajille, joista yhtenä oli Aimo Aine. Yhtiön enemmistö siirtyi Aineen-suvulle vuonna 1966. Sotakorvausten suorittaminen vauhditti Harjavalta Oy:n liiketoimintaa, ja myöhemmin yhtiön peiliväliovi osoittautui menestystuotteeksi. Puustelli-kalusteiden tuotanto alkoi vuonna 1977. Kastelli-talojen markkinointi aloitettiin vuonna 1989 ja 1990-luvun laman yli päästiin myymällä Kuortaneen peiliovitehdas ja uudistamalla Harjavallan kalustetehdas.

Puustelli Group Oy on keittiöiden ja kylpyhuoneiden valmistuksessa markkinajohtaja. Yritys valmistaa noin 200 000 kalusteyksikköä ja 10 000 keittiötä vuodessa. Liikevaihto oli vuonna 2009 noin 66 miljoonaa euroa. Yrityksellä on ISO 9001 -sertifikaatti, joka on kalustetoimialalla laajuudeltaan ainutlaatuinen. Puustelli Group Oy:llä on yhteensä 50 myymälää Suomessa, Ruotsissa, Baltiassa ja Venäjällä.

Kastelli-talot Oy toimittaa talo- ja huvilapaketteja määrämittaosista. Kastelli-talo-myyvälöitä on 40. Yritys on markkinajohtaja pientaloissa ja toimittaa noin 1600 talo- ja huvilatoimitusta vuodessa. Yritys työllistää noin 110 henkilöä ja talotuotannon pääpaikka on Oulussa. Yrityksen liikevaihto oli vuonna 2009 noin 61,8 miljoonaa euroa.

SMARTIA Oy on asumisen, rakentamisen ja vapaa-ajan kauppapaikka. Uusi logistiikkakeskus valmistui vuonna 2006 Raaheen, jossa työntekijöitä on 25. Liikevaihtoa yrityksellä on noin 10 miljoonaa euroa vuodessa.

HSL Group Oy:n toimialaan kuuluvat järjestelmäväliseinäratkaisut. Tuotantolaitos sijaitsee Heinolassa ja se työllistää noin 40 henkilöä. Yrityksen liikevaihto oli vuonna 2009 noin kolme miljoonaa euroa.

2.1 Puustelli Group Oy

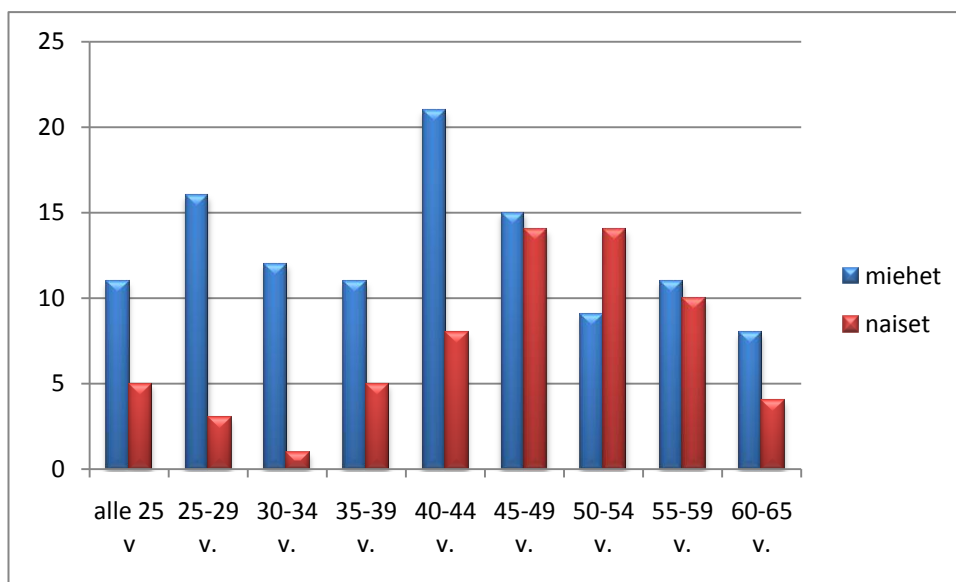
Puustelli Group Oy:n tehdas näkyy kuvassa 1. ja se muodostuu viidestä yksiköstä: taso-, runko- ja puuvitehtaasta sekä logistiikka- ja tehdaspalveluosastoista. Tuotannon yksiköt muodostuvat soluista ja tiimeistä, joita on n. 20 kpl. Pääraaka-aineita ovat melamiinipintainen lastulevy, joita on n. 15 eri väriä. Puulajeista pääasiallisesti käytössä ovat tammi, pyökki, mänty ja koivu.



Kuva 1. Puustelli Group Oy:n tehdas Harjavallassa.

Tehtaan minimitoimitusaika on 15 työpäivää siitä hetkestä, kun kauppa tehdään. Valmistus on asiakaskohtaista. Asiakas saa Puustelli Group Oy:n toimituksessa kaikki, mitä hän keittiössään tarvitsee: kalusteet, altaat, hanat ja kodinkoneet. Yritys palvelee asiakasta kokonaisvaltaisesti eli se toteuttaa keittiöremontin suunnittelusta asennukseen.

Puustelli Group Oy työllistää Harjavallan tehtaalla 263 henkilöä, joista tuotannon työntekijöiden osuus on 178. Kuvio 1. kertoo yrityksen tuotannossa työskentelevän henkilöstön ikä- ja sukupuolijakauman.



Kuvio 1. Puustelli Group Oy:n työntekijöiden ikäjakauma (Sandelin & Vainio 2011).

3 HENKILÖSTÖJOHTAMINEN

3.1 Henkilöstöjohtaminen käsitteenä

Helsilän ja Salojärven mukaan (2009, 23) henkilöstöjohtamista on alettu tunnustamaan omaksi osa-alueekseen vasta toisen maailmansodan jälkeen. Se on organisaation johtamisen alue, jolla tulee aina olemaan suuri merkitys yrityksissä. Ilman ihmisiä ei ole olemassa työpaikkoja. Eri vuosikymmenten aikana henkilöstöjohtamista on kutsuttu eri nimikkeillä. (Helsilä & Salojärvi 2009, 23.)

Yrityksen kaikki toiminta perustuu siellä työskentelevään henkilöstöön. Henkilöstö vaikuttaa siihen kuinka paljon, millä tehokkuudella ja minkälaisena yrityksen tehtävät tulevat suoritetuiksi. Vaikutusta on myös sillä, minkälaisen toimintaympäristön yritys tarjoaa kilpailustrategian toteuttamiselle. Ihmiset organisaation sisällä antavat toiminnalle perustan. Organisaation tulee olla kiinnostunut hyvän henkilöstöjohtamisen avulla saatavasta lisäarvosta ja samaan aikaan huomioitava huonon henkilöstöjohtamisen mahdolliset haitat sille. Henkilöstön nopea vaihtuvuus osittain tai mahdollisesti kokonaan vaikuttaa yrityksen toimintaan. Samalla sen imago ja työnantajakuva ulkopuolisten silmissä heikentyy. (Viitala 2007, 8.)

Henkilöstöjohtamisen rooli ja painotus nousevat Viitalan mukaan (2007, 8) keskeisiksi tekijöiksi varsinkin taantumatilanteissa. Silloin kun henkilöstöjohtaminen on hallinnollista, niin YT eli yhteistoiminta-menettelyiden ja henkilöstöleikkausten hyvä hoitaminen nousevat keskeisiksi haasteiksi. Kehittämispainotteisessa henkilöstöjohtamisessa mietitään miten taantumatilanne voitaisiin nähdä esimerkiksi mahdollisuutena kouluttaa henkilöstöä. Näin organisaatiossa todennäköisesti pyritään katsomaan tulevaisuuteen samalla taloudelliset tosiasiat huomioiden. Parhaimmillaan henkilöstöjohtaminen on kestävyyttä, pysyvyyttä ja tulevaisuutta ajatteleva keino yritykselle. (Viitala 2007, 8-9.)

Työntekijöiden halu ja osaaminen tehdä työtä sekä sitoutuminen yritykseen vaikuttavat sen toiminnan laadun kehitykseen ja vaikuttaa siihen, miten ulkopuoliset näkevät yrityksen. Henkilöstön työmotivaation puute, sitoutumattomuus ja huono työn laatu heijastuvat ulospäin yrityksen toiminnan häiriöinä. Juuri nämä asiat ovat tärkeitä menestyvässä henkilöstöjohtamisessa. (Viitala 2007, 8.)

Österberg (2005, 100) kertoo kirjassaan, että osaava ja määrältään riittävä, hyvinvoiva ja sitoutunut henkilöstö on henkilöstöjohtamisen ydinasia. Henkilöstöjohtamisen tehtäviä ovat huolehtia yrityksen henkisestä pääomasta ja tukea yrityksen strategioita osaavan henkilöstön kautta. Yrityksen tarpeita sekä laadullisesti että määrällisesti hyvin vastaavan henkilöstön hankkiminen ja ylläpitäminen ovat merkittäviä asioita yrityksen toiminnan kannalta. (Viitala 2007, 20; Österberg 2005, 100.)

Henkilöstöjohtaminen jaetaan kolmeen pääalueeseen: henkilöstövoimavarojen johtamiseen (human resource management, HR), työelämän suhteiden hoitamiseen (industrial relations, IR) ja johtajuuteen (leadership). Yleensä henkilöstöjohtamisen ytimenä on henkilöstösuunnittelu, joka sitoo sen yrityksen liiketoimintaan. Henkilöstöjohtamisen yhtenä tavoitteena on houkuttaa yritykseen halutut henkilöt ja motivoida sekä kannustaa henkilöstöä hyviin suorituksiin. (Viitala 2007, 20; Österberg 2005, 100.)

3.2 Henkilöstöjohtamisen ulottuvuudet ja henkilöstöstrategia

Henkilöstöjohtaminen on muutakin kuin osiensa summa toteavat Helsilä ja Salojärvi (2009, 29-30). Seuraavassa mallissa on tiivistettynä kokonaisuus, joka helpottaa henkilöstöjohtamisen kentän hahmottamista strategisesti, tavoitteellisesti, vastuullisesti ja käytännöllisesti. (Helsilä & Salojärvi 2009, 29-30.)



Kuvio 2. Henkilöstöjohtamisen ulottuvuudet Helsilää ja Salojärveä mukailleen.

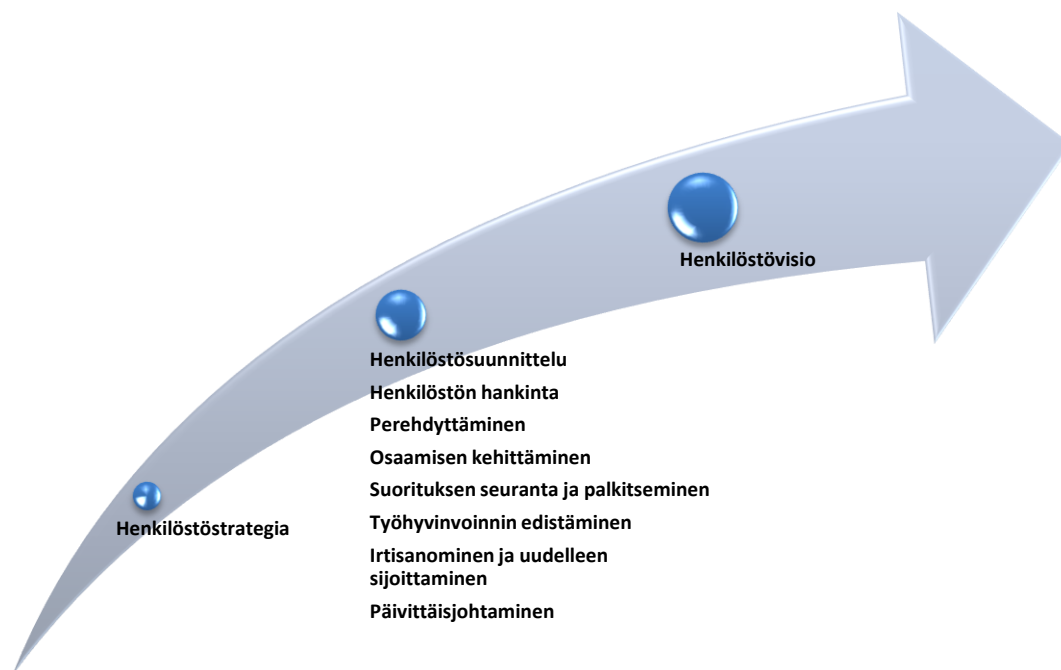
Henkilöstöstrategia näkyy yllä olevan kuvion 2. keskellä ja sillä tarkoitetaan linjauksia ja yrityksen henkilöstöasioiden tavoitteellista tilaa. Nämä seikat ovat organisaation henkilöstöjohtamisen kannalta tärkeitä. Kun organisaatiossa rakennetaan henkilöstöjohtamisen kokonaisuutta ja systematiikkaa, joudutaan vastaamaan kysymyksiin ja huomioimaan käytännön valinnat, jotka liittyvät kuvassa näkyvän ytimen ulkopuolisiin osiin. Kokonaisuuksia kutsutaan henkilöstöjohtamisen ulottuvuuksiksi. (Helsilä & Salojärvi 2009, 30.)

Resursointi näkyy (kuvio 2.) ensimmäisenä ulottuvuutena. Helsilän ja Salojärven (2009, 30-31) mukaan organisaatiossa mietitään, mitkä ovat esimiesten tai ylimmän johdon roolit ja tehtävät henkilöstöjohtamisessa; minkälaisia kumppanuuksia ja verkostoja tarvitaan henkilöstöjohtamisen toteutuksessa. Resursoinnissa määritellään henkilöstöjohtamisen asiakkaat eli kohde- ja sidosryhmät. (Helsilä & Salojärvi 2009, 30-31.)

Toisessa ulottuvuudessa (kuviot 2.) käsitellään prosesseja, joista voidaan erottaa kolme eri tasoa. Osa hallinnollisista ja turvallisuuteen liittyvistä kokonaisuuksista perustuvat lakiin, jotka organisaatioiden tulee tehdä lain edellyttämällä tavalla hyvää henkilöstötapaa noudattaen. Kehittämiseen ja suorituksen johtamiseen liittyvien prosessien avulla organisaatio voi luoda strategista kilpailuetua ja pyrkiä saavuttamaan asettamansa strategiset tavoitteet. Kolmannen tason prosessien avulla pyritään erottautumaan kilpailijoista myönteisen imagon avulla ja näin edistetään työpaikan houkuttavuutta. (Helsilä & Salojärvi 2009, 31.)

Kolmannessa ulottuvuudessa (kuviot 2.) arvot ja eettisyys muodostavat henkilöstöjohtamisen vastuullisuuden; näihin liittyvät luonnollisesti organisaation yleiset ja yhteiset arvot. Organisaation vastuut ja eettiset periaatteet on hyvä määrittellä asiakkaita ja eri sidosryhmiä ajatellen. On erittäin tärkeää, että periaatteet näkyvät työturvallisuudessa, työhyvinvoinnissa ja osaamisen kehittämisessä. (Helsilä & Salojärvi 2009, 31-32.)

Helsilän ja Salojärven (2009, 32) kirjassa (kuviot 2.) neljäs ulottuvuus yhdistää kolme edellistä ulottuvuutta mallin ytimen strategisiin tavoitteisiin. Siihen sisältyy seurannan ja arvioinnin indikaattorit, joita ovat mittarit ja menettelyt. Niiden avulla seurataan ja arvioidaan organisaation taloudellisista ja muista näkökulmista henkilöjohtamisen tuloksellisuutta. (Helsilä & Salojärvi 2009, 32.)



Kuvio 3. Henkilöstöjohtamisen osa-alueet Viitalaa mukailleen.

Henkilöstöjohtamisen pitäisi tukea yrityksen tavoitetta saavuttaa asettamansa visio, kuten kuviossa 3. esitetään. Liiketoimintavision tueksi on johdonmukaista tehdä henkilöstövisio. Henkilöstöpolitiikka on väline, jonka avulla pyritään toteuttamaan henkilöstöstrategiaa. Strategian toteutumiseksi henkilöstöpolitiikan pitää määritellä toiminnallisen tason toimenpiteet, vastuut ja aikataulut. (Viitala 2007, 61–62.)

Hyvän henkilöstöpolitiikan tulee sisältää käytännön toimenpiteitä, vastuita ja aikatauluja, joiden avulla strategia toteutetaan. Rekrytointi-, kehittämis- ja palkkapolitiikka ovat olennaisia henkilöstöpolitiikan osia. (Viitala 2007, 24.)

Muuttuvassa maailmassa organisaation on huomioitava henkilöstönsä määrä ja sen osaaminen. Helsilä ja Salojärvi (2009, 59-60) ovat sitä mieltä, että on otettava huomioon millaista osaamista henkilöstöllä tulee olla tulevaisuudessa ja miten organisaatio pystyy rekrytoimaan tarkoituksenmukaista ja pätevää henkilöstöä. (Helsilä & Salojärvi 2009, 59-60.)

Henkilöstöstrategia sisältää sen tavoitteellisen tilan, jota kohti organisaatio haluaa edetä. Oleellista on määrittää se kuva, missä ollaan nyt ja minne halutaan tulevaisuudessa. Tätä varten on kehitettävä indikaattorit, joilla mitataan suoritusta koko yrityksen, työyhteisön ja yksilöiden tasolla. (Helsilä & Salojärvi 2009, 59-60.)

4 REKRYTOINTI

Rekrytoinnilla tarkoitetaan uuden henkilöstön valitsemista. Henkilöstövalintaprosessi koostuu erilaisista vaiheista, joiden tavoitteena on saada aikaan oikea henkilövalinta. Rekrytointi terminä juontaa juurensa alun perin ranskankielestä ja on tullut Suomeen ruotsin kielen sanasta rekryt. Muita vähän vastaavia käsitteitä on palkkaaminen ja valitseminen. (Koivisto 2004, 23.)

Onnistunut rekrytointi on Helsilän ja Salojärven (2009, 119) mukaan henkilöstöjohtamisen prosesseista strategisimpia ja samalla vaikeimpia. Rekrytointiprosessiin panostaminen ja organisaatiossa tarvekartoituksen laatiminen ennen rekrytointia, luovat pohjan onnistuneille valinnoille. Rekrytointia tehdessä on kerättävä paljon taustatietoa päätöksenteon tueksi. On mietittävä myös, että onko ulkoinen rekrytointi ainoa vaihtoehto vai voidaanko olemassa olevan henkilöstön osaamisen kehittämisellä täyttää avoinna oleva paikka. Tällaisissa tilanteissa kannattaa miettiä, että voidaanko vapautuvan työtehtävän sisältöä profiloida uudelleen. (Helsilä & Salojärvi 2009, 119.)

Rekrytointipäätökset ovat aina kauaskantoisia, siksi ne vaativat pitkäjänteisyyttä ja ennakkointia. Toisinaan organisaatiot joutuvat vähentämään henkilöstöään ja silloin jäljelle jäävän henkilöstön osaamisen kartoittaminen ja lisääminen nousevat tärkeiksi asioiksi. Henkilöstösuunnittelun roolit ja muodot muuttuvat merkittävästi. Enää ei riitä laskelmat määrällisistä tarpeista, vaan pitää huomioida kehittyvät tarpeet vastaamaan tulevaisuuden haasteisiin. (Helsilä & Salojärvi 2009, 119.)

Helsilä ja Salojärvi (2009, 120-121) väittävät, että henkilöstösuunnittelun tavoitteena on tukea ja kytkeytyä koko organisaation strategisiin tavoitteisiin. Tämä puolestaan asettaa laadullisia ja määrällisiä vaatimuksia henkilöstön suhteen. Rekrytoinnin tulee olla linjassa organisaatiostrategiaan. Henkilöstöstrategian laatimiseksi on tehty useita erilaisia malleja. Laajimmillaan mallit kattavat suunnitelmat resursoinnista, osaamisen kehittämisestä, sitouttamisesta ja henkilöstön poistumasta tai vähennyksistä. Strateginen

henkilöstösuunnittelu liittyy kokonaishenkilöstöstrategiaan. (Helsilä & Salojärvi 2009, 120-121.)

Rekrytoinnin avuksi on tullut ja tulee jatkuvasti uusia kanavia ja välineitä, joka tuo haastetta rekrytoinnista vastaaville henkilöille. Nykyään työnhakijoille on tarjolla työnhakuvalmennusta sekä koulutusta, joka on osasy siihen, että hakijat ovat entistä osaavampia. Tämä lisää rekrytoinnin haasteellisuutta. (Koivisto 2004, 30.)

Mikko Markkanen (2002, 12) toteaa, että rekryointitarve tulee useimmiten ajankohtaiseksi silloin, kun joku lähtee organisaatiosta. Tällöin tiedetään millaista henkilöä ja mihin tehtäviin uutta henkilöä haetaan. Tässä vaiheessa kannattaisi tehdä kriittinen analyysi ajatellen tulevaisuutta; pidetäänkö työtehtävä ennallaan vai pitäisikö painopistettä muuttaa tai laajentaa? (Markkanen 2002, 12-13.)

Jos toimenkuvamuutoksia tehdään, niin on tärkeää pystyä perustelemaan niitä. Mikäli organisaatio pidetään muuttumattomana, niin ei voida odottaa uudistuksia. Muutokset organisaation henkilöstössä herättävät ajatuksia siitä, miten järkevästi työnjaossa hyödynnetään ja jaetaan resursseja. Markkasen (2002, 13) mukaan on helpompaa pitää organisaatio muuttumattomassa tilassa kuin tehdä muutoksia, jotka yleensä aiheuttavat henkilöstössä tyytymättömyyttä. Useasti on kuultu sanonta, että ”muutokset tuovat aina mukanaan vastarintaa”. Pitäydytään muuttomattomassa tilassa tai tehdään muutoksia, niin yrityksen toiminnan pitää tähdätä kohti asetettuja tavoitteita. (Markkanen 2002, 13.)

4.1 Ulkoinen rekryointi osana henkilöstöjohtamista

Avoimien työpaikkojen täyttäminen tapahtuu usein ulkoisen rekrytoinnin avulla. Eeva-Leena Vaahtio (2005, 36-37) kirjoittaa, että se on hyvä tapa löytää uutta henkilöstöä sellaisella osaamisella, mitä yrityksestä ei vielä löydy. Uuden henkilön osaamisen merkitys kasvaa organisaation muuttuvan tilanteen ja uudelleen suunnattujen toimintojen myötä. (Vaahtio 2005, 36-37.)

Henkilöstöryhmien välinen tasapaino kannattaa pitää mielessä; on hyvä olla nuoria ja vanhoja, naisia ja miehiä, uudistajia ja toimeenpanijoita. On haasteellista huolehtia siitä, että erityyppiset ihmiset toimivat yhdessä ja saadaan vielä erilaisuudet täydentämään toisiaan. Lopputuloksena on lisäarvon saaminen yrityksen toimintaan. (Koivisto 2004, 49.)

Organisaation yritysimageon ja palveluimageon lisäksi on erittäin tärkeää ottaa huomioon yrityksen työmarkkinoille näyttämä imago työnantajana. Yrityskuva luodaan yleensä markkinointiviestinnän, asiakkaiden kokemusten ja uutisten avulla. Rekrytointipolitiikka vaikuttaa ulospäin näkyvään yritysimageoon; kuinka usein ja paljonko rekrytoidaan. Yrityksen tapa vastaanottaa ja kohdella työntekijöitään on osa työnantajaimagoa. Työmarkkinoilla jo yrityksessä työskentelevien kautta tieto palkkatasosta, henkilöstöasioista ja johtamisesta leviää tehokkaasti. Usein on niin, että epävirallisilta tahoilta saatu tieto vaikuttaa työnantajaimagoon enemmän kuin esimerkiksi markkinointiviestinnän avulla luotu kuva. Ristiriita näiden viestintätapojen välillä hankaloittaa rekrytointia. (Viitala 2007, 104.)

Koivisto (2004, 49) kertoo, että yrityksen sisäinen rekrytointi on yleensä riskittömämpi ja nopeampi tapa täyttää avoinna oleva tehtävä. Silloin yleensä tiedetään henkilön osaaminen ja tarjotaan mahdollisuus edetä urallaan omassa yrityksessä. Sisäisesti paikkoja täytettäessä riskinä on paikoilleen juuttuminen. Ulkoinen rekrytointi tuo aina yritykseen uutta verta, näkemyksiä ja ideoita. (Koivisto 2004, 49.)

Rekrytoijan ammattitaidosta kertoo se, että hän hahmottaa kokonaisuutena parhaan mahdollisen henkilön tehtävään. Hänellä on kykyä tavoittaa sopivat ehdokkaat ja asettaa heidät taitojensa mukaiseen paremmuusjärjestykseen. (Koivisto 2004, 53.)

Haettavan henkilön valintakriteereissä Viitalan (2007, 101-102) mukaan on hyvä huomioida muun muassa seuraavia asioita: koulutus, aikaisempi työkokemus, erityiset taidot (esim. vieraan kielen tai ohjelmiston hallinta), kyvyt (esim. matemaattinen lahjakkuus tai tilan hahmottamiskyky), fyysiset edellytykset,

asenteet, kiinnostuksen kohteet, persoonallisuuden piirteet (esim. ulospäin suuntautuneisuus, harkitsevuus) ja olosuhteet. (Viitala 2007, 101-102.)

4.2 Yleisimmät rekrytointikanavat

Ulkoisen rekrytinnin hakukanavia on valittavana useita. Rekrytoitaessa ensimmäistä kertaa kannattaisi tutkia, miten muut saman alan yritykset ovat hoitaneet rekrytinnin. Sitten kun rekrytinnista on enemmän kokemusta, niin siihen kehittyä oma ja yritystä parhaiten palveleva rekrytointikäytäntö. (Vaahtio 2005, 39.)

Perinteisiä rekrytointikanavia ovat: suorat kontaktit, lehti-ilmoittelu ja työ- ja elinkeinotoimisto. Vaahtio (2005,40) kirjoittaa internetin olevan käytetyimpiä rekrytointikanavia, konsulttitoimistojen ja henkilöstövuokrausyritysten lisäksi. Oppilaitokset ovat myös kehittäneet omaa rekrytointitoimintaa. Yritykset ottavat mielellään oppilaitoksista työssäoppijoita ja harjoittelijoita ja voivat tarjota opiskelijoille jatkossa kesätöitä ja osa-aikatöitä. (Vaahtio 2005, 40.)

4.2.1 Suora kontakti

Osittain suorat kontaktit ovat yhteydenottoja yrityksen entisiin työntekijöihin. Entisen työntekijän etuna on se, että hän tuntee yrityksen työtavat ja tehtävät ja hänet tunnetaan. Tällaisesta rekrytointitavasta voidaankin tulkita, että yritys arvostaa entisiä työntekijöitään. Suora kontakti voi olla myös työnhakijan toimesta suoraan yritykseen otettu yhteys esimerkiksi avoin työhakemus. (Vaahtio 2005, 41.)

Vaahtion (2005, 42-43) mukaan suorilla kontakteilla puoltaa se, että niiden kautta ihmiset eivät voi piiloutua niin sanotusti tuntemattomuuteen. Yhteydenotot ovat usein tuttujen ihmisten välisiä keskusteluja eikä niitä liiemmin kontrolloida. Tutut ja tuttavien tutut voivat kertoa minkä tietävät ja näiden ihmisten suosituksia useimmiten uskotaan. Julkista työnvälitystä ja työ- ja elinkeinotoimistoa säätelevät monet lait eli työnhakijoilla on yksityisyytensä suojaan loukkaamaton lain tuoma oikeus. Tiedossa saattaa olla työnhakijasta sellaisia tietoja, jotka

vaikuttavat hänen soveltuvuuteensa työtehtäviin. Näitä tietoja virkailijat eivät kuitenkaan saa kertoa. (Vaahtio, 42-43.)

4.2.2 Lehti-ilmoitus

Kun rekrytoidaan lehti-ilmoituksen avulla, on oleellista tarkoin miettiä missä lehdessä ilmoitus julkaistaan. Merkittävät työpaikkailmoitukset ovat talousalueen laajalevikkisimmissä lehdissä, mutta mikäli halutaan tavoittaa tietyn koulutuksen omaavat tai tietyllä alalla toimivat henkilöt, suositeltavampia vaihtoehtoja tällöin ovat ammattilehdet. Hyvässä työpaikkailmoituksessa otetaan huomioon sen visuaalinen ilme, sillä se ilmentää organisaatiota ja on osa sen markkinointia. (Honkaniemi ym. 2006, 46-47.)

Honkaniemen ym. (2006, 46-47) mukaan ilmoituksen pitää niin sanotusti myydä työpaikka hakijalle ja houkutella parhaat kyvyt kiinnostumaan yrityksestä. Ilmoitus ei saa luvata liikaa eikä olla harhaanjohtava. Huolellisesti määritellyt tehtävänkuvat ja kriteerit sekä ehdottomat edellytykset tehtävän suorittamiseen pitää näkyä ilmoituksessa. Ilmoituksessa tulee mainita lisäksi muun muassa yrityksen sijainti, erityisvaatimukset, tulevaisuuden mahdollisuudet ja hakumenettely. (Honkaniemi ym. 2006, 46-47.)

4.2.3 Työ- ja elinkeinotoimisto

Työ- ja elinkeinotoimistojen yhtenä toimialueena on tarjota erilaisia rekrytointipalveluja työnantaja-asiakkaille. Palvelu pohjautuu aina työnantajista tuleviin tarpeisiin ja se on mahdollista räätälöidä asiakkaiden tarpeiden mukaan. Yleisimmät työ- ja elinkeinotoimistojen tarjoamat rekrytointipalvelut ovat: avoin työpaikkailmoitus verkossa, työnhakijaehdokkaiden esittely työnantajille ja henkilöstövuokraus. (Työ- ja elinkeinotoimisto 2010.)

Suosituimpien rekrytointikanavien joukkoon on noussut yhteishankintakoulutus. Tämä tarkoittaa osittain valtion maksamaa koulutusta, jonka tavoitteena on joko kasvattaa jo olemassa olevan henkilöstön osaamista koulutuksen avulla tai rekrytoida uusia työntekijöitä yritykseen. Yhteishankintakoulutusta käytetään

useimmiten talouden taantuman ja nousukauden aikana. (Työ- ja elinkeinotoimisto 2010.)

4.2.4 Internet

Useimmiten verkko-rekrytoinnilla tarkoitetaan internetissä julkaistua työpaikkailmoitusta joko yrityksen omilla kotisivuilla tai rekrytointiyritysten sivuilla. Toisin päin ajateltuna myös työnhakijat voivat jättää ansioluettelonsa ja avoimen hakemuksensa rekistereihin, joista työnantajat voivat käydä katsomassa työntekijä-tarjontaa. Verkkorekrytoinnin suosio on kasvanut viime vuosien aikana ja sen merkitys tietyillä toimialoilla on varsin suuri. Markkasen (2002 21-24) mukaan verkkorekrytoinnin kasvun myötä alalle on tullut uusia yrityksiä ja tarjonta on monipuolistunut. (Markkanen 2002, 21-24.)

Tunnetuimpia työntarjoajia verkossa ovat Eilakaisla, Jobline, MOL, Monster ja VMP. Yrityksen omat www-sivut ovat tänä päivänä merkittävässä asemassa henkilöstön hankinnassa. Internet on rekrytointia laajentava ja nopeuttava kanava ja sopii hyvin kansainväliseen rekrytointiin. (Markkanen 2002, 23-24.)

Markkasen (2005, 107) mukaan internet rekrytointikanavana sisältää myös riskejä; sen helppouden takia tarvittava paneutuminen, analyyttisyys ja tarveharkinta voivat jäädä helposti taka-alalle. Yrityksen kotisivut ovat rekrytointikanavana merkittävä ja se olisi yrityksen syytä hyödyntää. Kotisivuille kannattaa laatia rekrytointi-osio, joka löytyy heti avaus-sivulta ja siinä on linkki yrityksessä avoimena oleviin työtehtäviin. Tämä kuvastaa työnantajan aktiivisuutta ja auttaa työnhakijaa. Hakulomake on löydyttävä kotisivuilta ja näin ollen työpaikan hakeminen on tehty mahdollisimman helpoksi. (Markkanen 2005, 107.)

4.2.5 Henkilöstövuokraus

Kari Koivisto (2004, 99) kirjoittaa, että henkilöstövuokraus on paljon käytetty vaihtoehto, kun tarvitaan nopeasti työntekijöitä määräaikaisiin työsuhteisiin. Vuokrauksella täytetään usein akuutti työvoiman tarve ja sillä saadaan säästettyä aikaa rekrytointiprosessin valmisteluun. Ihmisten halukkuus

jaksottaiseen työntekoon esimerkiksi projektitehtäviin ja lomasijaisuuksiin ovat kasvaneet. (Koivisto 2004, 99.)

Parhaimmillaan vuokratyöntekijälle tarjotaan pysyvää työpaikkaa yritykseen. Tällöin määräaikainen työpaikka on ollut näytön paikka työntekijälle ja tarjonnut mahdollisuuden osoittautua päteväksi. (Koivisto 2004, 99.)

4.2.6 Oppilaitokset

Yhteiskunnan ja työelämän jatkuvat muutokset asettavat erilaisia vaatimuksia työntekijöille. Nykypäivän työelämä edellyttää monipuolista ammatillista osaamista ja sosiaalisia taitoja. Työelämän kehitys aiheuttaa ristiriitaa osaamisvaatimusten kohdalla. Työntekijöiltä odotetaan ammattinsa laajaa hallintaa ja valmiutta toimia eri työtehtävissä samalla kun pitäisi olla erikoistunut jollekin osa-alueelle. (Pohjonen 2005, Honka ym. 2000, 69 mukaan)

Yhteistyö oppilaitosten kanssa on Markkasen mukaan (2005, 57) hyvä ja tehokas keino saada tulevaisuuden työntekijöitä. Kun yritys tarjoaa työssäoppimis-, työharjoittelu- ja lopputyöntekopaikkoja, niin silloin tavoitetaan opiskelijoita. He pääsevät konkreettisesti näyttämään osaamisensa ja samalla työnantaja tutustuu heihin paremmin. (Markkanen 2005, 57.)

Oppilaitokset tekevät yritysvierailuja, joiden avulla yritys pystyy parhaalla mahdollisella tavalla markkinoimaan itseään. Vierailujen aikana yritys kertoo perustietoja toiminnastaan ja antaa opiskelijoiden tutustua lähemmin työvälineisiin. Tällä tavalla opiskelijoille syntyy käytännönläheinen näkemys yrityksestä. Samalla he saattavat kiinnostua yrityksestä mahdollisena tulevaisuuden työpaikkana. (Hayes, David NineMeier, Jack Woodbury, Debbie 2001, 58.)

Yritysten ja oppilaitosten välisessä yhteistyössä on haasteita eli on huomioitava myös mahdolliset yhteistyötä estävät tekijät. Tällaisia tekijöitä ovat muun muassa se, että osapuolten toimintatapojen ja henkilöiden tuntemus ei ole riittävä. On tärkeää, että yhteistyötä suunnitellaan yhdessä eikä niin, että osapuolet itsenäisesti miettivät omaa osuuttaan. Esteenä usein onkin, että

mistä löytyy yhteinen aika ja oikeat henkilöt yhteistyön suunnittelun kannalta. Harjoittelupaikkoja etsiviä opiskelijoita on runsaasti; ilman hyvin hallittua etukäteissuunnittelua ja hallinnointia oikeanlaiset opiskelijat ja yritykset eivät välttämättä kohtaa toisiaan. Merkittäväksi esteeksi voi nousta myös se, että oppilaitosten johdolla ei ole riittävää ymmärrystä yritys yhteistyön merkityksestä. (Pohjonen 2005, 139.)

5 TUTKIMUKSEN TAVOITTEET

5.1 Henkilöstöjohtaminen Puustelli Group Oy:ssä

Puustelli Group Oy:n arvot ovat asiakaslähtöisyys, luotettavuus, jatkuvuus ja yrittäjäyys. Nämä arvot näkyvät yrityksen päivittäisessä toiminnassa ja luovat pohjan koko toiminnalle. Tällä hetkellä yrityksessä on käynnissä strategian päivittäminen, jossa arvoja tarkastellaan uudelleen ja samalla päivitetään ne vastaamaan tämän päivän tilannetta. Strategiaan sisällytetään myös osuus henkilöstöstrategiasta, koska yrityksessä ei ole varsinaista henkilöstöstrategiaa kirjallisessa muodossa. Henkilöstöstrategia on oleellinen osa henkilöstöjohtamista ja yrityksen toiminta perustuu hyvin luotuihin strategioihin.

Puustelli Group Oy:n henkilöstöä kannustetaan motivoivalla ja avaintavoitteisiin sidotulla palkkauksella, jatkuvalla koulutuksella ja JP -kehitystoiminnalla. JP eli Jatkuva Parantaminen on toimintaa, jonka avulla yrityksessä jokainen saa äänensä kuuluviin ja voi omalta osaltaan vaikuttaa yrityksen kehittymiseen. Kyseisen toiminnan avulla voidaan kartoittaa epäkohdat ja ratkaista ne, koska koko henkilöstö on parannustoiminnassa mukana. Tämä sitouttaa henkilöstön yritykseen ja motivoi työnteossa.

Johtamiseen ja esimiestoimintojen kehittämiseen panostetaan. Resurssien käyttö on kaikilla tasoilla kausivaihtelut huomioonottaen ennakoivaa ja joustavaa. Esimerkiksi viime vuosina teollisuutta koetellut taantuma näkyi myös Puustelli Group Oy:n toiminnassa. Tällöin yrityksen johto ja työntekijät pystyivät neuvottelemaan joustavasti työviikon lyhentämisestä ja lomautuksista. Yhteisissä neuvotteluissa huomioitiin molempien osapuolten tarpeet.

Puustelli Group Oy:ssä on käytössä bonus-palkkaus, joka tarkoittaa sitä, että osa palkasta tulee siitä kuinka hyvin laadullisesti ja aikataulullisesti työvaiheet ovat suoritettu. Bonus-palkkauksen etuna on, että yksilö pystyy vaikuttamaan omalla työllään bonuksen suuruuteen. Tämä taas lisää työmotivaatiota ja tehokkuutta. Edellä mainittujen etuuskien lisäksi henkilöstölle on järjestetty työterveyshuolto, joka sijaitsee yrityksen omissa tiloissa.

Viime vuosien aikana Puustelli Group Oy:ssä on tehty kolme työilmapiirikyselyä, joihin koko henkilöstö vastasi kirjallisesti. Kyselyiden avulla ei saatu nousemaan esiin sellaisia asioita, joille olisi konkreettisesti voitu tai saatu tehtyä jotakin ja lisäksi vastausaktiivisuus laski jokaisen kyselyn jälkeen. Nyt on otettu käyttöön uusi lähestymistapa. Yhteistyössä työterveysaseman kanssa on käynnistetty ilmapiirin parantamisprojekti, jossa ovat mukana myös vakuutusyhtiö Varma ja psykologi yrityksen ulkopuolelta.

Puustelli Group Oy tarjoaa henkilöstölleen runsaasti vapaa-ajanviettomahdollisuuksia. Lisäksi yritys jakaa TYKY -kuntoseteleitä, joita voi käyttää sekä liikuntaan että kulttuuriin. TYKY -kuntosetelillä tarkoitetaan työnantajan työntekijöilleen antamaa etuseteliä, jonka tavoitteena on tukea työntekijöiden työkykyä.

5.2 Puustelli Group Oy:n nykyinen rekrytointimalli

Puustelli Group Oy:n kotisivuilla on sähköposti-osoite, jonne hakija voi lähettää avoimen työhakemuksen. Avoinna olevia työtehtäviä ilmoitetaan lehdissä ja MOL:n (Ministry of Labour) www-sivuilla. MOL.fi -sivusto on työhallinnon ylläpitämä internet -sivusto, jotka palvelevat kattavasti sekä työnantajia että työnhakijoita. Yritys käyttää jonkin verran henkilöstövuokraus-yrityksiä usein silloin, kun on tarvetta nopeisiin ja lyhytkestoisin työsuhteisiin. Henkilöstökin voi vaikuttaa rekrytointiin antamalla suosituksia ja ehdotuksia mahdollisista uusista työntekijöistä.

Rekrytoinnista vastaavilla henkilöillä ei ole yhtenäistä tapaa toimia rekrytointilanteissa. Tästä johtuen rekrytointikanavia ei välttämättä pystytä hyödyntämään kokonaisvaltaisesti ja tarpeeksi tehokkaasti. Työntekijöitä tarjoavat kanavat eivät tunne Puustelli Group Oy:tä eikä sen tarjoamia työllistämismahdollisuuksia tarpeeksi hyvin. Tämän takia rekrytointikanavia ja yhteistyötä niiden kanssa oli syytä kehittää.

5.3 Tämän tutkimuksen tavoitteet

Tutkimuksen tarkoituksena oli löytää rekrytointikanavat, joita tehostamalla Puustelli Group Oy saisi tulevaisuudessa uutta työvoimaa. Samalla pyrittiin lisäämään alan opiskelijoiden kiinnostusta yritystä kohtaan. Katsottiin myös tarpeelliseksi tehostaa kotisivujen kautta tehtävää työnhakua.

Yrityksen vuosittainen rekrytointitarve on jo nyt suuri ja siksi rekrytointikanavien tärkeys korostuu entisestään. Koska tällä hetkellä on monta kanavaa käytössä, niin yritys ei ole pystynyt rakentamaan tiivistä yhteistyötä yhdenkään kanssa. Syvä ja luottamuksellinen yhteistyö mahdollistaisi tehokkaan ja tuloksellisen rekrytoinnin. Tavoitteena oli turvata osaavan henkilöstön saaminen yritykseen tulevaisuudessa.

Tutkimukseen valittiin kolme kanavaa: oppilaitokset, työ- ja elinkeinotoimisto ja yrityksen kotisivut, joita alettiin tutkia perusteellisemmin. Toimeksiantajan toiveena oli löytää kanavat lähiseudulta, jotta yhteistyö olisi tuloksellista ja palvelisi sekä yritystä että tulevaisuuden työnhakijoita parhaiten. Koska työnhaku on siirtynyt entistä enemmän verkkoon, niin katsottiin tärkeäksi selkeyttää työnhakua myös yrityksen kotisivujen kautta.

6 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

Tutkimuksessa tarkasteltiin Puustelli Group Oy:ssä käytettyjä rekrytointikanavia ja sitä miten yritykseen saadaan tulevaisuudessa uusia työntekijöitä. Tutkimuksen tulosten avulla yrityksen on mahdollista tehostaa rekrytointiaan ja turvata työntekijöiden saanti eläköitymisen myötä tulevaan työvoiman tarpeeseen.

Tutkimus toteutettiin käyttämällä kvalitatiivista eli laadullista menetelmää ja empiirinen tieto hankittiin teema- ja ryhmähaastatteluiden avulla. Tähän tutkimustapaan päädyttiin koska tieto, jota tarvittiin, pohjautuu haastateltujen henkilöiden omiin kokemuksiin. Tutkimuksen lopputuloksen kannalta oli tärkeää saada haastattelujen avulla kartoitettua rekrytoinnin nykytila sekä selvittää mitä muutoksia olemassa oleviin käytäntöihin haluttiin.

6.1 Tutkimusmenetelmät

Tutkimuskohteen lähestymismallit jaetaan yleensä kvalitatiiviseen (laadulliseen) ja kvantitatiiviseen (määrälliseen) tutkimustapaan. Ne ovat toisiaan täydentäviä tutkimusmenetelmiä ja niitä on hankala erottaa toisistaan tarkkarajaisesti. (Hirsjärvi ym. 2008, 132.)

Kvalitatiivinen tutkimusmenetelmä on niin sanotusti kvantitatiivisen tutkimuksen alkutesti, jonka avulla turvataan se, että mitattavat asiat ovat merkityksellisiä tutkimuksen ongelmien näkökulmasta. Tutkimus voi sisältää sekä kvantitatiivisia että kvalitatiivisia menetelmiä. Oleellista kuitenkin on miettiä, mikä tutkimusmenetelmä selkeyttää kulloinkin kyseessä olevaa tutkimusongelmaa. (Hirsjärvi ym. 2008, 132-133.)

Kvalitatiivinen tutkimusmenetelmä on laadullista ja käsittelee merkityksiä eikä niinkään numeroita. Kvalitatiivisen tutkimuksen pääpiirteet tiivistettynä ovat:

- tiedonhankinta on luonteeltaan kokonaisvaltaista ja aineisto pyritään saamaan todellisissa ja luonnollisissa tilanteissa

- tiedonkeruun lähteenä pyritään käyttämään ihmistä ja lomakkeita sekä testejä käytetään apuna täydentävän tiedon hankinnassa
- lähtökohtana on aineiston moniulotteinen ja yksityiskohtainen tarkastelu eikä teorian tai hypoteesin testaaminen
- aineiston hankinnassa suositaan muun muassa erilaisia haastatteluja sekä osallistuvaa havainnointia, joissa tutkittavien näkökulmat pääsevät esiin
- tutkimus kohdennetaan ennakkoon määritellylle joukolle eikä käytetä satunnaisotoksia
- tutkimus voidaan toteuttaa joustavasti ja muuttaa sitä tilanteen mukaan
- tutkimustapauksia pidetään niin sanotusti uniikkeina ja tulokset tehdään aineiston mukaisesti (Hirsjärvi ym. 2008, 160.)

Kvantitatiivisen tutkimuksen pääpiirteitä ovat tietojen perustuminen aistihavaintoihin ja loogiseen päättelyyn. Se perustuu jo olemassa olevaan teoriaan, jota tuetaan esittämällä oletuksia ja johtopäätöksiä aiemmista tutkimuksista. Kvantitatiivisessa tutkimuksessa keskeisintä on aineiston keruun perustuminen määrälliseen mittaamiseen etukäteen tarkasti määritellystä joukosta. Tuloksena päätelmät esitetään muuttamalla havaintoaineisto tilastolliseen muotoon. (Hirsjärvi ym. 2008, 135-136.)

6.1.1 Teemahaastattelu

Teemahaastattelua voidaan kutsua puolistrukturoiduksi haastattelu-menetelmäksi, jolle on ominaista että haastattelulle on mietitty etukäteen teema. Näin ollen haastattelu kohdennetaan valittuun aihepiiriin ja sen lisäksi on valmisteltu tarkkoja kysymyksiä haastateltaville. Hirsjärven & Hurmeen (2000, 47-48) mukaan haastateltavat ovat kokeneet tietynlaisen tilanteen ja se suunnataan henkilöiden subjektiivisiin kokemuksiin. (Hirsjärvi & Hurme 2000, 47-48.)

Haastattelulla voidaan tutkia yksilön ajatuksia, tuntemuksia ja sanatonta kokemustietoa. Näin saadaan näkyväksi haastateltavien oma elämysmaailma ja tuodaan tutkittavien ääni kuuluviin. Hirsjärven ja Hurmeen mukaan kaikkein

oleellisinta teemahaastattelussa on se, että yksityiskohtaisten kysymysten sijasta haastattelussa edetään keskeisten teemojen varassa. Teemahaastattelu huomioi sen, että ihmisten tulkinnat asioista ja heidän niille antamat merkitykset ovat keskeisiä ja syntyvät vuorovaikutuksessa. (Hirsjärvi & Hurme 2000, 47-48.)

6.1.2 Ryhmähaastattelu

Ryhmähaastattelu on tiedonkeruun muotona tehokas, koska sen avulla saadaan tietoa monelta henkilöltä samaan aikaan. Tässä haastattelumuodossa puhutaan tutkimuksen kohteena olevista asioista yhdessä siten, että haastattelija puhuu samanaikaisesti useille haastateltaville, mutta kysyy välillä kysymyksiä myös yksittäisiltä ryhmän jäseniltä. (Hirsjärvi ym. 2008, 205-206.)

Ryhmähaastattelun etuna on, että sillä saadaan nopeasti tietoa ja sen jäsenet voivat haastattelun aikana auttaa ja tukea toisiaan. Hirsjärven ja Hurmeen mukaan ryhmähaastattelun etuna voidaan sanoa olevan myös se, että sen toteuttaminen tulee halvemmaksi kuin jos haastateltaisiin sama määrä ihmisiä yksilöhaastatteluissa. (Hirsjärvi & Hurme 2000, 62-63.)

6.2 Tutkimuksen luotettavuus ja pätevyys

Tutkimuksen virheellisten tulosten välttämiseksi on tärkeää arvioida tutkimuksen luotettavuutta. Luotettavuuden arvioimiseksi on käytössä useita tutkimus- ja mittaustapoja. Tarkoituksena on, että mittaustulokset ovat toistettavia eikä ne saa antaa sattumanvaraisia tuloksia. Tätä tarkoitetaan tutkimuksen reliabiliteetilla. Reliaabelius voidaan todeta monella eri tavalla. Tutkimustulosten voidaan sanoa olevan reliaabeleita silloin, kun kaksi arvioijaa päätyy samanlaiseen tulokseen. (Hirsjärvi ym. 2008, 226.)

Validius eli pätevyys on myös tutkimuksen arviointiin liittyvä käsite. Sillä tarkoitetaan tutkimusmenetelmän tai -mittarin kykyä mitata juuri sitä, mitä alun perin oli tarkoituskin mitata. Perinteisestä validiudesta voidaan erottaa kaksi päätyyppiä: tutkimusasetelmavalidius ja mittausvalidius. (Hirsjärvi ym. 2008, 226; Hirsjärvi & Hurme. 2000, 186.)

Hirsjärven ym. (2008, 227) mukaan reliaabelius ja validius ovat saaneet kvalitatiivisissa tutkimuksissa erilaisia päätelmiä. Laadullisissa tutkimuksissa tutkijat voivat joutua pohtimaan miten tarkasti he esittäisivät lukijoilleen, että mitä tutkimuksessa on tehty ja miten saatuihin tuloksiin on päädytty. Reliaabelius ja validius -termejä ei välttämättä haluttaisi käyttää, mutta kuitenkin tutkimuksen luotettavuutta ja pätevyyttä tulee jotenkin arvioida. Tarkka kuvaus tutkimuksen kaikkien vaiheiden toteuttamisesta parantaa laadullisen tutkimuksen luotettavuutta. (Hirsjärvi ym. 2008, 227.)

Tähän tutkimukseen valitut haastattelukysymykset ja haastateltavat henkilöt olivat tutkijoiden toimesta etukäteen tarkkaan valittuja. Kysymyksien ja haastateltavien joukko valikoitui tutkijoiden tekemän taustatyön pohjalta. Osa kysymyksistä oli sellaisia, joihin saadut vastaukset tulivat olemassa olevien käytäntöjen ja toteutuneiden toimintatapojen perusteella. Näin ollen vastauksia ei olisi muuttanut vaikka haastattelija olisi ollut joku toinen henkilö. Tutkimuksen haastattelukysymyksien väärinymmärtämistä pyrittiin välttämään sillä, että ne lähetettiin etukäteen haastateltaville. He saivat perehtyä niihin ja tällöin haastattelutilanteessa päästiin avoimeen ja rehelliseen keskusteluyhteyteen. Haastatellut henkilöt käsittivät kysymykset niin kuin tutkijat olivat ne ajatelleetkin, näin ollen tuloksia voidaan pitää totuudenmukaisina ja pätevinä

6.3 Tutkimuksen objektiivisuus

Menetelmällinen ja kielellinen objektiivisuus ovat perustat, joita tutkijan edellytetään tutkimuksen teossa noudattavan. Tutkimus on tutkijan tulkinta valituista aineistoista ja lähteistä. Tutkimuskohteen valinta ei yleensä aiheuta epäilyä puolueettomuudesta, mutta jo ongelman muotoilu ja tutkimusmenetelmien valinnat saattavat olla liian yksipuolisia ja tämä voi vääristää aineiston hankintaa ja lähteiden valintaa. (Hirsjärvi ym. 2008 292-293.)

Hirsjärvi ym. (2008, 292-293) kertovat, että menetelmällisen objektiivisuuden tärkeänä kriteerinä pidetään sitä, että vaikka tutkimus tehtäisiin eri tutkijan toimesta samasta alkutilanteesta, niin se mahdollistaa toistettavuuden.

Lähteiden valinta ja niiden tarkka tulkinta sekä rehellisyys sellaisessa lähde- ja tutkimusaineistossa, joka on ristiriidassa omien käsitysten kanssa tarkoittaa objektiivisuutta metodikysymyksissä. Kirjoittaessaan tutkimuksen tekstiä, tutkijan pitää olla näkymätön persoona. Tärkeää on pitää lukijan huomio itse asiassa ja välttää tilannetta, että se kiinnittyisi kirjoittajaan tai sen käyttämään kieleen. Kirjoittaja ei siis saisi tunkeutua ollenkaan lukijan ja kirjoitetun asian väliin vaan antaa lukijalle mahdollisuus uppoutua tekstiin, niin kuin kirjoittajaa ei olisikaan. (Hirsjärvi ym. 2008 292-293.)

Tässä tutkimuksessa tutkijoiden omat mielipiteet ja kokemukset eivät vaikuttaneet tutkimuksen tuloksiin. Vaikka tutkijat liittyivät läheisesti toimeksiantajaan sekä yhteen valittuun yhteistyökumppaniin, niin tutkimus voitiin suorittaa niin sanotusti ulkopuolisina tekijöinä.

6.4 Tutkimuksen toteutus

Tutkimuksessa käytettiin teema- ja ryhmähaastatteluja. Haastateltavia henkilöitä olivat toimeksiantaja-yrityksestä tuotannon työntekijöiden rekrytoinnista vastaavat päälliköt sekä oppilaitosten ja TE-toimiston yhteyshenkilöt. Haastattelukysymykset ovat liitteissä 1 – 3. Aluksi haastateltiin Puustelli Group Oy:n päälliköitä, koska kyseiset henkilöt vastaavat ja päättävät tuotannon työntekijöiden rekrytoinneista. Haastatellut päälliköt edustavat tuotannon kaikkia eri osastoja.

Vastaavasti oppilaitosten edustajat ovat mukana opiskelijoidensa työssäoppimispaikka -prosesseissa ja TE-toimiston virkailijoiden päätehtävä on välittää hakijoilleen työtä. Merkitystä oli haastateltavien päätösvallassa ja sillä, että he voivat vaikuttaa tutkimuksen tulosten toteutumiseen.

Perusteluna tämän tutkimusmenetelmän valintaan on se, että tiedonhankintavaiheessa käytettiin pääsääntöisesti juuri henkilöitä. Haastateltavien joukko määriteltiin edellä mainittujen perustelujen pohjalta. Nämä henkilöt saivat melko vapaamuotoisesti kertoa kokemuksistaan ja esittää toivomuksia uusista menetelmistä. Molemmat tutkijat toimivat haastattelijoina.

6.4.1 Aloituspalaveri toimeksiantajan kanssa

Opinnäytetyön tutkimusosuus käynnistettiin aloituspalaverilla toimeksiantajan edustajien kanssa. Palaverissa ongelmaksi nousi, että mistä nyt ja tulevaisuudessa saadaan osaavaa työvoimaa sekä miten alan koulutuksesta valmistuneet ja vielä koulutuksessa olevat saadaan kiinnostumaan Puustelli Group Oy:stä työpaikkana. Tässä yhteydessä valittiin rekrytointikanavat, joiden kanssa haluttiin alkaa rakentamaan ja tiivistämään jo olemassa olevaa yhteistyötä. Samalla päätettiin uudistaa yrityksen kotisivujen työnhakuilmoitusta palvelemaan paremmin sekä hakijoita että yritystä. Aloituspalaverissa sovittiin, että teemahaastattelut suoritettaisiin yrityksen tuotannon työntekijöiden rekrytoinnista vastaavien kanssa.

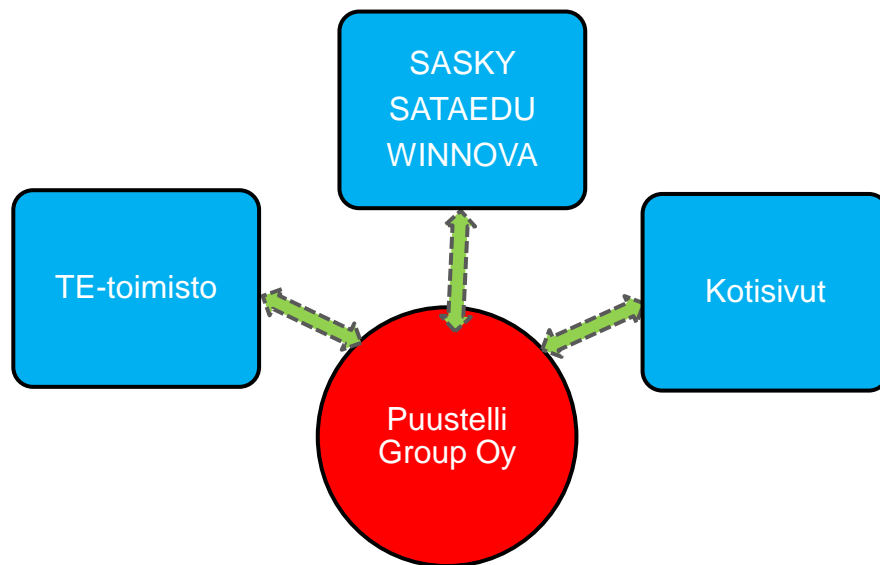
Yrityksen vuosittainen rekrytointitarve on jo nyt suuri ja siksi rekrytointikanavien tärkeys korostuu entisestään. Koska tällä hetkellä on monta kanavaa käytössä, niin yritys ei ole pystynyt rakentamaan tiivistä yhteistyötä yhdenkään kanssa. Syvä ja luottamuksellinen yhteistyö mahdollistaisi tehokkaan ja tuloksellisen rekrytoinnin. Tavoitteena oli turvata osaavan henkilöstön saaminen yritykseen tulevaisuudessa.

6.4.2 Valitut rekrytointikanavat

Lähialueiden oppilaitoksista valittiin kolme eli Winnova, SATAEDU ja SASKY, joiden kanssa joko haluttiin tiivistää tämänhetkistä yhteistyötä tai alkaa rakentamaan uutta yhteistyötä.

Työ- ja elinkeinotoimisto on työnhakijoiden ja työnantajien luonnollinen kohtaamispaikka. Tämän takia oli loogista valita TE-toimisto yhdeksi kanavaksi. Yleisesti ottaen sähköinen asiointi on lisääntynyt valtavasti ja näin ollen on tärkeää, että yritysten kotisivujen kautta on helppo laittaa työpaikkahakemus.

Kuviossa 4. kuvataan yhteistyön tilannetta tutkimukseen valittujen rekrytointikanavien ja Puustelli Group Oy:n välillä tutkimuksen aloitusvaiheessa. Katkonaiset ja ohuet nuolet kuvastavat yhteistyön vähäisyyttä. Yhteistyön lähtötilanne antoi haasteita saavuttaa toivottuja tuloksia.



Kuvio 4. Yhteistyön alkutilanne (Sandelin & Vainio 2011).

Winnova

Länsirannikon Koulutus Oy perustettiin 1.1.2010, jolloin yhdistyivät Innova Länsi-Suomen Aikuiskoulutuskeskus, Porin ja Rauman ammattiopistot ja Porin Aikuiskoulutuskeskus. Oppilaitokset aloittivat yhteisen koulutustoiminnan ja yhteiseksi nimeksi tuli Winnova. Oppilaitoksella on tarjota valmentautumista useisiin ammatteihin. Oppilaitoksen henkilökunnan määrä on n. 800 ja opiskelijoita on yhteensä 6000. (Länsirannikon koulutus Oy Winnova 2010).

Winnova tunnetaan monialaisena ammatillisena oppilaitoksena. Ammatillista koulutusta ja kehittymispalveluita tuotetaan aikuisille, nuorille ja elinkeinoelämälle yhteistyössä työelämän kanssa. Siellä on mahdollista suorittaa myös puualan perustutkinto. (Länsirannikon koulutus Oy Winnova 2010).

Winnova:lla ja Puustelli Group Oy:llä on ollut jo aikaisemminkin yhteistyötä, mutta se on ollut satunnaista. Muutamat puualan opiskelijat ovat löytäneet yrityksen työssäoppimispaikakseen.

SATAEDU

Kokemäenjokilaakson ja Pohjois-Satakunnan koulutuskuntayhtymät fuusioituivat Satakunnan koulutuskuntayhtymäksi eli SATAEDU:ksi 1.1.2010. Sen organisaatio muodostuu Satakunnan ammattiopistosta, Satakunnan aikuiskoulutuskeskuksesta sekä kehitys- ja palvelutoimintayksiköstä. (Satakunnan koulutuskuntayhtymä 2010).

SATAEDUN Kokemäen yksikössä annetaan ammatillista peruskoulutusta, jossa voi suorittaa muun muassa metallialan koneistajan ja levyseppähitsaajan perustutkinnon. (Satakunnan koulutuskuntayhtymä 2010).

Puustelli Group Oy:n ja SATAEDU:n yhteistyö on tähän mennessä keskittynyt lähinnä siihen, että metallipuolen opiskelijat ovat suorittaneet työssäoppimisjaksojaan yrityksen kunnossapito-osastolla.

SASKY

SASKY eli Sastamalan koulutuskuntayhtymä koostuu Huittisten ammatti- ja yrittäjäopistosta, Karkun kotitalous- ja sosiaalialan oppilaitoksesta, Mäntän seudun Koulutuskeskuksesta, Tyrvään käsi- ja taideteollisuusoppilaitoksesta, Vammalan ammattikoulusta ja Aikuiskoulutusosastosta. Vammalan ammattikoulussa on mahdollisuus suorittaa puualan perustutkinto. (Sastamalan koulutuskuntayhtymä 2010).

SASKY:llä ja Puustelli Group Oy:llä ei ole aikaisemmin ollut yhteistyötä, mutta sitä ollaan halukkaita aloittamaan. SASKY:n opiskelijoita on myös Satakunnan alueelta, niin olisi senkin takia tärkeää löytää yhteistyökumppaneita muualta kuin Sastamalan seudulta. Tämän päivän nuoret ovat valmiimpia liikkumaan työpaikan perässä pidempiäkin matkoja. Mahdollinen yhteistyö yli maakuntarajojen tulisi lisäämään molempien osapuolten tunnettavuutta.

Työ- ja elinkeinotoimisto

Työ- ja elinkeinotoimistot ovat oman alueensa työmarkkinoiden ja työnhakijoiden tuntija. Ne tarjoavat yhteistyötä rekrytointiasioissa ja palvelu lähtee työnantajan tarpeesta sekä toimeksiannosta. Palvelu voidaan räätälöidä aina tapauskohtaisesti. Käytetyimmät palvelut ovat avoimen työpaikan ilmoittaminen, ehdokasesittely, ryhmäpalvelut ja yhteishankintakoulutus. (Työ- ja elinkeinotoimisto 2010).

Puustelli Group Oy:n ja paikallisen TE-toimiston välinen yhteistyö on tällä hetkellä melko vähäistä. Yrityksessä ei tunneta kaikkia työhallinnon tarjoamia palveluja ja mahdollisuuksia. Paikallinen TE-toimisto ei ole hyödyntänyt yrityksen tarjoamia mahdollisuuksia työnvälityksessä.

Työnantaja ja alueen työnhakijat eivät ole tämän kanavan kautta kohdanneet toisiaan. Oikeanlaisen työvoiman välittäminen TE-toimiston kautta edellyttää, että toimiston virkailijat tuntevat yrityksen ja sen tarjoamat työtehtävät. Näin saadaan luotua kumppanuus toimiston ja yrityksen välillä ja pystytään hyvin täyttämään työnantajan tarpeet.

Kotisivut

Tällä hetkellä Puustelli Group Oy:n kotisivuilla on yhteystiedoissa ilmoitettu sähköposti-osoite, johon työnhakija voi lähettää vapaamuotoisen työpaikkahakemuksen. Käytäntö on osoittanut, että nykyisessä muodossaan käytössä oleva sähköinen rekrytointi ei ole tarpeeksi hyvä. Sähköistä rekrytointia kotisivujen kautta ollaan suunnittelemassa kokonaan uudelleen ja paremmin hakijoita ja yritystä palvelevaksi. Yrityksen sisällä kotisivujen kehittämisestä on ollut jo alustavaa keskustelua myyntijohtajan kanssa. Tarkoituksena on, että kotisivuilla olisi kattava hakemus pohja. (Puustelli Group Oy 2010.)

Tämän opinnäytetyön yhtenä tavoitteena oli esittää kysymysvaihtoehtoja kotisivujen hakemuspohjaan. Laadittu hakemuspohja on liitteessä 4. Huomioitavaa on, että kysymykset koskevat vain tuotannon työntekijöiden rekrytointia.

7 TUTKIMUKSEN TULOKSET

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää mitä rekrytointikanavia Puustelli Group Oy:n kannattaa käyttää. Tutkimustuloksia käsiteltäessä pitää muistaa, että haastateltavina ovat olleet vain osa yrityksen rekrytoinnista vastaavista henkilöistä. Huomioitavaa on, että vastaukset pohjautuvat haastateltujen henkilöiden omiin kokemuksiin ja ovat näin ollen heidän henkilökohtaisia näkemyksiään. Vastauksien ei voida yleistää koskemaan koko organisaation kantaa. Sama pätee valittujen rekrytointikanavien haastateltuihin yhteyshenkilöihin.

Tuloksia lähdettiin tavoittelemaan aloituspalaverissa sovittujen Puustelli Group Oy:n rekrytoinnista vastaavien henkilöiden haastattelujen kautta. Heiltä saatiin käsitys rekrytoinnin nykytilanteesta ja samalla arvokasta tietoa siitä miten jatkossa halutaan rekrytoinnin saralla toimia.

7.1 Puustelli Group Oy:n rekrytoinnista vastaavien haastattelut

Puustelli Group Oy:n tuotannon henkilöiden rekrytoinnista vastaavien päälliköiden haastattelujen perusteella todettiin, että käytössä on useita eri rekrytointikanavia. Eniten käytettyjä kanavia ovat henkilöstövuokraus-yritys, lehti-ilmoitus, oppilaitokset, työ- ja elinkeinotoimiston www-sivut, yrityksen kotisivut, yrityksessä työskentelevien työntekijöiden suositukset sekä työnhakijoiden suorat yhteydenotot. Vuoden aikana uusia työntekijöitä tuotannon tehtäviin rekrytoidaan noin neljäkymmentä. Tämä luku sisältää määräaikaiseen työsuhteeseen palkatut työntekijät, jotka ovat palkattu täyttämään kausivaihteluiden tuomaa tarvetta.

Haastattelujen perusteella ongelmaksi nousi, että mistä nyt ja tulevaisuudessa saadaan osaavaa työvoimaa sekä miten alan koulutuksesta valmistuneet ja vielä koulutuksessa olevat saadaan kiinnostumaan Puustelli Group Oy:stä työpaikkana. Ongelmaksi koettiin myös se, että rekrytointitarve saattaa tulla esiin äkillisesti. Näin ollen aika tehokkaimman kanavan etsimiseen ei riitä ja valintapäätös on usein tehtävä liian nopealla aikataululla. Tästä johtuen riski

rekrytoinnin epäonnistumiseen kasvaa. Teollisuuden alan palkkaerot saattavat olla suuria eikä puualan palkat ole tässä suhteessa kovin kilpailukykyisiä. Haastatellut kokivat myös tämän osaltaan vaikeuttavan ja tuovan ongelmia rekrytointiin.

Haastatellut henkilöt eivät olleet täysin tyytyväisiä rekrytoinnin nykytilanteeseen ja he olivat valmiita kokeilemaan uusia kanavia tai parantamaan jo olemassa olevia. Kukaan haastateltavista ei kuitenkaan tuonut esiin, että mitä uutta kanavaa he haluaisivat käyttää. Lähes jokaista kanavaa on jo jollain tasolla käytetty. Seurauksena tästä tutkijat tulivat siihen tulokseen, että valittiin kolme rekrytointikanavaa joiden käyttöä tullaan tehostamaan ja pyritään löytämään kanavien sisältä uusia yhteistyökumppaneita.

Haastatellut korostivat ammatillisen perustutkinnon tärkeyttä valittaessa uusia työntekijöitä yritykseen. Työtehtävät yrityksessä ovat tulleet haasteellisemmiksi eli tarvitaan niin sanottuja moniosaajia ja ATK:n perustaidot pitää olla hallinnassa. Tarjolla oleviin työtehtäviin haetaan monen eri alan osaajia esimerkiksi puu-, konepuuseppä-, logistiikka-, koneistaja- ja pintakäsittely-alan koulutuksen suorittaneita.

7.2 Winnovan yhteyshenkilön haastattelu

Winnova:sta haastateltiin puualan lehtoria. Winnova:n opiskelijat hakevat ensisijaisesti työssäoppimispaikkansa itse omien toiveidensa mukaisesti. Mikäli opiskelija ei sitä itse onnistu löytämään, niin opettaja auttaa paikan järjestämisessä. Viime kädessä oppilaitos huolehtii työssäoppimispaikan. Työssäoppimispaikkoja ovat pääsääntöisesti alan yritykset ja jo olemassa olevat yhteistyökumppanit. Tällaisia paikkoja ovat muun muassa rautakaupat, huonekaluliikkeet ja puualan yritykset. Kiinnostavimpia työssäoppimispaikkoja ovat perinteisesti olleet puusepänalan yritykset, joissa valmistetaan perinteisesti tai uusilla tekniikoilla monipuolisesti puualan eri tuotteita.

Winnova:lla oli kiinnostusta rakentaa syvempää yhteistyötä Puustelli Group Oy:n kanssa. Tällä hetkellä lähinnä harjavaltaiset puualan opiskelijat ovat

löytäneet yrityksen työssäoppimispaikakseen. Tavoitteena oli saada myös muualla asuvat opiskelijat kiinnostumaan yrityksestä. Puustelli Group Oy:n kiinnostavuutta työssäoppimispaikkana lisää se, että yrityksellä on tarjota tulevaisuudessa työpaikkoja alalle valmistuneille nuorille.

Winnova:n haastateltu henkilö tuntee tämän hetkiset yhteistyökumppanit hyvin. Heillä on päivittäistä kanssakäymistä niiden yritysten kanssa, jotka käyvät koneistamassa tuotteitaan oppilaitoksen koneilla. Yhteistyökumppaneiden työntekijöitä ja yrittäjiä on työelämäjaoksen jäsenenä. Nämä kumppanit rahoittavat aika ajoin esimerkiksi oppilaitoksen opiskelijoiden luokkaretkiä.

Winnova:n yhteyshenkilö esitti toiveen, että Puustelli Group Oy:n yhteyshenkilöt vierailisivat oppilaitoksessa kertomassa yrityksen työmahdollisuuksista. Tärkeäksi koettiin informaation saaminen suoraan työelämän edustajalta. Toinen tärkeä seikka oli saada tietoa oppilaiden kesätyöpaikka-mahdollisuuksista. Oppilaitoksesta voisi lähteä oppilasryhmä käymään Puustelli Group Oy:n tehtaalla ja tutustua siellä tuotantolinjoihin ja tehdasmiljööseen.

Alustavissa suunnitelmissa oli järjestää kaksi tilaisuutta. Ensimmäisessä tilaisuudessa luokka tutustuu yritykseen ja saa tietää työssäoppimispaikka-mahdollisuuksista ja Puustelli Group Oy:stä yrityksenä. Toisen tilaisuuden tavoitteena olisi, että yrityksen yhteyshenkilö tutustuu puualan toimintaan oppilaitoksessa ja kertoo valmistuvalle luokalle yrityksen työllistämismahdollisuuksista.

7.3 SATAEDU:n yhteyshenkilöiden haastattelu

SATAEDU:sta haastateltiin kone- ja metallialan opintoalavastaavaa sekä lehtoria ja opinto-ohjaajaa. SATAEDU:sta on aiemmin ollut työssäoppimisjaksolla opiskelijoita Puustelli Group Oy:n kunnossapito-osastolla. Yrityksen tuotannon eri osastoilla on tarjota työssäoppimispaikkoja myös metallialan perustutkintoa suorittaville. Tästä mahdollisuudesta ei ole kuitenkaan aiemmin oppilaitoksessa tiedetty. Yrityksessä käytettävät työstökoneet sopivat sekä puu- että metallialan opiskelijoille. Toimeksiantaja ja

oppilaitos olivat molemmat kiinnostuneita hyödyntämään ja kehittämään esiin nousutta mahdollisuutta.

Pääsääntöisesti oppilas ehdottaa ja hakee itse työssäoppimispaikan, jonka kuitenkin koulu viime kädessä hyväksyy tai hylkää. Oppilaitoksen näkökulmasta on erittäin tärkeää, että työssäoppimispaikassa työturvallisuusseikat ovat kunnossa. Kiinnostavampia yrityksiä työssäoppimispaikoiksi ovat sellaiset, jotka vastaavat opiskelijan koulutusalaan ja joilla on hyvät työllistämisenäkymät. Oppilaitoksella on vakiintuneita yhteistyöyrityksiä ja he kouluttavat yritysten työpaikkaohjaajia. Oppilaitoksessa korostetaan työssäoppijan mahdollisuutta tutustua yrityksiin ja työelämään jakson aikana.

SATAEDU:n palaverin tuloksena oli, että metallipuolen opettaja otti yhteyttä Puustelli Group Oy:n yhteyshenkilöihin. SATAEDU:n kaksi metallialan opiskelijaa suoritti kuukauden työssäoppimisjaksonsa yrityksessä, jossa heidän tehtävänä oli käyttää CNC -puuntyöstökoneita.

SATAEDU:sta kävi ryhmä opettajia ja opiskelijoita vierailemassa yrityksessä. Ryhmä tutustui yrityksen konekantaan ja Puustelli Group Oy:n yhteyshenkilö kertoi, että millaisia edellytyksiä työhön palkattavilta hakijoilta vaaditaan.

7.4 SASKY:n yhteyshenkilön haastattelu

Sastamalan koulutuskuntayhtymästä haastattelun antoi apulaisrehtori. SASKY:llä on suuri merkitys opiskelijoiden työssäoppimispaikkojen saamisessa. Oppilaitos on tehnyt vuosia tiivistä yhteistyötä alueen yritysten kanssa ja eri yhteistyötahojen välille on rakennettu verkostoja. Yritykset käyvät oppilaitoksessa esittäytymässä ja opiskelijat vastaavasti käyvät tutustumiskäynneillä yrityksissä.

Ensisijaisena tarkoituksena on, että opiskelijat hakevat työssäoppimispaikkansa itse. Mikäli opiskelija ei löydä työssäoppimispaikkaansa omatoimisesti, niin oppilaitoksen velvollisuus on hankkia se. Oppilaitos arvioi

paikan soveltuvuuden opiskelijan edellytyksiin, jaksolle suunniteltujen tavoitteiden toteutumisen mahdollisuuksiin ja tarkistaa oppimisympäristön työturvallisuuden.

Oppilaitoksella on käytössään lista yrityksistä, jotka tarjoavat työssäoppimispaikkoja. Harjoittelupaikan tulee olla puualalla toimivasta yrityksestä. Työssäoppimispaikalla tulee olla nimettynä henkilö, joka ohjaa ja arvioi opiskelijaa. Opettajan rooli on tärkeä työssäoppimisjakson tavoitteita suunniteltaessa ja työpaikan perehdyttämisessä työssäoppimisjakson edellyttämiin toimintoihin.

Oppilaitosta ja opiskelijoita kiinnostavat yritykset, jotka pystyvät tulevaisuudessa tarjoamaan työpaikkoja. Yrityksen kiinnostavuuteen vaikuttaa työssäoppimisjakson toteuttamiseen sitoutuminen ja yrityksen kehittävä ote ammatilliseen koulutukseen. Haastattelussa nousi esiin SASKY:n kiinnostus rakentaa oppimisympäristö Puustelli Group Oy:n kanssa.

SASKY:llä on laajat yhteistyökuviot eri yritysten kanssa. Se on aktiivinen työelämään osallistuja ja kehittäjä laajalla alueella. Yritysten kanssa tehtävä yhteistyö sisältää muun muassa alihankintatyötä, yhteisiä laitehankintoja ja oppimisympäristön rakentamista. Yritykset opastavat opettajia koneiden käytössä sekä kehittävät opiskelijoiden oppimispolkuja yhteistyössä SASKY:n kanssa. SASKY osallistuu myös ammattiosaamisen näyttöjen toimielintoimintaan, jossa on mukana vahva työelämäedustus.

SASKY:n edustaja oli yhteydessä Puustelli Group Oy:n yhteyshenkilöön ja ehdotti molemminpuolista vierailua. Heillä oli oppilaiden kanssa kiinnostusta lähteä tutustumaan yritykseen ja alkaa rakentamaan yhteistyötä. Tavoitteena oli myös yrityksen edustajien vierailu oppilaitoksessa.

7.5 Työ- ja elinkeinotoimiston yhteyshenkilön haastattelu

Työnantajapalveluista vastaavan virkailijan haastattelussa kävi ilmi, että hän ei tunne yritystä eikä työtehtäviin vaadittavaa ammatillista osaamista. TE-toimistossa ei myöskään tiedetty yrityksen työvoimatarpeista eikä hakijoille

tarjottavista harjoittelupaikkamahdollisuuksista. TE-toimistossa ymmärrettiin kuitenkin Puustelli Group Oy:n työtehtävien tuntemuksen merkitys yhteistyön kannalta tärkeäksi. Yhteistyö heidän välillään on ollut aikaisemmin vähäistä. Se on lähinnä koostunut siitä, että yritys on ilmoittanut avoimen työpaikan MOL-sivustoille tai antanut lain edellyttämän ilmoituksen yrityksessä käynnissä olevista lomautuksista. TE-toimisto ei ole markkinoinut yritykselle palveluvalikoimaansa ollenkaan.

Puustelli Group Oy:n kanssa käydyissä keskusteluissa nousi esiin, että yrityksen tuotannon rekrytoinnista vastaaville henkilöille oli vähäisestä yhteistyöstä TE-toimiston kanssa jäänyt negatiivinen tunne. TE-toimistosta saatu palvelu ei ollut vastannut odotuksia eikä kyennyt täyttämään yrityksen palvelun tarvetta.

Molemmat osapuolet kuitenkin tunnistivat laadullisen yhteistyön aloittamisen ja tehostamisen merkityksen. Haastatellut henkilöt olivat kuitenkin sitä mieltä, että yhteiset tapaamiset, tutustuminen ja tiedon jakaminen auttavat pääsemään halutun tasoiseen kumppanuuteen. Mikäli tämä rekrytointikanava tulee toimivaksi, niin se mahdollistaa saamaan haluttuja tuloksia.

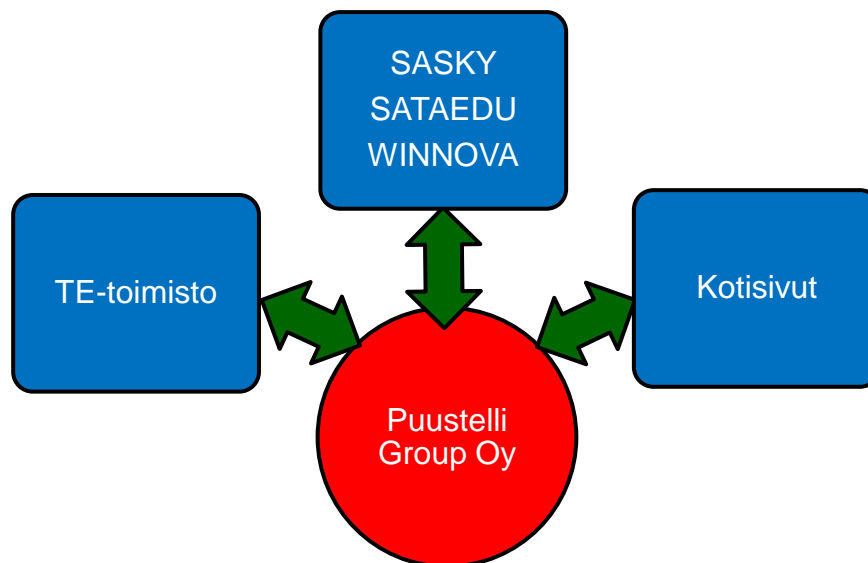
TE-toimiston virkailija otti yhteyttä Puustelli Group Oy:n rekrytoinnista vastaavaan henkilöön ja sopi tapaamisesta. TE-toimiston virkailijat kävivät tutustumassa yritykseen. Vierailun aikana molemmat osapuolet jakoivat yhteistyön kannalta oleellista tietoa tarpeistaan ja tarjonnastaan. Yrityksen ja työtehtävien tuntemus tukee onnistunutta työnvälitystä ja parantaa työnantajan mahdollisuutta saada yrityksen tarpeita vastaavaa työvoimaa.

Vierailun pohjalta TE-toimisto nimesi virkailijat, jotka ovat jatkossa vakituiset yhteyshenkilöt tehdessä yhteistyötä yrityksen kanssa. Puustelli Group Oy:n tuotantojohtajan ja TE-toimiston yhteyshenkilöiden tapaaminen on toteutunut. Näin ollen yhteistyö syventyy ja pyritään aktiivisesti saavuttamaan tuloksellinen kumppanuus.

7.6 Kotisivut

Kotisivujen kehittämisestä tietoja saatiin markkinointiosaston henkilöltä, myyntijohtajalta ja tuotannon tehdaspäälliköltä. Tällä hetkellä Puustelli Group Oy:ssä on käynnissä kotisivujen uudistamisprosessi. Yrityksen kotisivut ovat merkittävä kanava rekrytoinnissa ja niiden selkeyteen ja toimivuuteen pitää panostaa. Tässä opinnäytetyössä laadittiin hakemusohja tuotannon tehtäviin hakeutuville työnhakijoille. Hakemusohja-lomaketta on esitetty osaksi kotisivujen ”hae meille töihin” -kokonaisuutta.

Yrityksen markkinointiosasto ja myyntijohto ovat yhteistyössä kotisivujen ylläpitäjän kanssa jo suunnitelleet yritykselle sähköistä hakemusohjaa. Markkinointi-osastolta saadun viestin perusteella voidaan olettaa, että hakemusohjaa ei tulisi sellaisenaan ottamaan käyttöön. Lopullinen tulos asiasta selviää vasta, kun uudet kotisivut ovat valmistuneet.



Kuvio 5. Yhteistyön nykytilanne (Sandelin & Vainio 2011).

Tutkimuksen edetessä yhteistyö valittujen rekrytointikanavien välillä on lähtenyt kehittymään ja tiivistymään. Yhteistyön tason muuttuminen näkyy kuviossa 5.

nuolien vahvistumisena. Syventynyttä yhteistyötä kuvataan myös värien avulla. TE-toimiston, oppilaitosten ja yrityksen välille on jo syntynyt suora yhteys eikä näin ollen tutkijoita tarvita enää välikätenä. Kuviossa oletetaan, että tutkijoiden toimesta laadittua hakemuspohjaa tullaan käyttämään yrityksen kotisivuilla.

8 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tämän tutkimuksen tavoitteena oli löytää rekrytointikanavat, jotka toisivat tehokkuutta Puustelli Group Oy:n rekrytointiin. Tutkimuksessa keskityttiin ainoastaan tuotannon työntekijöiden ja työssäoppijoiden rekrytointiin. Tutkimuksen lähtökohtana oli se, että seuraavien viiden vuoden aikana Puustelli Group Oy:ssä on havaittavissa muutos työntekijöiden ikäjakaumassa. Ottaen huomioon nykyisen eläkeikäjärjestelmän, niin sen mukaan yrityksestä tulee eläköitymään useita henkilöitä. Tällä hetkellä yrityksen tuotannon työntekijöistä 33 henkilöä on yli 55-vuotiaita, joka on 18,5 % koko tuotannon työntekijämäärästä.

Yrityksen haastatellut henkilöt olivat sitä mieltä, että ikärakenteen muutos toisi lisää uutta osaamista ja auttaisi kehittämään kokemusperäistä vanhaa tietoa. Nuoret osaajat toisivat työyhteisölle jotain sellaista, mitä siellä ei vielä ole ja lisäksi vanhat työntekijät ehtisivät ennen eläkkeelle siirtymistään jakaa omaa osaamistaan ja tietoaan perehdyttämisen avulla. Haastatellut olivat sitä mieltä, että uusien nuorten työntekijöiden perehdyttäminen tulisi aloittaa paljon ennen vanhojen eläköitymistä. Tällä tavalla heidän mielestään turvattaisiin osaamisen ja tiedon säilyminen työyhteisössä. Samalla huomioidaan työtehtävissä käytettyjen koneiden ja niiden ohjelmien muutosten tuomat tulevaisuuden haasteet.

Edellä mainittuihin tulevaisuuden haasteisiin haettiin vastausta ammatillisista oppilaitoksista. Ensisijaisena kriteerinä oppilaitoksia valittaessa oli löytää taho, jossa opiskelija voi suorittaa puualan perustutkinnon. Haastattelujen pohjalta nousi esiin mahdollisuus hyödyntää Puustelli Group Oy:tä työssäoppimis- ja harjoittelupaikkana puualan opiskelijoiden lisäksi myös metallialan perustutkintoa suorittaville. Toimeksiantajalla on ollut aikaisemmin yhteistyötä ainoastaan yhden valitun oppilaitoksen kanssa. Huomattiin, että tätä jo olemassa olevaakin yhteistyötä tulisi syventää.

Kaikki kolme koulutuspalvelujen tuottajaa; Winnova, SATAEDU ja SASKY olivat valmiita tiiviiseen yhteistyöhön Puustelli Group Oy:n kanssa. Yrityksen vierailut

oppilaitoksissa ja opiskelijoiden tutustumiskäynnit yrityksessä antavat hyvän pohjan tutustuttaa tulevaisuuden ammattiosaajat mahdolliseen työnantajaansa. Kaikkien osapuolten aito innostus ja halukkuus tuloksia tuottavaan yhteistyöhön tulee varmasti olemaan merkittävässä roolissa tulevaisuudessa rekrytointikanavia valittaessa.

Valtakunnallisesti työ- ja elinkeinotoimiston pitäisi olla johtavassa roolissa puhuttaessa rekrytointikanavista. Yksityiset henkilöstövuokraus-yritykset ovat nousseet merkittäviksi haastajiksi työnvälityksen saralla. Sen myötä myös TE-toimiston tulee jatkuvasti parantaa ja kehittää työnantajille tarjoamia palveluja. Tässä tapauksessa esiinnoussut ongelma oli se, että Puustelli Group Oy:llä ei ollut tietoa TE-toimiston palveluista eikä taas TE-toimistolla vastaavasti yrityksen tarpeista. Edellä mainittujen tahojen yhteiset tapaamiset ovat lisänneet huomattavasti molemminpuolista tietoutta ja luoneet alustan molempia palvelevalle toiminnalle. Jatkuvan yhteistyön ja onnistuneiden työnvälitysten avulla toivotaan tulevaisuudessa syntyvän luottamuksellinen kumppanuus toimijoiden välille.

Yleisesti voidaan todeta, että rekrytointi on haasteellinen ja aikaa vievää prosessi. Yrityksen rekrytointiin saadaan tehokkuutta yhteistyön avulla. On huomioitava, että yhteistyön rakentaminen ja kumppanuuden luominen sitoo eri toimijoiden aikaa ja henkilöstöresursseja. Tulevaisuuden rekrytointitarpeen näkökulmasta yhteistyöhön kannattaa panostaa juuri nyt, jotta se olisi sujuvaa ja molempia osapuolia palkitsevaa silloin kun tarve on suurimmillaan.

Tutkimuksen aikana työssäoppimisjaksoilla Puustelli Group Oy:ssä olleet henkilöt ovat olleet tyytyväisiä. Onnistuneen työssäoppimisjakson seurauksena toivotaan olevan myös se, että sekä opettajat että opiskelijat suosittelevat yritystä myös muille opiskelijoille työssäoppimispaikakseen.

Päällimmäisenä ja tärkeänä kehitysideana nähdään se, että jokaisen rekrytoinnin kanssa tekemisissä olevan henkilön pitää olla aktiivinen ja antaa oma panoksensa yhteistyön ylläpitämiseen sekä sitoutua yhteisiin tavoitteisiin.

Harvoin tuloksia pystyy tekemään yksin vaan ne saavutetaan yhteistyöllä muiden toimijoiden kanssa.

Mahdollinen jatkotutkimus voisi olla tutkimus siitä, että miten yhteistyö eri tahojen välillä on alkanut toimia ja minkälaisen kuvan yritys on antanut itsestään työssäoppijoille ja muille uusille työntekijöille. Toisena jatkotutkimuksen aiheena voisi olla, että minkä rekrytointikanavan avulla yritys on saanut tarpeitaan vastaavaa työvoimaa.

9 LÄHTEET

KIRJALLISUUS

Hayes, D, NineMeier, J. & Woodbury, D. 2001. 50 One-Minute Tips for recruiting Employees: Finding the Right People for Your Organization. Course Tecnology Crisp.

Helsilä, M. & Salojärvi S. 2009. Strategisen henkilöstöjohtamisen käytännöt. Hämeenlinna: Kariston Kirjapaino Oy.

Hirsjärvi, S., Hurme, H. 2000. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistopaino.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2008. Tutki ja kirjoita.13.-14., osin uudistettu painos Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.

Honkaniemi, L.; Junnila K.; Ollila J.; Poskiparta H.; Rintala-Rasmus A. & Sandberg J. 2007. Viisaat valinnat. Helsinki: Gummerus Kirjapaino Oy.

Koivisto K. 2004. Oikea valinta. Helsinki: Gummerus Kirjapaino Oy.

Markkanen M. 2002. Onnistu rekrytoinnissa. Porvoo: WS Bookwell Oy.

Markkanen M. 2005. Henkilöstön hankinta sähköistyy. Porvoo: WS Bookwell Oy.

Pohjonen P. 2005. Työssäoppiminen. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.

Vaahtio E-L. 2005. Rekrytointi menestystekijänä. Helsinki: Edita Publishing Oy.

Viitala R. 2007. Henkilöstöjohtaminen. Strateginen kilpailutekijä. Helsinki: Edita Prima Oy.

Österberg, M. 2005. Henkilöstöasiantuntija käsikirja. Helsinki: Edita Publishing Oy.

SÄHKÖISET

Työ- ja elinkeinotoimisto [viitattu 29.10.2010] saatavilla [www-muodossa
http://www.mol.fi/mol/fi/01_tyonantajat/01_rekrytointi/index.jsp](http://www.mol.fi/mol/fi/01_tyonantajat/01_rekrytointi/index.jsp)

Länsirannikon koulutus Oy Winnova [viitattu 28.1.2011] saatavilla [www-muodossa
http://www.winnova.fi/sivu.aspx?taso=0&id=47](http://www.winnova.fi/sivu.aspx?taso=0&id=47)

Satakunnan koulutuskuntayhtymä [viitattu 28.1.2011] saatavilla [www-muodossa
http://sataedu.fi/fi/sataedu](http://sataedu.fi/fi/sataedu)

Sastamalan koulutuskuntayhtymä [viitattu 28.1.2011] saatavilla [www-muodossa
http://www.sasky.fi/oppilaitokset](http://www.sasky.fi/oppilaitokset)

Puustelli Group Oy [viitattu 28.1.2011] saatavilla [www-muodossa http://www.puustelli.fi/](http://www.puustelli.fi/)

**Kysymykset Puustelli Group Oy:n
rekrytoinnista vastaaville päälliköille:**

Miten ja mistä olet rekrytoinut työntekijöitä?

Kuinka usein rekrytoit työntekijöitä?

Onko rekrytoinnissa ollut ongelmia ja jos on, niin minkälaisia?

Olisitko valmis kokeilemaan jotain uusia rekrytointikanavia?

Minkälaista työvoimaa vastualueellasi tarvitaan (osaaminen, koulutus pohja ym.)?

Kysymykset oppilaitosten yhteyshenkilöille:

Miten oppilaitoksenne opiskelijat etsivät / valitsevat työssäoppimispaikat?

Mikä on oppilaitoksen rooli paikkoja etsiessä?

Asettaako koulu jotain edellytyksiä paikan suhteen?

Millaiset työssäoppimispaikat ja yritykset kiinnostaa?

Onko oppilaitos kiinnostunut rakentamaan ”oppimisympäristöä” yrityksen kanssa?

Mikä tilanne on tällä hetkellä eli minkälaisia yhteistyökuvioita yritysten kanssa on?

Kysymykset TE-toimiston yhteyshenkilölle:

Kuinka hyvin tunnette Puustelli Group Oy:n ja sen tarjoamat mahdollisuudet työnhakijoille tai opiskelijoille?

Tiedättekö Puustelli Group Oy:n työvoimatarpeen ja vaatimukset työnhakijoiden ammatillisesta osaamisesta?

Minkälaista yhteistyötä TE-toimiston ja Puustelli Group Oy:n välillä on aikaisemmin ollut?

Miten olette valmiit kehittämään yhteistyötä?

Hakemuspohja kotisivuille:

AVOIN HAKEMUS

Etunimet

Sukunimi

Syntymäaika

Osoite

Postinumero ja postitoimipaikka

Sähköpostiosoite

Puhelin

Sukupuoli

Nainen

Mies

Vuorotyöt

Vuorotyöt sopii

Haen vain päivätyötä

Työkokemus:

Yritys / työnantaja työtehtävä

työsuhde alkoi työsuhde päättyi

Muuta:

Harrastukset, luottamustoimet ja erityisosaamiset

Lyhyt kuvaus itsestäsi (vahvuutesi, tavoitteesi ja odotuksesi)

Palkkatoivomus

Mikä sai sinut kiinnostumaan Puustelli Group Oy:stä
työnantajana?