



Darajaat erikoissairaalan HR-rekrytointiprosessi - tapaustutkimus

Shukri Mohamud

Haaga-Helia ammattikorkeakoulu

Tradenomi

Opinnäytetyö

2025

Tiivistelmä

Tekijä Shukri Mohamud
Tutkinto Tradenomi
Raportin/Opinnäytetyön nimi Somalian HR-rekrytointiprosessi tapaustutkimus: Darajaat erikoissairaala
Sivu- ja liitesivumäärä 45 + 6
<p>Tässä opinnäytetyössä tutkittiin Darajaat erikoissairaalan henkilöstön rekrytointiprosessia tapaustutkimuksen menetelmällä. Tutkimuksen tavoitteena oli saada syvälinen ymmärrys siitä, miten rekrytointi sairaalassa käytännössä toteutuu, mitkä ovat prosessin vahvuudet ja mitkä kohdat kaipaavat kehittämistä. Rekrytointi on keskeinen osa henkilöstöhallintoa, ja sen sujuvuudella on suuri merkitys sekä työnantajan että työnhakijoiden näkökulmasta.</p> <p>Tutkimus toteutettiin kahdessa osassa. Laadullinen aineisto kerättiin haastattelemalla Darajaat erikoissairaalan HR-ammattilaisia ja esihenkilöitä, jotka ovat mukana rekrytointiprosessin eri vaiheissa. Haastatteluiden avulla selvitettiin työnhakijoiden houkuttelumenetelmiä, hakemusten käsittelyä, valintakriteerejä sekä perehdytysprosesseja. Lisäksi tutkimukseen sisältyi määrällinen eli kvantitatiivinen kyselytutkimus, joka toteutettiin anonyymisti verkossa Webropol-ohjelman avulla. Kyselyn avulla kerättiin laajempi näkemys henkilöstön kokemuksista ja näkemyksistä rekrytointin toimivuudesta ja kehitystarpeista.</p> <p>Tulosten perusteella Darajaat erikoissairaalan rekrytointiprosessi on toimiva ja kattaa tärkeimmät vaiheet perusasioiden osalta hyvin. Kuitenkin sekä haastattelut että kyselyt osoittivat, että hakijoiden tavoittamisessa ja viestinnässä on haasteita, jotka voivat vaikuttaa prosessin tehokkuuteen ja työnantajakuvan muodostumiseen. Lisäksi perehdytysvaiheessa havaittiin epäselvyyksiä, jotka saattavat heikentää uusien työntekijöiden työhön sitoutumista. Tutkimus ehdottaa myös digitaalisempien työkalujen käytön lisäämistä, mikä voisi nopeuttaa ja virtaviivaistaa rekrytointiprosessia kokonaisuutena.</p> <p>Opinnäytetyön lopuksi esitettiin konkreettisia kehitysehdotuksia, joiden avulla Darajaat erikoissairaalan rekrytointia voitaisiin tehostaa ja tehdä entistä sujuvammaksi. Näillä toimilla pyritään vastaamaan nykypäivän rekrytointin vaatimuksiin sekä parantamaan työnhakijoiden ja työnantajan välistä vuorovaikutusta.</p> <p>Tutkimuksen tulokset voivat toimia myös muiden terveydenhuollon organisaatioiden hyödyksi, jotka haluavat kehittää omia rekrytointikäytäntöjään ja varmistaa osaavan henkilöstön saannin kilpailussa työmarkkinoilla.</p>
Asiasanat Somalia, HR, Darajaat, Rekrytointi, Somalian historia, Kyselytutkimus, Hallintojärjestelmät

Sisällys

1	Johdanto	1
1.1	HR-rekryointiprosessi Darajaat erikoissairaalan tavoite	2
1.2	Keskeiset käsitteet	3
2	Somalia	4
2.1	Somalian historia.....	5
2.2	Somalian hallintojärjestelmä nykypäivänä	5
2.3	Somalian taloushallinto	6
2.3.1	Työolosuhteet Somaliassa	6
2.4	Innovatiivisen rekryointiprosessin kehittäminen Darajaat erikoissairaalaan	7
2.5	Darajaat erikoissairaalan rekryointiprosessi haasteet.....	7
3	Rekryointi	11
3.1	Rekryointi Suomessa	13
3.1.1	Rekrytoinnin parhaat käytännöt: Oikeiden osaajien löytämisen taito	14
3.2	Rekryointi Somaliassa.....	15
3.2.1	Miksi tarvitaan asianmukaisia HR-käytäntöjä Somaliassa?	16
3.2.2	Henkilöstöosaston tarjoamat edut ja korvaukset	16
3.2.3	Kouluttaminen ja kehittäminen	17
3.3	Hyvät rekryointikäytännön tavat.....	18
4	Kyselyjen toteutus (Rekryointi) /Opinnäytetyön tutkimusmenetelmän valinta	19
4.1	Tutkimusmenetelmä	19
4.2	Tutkimuksen toteutus	20
4.3	Tutkimustulosten analysointi	20
4.4	Reliabiliteetti ja Validiteetti.....	21
4.5	Darajaat erikoissairaalan yrittäjien ja lääkäreiden näkökulmat.....	22
5	Tulokset.....	24
5.1	Vastaajien taustatiedot.....	24
5.2	Mitkä rekryointikäytännöt ovat hyvä Darajaat erikoissairaalaan	26
5.3	Mitä haasteita Darajaat yksityissairaalan rekryointiprosessiin liittyy	32
5.4	Miten Darajaat erikoissairaala voisi tuottaa uuden rekryointiprosessin	36
6	Pohdinta	41
6.1	Johtopäätökset.....	42
6.2	Jatkotutkimusehdotukset.....	43
6.3	Oma arviointi	44
	Lähteet.....	46
	Liitteet.....	49

Liite 1. Saatekirje.....	49
Liite 2. Kyselylomake.....	50

1 Johdanto

Henkilöstöhallinnot ovat kriittisiä jokaisessa yrityksessä. Ne hoitavat kaikki työntekijäsuhteet, jotta yritys voi keskittyä omaan liiketoimintaan. Henkilöstöresurssit ovat yrityksen henkilö tai ryhmä, joka hoitaa kaiken työntekijöihin liittyvän. Tähän sisältyy, mutta ei rajoittuen, palkkaaminen, budjetin ylläpitäminen, rekrytointi, etujen hallinta, työntekijöiden tyytyväisyyden varmistaminen, yrityskulttuurin toteuttaminen ja uusien työntekijöiden kouluttaminen. (Baker 2022.)

Somalian henkilöstöhallinnon käytäntöihin vaikuttavat paikalliset työlait ja -määräykset. Tämä sisältää sellaisia näkökohtia kuin työsopimukset, työajat, vähimmäispalkka (jos sovellettavissa) ja muut lakisääteiset vaatimukset. Somalian HR-ammattilaiset voivat olla rekrytointiprosesseissa, johon voi kuulua avoimien työpaikkojen ilmoittaminen, haastattelujen suorittaminen ja sopivien ehdokkaiden valinta.

Henkilöstöhallinnon (hrm) käytäntöjen tavoitteena on valvoa henkilöstöä tavalla, joka vastaa organisaation missiota ja tukee sen yrityskulttuuria. Hyvin johdettuna HR voi tehokkaasti rekrytoida uusia kykyjä, joilla on oikeat taidot, jotka auttavat viemään yrityksen tavoitteita eteenpäin. Yrityksen menestys riippuu suuresti sen työntekijöistä, minkä vuoksi henkilöstöhallinnolla on tärkeä rooli yrityksen yleisen terveyden ylläpitämisessä tai parantamisessa. (Barney 2023.)

HRM (henkilöstöhallinnon) voi sisältää aloitteita työntekijöiden kouluttamiseen ja kehittämiseen sekä taitojen ja tietojen parantamiseksi. Tämä voi olla erityisen tärkeää aloilla, joilla vaaditaan erityisosaamista. Työntekijäsuhteiden hallinta, konfliktien ratkaiseminen ja positiivisen työympäristön edistäminen ovat Somalian henkilöstöhallinnon avaintehtäviä. HR-ammattilaiset voivat suunnitella ja hallita palkitsemisrakenteita, mukaan lukien palkkataulukot ja etuuspaketit. Tämä edellyttää kilpailukyvyyn varmistamista työmarkkinoilla ja asiaa koskevien määräysten noudattamista. Somalian monimuotoisen kulttuurimaisen vuoksi HR-ammattilaisten on oltava kulttuurisesti herkkiä ja tietoisia työpaikan kulttuurisista vivahteista. (Somalia Ministry of Finance 2024.)

Darajaat erikoissairaala toimii kolmessa eri yksikössä eri puolilla Mogadishua paikkakunnissa Howl-wadaag, Arafaat ja Tabeelaha. Sairaala työllistää noin 30 terveydenhuollon työntekijää, jotka ovat lääkäreitä, sairaanhoitajia, laboratorioteknikkoja, farmaseutteja, röntgenteknikkoja ja finanssi työntekijöitä. Tämä monipuolinen tiimi edistää kokonaisvaltaista potilaiden hoitoa. Sairaala panostaa laadukkaisiin ja kustannustehokkaisiin terveydenhuoltopalveluihin. (Darajaat Specialist Hospital 2022.)

Jäsenohjelman maininta viittaa siihen, että sairaalalla voi olla aloitteita tai suunnitelmia yksilöiden terveydenhuollon tarpeiden tyydyttämiseksi eri vaiheissa, mahdollisesti räätälöityjen palvelujen tarjoamiseksi. On erinomaista, että Darajaat erikoissairaala panostaa hyvin potilaiden terveyteen,

perheiden terveyteen ja laadukkaaseen terveydenhuoltoon. Henkilöille, jotka harkitsevat terveydenhuoltovaihtoehtoja Mogadishussa, nämä tiedot tarjoavat käsityksen sairaalan tarjonnasta ja arvoista.

1.1 HR-rekrytointiprosessi Darajaat erikoissairaalan tavoite

Tämän opinnäytetyön tavoite on tutkia somalialaista HR-rekrytointiprosessia Darajaat erikoissairaalaissa.

Opinnäytetyö käsittelee erikseen Darajaat erikoissairaala ja sen hr-rekrytointiprosessia, miten Somaliassa hr toimii, onko se samankaltainen kuin Euroopassa tai Suomessa.

Tämä tutkimus vastaa kolmeen tutkimuskysymykseen:

K1. Miten Darajaat erikoissairaala voisi tuottaa uuden rekrytointiprosessin?

K2. Mitä haasteita Darajaatin yksityissairaalan rekrytointiprosessiin liittyy?

K3. Mitkä rekrytointikäytännöt ovat hyviä Darajaat erikoissairaalaan?

Taulukko 1. Peittomatriisi

Tutkimusongelmat	Tietoperusta	Tulokset	Lomakkeen kysymykset
K3. Mitkä rekrytointikäytännöt ovat hyvä Darajaat erikoissairaalaan?	3.3	5.2	3, 4, 5, 6, 7, 8
K2. Mitä haasteita Darajaatin yksityissairaalan rekrytointiprosessiin liittyy?	2.5	5.3	9, 10, 11, 12, 13
K1. Miten Darajaat erikoissairaala voisi tuottaa uuden rekrytointiprosessin?	2.4	5.4	14, 15, 16, 17, 18

1.2 Keskeiset käsitteet

Johdonmukainen rekrytointiprosessin kehittäminen Darajaat erikoissairaalassa edellyttää järjestelmää, joka vastaa nykyisiin henkilöstötarpeisiin ja tukee pitkän aikavälin tavoitteita. Prosessin tulee hyödyntää automaatiota, strategisia kumppanuuksia ja osaamisen säilyttämistä ottaen huomioon Somalian terveydenhuollon erityishaasteet.

2 Somalia

Somalialla on monimutkainen historia, jota leimaa poliittisen epävakauden, sisäisten konfliktien ja taloudellisten haasteiden yhdistelmä. Somalian työllisyyden historia kuvastaa maan laajempaa sosiaalista ja taloudellista kontekstia. Ennen siirtoma-aikaa Somaliassa asui useita alkuperäiskansojen yhteisöjä ja taloudellinen toiminta keskittyi usein kauppaan, maatalouteen ja eläinten paimentamiseen. Perinteiset työllisyysjärjestelmät perustuivat yhteisöllisiin ja perherakenteisiin, ja roolit määriteltiin klaaneissa ja yhteisöissä. (Lewis & Janzen 2023.)



Kuva 1. Somalian kartta (Political Map of Somalia 2021.)

Eri eurooppalaiset valtat kolonisoivat Somalian, ja eri alueet joutuivat Italian, Ison-Britannian ja Ranskan hallintaan. Siirtomaaperintö vaikutti sosioekonomiseen rakenteeseen, otettiin käyttöön uusia hallintojärjestelmiä, jotka toisinaan häiritsevät perinteisiä toimeentulomuotoja. Somalia itsenäistyi vuonna 1960, jolloin entinen brittiläinen Somalimaa ja Italian Somalia yhdistyivät. Itsenäisyyden alkuvuosina pyrittiin luomaan sosialistinen talous, jossa hallituksella oli merkittävä rooli talouden suunnittelussa ja työllisyydessä. (Lewis & Janzen 2023.)

Sisällissodan puhkeaminen vuonna 1991 johti keskushallinnon romahtamiseen, mikä johti pitkäaikaiseen poliittiseen ja taloudelliseen epävakauteen. Toimivan hallituksen puuttuminen vaikutti

virallisiin työllistymismahdollisuuksiin, ja monet ihmiset kääntyivät epävirallisen ja toimeentulon puoleen selviytyäkseen. Keskushallinnon puuttuessa alueelliset yksiköt, kuten Puntland ja Somaliland, syntyivät ja loivat jonkinasteista vakautta. Paikalliset taloudet näillä alueilla alkoivat elpyä ja pienyrityksistä tuli välttämättömiä työllisyyden kannalta. Merkittävä osa Somalian työllisyydestä on epävirallisella sektorilla, johon kuuluvat pienet yritykset, katumyynti, maatalous ja muu sääntelemätön toiminta. Monet somalialaiset harjoittavat yrittäjyyttä tukeakseen toimeentuloaan, koska virallisia työmahdollisuuksia on rajoitetusti. (Lewis & Janzen 2023.)

2.1 Somalian historia

Somalia sijaitsee Afrikan sarvessa ja ulottuu päiväntasaajan eteläpuolelta pohjoiseen Adenin lahdelta. Somalialaiset muodostavat suurimman osan väestöstä; Suurin osa heistä noudattaa liikkuvaa elämäntapaa ja harjoittaa nomadismia maatalouteen perustuvaa paimentolaisuutta. Somalialla on tärkeä geopoliittinen asema Saharan eteläpuolisen Afrikan sekä Arabian ja Lounais-Aasian maiden välillä. Pääkaupunki Mogadishu sijaitsee päiväntasaajan pohjoispuolella Intian valtameren rannalla. (Lewis & Janzen 2023.)

Somalia itsenäistyi vuonna 1960 Italiasta ja Yhdistyneestä kuningaskunnasta. Pohjois-Somalia, joka tunnetaan nykyään nimellä Somalimaa, itsenäistyi Britannian 26. kesäkuuta 1960, kun taas Etelä-Somalia itsenäistyi Italiasta 1. heinäkuuta 1960. Myöhemmin nämä kaksi aluetta yhdistyivät muodostaen Somalian tasavallan. Somalian lisäksi somaliväestöä asuu myös Djiboutissa, Etiopiassa ja Keniassa. (Suomi-Somalia Seura.)

2.2 Somalian hallintojärjestelmä nykypäivänä

Somalia on tällä hetkellä jaettu 6 osavaltioon: Somalilandin autonominen osavaltio, Puntland, Galmudug, Jubaland, Hirshabelle ja Lounais-Somalia) sekä 193 itsehallintoalueeseen ja 31 alueeseen hajautetulla aluetasolla. Liittovaltion kansallisen suunnitteluministeriön mukaan kolme osavaltiota (Somaliland, Puntland ja South Central), 18 aluetta ja 98 piirikuntaa tunnustettiin virallisesti ennen maan hajoamista vuonna 1991. Vaikka joissakin asiakirjoissa Somalian pääkaupungin Mogadishun katsotaan olevan osa BRA:ta (Benadir Regional Administration), toisissa se esitetään autonomisena alueena. (Suomi-Somalia Seura.)

Somalian hallintojärjestelmä on monimutkainen sekoitus liittovaltion, perinteisiä ja siirtymävaiheen elementtejä, joita ovat muokanneet vuosikymmeniä kestäneet konfliktit ja pyrkimykset hallinnon

uudelleen rakentamiseen. Somalia toimii liittovaltion järjestelmän alaisuudessa, kuten sen vuoden 2012 väliaikaisessa perustuslaissa hahmotellaan, ja se tasapainottaa valtaa keskushallinnon ja aluehallinnon välillä. Liittovaltion parlamentin valitsema presidentti toimii valtionpäämiehenä. Presidentin nimittämä ja eduskunnan hyväksymä pääministeri johtaa hallitusta ja johtaa eri ministeriöitä. (Suomi-Somali seura.)

Lainsäädäntöala: Kaksikamarinen liittovaltion parlamentti koostuu kansanhuoneesta (alahuone) ja ylähuoneesta (senaatti). Jäsenet valitaan klaanipohjaisella prosessilla. Tuomioistuin: Sisältää korkeimman oikeuden ja muut alemmat tuomioistuimet, jotka pyrkivät jatkuvasti varmistamaan riippumattomuuden ja oikeusvaltioperiaatteen noudattamisen. (European Union Agency for Asylum 2023.)

Somalian hallintojärjestelmä heijastaa liittovaltion, perinteisen ja siirtymäkauden hallintoelementtejä. Vaikka edistystä on tapahtunut, jatkuvat haasteet edellyttävät jatkuvia ponnisteluja vakauden, tehokkaan hallinnon ja kestäväen kehityksen saavuttamiseksi. Liittovaltion ja alueellisten viranomaisten, perinteisten klaanijärjestelmien ja kansainvälisen tuen välinen vuorovaikutus on edelleen ratkaisevan tärkeää Somalian tulevaisuuden muovaamisessa. (Dahir 2021,1, 2.)

2.3 Somalian taloushallinto

Suurin osa väestöstä työskentelee pienissä yrityksissä, kuten jälleenmyyjinä, paimentolaisina ja viljelijöinä. Ulkomaankauppa on edelleen tärkein tulonlähde. Elintarvikkeiden tuonti Afrikan maista, kuten Etiopiasta ja Keniasta, mukaan lukien pasta, sokeri, vehnä ja riisi, on tärkeä tulonlähde Somalielle. Somaliasta viedään tuotteita, kuten eläimiä, hiiltä, nahkoja ja vuotia. Lisäksi kansakunta vie karjat tuotteita Persianlahden maihin, mukaan lukien Arabiemiirikunnat, Jemen ja Oman. (Africa HR Solutions 2024.)

2.3.1 Työolosuhteet Somaliassa

Somaliassa työsopimuksista voidaan neuvotella suullisesti tai kirjallisesti, vaikka monet työntekijät pitävätkin parempana muodollista sopimusta, jossa määritellään kaikki heidän palkkansa, etunsa, lomapolitiikkansa ja irtisanomismenettelynsä. (Africa HR Solutions 2024.)

Nykyään vain noin neljä kymmenestä naisesta työskentelee aktiivisesti työelämässä, kun taas miehistä seitsemän kymmenestä. Naistyövoiman ansiopotentialin ymmärtäminen on välttämätöntä Somalian kasvulle ja paremman elintason tarjoamiselle 70 prosentille väestöstä, jonka arvioidaan elävän köyhyysrajan alapuolella. (Africa HR Solutions 2024.)

2.4 Innovatiivisen rekrytointiprosessin kehittäminen Darajaat erikoissairaalaan

Darajaat erikoissairaalan tehokkaan rekrytointiprosessin kehittäminen vaatii järjestelmää, joka vastaa sekä nykyisiin henkilöstötarpeisiin että tukee pitkän aikavälin organisaatitavoitteita. Somalian terveydenhuoltoalan kohtaamien haasteiden vuoksi sairaala voi parantaa rekrytointiaan kehittämällä virtaviivaistetun prosessin, joka keskittyy automaatioon, strategiaan kumppanuuksiin ja kykyjen säilyttämiseen.

Digitaalisten rekrytointijärjestelmien integrointi tehostaisi rekrytointiprosessia, jolloin sairaala voisi hallita hakemuksia tehokkaammin ja seurata hakijoiden sitoutumista. Automatisoidut alustat voivat auttaa suodattamaan hakijoita pätevyyden ja kokemuksen perusteella, mikä minimoi manuaalisen työmäärän. (World Health Organization 2020.)

Sairaala voi hyödyntää sosiaalista mediaa, terveydenhuoltoon liittyviä työpaikkailmoituksia ja kumppanuuksia paikallisten yliopistojen kanssa laajentaakseen osaajajoukkoa. (Gupta, N. & Sharma, P. 2021.) Lisäksi suositushjelma voisi kannustaa nykyisiä työntekijöitä suosittelemaan sopivia ehdokkaita hyödyntäen olemassa olevia verkostoja.

Ammattitaitoisten terveydenhuollon ammattilaisten houkutteleminen on vain osa ratkaisua; heidän säilyttämisenä on yhtä tärkeää. Selkeiden urakehityspolkujen luominen, jatkuvat koulutusohjelmat ja mentorointimahdollisuudet voivat parantaa työtyytyväisyyttä ja vähentää vaihtuvuutta. Yhteistyö kansainvälisten terveydenhuoltolaitosten kanssa koulutusohjelmissa voisi parantaa taitoja ja varmistaa, että henkilökunta pysyy ajan tasalla maailmanlaajuisista lääketieteellisistä käytännöistä. (Workforce 2030, 2020.)

Somalian monimuotoinen kulttuurimaisema edellyttää osallistavien rekrytointikäytäntöjen toteuttamista, jotka varmistavat parempaa yhteensopivuutta sairaalan tehtävän ja potilaiden väestörakenteen kanssa. Tämä voi sisältää herkkyyškoulutusta ja anonyymiä rekrytointia puolueellisuuden minimoimiseksi. (Kemkhadze 2024.)

Nämä askeleet voivat muodostaa perustan uudelle rekrytointijärjestelmälle, joka ei ainoastaan täytä välittömiä henkilöstötarpeita, vaan tekee Darajaatista kilpailukykyisen ja halutun työnantajan Somalian terveydenhuoltojärjestelmässä.

2.5 Darajaat erikoissairaalan rekrytointiprosessi haasteet

Somaliassa Darajaat erikoissairaala, kuten monet yksityiset sairaalat, kohtaa useita rekrytointihaasteita maan laajemman terveydenhuoltojärjestelmän rajoitusten vuoksi. Keskeisiä ongelmia ovat pula ammattitaitoisista terveydenhuollon ammattilaisista, korkea vaihtuvuus ja rajallinen

joukko päteviä paikallisia kykyjä. (Ministry of Health of the Federal Government of Somalia 2016, 1 4.)

Standardoidun koulutuksen ja terveydenhuoltokoulutuksen sääntelypuitteiden puute vaikeuttaa entisestään rekrytointia. Monet Somalian terveydenhuollon ammattilaiset saavat koulutusta yksityisiltä laitoksilta ilman yhtenäisiä standardeja, mikä johtaa vaihteluun terveydenhuollon laadussa. Yksityisiä sairaaloita haastaa myös rajallinen rahoitus ja resurssit, mikä vaikeuttaa pätevien ehdokaiden houkuttelemista tai kilpailukykyisten korvauspakettien tarjoamista. (Ministry of Health of the Federal Government of Somalia 2016, 2.)

Pyrkimykset rekrytoinnin parantamiseksi Darajaan kaltaisissa sairaaloissa voisivat sisältää kansainvälisiä kumppanuuksia ja kannustimia maahan palaaville ammattilaisille koulutuksen ja rekrytoinnin tukemiseksi. Terveydenhuoltojärjestelmän tukeutuminen apuun vaikeuttaa kuitenkin pitkän aikavälin suunnittelua ja rekrytoinnin vakautta, koska järjestelmä ei ole vielä omavarainen. (Ministry of Health of the Federal Government of Somalia 2016, 11–12.)

Tämä opinnäytetyö käsittelee työskentelyä Darajaat-erikoissairaalassa, joka sijaitsee Somalian pääkaupungissa Mogadishussa. Työssä tarkastellaan terveydenhuollon toimintaympäristöä, sairaalan infrastruktuuria sekä henkilöstöhallintaan liittyviä käytäntöjä. Alla esitetyt kuvat havainnollistavat sairaalan toimintaa ja tiloja visuaalisesta näkökulmasta.

Kuva 2 esittää sairaalan ulkopuolta, jossa näkyvät rakennuksen julkisivu, ambulanssi ja sairaalan tunnuslause: *“Our First Priority is Our Patients’ Health Care”*. Tämä viestii organisaation potilaslähtöisestä arvomaailmasta ja pyrkimyksestä tarjota laadukasta erikoissairaanhoidoa.

Kuva 3 näkyy sairaalan vastaanottoaula. Siisti ja järjestelmällinen odotustila kertoo organisoidusta toiminnasta ja potilaiden huomioon ottamisesta. Seinille sijoitetut informatiiviset julisteet tuovat esiin sairaalan tarjoamia palveluita.

Kuva 4 nähdään sairaalan johtaja Dr. Khalid Abdikarim Karie työhuoneessaan. Tämä kuva alleviivaa johtamisen merkitystä sairaalaympäristössä ja antaa kasvot henkilölle, joka vastaa toiminnan kehittämisestä ja päivittäisestä johtamisesta.



Kuva 2. Darajaat erikoissairaala



Kuva 3. Darajaat erikoissairaalan vastaanottoaula



Kuva 4. Darajaat erikoissairaalan toimisto

3 Rekrytointi

Yksi organisaation henkilöstöhallinnon (HRM tai HR) osaston päätehtävistä on rekrytointi. HR:n rekrytointiprosessi alkaa työpaikkailmoituksilla ja ilmoituksilla useilla alustoilla, ja siihen kuuluu hakemusten läpikäyminen, ehdokkaiden haastattelu ja valitun perehdyttäminen työhön tai työtehtäviin. Omistajat hoitavat usein palkkaamisen pienemmissä yrityksissä. Suurin osa yrityksistä työllistää henkilöstöpäällikön ja HR-asiantuntijaryhmän, mutta toiset palkkaavat rekrytointitoimistoja hoitamaan ehdokashakujaan. Yksi henkilöstöhallinnon ensisijaisista tehtäväalueista on kuitenkin rekrytointi. (Pradhan 2023.)

Rekrytointi on keskeinen henkilöstöhallinnon prosessi, joka keskittyy yksilöiden tunnistamiseen, houkuttelemiseen, arviointiin ja palkkaamiseen täyttämään organisaation avoimia työpaikkoja. Tehokas rekrytointi on välttämätön osaavan ja motivoituneen tiimin rakentamiseksi, mikä voi edistää organisaation menestystä. (Pradhan 2023.)

Työntekijän elinkaaren vaihe, joka tunnetaan rekrytointina, alkaa kun potentiaaliset työntekijät löydetään, otetaan yhteyttä haastateltaviin ja arvioidaan, kuka sopisi parhaiten tehtävään. Työllistettävien henkilöiden valintaprosessissa otetaan usein huomioon tarvittavat kyvyt ja aikaisempi työhistoria. Toisin sanoen, perustuen yrityksen periaatteiden kanssa henkilön sopivuuteen. (Santos 2022.)

Henkilöstöhallinto etsii aina henkilöitä, joilla on tarvittavat kyvyt täyttävät avoimet työpaikat liiketoiminnan vaatimusten mukaisesti. Tyypillisesti rekrytointi tapahtuu joko sisäisesti tai ulkopuolella missä tahansa yrityksessä. (Pradhan 2023.)

Rekrytointitoiminto, joka on tärkeä osa HR-tiimiä, antaa yritykselle mahdollisuuden kilpailla ja houkutella lahjakkuuksia, jotka ovat ratkaisevan tärkeitä organisaation menestykselle ja kasvulle. Rekrytointitiimeille, joiden kanssa tekevät yhteistyötä, vahva rekrytointitiimi voi houkutella ja turvata laajan hakijajoukon. Koska rekrytointi on yksi ensimmäisistä kokemuksista työntekijöiden elinkaarissa, se on tärkeää, että potentiaaliset työntekijät saavat erinomaisen kokemuksen ja kehittävät yrityksen lahjakkuusbrändiä. (Santos 2022.)

Työntekijöiden sisäinen palkkaaminen edellyttää työmahdollisuuksien löytämistä ja houkuttelevia tehtäviä yrityksen sisältä. Se tehdään yhteistyössä henkilöstöhallinnon kanssa. Sisäinen palkkaaminen: Henkilöstöosastot ilmoittavat avoimista työpaikoista nykyisten työntekijöiden keskuudessa työpaikkojen täyttämiseksi. Toisin kuin ulkoinen rekrytointi, tällainen rekrytointi voidaan suorittaa nopeasti, vähentää perehdytykseen tarvittavaa aikaa ja säästää rahaa. Sisäinen palkkaaminen

osoittaa myös, että yritys välittää työntekijöidensä vakaudesta ja on loistava tapa yhdistää ja voittaa heidän luottamuksensa. (Pradhan 2023.)

Tämän tyyppisessä palkkaamisessa nykyiset työntekijät ylennetään täyttämään avoimet työpaikat. Esimiehet suosittelevat tyypillisesti uraportaita työntekijän puolesta. Ylennys ja parannus palkassa tai muut edut sisältyvät yleensä nousuun uraportaalla. (Pradhan 2023.)

Työntekijöiden siirrot ovat yleisiä valtion virastoissa ja rahoituslaitoksissa, kuten perinteisissä pankeissa. Tehtävästä, hetkestä ja sijainnista riippuen siirto voi tapahtua sivutoimipisteiden välillä tai toiseen osastoon. Siirrot tehdään tyypillisesti tehtäviin, joissa työntekijän odotetaan suoriutuvan paremmin. Se ei välttämättä aina merkitse velvollisuuden, nimikkeen tai korvauksen muutosta. (Pradhan 2023.)

Vuokratyöntekijöiden ylentäminen kokoaikaisiin työsuhteisiin: Monissa yrityksissä on työntekijöitä, jotka työskentelevät tilapäisesti ja suorittavat tiettyjä työtehtäviä. Ulkopuolisen hakijan rekrytoinnin sijaan on yleistä rekrytointikulttuuria ylentää hänet kokopäiväiseen rooliin, koska se säästää aikaa, rahaa ja vaivaa. Menestyksensä perusteella esimerkiksi harjoittelijoilla, jotka ovat olleet työsuhteessa muutaman kuukauden, on hyvät mahdollisuudet saada kokopäiväinen työpaikka yrityksen sisällä. (Pradhan 2023.)

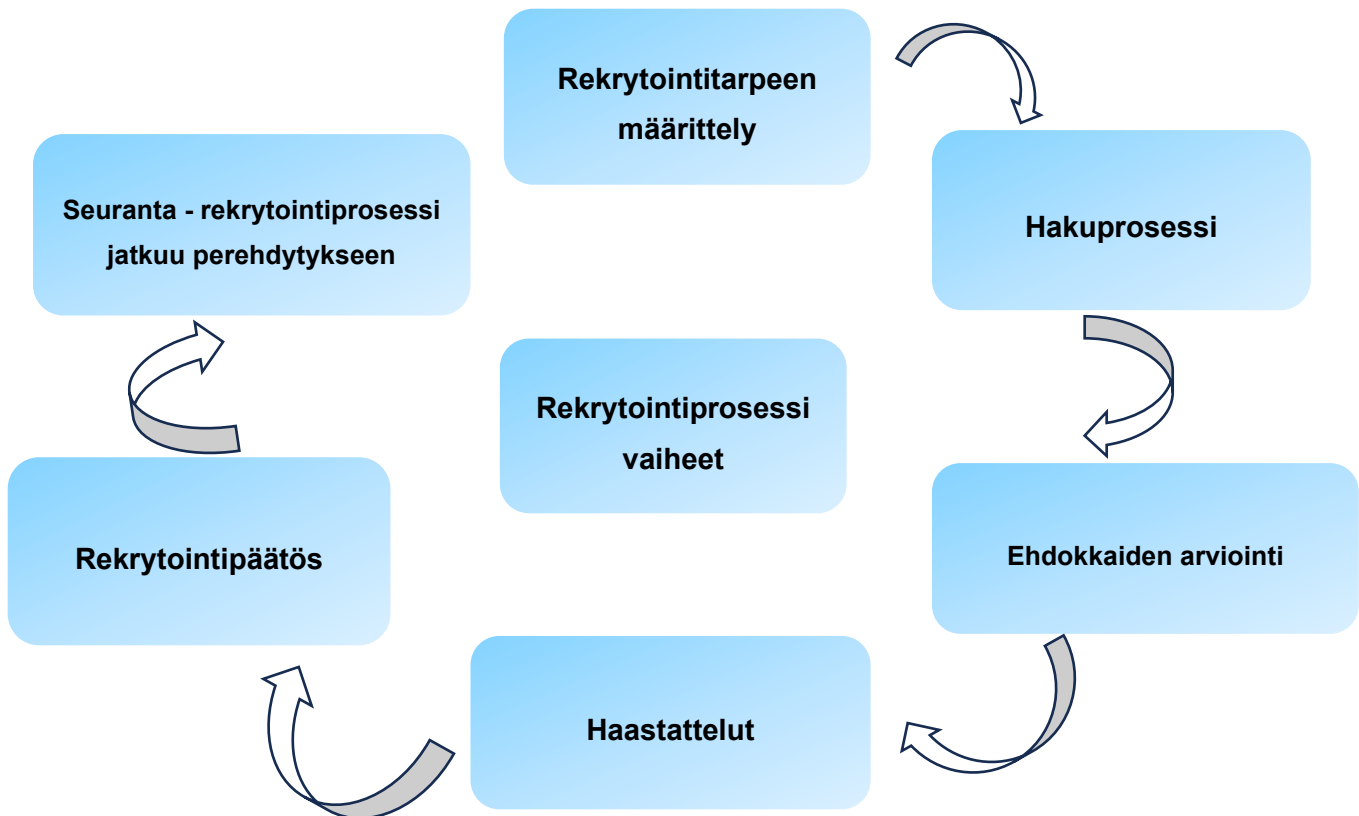
Yhteistyössä henkilöstöhallinnon kanssa työmahdollisuuksien etsimistä ja houkuttelemista yrityksen ulkopuolelta kutsutaan henkilöstön ulkoiseksi rekrytoinniksi.

Rekrytointi-ilmoitusta toteutetaan yhteistyössä eri medioiden, kuten tv-kanavien, radiokanavien, uutisorganisaatioiden kanssa. Näille myyntipisteille maksetaan korvaus työpaikkailmoituksen lähettämisestä tai julkaisemisesta tietyn ajan. Tällaiset mainokset voivat olla tehokkaita houkuttelemaan parhaita ehdokkaita virkaan tiedotusvälineiden tavoittavuuden mukaan. Bannereiden tai julisteiden käyttöä voidaan pitää myös muunlaisena mainontana. (Pradhan 2023.)

Henkilöstöressurssien velvollisuus on tunnistaa ja ymmärtää yrityksen vaatimukset kerätäkseen mahdollisen henkilön suorittamaan työn riippumatta siitä, hoidetaanko rekrytointi sisällä vai ulkopuolella. (Pradhan 2023.)

Kun rekrytointitiimin tavoittavuus kasvaa, tehokas rekrytointi voi lisätä brändin tunnettavuutta. Ehdokkaat ovat todennäköisemmin vuorovaikutuksessa yrityksen brändin kanssa ja suosittelevat sitä muille, kun heillä on positiivinen haastattelukokemus. (Santos 2022.)

Kun rekrytointi on tehotonta, se voi vahingoittaa yrityksen brändiä. Kun hakijoilla on huono haastattelukokemus, on todennäköistä, että nämä ehdokkaat voivat puhua huonosti yrityksestä joko verkossa tai suusta suuhun tilanteissa. (Santos 2022.)



Kuva 5. Rekrytointiprosessin eri vaiheet

3.1 Rekrytointi Suomessa

Henkilöstön rekrytointi Suomessa noudattaa tarkkaan jäsenneltyä prosessia, joka painottaa tehokkuutta, oikeudenmukaisuutta ja lainmukaisuutta. Tämä varmistaa, että yritykset voivat houkutella ja valita tehtäviin sopivimmat ehdokkaat. (TE-palvelut 2024.)

Prosessi alkaa työnkuvan ja ilmoituksen laatimisesta. Työnkuvassa määritellään tarkasti tehtävän vaatimukset, vastuut ja tarvittava osaaminen. Tämä vaihe on keskeinen oikeanlaisten ehdokkaiden houuttelemiseksi. Työpaikkoja ilmoitetaan useissa kanavissa, kuten TE-palveluissa, yritysten

verkkosivuilla, sosiaalisessa mediassa ja rekrytointitoimistojen kautta. Näin työpaikkailmoitus saavuttaa mahdollisimman laajan yleisön. (Thorn 2024.)

Kun hakemuksia on saatu, työnantajat tarkistavat ansioluettelot ja saatekirjeet sekä valitsevat potentiaaliset ehdokkaat haastatteluun. Tässä vaiheessa yhteydenotto mahdollistaa sen, että vain motivoituneet hakijat pääsevät jatkuun. Seuraavaksi järjestetään strukturoituja haastatteluja, jotka takaavat tasapuolisen arvioinnin. Haastattelut voivat olla puhelinhaastatteluja, virtuaalisia tapaamisia tai henkilökohtaisia haastatteluja, joissa arvioidaan ehdokkaan pätevyys, kokemus ja sopivuus yrityksen kulttuuriin. (Pradhan 2023.)

Haastattelujen jälkeen tehdään referenssien tarkistuksia ja taustaselvityksiä. Lopuksi paras ehdokas valitaan ja hänelle tehdään työtarjous, jossa määritellään sopimusehdot. Työsuhteen alussa aloitetaan perehdytysohjelma, joka tukee uuden työntekijän sopeutumista organisaatioon ja hänen tehtäviinsä. Perehdytys voi sisältää koulutusta, mentorointia ja tutustumista tiimin jäseniin. (TE-palvelut 2024.)

Työsopimukset laaditaan kirjallisesti, ja työntekijä rekisteröidään Verohallinnon järjestelmiin. EU:n/ETA:n ulkopuolisille työntekijöille hankitaan tarvittavat työluvut ja oleskeluluvat ennen työsuhteen aloittamista. (Thorn 2024.)

Koeaika kestää Suomessa tavallisesti korkeintaan 6 kuukautta. Tänä aikana työntekijän soveltuvuutta tehtävään ja organisaatioon arvioidaan. Samalla varmistetaan, että tehtävä vastaa työntekijän odotuksia ja tarpeita. Suorituskyvyn kehittämistä tuetaan antamalla säännöllistä palautetta, joka auttaa ratkaisemaan mahdollisia ongelmia ja vahvistaa työntekijän roolia organisaatiossa. Tämä edistää molemminpuolista tyytyväisyyttä ja sujuvaa yhteistyötä. (Työsuojelulaki 1448/2016, 4 §)

3.1.1 Rekrytoinnin parhaat käytännöt: Oikeiden osaajien löytämisen taito

Hyvä rekrytointi on menestyvän tiimin rakentamisen kulmakivi missä tahansa organisaatiossa. Siihen liittyy systemaattinen lähestymistapa lahjakkaiden henkilöiden houkuttelemiseksi, arvioimiseksi ja integroimiseksi, jotka noudattavat yrityksen tavoitteita ja arvoja. (Siren 2024.)

Ensinnäkin on tärkeää laatia selkeät ja yksityiskohtaiset työnkuvat. Nämä kuvaukset eivät ainoastaan määrittele tehtävän edellyttämiä vastuita ja pätevyyttä, vaan toimivat myös magneettina houkuttelemaan sopivia ehdokkaita. Tehokas työpaikkailmoitus eri alustoilla, kuten työportaaleissa, sosiaalisessa mediassa ja yritysten verkkosivuilla, laajentaa kattavuutta ja varmistaa näkyvyyden mahdollisten hakijoiden keskuudessa. (Siren 2024.)

Kun hakemukset on vastaanotettu, ansioluetteloiden ja saatekirjeiden seulonta auttavat löytämään ehdokkaat, jotka vastaavat tarkasti työn vaatimuksia. Tämä alkuseulontavaihe on keskeinen, koska se tunnistaa hakijat, jotka ovat aidosti kiinnostuneita ja joilla on tarvittava pätevyys. (Siren 2024.)

Strukturoiduilla haastatteluilla on keskeinen rooli rekrytointiprosessissa, koska ne tarjoavat johdonmukaisen ja oikeudenmukaisen arvioinnin ehdokkaista. Haastattelujen suorittaminen useissa vaiheissa, mukaan lukien puhelinseulonnat ja kasvokkain tapahtuvat tapaamiset, mahdollistaa kattavan arvioinnin ehdokkaiden taidoista, kokemuksesta ja kulttuurisesta sopivuudesta organisaatioon. (Indeed 2024.)

Haastattelujen jälkeen parhaan ehdokkaan valintaan kuuluu viitteiden tarkistaminen ja taustatarkistukset pätevyyden vahvistamiseksi ja luotettavuuden varmistamiseksi. Selkeästi määritellyn työtarjoituksen laajentaminen, jossa esitetään palkkiot, edut ja odotukset, asettaa selkeät odotukset molemmille osapuolille. (Indeed 2024.)

Yhteenvedona voidaan todeta, että hyvä rekrytointi on kattava ja strateginen prosessi, joka varmistaa työntekijöiden tehokkaan rekrytoinnin ja integroitumisen. Seuraamalla näitä jäsenneltyjä vaiheita organisaatiot voivat houkuttaa ja pitää huippuosaaajia, mikä edistää tuottavaa ja positiivista työympäristöä. Hyvät rekrytointikäytännöt eivät ainoastaan paranna rekrytoinnin laatua, vaan edistävät myös pitkän aikavälin menestystä ja tyytyväisyyttä sekä työnantajalle että työntekijälle.

3.2 Rekrytointi Somaliassa

Viimeisten 20 vuoden aikana Somalia on kärsinyt huonosta hallinnosta, erityisesti johtajien, työntekijöiden ja yritysten omistajien oikeuksia suojaavan lainsäädännön puutteesta. (United Nations Somalia 2019.)

Somalian työministeriö loi "Somalian työlain" vuonna 1972 Yhdistyneiden kansakuntien kehitysohjelman avustuksella. Vaikka silloinen presidentti Siyad Bare ei hyväksynyt sitä, se oli toiminnassa 1990-luvulle asti. Sen jälkeen Somaliassa ei ole ollut järkevää työlainsäädäntöä. Yrityksen menestys riippuu työntekijöistä, jotka suorittavat useita erilaisia tehtäviä. (Muhaajin 2018.)

Sekä suuret että pienet yritykset tarvitsevat henkilöstöosaston, joka seuraa henkilöstöään ja kehittää sitä yrityksen toiminnan parantamiseksi. HR-osasto vastaa yrityksen strategian luomisesta ja sen maineen turvaamisesta korkeasti koulutetulla, sitoutuneella ja tyytyväisellä henkilöstöllä. (United Nations Somalia 2019.)

Yksi yrityksen henkilöstöosaston tärkeimmistä tehtävistä on rekrytointi ja valinta, joka tunnetaan usein palkkaamisena. Rekrytointiprosessia hallinnoivat HR-rekrytoijat tai palkkaavat johtajat, jotka arvioivat ehdokkaita ja suorittavat kokeita ja haastatteluja. (United Nations Somalia 2019.)

Tyypillisesti he kehittävät järkeviä strategisia suunnitelmia ja työkaluja, jotka vastaavat parhaiten yrityksen henkilöstön tarpeita. Odotettujen strategioiden ja menettelyjen johdonmukaisuuden ja toteuttamisen takaamiseksi niiden on säilytettävä asianmukaiset tiedot rekrytointi- ja valintaprosesseista. (United Nations Somalia 2019.)

Merkittävät esteet Somalian rekrytointiprosessissa heijastavat kansakunnan poliittista, sosiaalista ja taloudellista ilmapiiriä. Ammattitaidon ja koulutuksen puutteen vuoksi päteviä työnhakijoita ei ole riittävästi varsinkaan terveys- ja teknologia-aloilla. Lisäksi kansainvälisten ammattilaisten houkuttelevuus on haastavaa puutteellisen infrastruktuurin ja epäselvien turvallisuustilanteiden vuoksi. Eriyisesti yksityisen sektorin yrityksiin vaikuttavat palkkaamiseen liittyvät vaikeudet, jotka johtuvat kilpailu osajista ja korkeista palkkavaatimuksesta. (World Bank Group 2021.)

3.2.1 Miksi tarvitaan asianmukaisia HR-käytäntöjä Somaliassa?

Ymmärtämällä, miten inhimillinen pääoma vaikuttaa organisaation menestykseen, HR auttaa yrityksen tulosta. Johtajat, joilla on strategiset henkilöstöjohtamistaidot, osallistuvat liiketoimintapäätöksiin, jotka ohjaavat nykyistä henkilöstösuunnittelua- ja henkilöstöennusteita tulevaisuudelle yrityksen tarpeiden perusteella. (Holliday 2020.)

Miksi yksiköt epäonnistuvat ensimmäisenä vuonna, kun työntekijöillä on taipumus olla innovatiivisia ja yritteliäitä? Voi olla ongelmia strategisen johtamisen kanssa. Yritys ei voi menestyä, jos yrityksen suunnitelman ja henkilöstöstrategian välillä ei ole yhteyttä. Osaava henkilöstöosasto on kuitenkin erittäin tarpeellinen, jos yritykset haluavat menestyä alallaan. (Holliday 2020.)

3.2.2 Henkilöstöosaston tarjoamat edut ja korvaukset

Henkilöstöosasto vastaa kohtuullisten korvaussuunnitelmien luomisesta, jotka johtavat kilpailukykyiseen palkkaan, joka on houkuttelevampi kuin muiden markkinoilla olevien yritysten tarjoama. Palkat, bonukset, kannustimet, lomien, eläkejärjestelyt ja muut edut ovat vain muutamia esimerkkejä henkilöstöosaston käsittelemistä palkoista ja eduista. Yhtiön ainutlaatuinen politiikka voi edellyttää palkitsemissuunnitelman päivittämistä jonkin ajan kuluttua.

Johto pystyy pitämään kyvykkäät työntekijät, jos he ovat yleensä onnellisia, motivoituneita ja tyytyväisiä. Tarjoamalla houkuttelevia etuja työntekijöille johto pystyy kasvattamaan liikevaihtoa ja palkkaamaan uusia tekijöitä. (Greensonbach 2024.)

3.2.3 Kouluttaminen ja kehittäminen

Työntekijöiden perehdytystä ja sijoittumista hallinnoivat henkilöstöosaston koulutus- ja kehitysasiantuntijat. Tämä on ratkaiseva askel positiivisen työnantajan ja työntekijän välisen suhteen ylläpitämisessä. Uudet työntekijät saavat erilaisia koulutuksia, jotka perustuvat heidän koulutustarpeidensa ja työvaatimustensa tarkasteluun.

Vähentääkseen organisaation altistumista ja vastuuta huonolaatuisia henkilöstökäytäntöjä koskevista väitteistä henkilöstöosasto avustaa yritystä. Valitettavasti ei ole olemassa työlakeja tai tiukoja työläinsäädäntöjä, joita johtajien pitäisi noudattaa. Ennemmin tai myöhemmin hallituksen tulisi kuitenkin vahvistaa työllisyyteen ja työntekijöihin liittyviä työlakeja ja oikeudellisia työläinsäädäntöjä, joten johtajien on valmistauduttava siihen toteuttamalla vahvaa henkilöstöpolitiikkaa, joka on kansallisten työlakien ja työläinsäädännön mukainen. (Muhaajin 2018.)

Isäntäyhteisöjen rajallinen kyky ottaa vastaan uusia tulokkaita joutuu edelleen koetukselle jatkuvan pakolaisten virtauksen vuoksi Somaliaan ja lisääntyvän maan sisäisten pakolaisten määrän vuoksi. Perusmukavuuksien, asumismahdollisuuksien ja työllistymismahdollisuuksien rajoitettu saatavuus sekä lisääntyvät huolet turvallisuudesta korostavat jatkossakin paluumuuttajien keskuudessa. Lisäksi ongelma pahenee riittämättömän infrastruktuurin vuoksi. Suurin osa sosioekonomisesta infrastruktuurista on huonossa kunnossa puutteellisen huollon vuoksi. Monet yhteisöt, erityisesti tuotantosektorilla, eivät pääse paikallisille markkinoille tai saa välttämättömiä palveluita, koska ne ovat puutteellisen tiestön takia usein saavuttamattomissa. (International Labour Organization 2017.)

Investoinnit työvoimavaltaiseen infrastruktuuriin, mikro- ja pienyritysten kasvu sekä ammatillisen osaamisen kehittäminen ovat kaikki vaihtoehtoja työpaikkojen luomiselle lähitulevaisuudessa. Lisää työmahdollisuuksia tarvitaan nuorille, naisille ja maan sisällä siirtymään joutuneille henkilöille. Työn puute erityisesti suurkaupunkialueilla vaikuttaa suhteettoman kielteisesti näihin kolmeen kategoriaan. Mikäli ei kiinnitetä erityistä huomiota heidän työllisyystarpeisiinsa, rauha ja ennallistaminen ovat vaarassa. Jokaisen ryhmän ainutlaatuinen luonne ja työttömyysaste ovat lisätodisteita siitä, että näitä syrjäytyneitä ryhmiä varten tarvitaan välitöntä apua. (International Labour Organization 2017.)

Monet nuoret maan sisäiset pakolaiset jäisivät uusien mahdollisuuksien ulkopuolelle riittämättömien taitojensa vuoksi, mikä saattaa lopulta alkaa haitata Somalian meneillään olevia jälleenrakennustoimia. Vuosikymmeniä kestäneen väkivallan ja turvattomuuden vuoksi Somalia on menettänyt inhimillistä pääomaa käytännön yrittäjyyteen, teknisiin ja ammatillisiin taitoihin. Siihen liittyvien taitojen tarve kuitenkin kasvaa, kun Somalian infrastruktuuria rakennetaan uudelleen. (International Labour Organization 2017.)

EII-hanke, jolla pyritään rakentamaan uudelleen paikallishallinnon instituutioiden toimintakykyä ja kunnostamaan tuottavaa infrastruktuuria, kuten teitä ja toreja, saa teknistä apua ILO:lta. Se tarjoaa maan sisäisille pakolaisille, paluumuuttajille ja heidän vastaanottaville yhteisöilleen työmahdollisuuksia. Välittömille vastaanottajille se tarjoaa taitojen kehittämissuunnitelmia. (International Labour Organization 2017.)

Somalia on edistynyt institutionaalisesti ja poliittisesti viime vuosina. Vaikka Afrikan sarven ja Punaisenmeren alueiden poliittinen maisema on merkittävässä muutoksessa, Somalia pystyy hyödyntämään läheisyyttään Etiopiaan ja tutkimaan kaupallisia näkymiä vahvan ja luovan yksityissektorinsa ansiosta. Kansakunta kaupungistuu nopeasti, käyttää teknologiaa useammin ja tekee investointeja tärkeille aloille, kuten energiaan, koulutukseen ja terveydenhuoltoon. (Africa HR Solutions.)

3.3 Hyvät rekrytointikäytännön tavat

Hyvät rekrytointikäytännöt varmistavat tehokkaan ja tasapuolisen prosessin, joka auttaa yrityksiä houkuttelemaan ja valitsemaan sopivimmat työntekijät. Näihin kuuluvat hyvin laaditut ja selkeät työkuvaukset, jotka määrittävät työn vaatimukset ja vastuut tarkasti. Tämä auttaa houkuttelemaan oikeanlaisia hakijoita ja selkeyttämään heidän odotuksiaan. (Thorn 2024.)

Rekrytointiprosessissa monikanavainen lähestyminen, kuten työpaikkailmoitusten jakaminen yrityksen verkkosivuilla, LinkedInissä ja muilla alustoilla, auttaa tavoittamaan laajemman yleisön. Läpinäkyvyys, syrjimättömyys ja hakijoiden tasapuolinen käsittely ovat keskeisiä tekijöitä luottamuksen rakentamisessa. Rakenteelliset haastattelut ja taitotestit voivat lisäksi parantaa arviointien tasapuolisuutta ja vähentää mahdollisia ennakkoluuloja. (Thorn 2024.)

Hakijoiden kokemuksen parantaminen, esimerkiksi tarjoamalla palautetta ja kunnioittavaa viestintää, auttaa vahvistamaan yrityksen työnantajamielikuvaa. Työnantajabrändiin panostaminen on myös tärkeää pitkäaikaisen työvoiman houkuttelemiseksi ja sitouttamiseksi. Näiden käytäntöjen toteuttaminen auttaa yrityksiä tekemään parempia rekrytointipäätöksiä ja vahvistamaan työyhteisöään. (Thorn 2024.)

4 Kyselyjen toteutus (Rekrytointi) /Opinnäytetyön tutkimusmenetelmän valinta

Opinnäytetyössäni ensisijaisena tiedonkeruumenetelmänä käytän kyselyä. Syynä kyselyn valintaan on se, että sen avulla voin kerätä tehokkaasti laajaa tietoa suuremmalta osallistujajoukolta. Kysely-menetelmä soveltuu erityisesti hyvin tiedon keräämiseen Darajaat erikoissairaalan rekrytointiprosesseista keskeisten sidosryhmien, kuten HR-ammattilaisten, johdon ja työntekijöiden näkökulmasta.

Tutkimus toteutettiin kyselynä, joka suunnattiin Darajaat erikoissairaalan henkilöstölle. Kyselyn linkki jaettiin sähköpostitse. Kysely lähetettiin 160 henkilölle.

4.1 Tutkimusmenetelmä

Tutkimusmenetelmä hahmottaa strategiat ja tekniikat, joita käytetään tiettyyn tutkimusaiheeseen liittyvän tiedon tunnistamiseen ja arvioimiseen. Se toimii jäsennehtynä suunnitelmana, joka ohjaa tutkijoiden lähestymistapaa tutkimukseensa ja varmistaa, että he voivat käyttää valittuja menetelmiä tehokkaasti tavoitteidensa saavuttamiseksi. Tämä menetelmä kattaa tutkimusprosessin keskeiset näkökohdat, mukaan lukien tutkimuksen yleiset puitteet, tiedonkeruumenetelmät, analyysit ja tutkimuksen suunnittelun. Vaikka näiden periaatteiden ymmärtäminen on olennaista, on yhtä tärkeää tunnustaa sopivimman lähestymistavan valitseminen sen varmistamiseksi, että tutkimuksella saavutetaan tarkkoja ja merkityksellisiä tuloksia. (Sreekumar 2023.)

Määrällinen tutkimustapa keskittyy numeerisen datan analysointiin ja testaamiseen. Se on tehokas tapa tavoittaa suuri joukko ihmisiä tehokkaasti. Tämäntyyppinen tutkimus auttaa ennusteiden tekemisessä, muuttujien välisten syy-seuraussuhteiden tutkimisessa ja tulosten soveltamisessa laajempaan väestöön. (Sreekumar 2023.)

Tapaustutkimus on tietyn todellisen tilanteen syvällinen analyysi, jonka tarkoituksena on saada siitä oivalluksia ja yleistyksiä. Se voi keskittyä erilaisiin aiheisiin, kuten yksilöön, ryhmään, organisaatioon tai tapahtumaan. Tapaustutkimuksen tarkoituksena on tutkia tilanteen yksityiskohtia ja dynamiikkaa ymmärtääkseen paremmin laajempia käsitteitä tai malleja. (Raikar 2024.)

Opinnäytetyötä suunnitellessani pohdin tarkkaan, mistä aiheesta haluaisin työni kirjoittaa. Tiesin jo alusta alkaen, että aiheen täytyy olla sellainen, joka on minulle henkilökohtaisesti merkityksellinen ja aidosti mielenkiintoinen. Pitkän pohdinnan jälkeen sain ajatuksen mitäpä, jos lähtisin Somaliaan ja tekisin tutkimusta tuttavieni omistamasta sairaalasta, miten heidän HR rekrytointi toimii.

Päätökseni käyttää tapaustutkimusta tutkimuksessani johtui ensisijaisesti sen kyvystä tarjota yksityiskohtainen tarkastelu tietystä tosielämän skenaariorista. Tämä menetelmä antaa kattavan käsityksen monimutkaisista ongelmista ja esittää näkökulmia, joita ei ehkä voida saavuttaa vaihtoehtoisilla tekniikoilla. Tapaustutkimus auttaa myös siirtämään teoreettisia ideoita todellisiin tilanteisiin, mikä lisää tutkimuksen relevanssia ja luo vahvemman yhteyden tutkimaani aiheeseen.

4.2 Tutkimuksen toteutus

Tämän opinnäytetyön toteutuksessa keskityttiin rekrytointiprosessin kehittämiseen Darajaat erikoissairaalassa, erityisesti Somaliassa vallitsevien HR-haasteiden kontekstissa. Työ alkoi tutkimuskysymysten määrittelyllä, jotka tarkensivat rekrytointiin liittyviä keskeisiä ongelmia ja kehitystarpeita. Tutkimusongelma ja sen alakohtaiset kysymykset muotoutuivat sairaalan henkilöstöhaasteiden ymmärryksestä, ja tavoitteenani oli tuottaa konkreettisia kehitysehdotuksia rekrytointin sujuvoittamiseksi.

Tutkimusmenetelmäksi valittiin kvantitatiivinen kyselytutkimus, jonka avulla kartoitettiin sairaalan nykyisten rekrytointikäytäntöjen toimivuutta sekä niiden kehittämistarpeita. Kyselylomake suunniteltiin huolellisesti, jotta se kattoi kaikki keskeiset teemat, kuten rekrytointiprosessin nopeuden, työnhakijoiden soveltuvuuden arvioinnin ja sairaalan sijainnin vaikutukset rekrytointiin. Kysely toteutettiin sähköisesti, ja vastaajien anonymiteetti säilytettiin kaikissa tutkimuksen vaiheissa.

Aineiston analyysi tehtiin pääosin tilastollisin menetelmin, jolloin pystyttiin tehokkaasti vertailemaan eri vastaajaryhmien näkemyksiä rekrytointin eri osa-alueista. Lisäksi taulukot ja kaaviot käytettiin tulosten havainnollistamiseksi. Tulokset ryhmiteltiin pääkysymyksiin liittyviin alalukuihin, mikä selkeytti analyysiä ja auttoi vastausten vertailussa.

Tutkimuksen tulokset tarjosivat konkreettisia oivalluksia Darajaat erikoissairaalan rekrytointin kehittämiseksi ja antoivat tietopohjan tulevaisuuden toimenpiteille, jotka voivat tukea rekrytointiprosessin kehittämistä Somaliassa.

4.3 Tutkimustulosten analysointi

Tämän opinnäytetyön tulosten analysoinnissa keskityttiin Darajaat erikoissairaalan rekrytointiprosessin vahvuuksia ja kehityskohteita, erityisesti Somalian henkilöstöhaasteiden näkökulmasta. Tulosten analysointi jakautui selkeästi eri teemoihin, jotka vastasivat tutkimuskysymyksiä ja niiden alla esiin nousseita alateemoja. Näin saatiin kokonaisvaltainen näkemys sairaalan rekrytointiprosessin toimivuudesta.

Ensimmäinen analyysin vaihe koski vastaajien taustatietoja, mikä antoi perustan tulosten ymmärtämiselle: sairaalan sijainti, henkilöstön osaamistaso ja tarjolla olevat rekrytointikanavat vaikuttivat merkittävästi rekrytointiprosessin onnistumiseen. Analyysistä kävi ilmi, että sairaalan sijainti Somaliassa tuotti erityisiä haasteita, sillä osajia on vaikeampi houkutella paikalle kilpailukykyisten etujen puuttuessa.

Toinen analyysivaihe käsitteli rekrytointiprosessin sujuvuutta ja tehokkuutta. Kyselyn tuloksista ilmeni, että rekrytointiprosessin hitaus ja puutteelliset soveltuvuusarvioinnit heikensivät hakijakokemusta. Monet vastaajat kokivat, että viestintä hakijoiden kanssa oli liian hidasta, mikä vähensi sairaalan houkuttelevuutta työnantajana. Tämä analyysi toi esiin tarpeen prosessin automatisoinnille ja digitaalisten työkalujen tehokkaammalle hyödyntämiselle.

Kolmas osa analyysissä käsitteli kulttuurillisia ja sosiaalisia tekijöitä rekrytointiprosessissa. Sairaalan monimuotoisuuteen liittyvät kysymykset herättivät keskustelua, ja analyysi osoitti tarpeen rekrytointikäytäntöjen kehittämiseen siten, että monimuotoisuus ja tasa-arvoisuus voidaan varmistaa myös rekrytoinnin aikana.

Lopputuloksena analyysi toi esille kehitystoimia, joiden avulla Darajaat erikoissairaala voi parantaa rekrytointiprosessiaan ja vahvistaa asemaansa kilpailukykyisenä työnantajana Somaliassa. Näihin kuului selkeiden rekrytointikäytäntöjen luominen, prosessin nopeuttaminen sekä kulttuuritietoisuuden lisääminen henkilöstöhallinnossa.

4.4 Reliabiliteetti ja Validiteetti

Tutkimuksen laatua arvioidaan reliabiliteetin (luotettavuuden) ja validiteetin perusteella. Nämä käsitteet viittaavat siihen, kuinka tarkasti käytetty menetelmä, lähestymistapa tai arviointi mittaa haluttua asiaa. Luotettavuus liittyy johdonmukaisuuteen, mikä tarkoittaa, että saman työkalun tai testin käytön pitäisi tuottaa yhdenmukaisia tuloksia toistuvissa mittauksissa. Jos tiedot ovat epätarkkoja tai epäjohdonmukaisia, se voi viitata siihen, ettei mittausmenetelmä ole luotettava eikä tuloksia voida toistaa luotettavasti. Validiteetti puolestaan viittaa siihen, mittaako testi tai työkalu todella sitä, mitä sen on tarkoitus mitata. Validiteetti jaetaan usein kahteen päätyyppiin: sisäinen ja ulkoinen validiteetti. Sisäinen validiteetti keskittyy siihen, kuinka hyvin käytetty työkalu tai analyysi vastaa tutkimuskysymyksiin ja mittaa haluttua ilmiötä. Ulkoinen validiteetti puolestaan arvioi, kuinka hyvin tutkimuksen tulokset ovat yleistettävissä muihin konteksteihin tai väestöihin. (Hategan, 2020.)

4.5 Darajaat erikoissairaalan yrittäjien ja lääkäreiden näkökulmat

Haastattelu 1.: Khalid Abdikariim Karie, Darajaat toimitusjohtaja ja erikoislääkäri

Ennen modernien järjestelmien käyttöönottoa Darajaat-erikoissairaalassa työntekijöiden sopimusten ja palkkojen hallinta oli täysin manuaalinen ja aikaa vievä prosessi. Kaikki työsopimusten laatimiseen, arkistointiin ja palkanlaskentaan liittyvät tehtävät hoidettiin paperilla ilman teknologian tuomaa tehokkuutta. Tämä toimintatapa oli altis inhimillisille virheille ja vei paljon resursseja, mutta loi perustan nykyaikaisemmille käytännöille.

Manuaalinen hallinta oli erityisen haastavaa sairaalassa, jossa henkilöstömäärä kasvoi jatkuvasti. Jokainen työsopimus laadittiin yksitellen, usein käsin kirjoittaen tai mekaanisella kirjoituskoneella. Sopimukset arkistoiitiin fyysisiin kansioihin, jotka täyttivät sairaalan toimistojen kaapit. Tämä teki sopimusten jälkikäteisestä tarkastelusta aikaa vievää ja hankalaa.

Palkanlaskenta oli yhtä työläs prosessi. Jokaisen työntekijän palkka laskettiin käsin, ja palkanlaskijat joutuivat ottamaan huomioon muun muassa työtunnit, ylityöt ja mahdolliset vähennykset. Tällainen työ vaati äärimmäistä tarkkuutta, sillä pienetkin virheet saattoivat johtaa työntekijöiden tyytymättömyyteen tai jopa juridisiin ongelmiin. Palkkalaskelmat jaettiin työntekijöille fyysisinä dokumentteina, mikä lisäsi hallinnollista työkuormaa entisestään.

Nykyään Darajaat erikoissairaala on siirtynyt käyttämään modernia järjestelmää työntekijöiden palkan ja ylityöiden hallintaan. Tämä uudistus on merkittävästi tehostanut sairaalan hallinnollisia prosesseja. Automatisoidun järjestelmän ansiosta palkanmaksuprosessit ovat nopeutuneet, ja virheiden riski on pienentynyt. Samalla järjestelmä on tuonut lisää läpinäkyvyyttä ja tarkkuutta työntekijöiden korvausten käsittelyyn.

Sairaalan palkkahallinnon henkilöstön työkuorma on keventynyt merkittävästi, sillä manuaalisten laskelmien ja läsnäolotietojen tarkistamisen tarve on vähentynyt. Tämä on vapauttanut aikaa strategisemmille tehtäville, kuten resurssien suunnittelulle. Uusi järjestelmä tarjoaa myös kattavia raportteja, joiden avulla sairaalan johto voi seurata työvoimakustannuksia, suunnitella budjetteja ja kohdentaa resursseja entistä tehokkaammin. Lisäksi tarkat ja reaaliaikaiset tiedot vähentävät riskejä, kuten palkkoihin liittyviä juridisia tai taloudellisia ongelmia.

Moderni teknologia on siis mullistanut Darajaat-erikoissairaalan henkilöstöhallinnan prosessit ja auttanut organisaatiota keskittymään paremmin ydintoimintoihinsa.

Haastattelu 2.: Mohamed Abdikariim Karie, Darajaat hallintojohtaja ja kirurgi

Darajaat erikoissairaala on ottanut merkittäviä askelia modernisoidakseen hallinnollisia prosessejaan. Vuonna 2023 käyttöön otettu ARET-järjestelmä on erityisesti suunniteltu parantamaan työntekijöiden ja potilaiden tietojen hallintaa. Tämän järjestelmän tavoitteena on korvata vanhat manuaaliset käytännöt, joita aikaisemmin käytettiin. ARET-järjestelmä tehostaa palkkahallintoa, työajan seuranta ja potilastietojen käsittelyä, yhdistäen nämä kaikki yhteen digitaaliseen ratkaisuun.

Vaikka ARET-järjestelmä on mullistanut monia sairaalan toimintoja, potilastietojen hallinnassa käytetään edelleen erillistä järjestelmää, joka keskittyy diagnoosien, hoitojen ja muiden kliinisten tietojen tallentamiseen. Vaikka potilastiedot ja henkilöstöhallinnon tiedot säilytetään eri järjestelmissä, ne molemmat toimivat osana sairaalan laajempaa digitaalista strategiaa. Potilaiden tiedot on jaettu selkeisiin lomakkeisiin, jotka nopeuttavat tiedonhakua ja vähentävät virheiden mahdollisuutta. Tämä helpottaa lääkäreitä ja hoitohenkilökuntaa tarjoamaan ajankohtaista ja johdonmukaista hoitoa. ARET-järjestelmän avulla sairaalan hallinnolliset prosessit ovat parantuneet merkittävästi. Työntekijöiden palkkahallinto ja sopimusten hallinta ovat nyt nopeampia ja tarkempia. Esimerkiksi työajan seuranta hoidetaan sormenjälkitunnistimien avulla, mikä lisää luotettavuutta ja vähentää virheiden mahdollisuutta. Tämä kevennetty työkuorma antaa esimiehille enemmän aikaa keskittyä strategisiin tehtäviin.

Darajaatin henkilöstöhallintoon on otettu käyttöön myös Task Management -järjestelmä, joka otettiin käyttöön elokuussa 2023. Tämä järjestelmä on kehitetty erityisesti tukemaan HR-tehtäviä, kuten työntekijöiden arviointeja ja sopimusten hallintaa. Esimerkiksi työntekijät käyvät työsuhteensa alussa kolmen kuukauden koeajan, jonka aikana heidän työpanostaan arvioidaan säännöllisesti. Tulokset tallennetaan järjestelmään, mikä varmistaa tietojen säilymisen ja tarjoaa selkeän perustan sopimusten jatkamiselle tai päättämiseksi. Task Management -järjestelmä auttaa myös hallitsemaan sopimuksia, jotka on jaettu kolmeen kategoriaan: määräaikaisten, ylennykset ja vakituiset sopimukset. Järjestelmä tekee sopimusten päivittämisestä ja hallinnasta yksinkertaisempaa ja vähentää manuaalisen työn tarvetta. Tämä on erityisen tärkeää sairaalassa, jossa tehokas henkilöstöhallinta on olennaista toiminnan sujuvuuden kannalta.

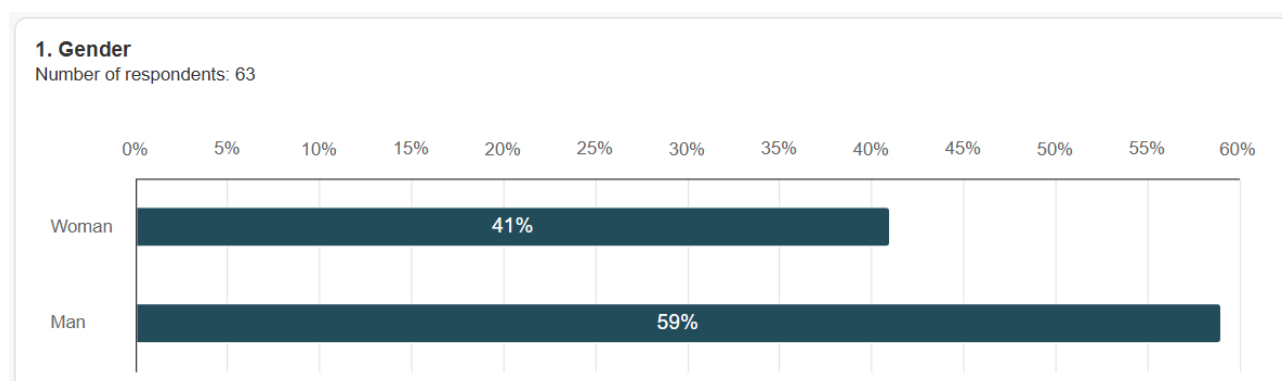
Darajaat erikoissairaala panostaa myös henkilöstön hyvinvointiin. Mikäli työntekijällä ilmenee työuupumusta tai muita ongelmia työsuhteen aikana, HR-osasto tarjoaa tukea. Tämä voi tarkoittaa avoimia keskusteluja, joiden avulla pyritään löytämään ratkaisuja haasteisiin. Tällainen lähestymistapa osoittaa sairaalan sitoutumista työntekijöidensä hyvinvointiin. Lisäksi Darajaatilla on työn alla uusi markkinointistrategia, jonka tavoitteena on lisätä sairaalan tunnettua. Strategian odotetaan parantavan sairaalan mainetta sekä houkuttelevuutta niin potilaiden kuin uusien työntekijöiden silmissä. Nämä kehityshankkeet yhdessä muodostavat vankan pohjan Darajaatin toiminnan pitkäjänteiselle kasvulle ja laadun parantamiselle.

5 Tulokset

Opinnäytetyön tutkimustulokset osoittivat, että Darajaatin erikoissairaalan rekrytointiprosessissa on useita kriittisiä kehityskohteita ja haasteita, erityisesti henkilöstön saatavuudessa ja rekrytointiprosessin tehokkuudessa. Näitä haasteita tarkasteltiin eri näkökulmista, jotta saataisiin kokonaisvaltainen kuva sairaalan tarpeista ja kehitysmahdollisuuksista.

5.1 Vastaajien taustatiedot

Kyselyyn osallistui yhteensä 63 vastaajaa, mikä antaa kattavan pohjan tutkimukselle. Vastaajamäärä on riittävän suuri, jotta tulokset ovat luotettavia ja mahdollistavat perusteellisen analyysin kohderyhmän näkemyksistä. Kyselyn avulla voidaan tarkastella esimerkiksi vastaajien ikä- ja sukupuolijakaumia sekä sitä, miten nämä taustatekijät mahdollisesti vaikuttavat heidän mielipiteisiinsä. Tällainen määrä vastauksia tukee myös tulosten yleistettävyyttä, mikä on tärkeää tutkimuksen johdopäätösten kannalta.



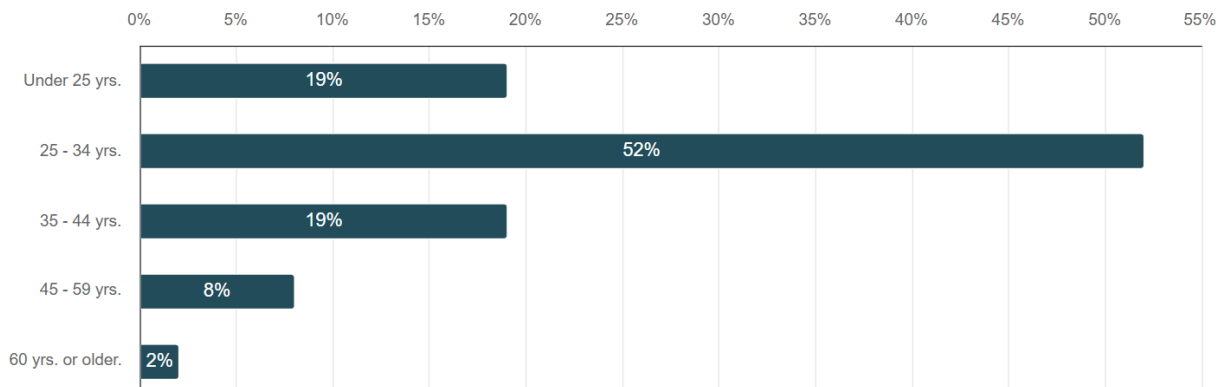
Kuva 6. Kyselyyn vastanneiden sukupuolijakauma

Kuva 6 esitetään Darajaatin yksityissairaalan kyselyyn vastanneiden sukupuolijakauman. Kyselyyn osallistui yhteensä 63 vastaajaa, joista 59 % oli miehiä ja 41 % naisia. Tämä tulos kertoo, että miesten osuus vastanneista oli huomattavasti suurempi kuin naisten, mikä voi heijastaa sukupuolijakaumaa tai painotusta sairaalan työvoimassa tai alalla yleisesti.

Ymmärtäminen sukupuolijakaumasta voi olla tärkeää organisaation rekrytointin ja henkilöstösuunnittelun kannalta. Sukupuolten välinen jakauma saattaa esimerkiksi tuoda esiin mahdollisia tarpeita edistää tasavertaisuutta tai kehittää käytäntöjä, jotka houkuttelevat hakijoita monipuolisemmin.

2. Age

Number of respondents: 63



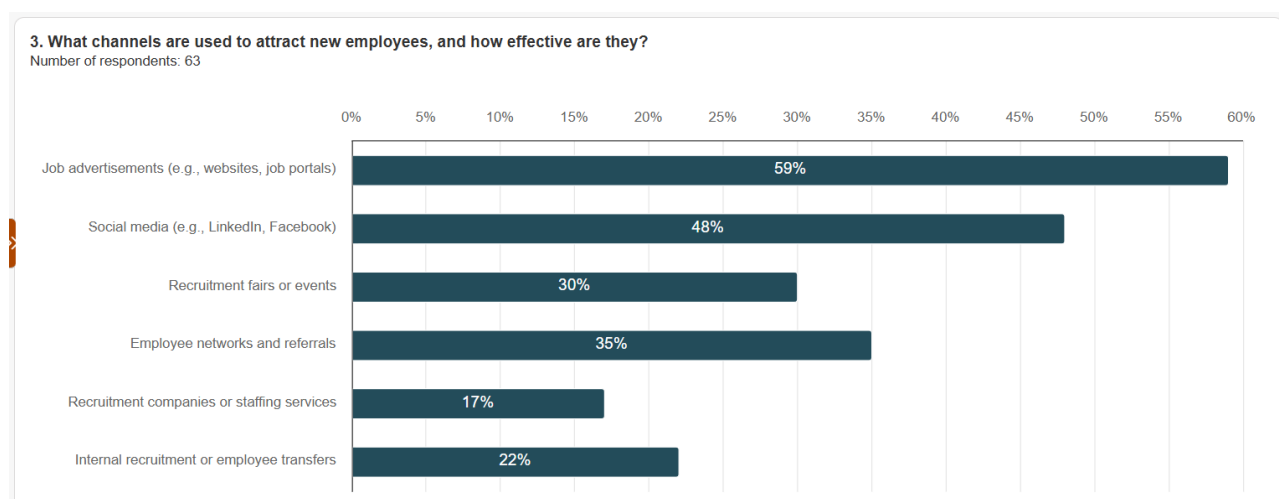
Kuva 7. Kyselyyn vastanneiden ikäjakauma

Kuva 7 kyselyssä tarkasteltiin vastaajien ikäjakaumaa, ja se jakautui seuraavasti: Eniten vastaajia 52 % kuului ikäryhmään 25–34 vuotta, mikä oli selvästi suurin yksittäinen ikäryhmä. Nuorin ryhmä, alle 25-vuotiaat, muodosti 19 % vastaajista. Ikäryhmään 35–44 vuotta kuului myös 19 % vastaajista, mikä on tasoissa nuorimman ryhmän kanssa. Vastaajista 8 % oli 45–59-vuotiaita, ja pienin ryhmä, eli 60 vuotta täyttäneet tai sitä vanhemmat, muodosti vain 2 % vastaajista.

Tulokset osoittavat, että valtaosa vastaajista on työuransa alku- ja keskivaiheilla, erityisesti nuorten aikuisten (25–34-vuotiaat) ollessa enemmistönä. Tämä ikäjakauma voi viitata siihen, että suurin osa vastaajista on mahdollisesti ammattinsa kehitysvaiheessa ja saattaa olla kiinnostunut etenevästi urallaan tai kehittämään osaamistaan työelämässä.

5.2 Mitkä rekrytointikäytännöt ovat hyvä Darajaat erikoissairaalaan

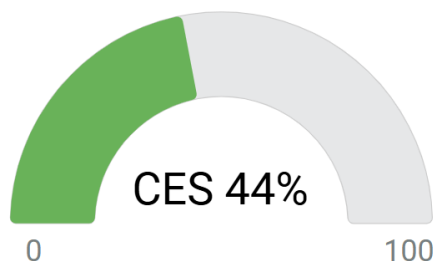
Opinnäytetyöni kyselyssä tarkasteltiin, mitkä rekrytointikäytännöt olisivat hyviä Darajaat erikoissairaalaan. Vastajat painottivat erityisesti rekrytointiprosessin avoimuutta ja läpinäkyvyyttä. Hyvänä käytäntönä pidettiin selkeää ja johdonmukaista viestintää, jossa hakijoille kerrotaan prosessin eri vaiheista ja odotuksista. Lisäksi esihenkilöiden ja muiden rekrytointiprosessiin osallistuvien henkilöiden tulisi olla aktiivisesti mukana hakijoiden arvioinnissa ja antaa rakentavaa palautetta. Vastajat näkivät myös tärkeänä, että rekrytointikäytännöissä huomioidaan sairaalan kulttuuri ja arvot, jotta löydetään paitsi päteviä, myös organisaatioon sopivia työntekijöitä.



Kuva 8. Kanavat uusien työntekijöiden houkuttelemiseksi Darajaat erikoissairaalaan

Kuva 8 perusteella Darajaat erikoissairaala käyttää monenlaisia kanavia houkutellessaan uusia työntekijöitä. Suosituimpia rekrytointikanavia ovat: Työpaikkailmoitukset (esim. verkkosivut ja työnhakusivustot), joita käyttää 59 % vastaajista. Tämä on yleisin ja luotettavin tapa houkutella hakijoita. Sosiaalinen media (esim. LinkedIn ja Facebook), jota käyttää 48 % vastaajista. Sosiaalinen media tarjoaa mahdollisuuden tavoittaa laajemman yleisön ja houkutella erityisesti nuorempia ammattilaisia. Työntekijäverkostot ja suositukset (35 %), joiden kautta organisaatio voi hyödyntää nykyisten työntekijöiden verkostoja ja löytää sopivia ehdokkaita. Muita käytettyjä kanavia ovat rekrytointitapahtumat (30 %), sisäinen rekrytointi tai siirrot (22 %), ja rekrytointirytykset (17 %). Nämä kanavat tarjoavat monipuolisuutta ja voivat olla hyödyllisiä erilaisten tehtävien täyttämässä, mutta niitä käytetään vähemmän kuin edellä mainittuja kanavia. Tämä monikanavainen lähestymistapa osoittaa, että Darajaat erikoissairaala pyrkii tavoittamaan laajan joukon potentiaalisia työntekijöitä hyödyntämällä erilaisia alustoja ja verkostoja.

4. How do current recruitment practices meet the hospital's staffing needs?
Number of respondents: 63

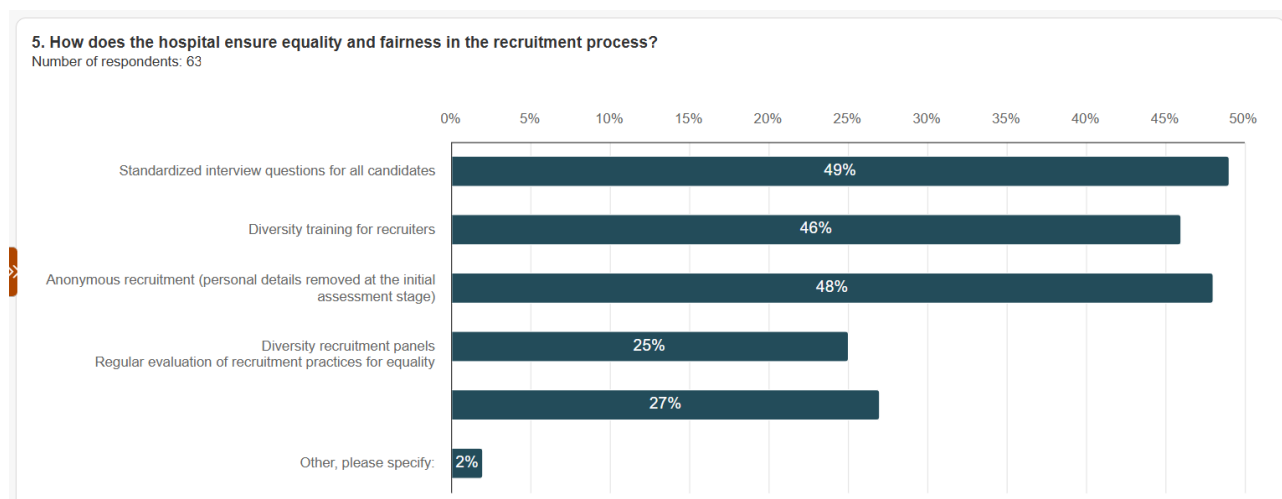


	Very Difficult	Difficult	Neutral	Easy	Very Easy	Total	Mean	CES
N	0	8	27	22	6	63	3,4	28
Percent	0,0%	12,7%	42,9%	34,9%	9,5%	100,0%	3,4	44,5%

Kuva 9. Nykyisten rekryointikäytäntöjen vastaavuus sairaalan henkilöstötarpeisiin

Kuva 9 perusteella voidaan analysoida Darajaat erikoissairaalan rekryointikäytännön tehokkuutta henkilöstötarpeisiin vastaamisessa. CES (Customer Effort Score) on mittarina 44 %, mikä osoittaa keskinkertaista tyytyväisyyttä. Tulosta voidaan tulkita siten, että rekryointiprosessit ovat melko helppoja, mutta parantamisen varaa on.

Alataulukosta näkyy tarkemmat vastausten jakaumat: suurin osa vastaajista kokee rekryointiprosessin ”helppona” tai ”neutraalina”. Kuitenkin noin 13 % piti sitä vaikeana, mikä viittaa tiettyihin haasteisiin, jotka voivat liittyä käytössä oleviin kanaviin, resursseihin tai osaamisen saatavuuteen. Tämä tulos voi herättää kysymyksen siitä, olisiko prosesseja mahdollista sujuvoittaa tai resursseja kohdentaa uudelleen, jotta henkilöstön rekryointitarpeet saadaan täytettyä entistä tehokkaammin. Analyysin pohjalta voidaan ehdottaa kehittämistoimenpiteitä, kuten työnhakijakokemuksen parantamista tai rekryoinnin kohdistamista tarkemmin. Tämä voisi helpottaa uusien työntekijöiden houkuttelua.

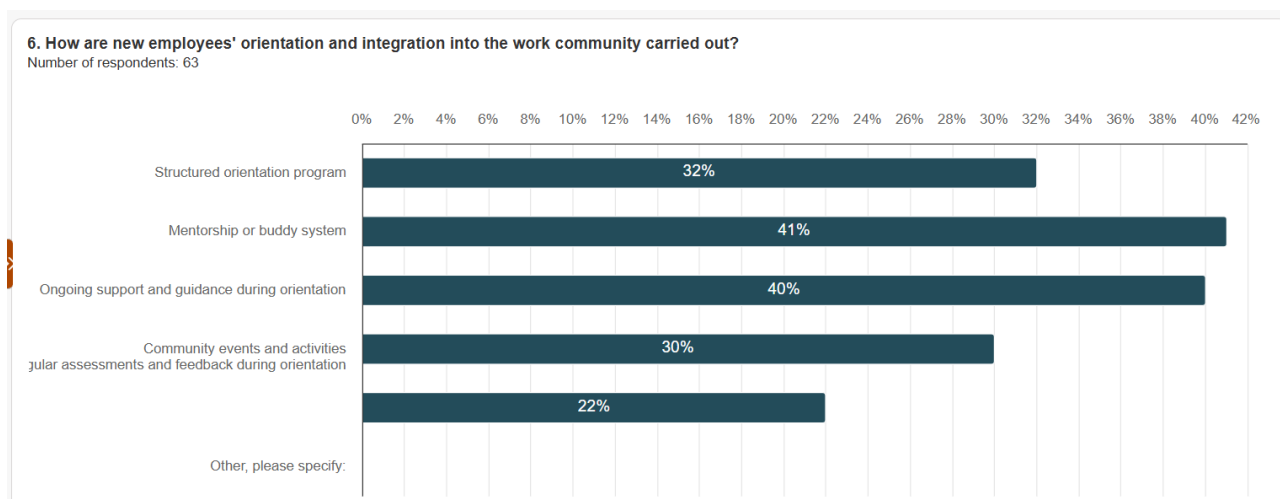


Kuva 10. Sairaalan käytännöt rekrytointin tasa-arvoisuuden ja yhdenvertaisuuden varmistamiseksi

Kuva 10 tuloksessa nähdään, miten vastaajat arvioivat erilaisia käytäntöjä, joilla Darajaat erikoissairaala voisi varmistaa tasa-arvon ja oikeudenmukaisuuden rekrytointiprosessissaan.

Rekrytointiprosessin tasa-arvon parantamisessa tärkeimmiksi käytännöiksi nousivat standardoidut haastattelukysymykset (49 %), anonyymi rekrytointi (48 %) ja monimuotoisuuskoulutus rekrytoijille (46 %). Näitä arvostetaan, koska ne lisäävät objektiivisuutta ja vähentävät tiedostamattomia ennakkoluuloja.

Sen sijaan säännöllinen arviointi tasa-arvon toteutumiseksi (27 %) ja monimuotoiset rekrytointipaneelit (25 %) saivat vähemmän kannatusta, mahdollisesti käytännön haasteiden tai niiden vähemmän ensisijaisuuden vuoksi. Yleislinjana vastaajat korostivat läpinäkyvyyttä ja reiluja käytäntöjä rekrytointissa. Muut käytännöt (2 %) saivat hyvin vähän kannatusta, mikä viittaa siihen, että vastaajat eivät juuri kokeneet tarpeelliseksi lisätä muita erityisiä tasa-arvon varmistamiseen tähtäviä keinoja.

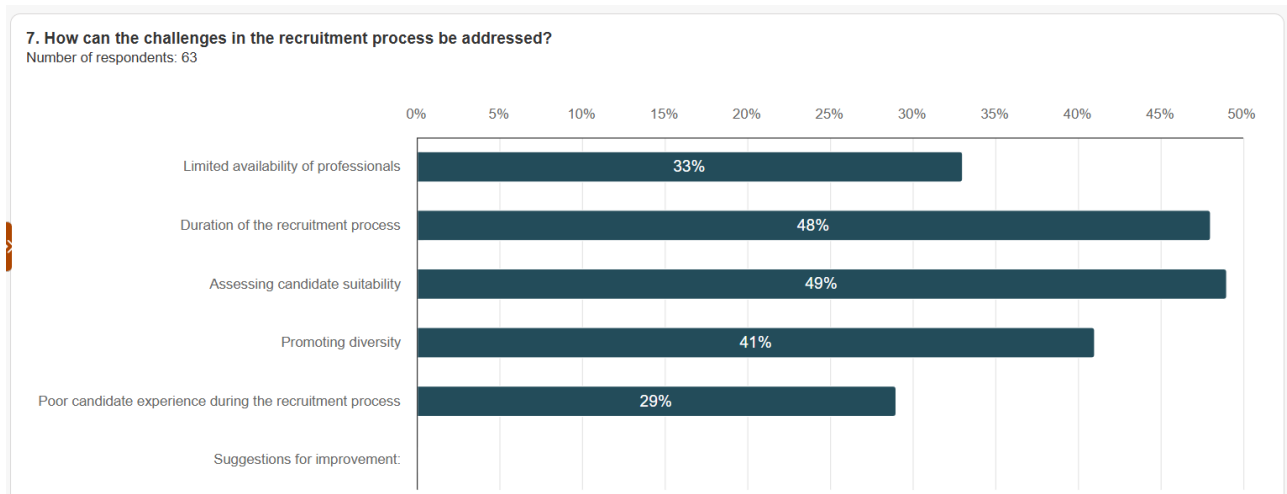


Kuva 11. Uusien työntekijöiden perehdytyksen ja työyhteisöön integroinnin toteutustavat

Kuva 11 kuvataan, miten Darajaat erikoissairaalassa toteutetaan uusien työntekijöiden perehdytys ja integrointi työyhteisöön.

Uusien työntekijöiden perehdytyksessä suosituimmiksi käytännöiksi nousivat mentorointi tai buddy-järjestelmä (41 %) ja jatkuva tuki perehdytyksen aikana (40 %), jotka korostavat henkilökohtaisen tuen merkitystä sopeutumisessa. Rakenne perehdytysohjelma (32 %) ja yhteisölliset tapahtumat (30 %) tukevat työntekijöiden integroitumista tarjoamalla johdonmukaista tietoa ja mahdollisuuksia sosiaalisten suhteiden rakentamiseen. Pieni osa (22 %) mainitsi yksilöllisiä tukitoimia. Tulokset painottavat henkilökohtaisen tuen ja selkeiden ohjelmien yhdistelmää onnistuneen perehdytyksen perustana.

Kaavion tulokset osoittavat, että henkilökohtainen tuki (kuten mentorointi ja jatkuva ohjaus) on keskeinen elementti uusien työntekijöiden perehdytyksessä ja integroitumisessa Darajaat erikoissairaalassa. Rakenne perehdytysohjelma auttaa varmistamaan, että tärkeät tiedot tulevat käsitellyiksi johdonmukaisesti. Lisäksi yhteisölliset tapahtumat nähdään hyödyllisinä sosiaalisten suhteiden luomisessa ja työyhteisöön sulautumisessa. Yleisesti tulokset korostavat, että sekä henkilökohtainen tuki että selkeät ohjelmat ovat tärkeitä onnistuneen perehdytysprosessin osatekijöitä.



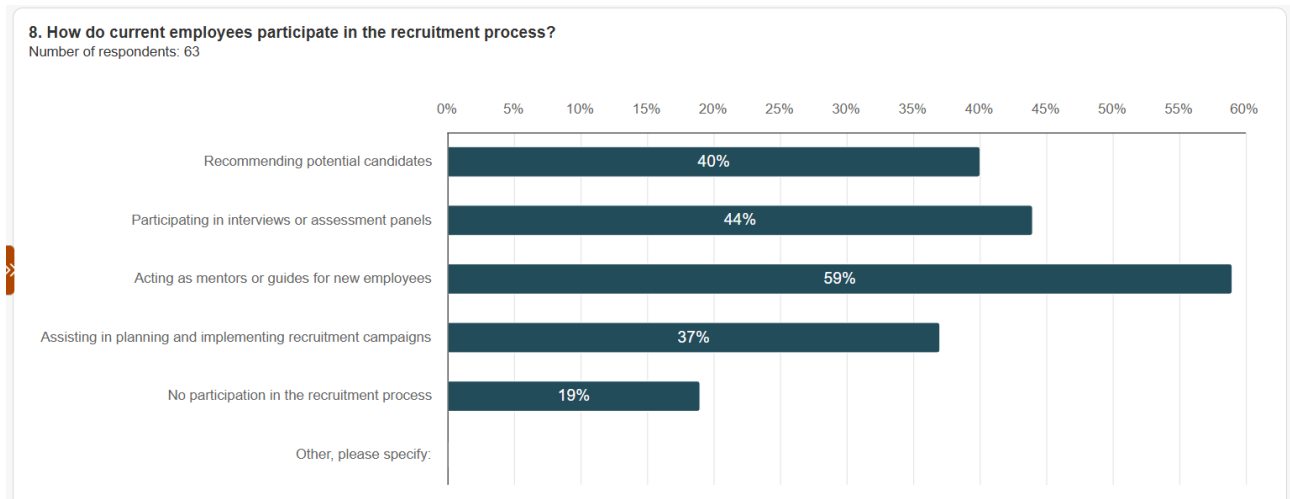
Kuva 12. Keinot rekrytointiprosessin haasteiden ratkaisemiseksi

Kuva 12 on esitetty vastaajien näkemyksiä siitä, miten rekrytointiprosessin haasteita voidaan ratkaista Darajaat erikoissairaalaissa.

Rekrytointiprosessin suurimmat kehityskohteet ovat hakijoiden sopivuuden arvioinnin parantaminen (49 %), prosessin keston lyhentäminen (48 %) ja monimuotoisuuden edistäminen (41 %). Sopivuuden tarkempi arviointi vähentää virherekrytointeja, ja nopeampi prosessi auttaa houkuttelemaan hakijoita. Monimuotoisuus rikastuttaa organisaation kulttuuria ja laajentaa osaajapoolia.

Ammattilaisten saatavuuden rajoitteet (33 %) korostavat tarvetta lisätä yhteistyötä oppilaitosten kanssa ja kehittää koulutusohjelmia. Hakijakokemuksen parantaminen (29 %) voi vahvistaa sairaalan mainetta työnantajana. Muut kehitysideat saivat vähemmän huomiota. Tulokset painottavat prosessin tehokkuutta, oikeudenmukaisuutta ja vetovoimaa.

Tulosten perusteella vastaajat kokevat tärkeiksi erityisesti hakijoiden sopivuuden tarkan arvioinnin ja rekrytointiprosessin keston lyhentämisen. Nämä toimet voivat tehostaa rekrytointiprosessia ja varmistaa, että parhaat hakijat löytävät tiensä sairaalaan. Lisäksi monimuotoisuuden edistämistä pidetään tärkeänä, mikä voi parantaa sairaalan työyhteisön moninaisuutta ja tasa-arvoa. Ammattilaisten saatavuuden haasteiden ratkaisu voi vaatia yhteistyötä alan koulutuksen ja rekrytointin kanssa. Yleisesti ottaen tulokset osoittavat, että tehokas ja oikeudenmukainen rekrytointiprosessi vaatii panostusta sekä prosessin sujuvuuteen että monimuotoisuuden ja hakijakokemuksen parantamiseen.



Kuva 13. Nykyisten työntekijöiden rooli uusien työntekijöiden rekrytointiprosessissa

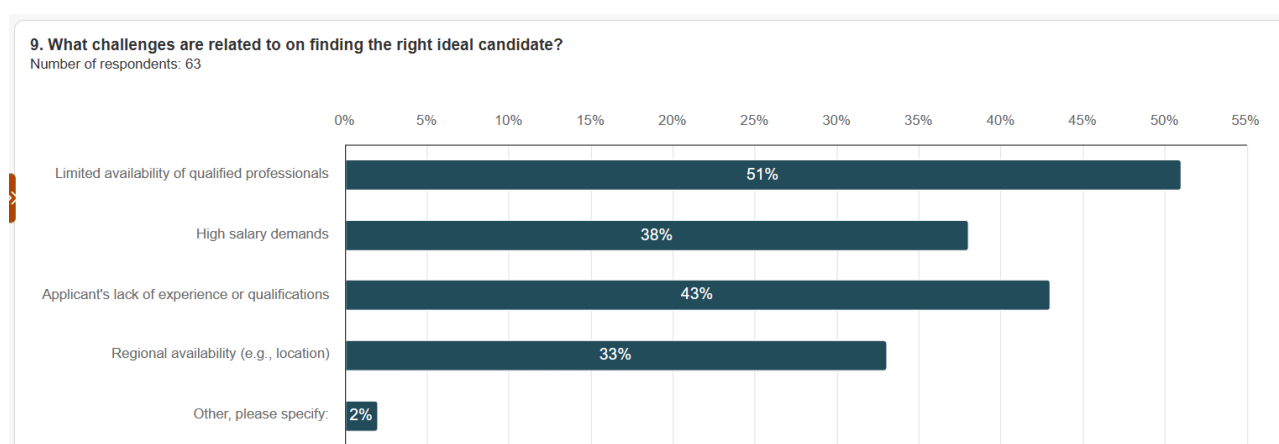
Kuva 13 esitetään, kuinka nykyiset työntekijät osallistuvat rekrytointiprosessiin.

Suurin osa työntekijöistä osallistuu aktiivisesti rekrytointiin, erityisesti uusien työntekijöiden mento-roinnin (59 %) ja haastatteluihin osallistumisen (44 %) kautta. Potentiaalisten ehdokkaiden suosit-teleminen (40 %) ja rekrytointikampanjoiden tukeminen (37 %) ovat myös yleisiä tapoja osallistua. Vain 19 % työntekijöistä ei osallistu rekrytointiin lainkaan. Muita osallistumistapoja on mainittu, mutta ne ovat harvinaisia.

Yhteenvetona voidaan todeta, että suurin osa työntekijöistä on aktiivisesti mukana rekrytointipro-sessissa, erityisesti uusien työntekijöiden mento-roinnin ja haastatteluihin osallistumisen kautta, kun taas pienempi osa työntekijöistä ei osallistu lainkaan.

5.3 Mitä haasteita Darajaat yksityissairaalan rekrytointiprosessiin liittyy

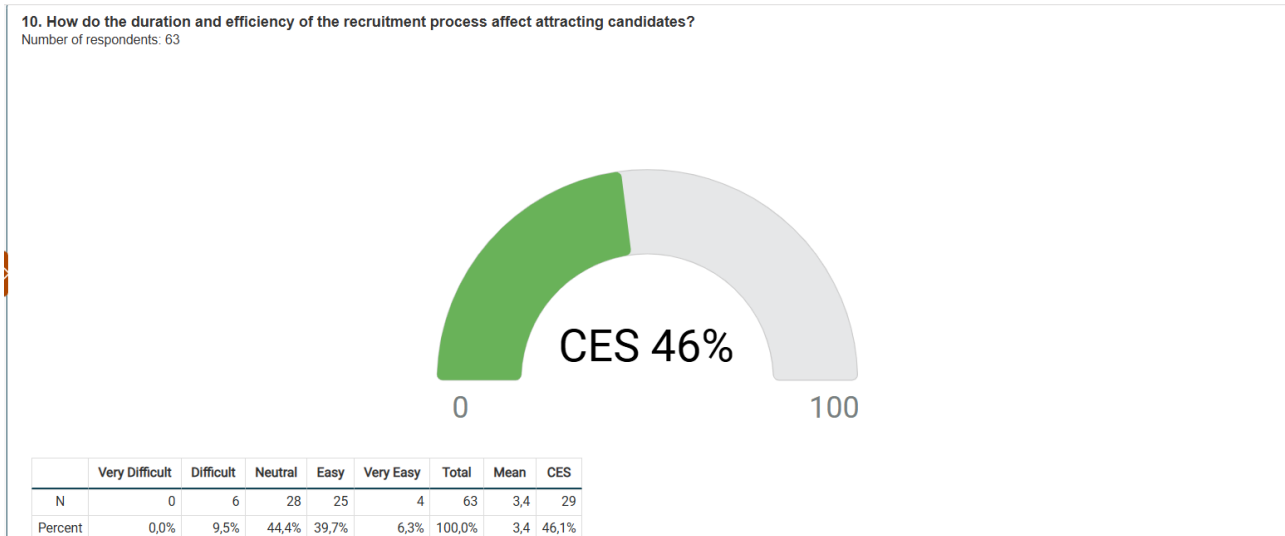
Opinnäytetyöni kyselyssä tarkasteltiin Darajaat yksityissairaalan rekrytointiprosessiin liittyviä haasteita. Vastaajat nostivat esiin useita tekijöitä, jotka vaikuttavat rekrytoinnin onnistumiseen. Yksi keskeisimmistä haasteista oli oikeiden osaajien houkutteleminen ja valitseminen, sillä kilpailu alalla on kovaa. Lisäksi rekrytointiprosessin aikarajoitteet ja resurssien puute vaikeuttavat rekrytointiprosessin sujuvuutta ja tehokkuutta. Esihenkilöiden rooli korostuu erityisesti siinä, kuinka hyvin he pystyvät viestimään sairaalan tarjoamat mahdollisuudet ja edut sekä varmistamaan, että rekrytoidut työntekijät sitoutuvat organisaation arvoihin ja kulttuuriin.



Kuva 14. Haasteet oikeanlaisten osaajien löytämisessä

Kuva 14 esittelee haasteita, jotka liittyvät ihanteellisen kandidaatin löytämiseen. Pätevyydeltään sopivien ammattilaisten rajallinen saatavuus: Tämä on yleisin haaste, jonka on maininnut 51 % vastaajista. Korkeat palkkavaatimukset: 38 % vastaajista kokee tämän olevan merkittävä haaste. Hakijan kokemuksen tai pätevyyden puute: 43 % vastaajista mainitsee tämän haasteena. Alueellinen saatavuus (esim. sijainti): 33 % vastaajista kokee, että sijaintiin liittyvät tekijät hankaloittavat oikean kandidaatin löytämistä. Muut haasteet: Vain 2 % vastaajista on ilmoittanut muita haasteita, joita ei ole eritelty tarkemmin.

Yhteenvetona voidaan todeta, että yleisimmät haasteet liittyvät pätevien ammattilaisten rajalliseen saatavuuteen, hakijoiden kokemuksen tai pätevyyden puutteeseen sekä korkeisiin palkkavaatimuksiin. Alueelliset sijaintiongelmät mainitaan myös merkittävänä esteenä.

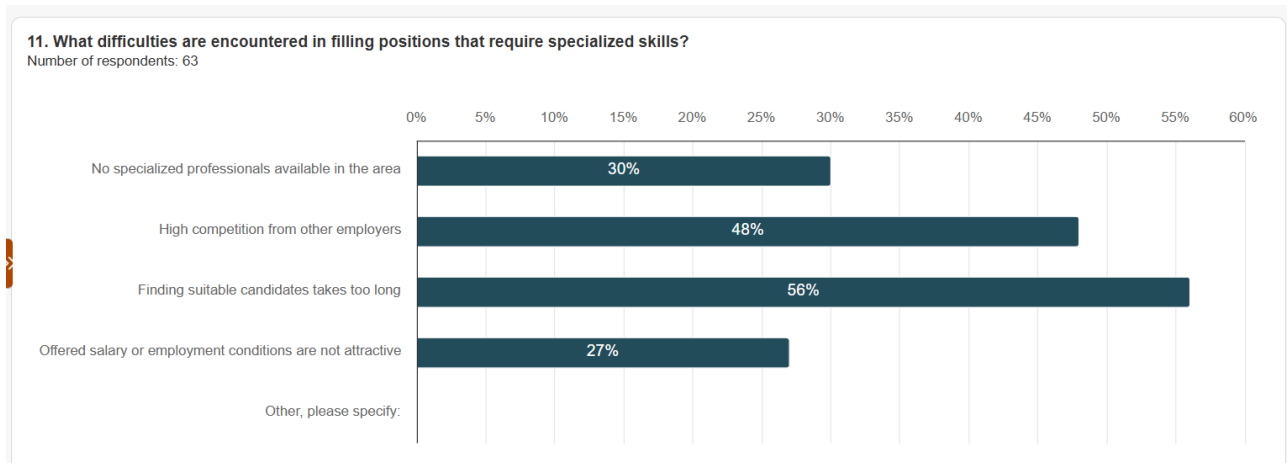


Kuva 15. Rekrytointiprosessin keston ja tehokkuuden vaikutus työnhakijoiden houkuttelemiseen

Kuva 15 ja sisältämä taulukko esittävät, kuinka rekrytointiprosessin kesto ja tehokkuus vaikuttavat hakijoiden houkutteluun. Kaavio näyttää CES (Customer Effort Score) arvon, joka on 46 %, mikä viittaa siihen, kuinka helppona tai vaikeana hakijat kokevat rekrytointiprosessin.

Suurin osa vastaajista 44,4 % kokee rekrytointiprosessin neutraalina, kun taas 39,7 % pitää sitä helppona ja 6,3 % erittäin helppona. 9,5 % vastaajista kokee rekrytointiprosessin vaikeana, eikä kukaan pitänyt sitä erittäin vaikeana. Keskiarvotiedot: 3,4, mikä viittaa prosessin olevan keskimäärin helpon ja neutraalin välillä.

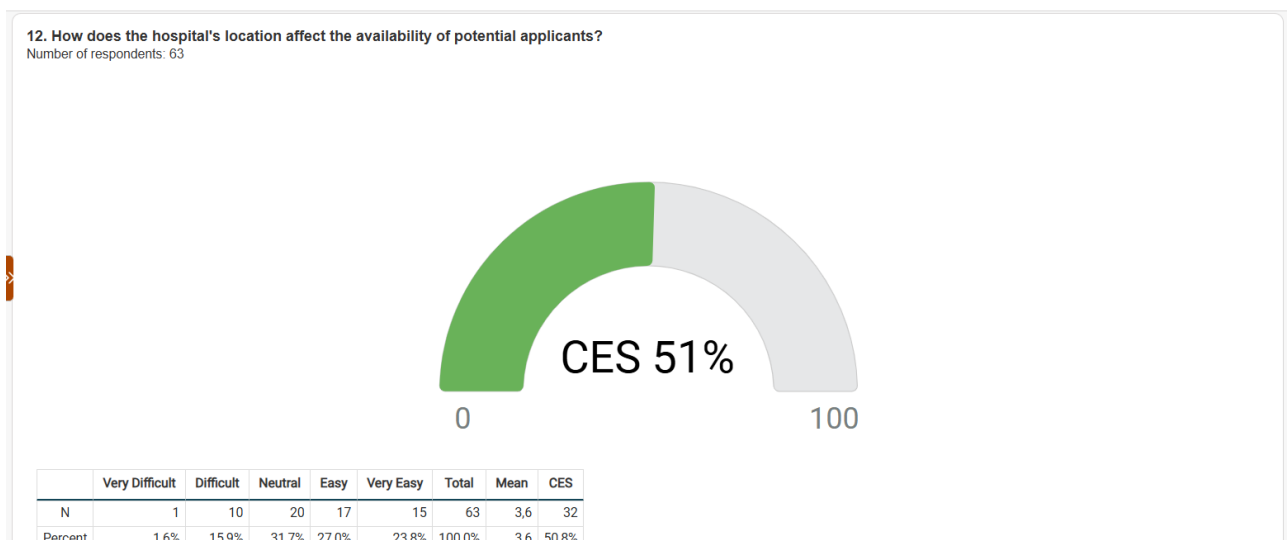
Kaiken kaikkiaan CES-arvo on 46 %, mikä osoittaa, että rekrytointiprosessin kesto ja tehokkuus eivät ole kovin haastavia, mutta niissä on vielä parantamisen varaa hakijoiden houkuttelemiseksi entistä tehokkaammin.



Kuva 16. Vaikeudet erityisosaamista vaativien tehtävien täyttämässä

Kuvassa 16 esitetään kyselyn tulokset, joissa kysyttiin, millaisia vaikeuksia organisaatiot kohtaavat täyttäessään erityistaitoja vaativia työtehtäviä.

Kyselyssä kartoitettiin organisaatioiden haasteita erityistaitoja vaativien työtehtävien täyttämässä. Yleisin ongelma oli sopivien ehdokkaiden löytämisen hitaus (56 %). Muita merkittäviä haasteita olivat kova kilpailu muiden työnantajien kanssa (48 %), erityisosaajien puute alueella (30 %) ja houkuttelevien palkka- tai työehtojen puuttuminen (27 %).



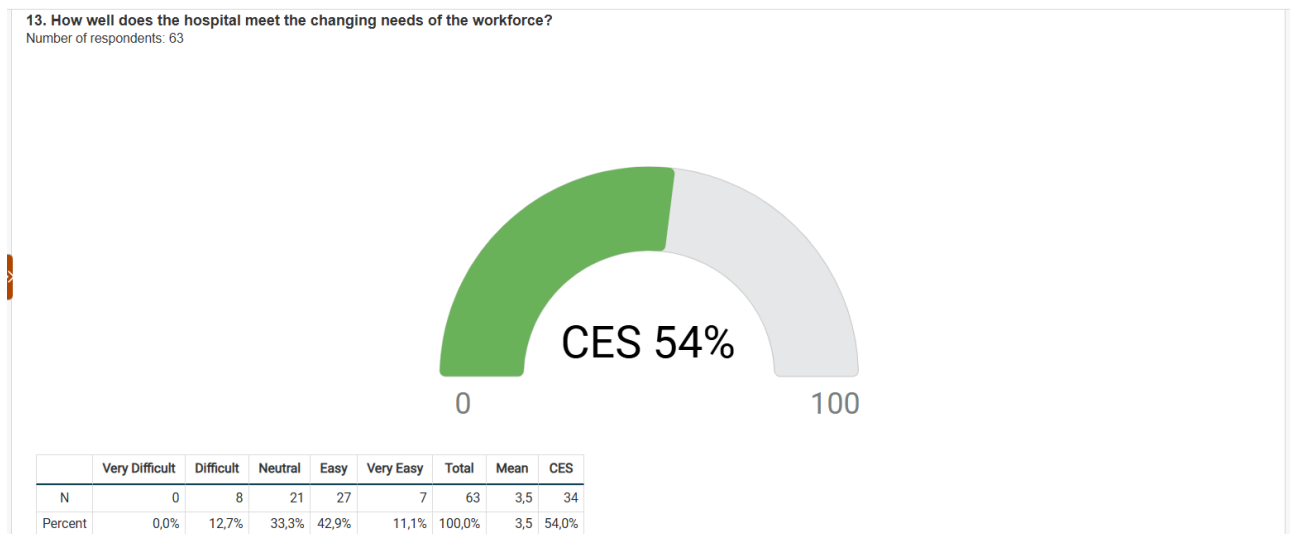
Kuva 17. Sairaalan sijainnin vaikutus potentiaalisten työnhakijoiden saatavuuteen

Kuvassa 17 esitetään tulokset kyselystä, jossa kartoitettiin, miten sairaalan sijainti vaikuttaa potentiaalisten hakijoiden saatavuuteen. CES-arvo (Customer Effort Score): 51 %. Tämä tarkoittaa, että

keskimäärin vastaajat arvioivat sijainnin vaikutuksen olevan neutraali tai hieman positiivinen potentiaalisten hakijoiden saatavuuden kannalta.

Keskiarvo: 3,6 (asteikolla 1–5, jossa 1 = erittäin vaikea ja 5 = erittäin helppo).

Johtopäätös: Suurin osa vastaajista pitää sairaalan sijainnin vaikutusta neutraalina tai helppona hakijoiden saatavuuden suhteen, vaikka noin 17,5 % vastaajista koki sen vaikeaksi. Kokonaisuudessaan sijainnin vaikutus näyttää olevan melko tasapainoinen.



Kuva 18. Sairaalan valmius vastata muuttuvaan työvoiman tarpeeseen

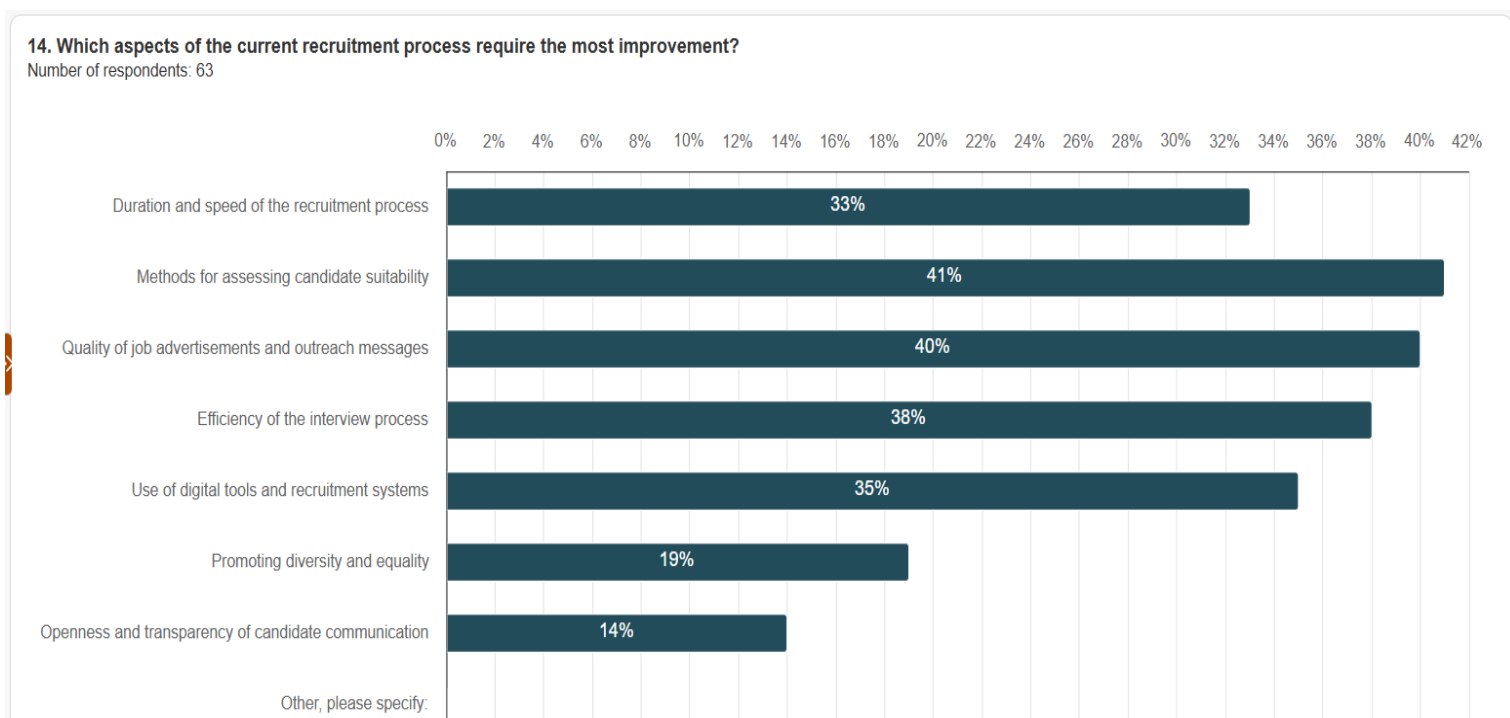
Kuvassa 18 esitetään kyselyn tulokset siitä, kuinka hyvin sairaala vastaa työvoiman muuttuviin tarpeisiin. CES-arvo (Customer Effort Score): 54 %. Tämä tarkoittaa, että vastaajien keskuudessa sairaalan kyky vastata työvoiman muuttuviin tarpeisiin on hieman positiivinen.

Keskiarvo: 3,5 (asteikolla 1–5, jossa 1 = erittäin vaikea ja 5 = erittäin helppo).

Yli puolet vastaajista arvioi sairaalan pystyvän melko hyvin vastaamaan työvoiman muuttuviin tarpeisiin, sillä 54 % CES-arvo ja keskiarvo 3,5 viittaavat tähän suuntaan. Suuri osa vastaajista (42,9 %) piti tilannetta "helppona", ja vain pieni osa (12,7 %) koki tilanteen haastavaksi.

5.4 Miten Darajaat erikoissairaala voisi tuottaa uuden rekrytointiprosessin

Opinnäytetyöni kyselyssä käsiteltiin myös sitä, miten Darajaat erikoissairaala voisi kehittää uuden rekrytointiprosessin. Vastaajat korostivat prosessin selkeyttä ja tehokkuutta. Erityisesti rekrytointin aikarajoitteiden vähentäminen ja hakijaviestinnän parantaminen nähtiin tärkeinä toimenpiteinä. Uuden prosessin tulisi myös panostaa hakijoiden ja esihenkilöiden välisten vuorovaikutusmahdollisuuksien lisäämiseen, jotta molemmat osapuolet voivat varmistaa, että työtehtävä ja sairaalan kulttuuri sopivat yhteen. Lisäksi vastaajat ehdottivat, että rekrytointiprosessiin voisi sisällyttää enemmän käytännön testejä ja arviointeja, jotka auttavat varmistamaan hakijoiden osaamisen ja motivaation.



Kuva 19. Nykyisen rekrytointiprosessin kehittämistä vaativat osa-alueet

Kuvassa 19 esitetään kaavio, joka havainnollistaa, mitkä osa-alueet nykyisessä rekrytointiprosessissa vaativat eniten parannuksia. Siinä on eri osa-alueita, joiden parannustarpeet on esitetty prosenttiosuuksina.

Kandidaatin soveltuvuuden arviointimenetelmät (41 %) saivat eniten huomiota ja tunnistettiin merkittävimmäksi parannuskohteeksi. Tämä osoittaa, että monille yrityksille tai rekrytoijille nykyiset soveltuvuuden arviointitavat voivat olla puutteellisia ja kaipaavat tarkennusta tai uudistuksia.

Työpaikkailmoitusten ja rekrytointiviestien laatu (40 %) on seuraavaksi suurin kehityskohde. Tämän perusteella tehokas ja houkutteleva viestintä kandidaateille on tärkeä parannettava alue.

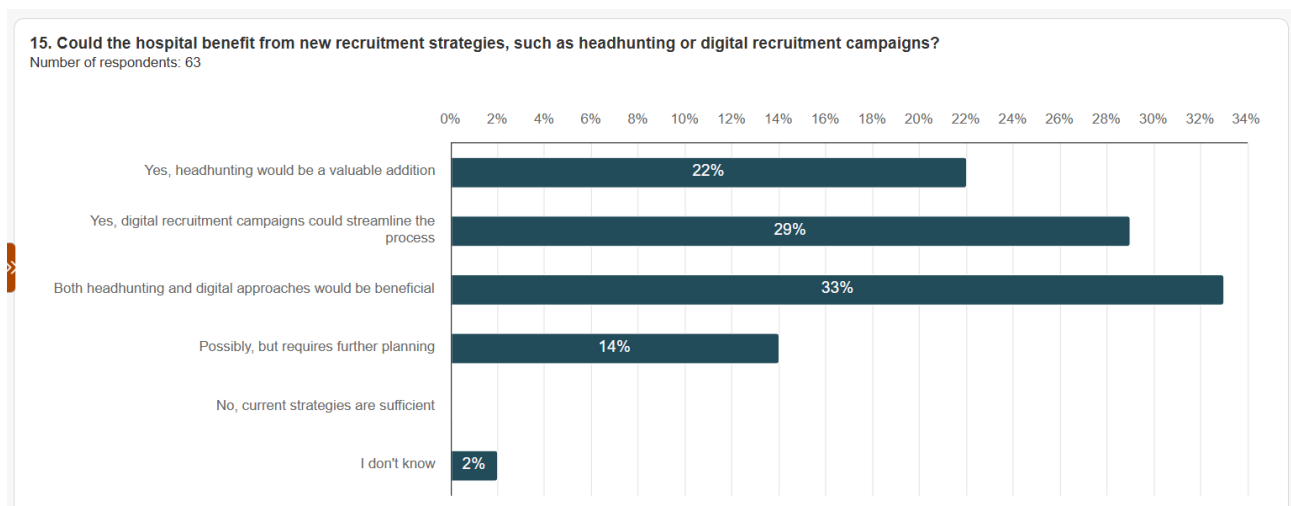
Rekrytointiprosessin kesto ja nopeus (33 %): Tämä osoittaa, että moni pitää nykyistä rekrytointia aikaa liian pitkänä, mikä voi johtaa kyvykkäiden hakijoiden menettämiseen.

Haastatteluprosessin tehokkuus (38 %) nousi myös merkittävänä haasteena esille. Prosessin virtaviivaistaminen ja tehostaminen voisi hyödyttää sekä työnantajaa että työnhakijoita.

Digityökalujen ja rekrytointijärjestelmien käyttö (35 %) osoittaa, että teknologiassa voisi olla vielä hyödyntämätöntä potentiaalia prosessin parantamiseksi.

Monimuotoisuuden ja tasa-arvon edistäminen (19 %) sekä kandidaattiviestinnän avoimuus ja läpinäkyvyys (14 %) saivat vähiten huomiota, mutta nämäkin ovat tärkeitä osa-alueita nykyaikaisessa rekrytointissa.

Yhteenvetona voidaan todeta, että rekrytointiprosessin kehittämisessä on tärkeää parantaa erityisesti arviointimenetelmiä, viestinnän laatua sekä prosessin nopeutta ja tehokkuutta.



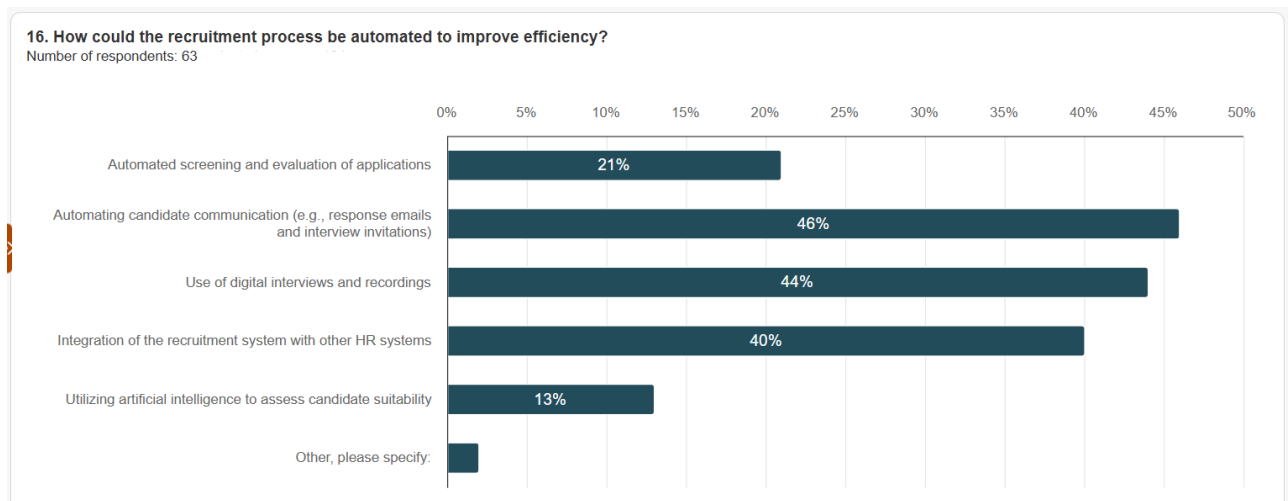
Kuva 20. Uusien rekrytointistrategioiden hyödyntäminen sairaalassa

Kuva 20 osoittaa, että sairaaloiden rekrytointiprosessi voisi hyötyä merkittävästi uusien strategioiden käyttöönotosta, erityisesti suorahaun ja digitaalisten rekrytointikampanjoiden yhdistämisestä. Peräti 33 % vastaajista katsoi, että molempien strategioiden hyödyntäminen toisi lisäarvoa, mikä korostaa monipuolisen lähestymistavan merkitystä.

Digitaaliset kampanjat nousivat toiseksi suosituimmaksi kehitysideaksi, ja 29 % vastaajista uskoi niiden tehostavan prosessia. Ne voivat virtaviivaistaa hakijoiden tavoittamista ja laajentaa sairaaloiden näkyvyyttä erityisesti nuoremman ja teknologisesti suuntautuneen työvoiman keskuudessa. Lisäksi 22 % vastaajista piti suora hakua arvokkaana lisästrategiana, mikä viittaa siihen, että kohdennettu rekrytointi voi auttaa tavoittamaan erityisosaajia kilpailuilla työmarkkinoilla.

Osa vastaajista (14 %) näki uusien strategioiden käyttöönoton vaativan tarkempaa suunnittelua ja harkintaa, mikä korostaa strategisen suunnittelun tarvetta. Hyvin pieni osa vastaajista (2 %) piti nykyisiä strategioita riittävinä tai ei osannut ottaa kantaa (2 %).

Yhteenvedon voidaan todeta, että valtaosa vastaajista näkee uusien ja monipuolisten strategioiden, kuten suorahaun ja digitaalisten kampanjoiden, tarjoavan merkittävää hyötyä. Sairaalat voivat parantaa rekrytointiaan yhdistämällä perinteisiä ja moderneja keinoja, mikä tehostaa prosessia ja auttaa houkuttelemaan parhaat osaajat.



Kuva 21. Rekrytointiprosessin automatisoinnin mahdollisuudet tehokkuuden parantamiseksi

Kuva 21 kertoo, miten rekrytointiprosessia voisi automatisoida tehokkuuden parantamiseksi. Tulosten erittely näyttää, että automatisointia pidetään tärkeänä keinona kehittää rekrytointia. Tässä ovat keskeiset havainnot:

Kandidaattiviestinnän automatisointi (esim. vastaussähköpostit ja haastattelukutsut) (46 %) sai eniten kannatusta. Tämä viittaa siihen, että monille vastaajille viestinnän automatisointi on kriittinen keino säästää aikaa ja tehostaa rekrytointia.

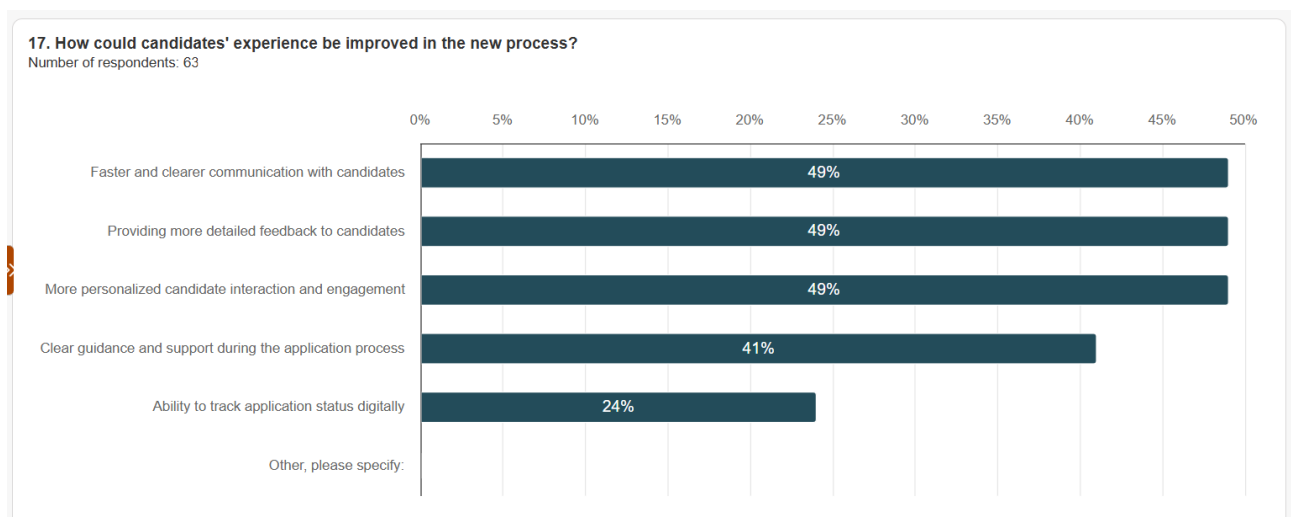
Digitaalisten haastattelujen ja tallenteiden käyttö (44 %) on toiseksi suosituin keino tehostaa prosessia. Tämä korostaa etä- ja digitaalisten työkalujen potentiaalia virtaviivaistaa haastatteluvaihetta ja tarjota joustavuutta.

Rekryointijärjestelmän integrointi muihin HR-järjestelmiin (40 %): Moni vastaaja näkee integraation tärkeänä, sillä se mahdollistaisi tietojen helpomman hallinnan ja työkulkujen sujuvuuden.

Hakemusten seulonnan ja arvioinnin automatisointi (21 %): Tämä vaihtoehto mainittiin myös huomionarvoisena, mutta hieman harvemmin kuin viestinnän automatisointi. Automaattinen seulonta voi nopeuttaa alkuvaihetta, mutta siihen liittyy myös riski kriteerien liian jäykästä käytöstä.

Tekoälyn hyödyntäminen kandidaatin soveltuvuuden arviointiin (13 %): Tekoälyä pidetään mahdollisesti arvokkaana, mutta sen hyödyntämisessä voi olla vielä epävarmuustekijöitä tai se voi vaatia lisätutkimusta.

Kaavio osoittaa, että vastaajat arvostavat eniten viestinnän ja haastatteluprosessin tehostamista automatisoinnin avulla. Integrointi ja datan hyödyntäminen rekrytoinnin eri vaiheissa ovat myös tärkeitä tehostamisen keinoja, mutta niiden käyttöönotto voi vaatia huolellista suunnittelua.



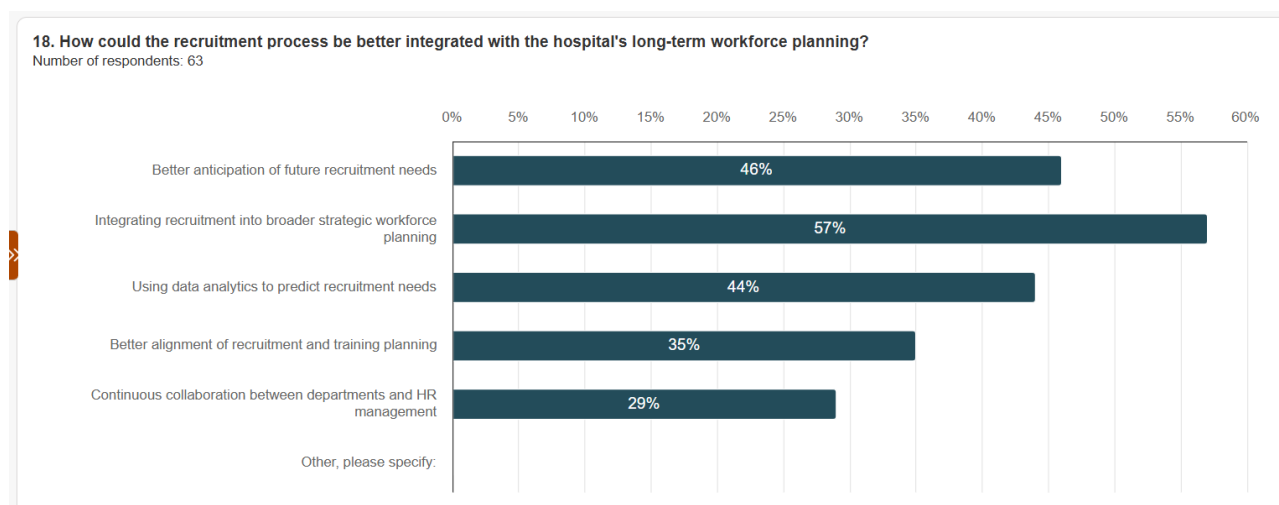
Kuva 22. Hakijakokemuksen parantamisen keinot uudessa prosessissa

Kuva 22 esittää kyselyn tuloksia siitä, miten hakijoiden kokemusta voitaisiin parantaa uudessa prosessissa.

Kyselyn mukaan rekryointiprosessin tärkeimmät kehityskohteet liittyvät viestintään, palautteeseen ja henkilökohtaiseen vuorovaikutukseen, joita 49 % vastaajista piti olennaisina. Hakijat toivovat nopeampia ja selkeämpiä päivityksiä, yksityiskohtaisempaa palautetta hakemuksista sekä yksilöllisempää ja kiinnostavampaa vuorovaikutusta, jotka kaikki parantavat hakijakokemusta.

Keskitasoisena kehityskohteena nähtiin selkeiden ohjeiden ja paremman tuen tarjoaminen haku-prosessin aikana (41 %), kun taas alhaisimpana prioriteettina pidettiin hakemuksen digitaalisen tilanseurannan mahdollisuutta (24 %).

Yhteenvetona hakijat arvostavat ihmisläheistä viestintää ja vuorovaikutusta enemmän kuin teknisiä ratkaisuja.



Kuva 23. Rekryointiprosessin ja pitkän aikavälin henkilöstösuunnittelun parempi yhdistäminen

Kuva 23 esittää kyselyn tuloksia siitä, miten rekryointiprosessi voitaisiin paremmin integroida sairaalan pitkän aikavälin työvoimasuunnitteluun. Kyselyn tulokset osoittavat, että rekrytoinnin suurin kehitystarve liittyy sen integroimiseen osaksi laajempaa strategista työvoimasuunnittelua. Peräti 57 % vastaajista korostaa tämän olevan ensisijainen kehityskohde, sillä strateginen lähestymistapa auttaa vastaamaan organisaation pitkän aikavälin työvoimatarpeisiin ja kilpailukyvyyn ylläpitämiseen.

Toisena merkittävänä painopisteenä nähtiin tulevien rekryointitarpeiden ennakointi (46 %), erityisesti data-analytiikkaa hyödyntämällä, jonka 44 % vastaajista mainitsi tärkeäksi. Ennakoiva suunnittelu vähentää kiireellisiä rekryointitarpeita ja auttaa löytämään oikeat osaajat oikeaan aikaan.

Kohtalaisessa merkityksessä korostettiin rekrytoinnin ja koulutussuunnittelun parempaa yhteensovittamista (35 %). Tämä tukee organisaation sisäistä osaamisen kehittämistä ja vähentää ulkoisen rekrytoinnin tarvetta. Vähiten tärkeäksi priorisoitiin yhteistyön tiivistäminen HR ja osastojen välillä (29 %), mikä osoittaa, että nykyiset yhteistyömallit ovat pääosin riittäviä.

Yhteenvetona voidaan todeta, että strateginen integraatio ja ennakoiva suunnittelu ovat keskeisiä rekrytoinnin kehittämisessä. Näiden vahvistaminen auttaa organisaatioita vastaamaan muuttuvan työelämän vaatimuksiin.

6 Pohdinta

Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää Darajaat erikoissairaalan rekrytointiprosessin haasteita ja löytää keinoja prosessin parantamiseen. Tutkimus tuotti arvokasta tietoa sekä rekrytointiprosessin nykytilasta että sairaalan kohtaamista haasteista, mutta tutkimuksen pohjalta on tärkeää arvioida myös työn luotettavuutta, rajoitteita ja kehitysehdotuksia.

Ensimmäiseksi on huomioitava tutkimusmenetelmän valinnan vaikutus tuloksiin. Kyselylomakkeeseen ja haastatteluihin perustuva aineistonkeruu mahdollisti monipuolisen näkökulman rekrytointiin ongelmiin, mutta se rajasi myös tutkimuksen tarkastelua ainoastaan sairaalan henkilöstön ja potentiaalisten työnhakijoiden kokemuksiin. Laajempi, esimerkiksi useita somalialaisia sairaaloita vertaileva otos, olisi voinut tarjota kattavamman kuvan terveysalan rekrytointiin haasteista ja mahdollisista eroista eri toimijoiden välillä. Toisaalta tutkimus on arvokas juuri Darajaat erikoissairaalan tilanteeseen keskittyvänä tapaustutkimuksena.

Toiseksi on pohdittava tutkimuksen luotettavuutta vastausmäärien ja otannan suhteen. Pienehkö vastaajamäärä voi rajoittaa tulosten yleistettävyyttä, vaikka se antoikin perusteltuja näkemyksiä sairaalan tilanteesta. Tulevissa tutkimuksissa voisi olla hyödyllistä yhdistää määrällisiä ja laadullisia menetelmiä laajemman aineiston saamiseksi ja analyysin syventämiseksi.

Tulosten analyysissä ilmeni, että rekrytointiprosessin hitaus, paikallisten erityisosaajien puute ja hakijakokemuksen heikkoudet ovat keskeisiä haasteita. Näiden haasteiden analysointi auttoi tunnistamaan konkreettisia kehityskohteita, kuten automatisoinnin mahdollisuuksia ja tarvetta panostaa viestinnän selkeyteen hakuprosessissa. Tutkimuksen tulokset ja kehitysehdotukset tarjoavat siten arvokasta pohjaa käytännön toimenpiteille ja tuleville rekrytointistrategioille.

Lopuksi pohdinnassa on syytä tuoda esille myös kehitysideoita ja jatkotutkimuksen tarpeita. Tulevaisuudessa tutkimusta voitaisiin laajentaa tarkastelemaan rekrytointiin vaikutusta työnantajamielikuvaan ja työntekijöiden pysyvyyteen sairaalassa. Lisäksi digitaalisten työkalujen käyttöönoton ja niiden vaikutuksen tutkiminen voisi antaa tärkeää tietoa siitä, kuinka rekrytointiin tehokkuutta ja hakijakokemusta voidaan parantaa somalialaisessa kontekstissa.

Tämä tutkimus antaa tärkeän lähtökohdan rekrytointiin kehittämislle, mutta jättää myös avoimia kysymyksiä, jotka tulevaisuuden tutkimukset voivat ottaa huomioon.

6.1 Johtopäätökset

Tutkimuksen tavoitteena oli tarkastella Darajaat erikoissairaalan rekrytointiprosessin nykytilaa ja löytää ratkaisuja sen tehostamiseksi. Tulokset osoittivat selvästi, että rekrytinnin haasteet vaikuttavat merkittävästi sairaalan kykyyn houkutella ja palkata pätevää henkilöstöä, erityisesti kun kyse on paikallisten erityisosaajien rekrytinnista. Keskeisiä ongelmia ovat pula ammattitaitoisista terveydenhuollon ammattilaisista, korkea vaihtuvuus ja rajallinen joukko päteviä paikallisia kykyjä. (Ministry of Health of the Federal Government of Somalia 2016, 14). Päähaasteita olivat rekrytointiprosessin hitaus, hakijakokemuksen puutteet sekä kilpailu muista terveystalouden työnantajista.

Tutkimuksen tulokset tukevat kehitystoimenpiteitä, joilla rekrytointiprosessin nopeutta ja hakijakokemusta voidaan parantaa. Ehdotuksia olivat esimerkiksi prosessien automatisointi ja digitaalisten rekrytointityökalujen hyödyntäminen, joiden avulla rekrytointiprosessista voidaan tehdä sujuvampi sekä hakijoille että rekrytointitiimille. Myös hakijaviestinnän parantaminen ja hakijoiden kohtaaminen yksilöllisemmin voisivat parantaa sairaalan mainetta houkuttelevana työnantajana.

Johtopäätöksenä voidaan todeta, että tehokkaampi ja hakijalähtöisempi rekrytointiprosessi ei vain lisää sairaalan mahdollisuuksia löytää päteviä työntekijöitä, vaan myös vahvistaa Darajaatin mainetta laadukkaana ja ammattitaitoisena terveydenhuollon toimijana. Jatkossa sairaalan tulisi seurata prosessien muutoksia ja niiden vaikutusta sekä hakijakokemukseen että henkilöstön pysyvyyteen, jotta voidaan jatkuvasti kehittää rekrytinnin laatua ja tehokkuutta. Darajaat sairaalan rekrytointia voitaisiin parantaa hyödyntämällä kansainvälisiä kumppanuuksia ja tarjoamalla kannustimia ulkomailla työskenteleville somalialaisille ammattilaisille, mikä helpottaisi heidän paluutaan ja integroitumistaan paikalliseen terveydenhuoltojärjestelmään. (Ministry of Health of the Federal Government of Somalia 2016, 11–12). Näin sairaala voi saavuttaa kestävämmän ja joustavamman työvoimapolun muuttuvien henkilöstötarpeiden tueksi.

Tutkimus toimii hyödyllisenä pohjana sairaalan HR-strategioiden kehittämiselle ja luo mahdollisuuksia myös laajemmalle keskustelulle henkilöstön hallinnan tehostamisesta Somalian terveydenhuoltoalalla.

Darajaat erikoissairaalan alkuvaiheiden manuaaliset prosessit olivat tärkeä osa organisaation kehitystä. Vaikka ne olivat aikaa vieviä ja monimutkaisia, ne loivat perustan sairaalan hallinnollisille käytännöille. Siirtyminen nykyaikaisiin järjestelmiin on merkittävästi parantanut tehokkuutta ja tarkkuutta, mutta manuaalisen hallinnan perintö näkyy edelleen organisaation toimintakulttuurissa, erityisesti yksilöllisen ja tarkkuuteen perustuvan lähestymistavan arvostamisessa. (Ks. 4.5.) Tämä historiallinen kehityskaari korostaa, miten tärkeää on sopeutua ja uudistua muuttuvien tarpeiden ja teknologisten mahdollisuuksien mukaisesti.

Darajaat erikoissairaalan siirtyminen ARET-järjestelmän käyttöön edustaa suurta parannusta sairaalan hallinnollisiin ja operatiivisiin prosesseihin. Uusi järjestelmä tarjoaa tarkkuutta ja tehokkuutta sekä työntekijöiden että potilaiden tietojen hallintaan. Vaikka siirtymä manuaalisista käytännöistä digitaalisiin ratkaisuihin on vaatinut koulutusta ja sopeutumista, tulokset ovat osoittaneet järjestelmän tuomat pitkän aikavälin hyödyt. (Ks. 4.5.) ARET-järjestelmä ei ainoastaan paranna nykyistä toimintaa, vaan myös luo vahvan pohjan sairaalan tulevaisuuden kehitykselle.

Darajaat erikoissairaala on ottanut merkittäviä askeleita modernisoidakseen työntekijöidensä arviointi- ja sopimuskäytäntöjä Task Management -järjestelmän avulla. Järjestelmä on parantanut tehokkuutta, vähentänyt manuaalista työtä ja tukenut henkilöstön hyvinvointia. (Ks. 4.5.) Tämä järjestelmä ei vain vastaa sairaalan nykyisiin tarpeisiin, vaan myös tukee sen pitkän aikavälin strategisia tavoitteita, kuten markkinoinnin ja henkilöstöhallinnon kehittämistä.

6.2 Jatkotutkimusehdotukset

Opinnäytetyöni käsitteli Darajaat erikoissairaalan rekrytointiprosessia, sen haasteita ja kehitysmahdollisuuksia. Vaikka tutkimus tarjosi merkittäviä näkemyksiä sairaalan nykyisistä käytännöistä ja henkilöstöressurssien hallinnasta, se myös avasi ovia jatkotutkimuksille. Näiden tutkimusten avulla sairaala voisi edelleen syventää ymmärrystään rekrytointin kriittisistä osa-alueista ja edistää pitkäjänteistä henkilöstöstrategiaansa.

Ensinnäkin olisi tärkeää tutkia, miten sairaalan rekrytointiprosessit vaikuttavat työnantajamielikuvaan. Työnantajabrändi on yhä tärkeämpi tekijä, erityisesti terveydenhuollon kilpailulla työmarkkinnalla. Jatkotutkimus voisi kartoittaa hakijoiden kokemuksia sairaalan rekrytointiprosessista ja arvioida, millä tavoin nämä kokemukset vaikuttavat hakijoiden halukkuuteen suositella työpaikkaa muille. Tällainen tutkimus voisi sisältää kyselyitä hakijoille ja analysoida heidän palautettaan suhteessa sairaalan arvoihin ja tavoitteisiin.

Toinen mielenkiintoinen tutkimusaihe liittyy monimuotoisuuden edistämiseen rekrytointinissa. Vaikka työssäni käsiteltiin monimuotoisuutta osana rekrytointikäytäntöjä, olisi hyödyllistä syventyä erityisesti siihen, miten monimuotoisuus vaikuttaa työyhteisön toimintaan ja innovatiivisuuteen pitkällä aikavälillä. Esimerkiksi, voisiko monimuotoisuuden lisääminen rekrytointivaiheessa johtaa parempaan työilmapiiriin tai sairaalan tarjoamien palveluiden laadun nousuun? Tämänkaltaiset kysymykset voisivat tuoda arvokasta tietoa päätöksentekijöille.

Kolmas jatkotutkimusehdotus liittyy teknologian hyödyntämiseen rekrytointinissa. Teknologiapohjaiset rekrytointityökalut, kuten tekoäly ja datanalytiikka, ovat yleistymässä, mutta niiden vaikutuksia

oikeudenmukaisuuteen ja tehokkuuteen ei ole vielä täysin selvitetty. Tutkimus voisi tarkastella, kuinka tällaiset työkalut voisivat auttaa Darajaat erikoissairaalaa löytämään ja arvioimaan hakijoita tarkemmin, samalla kuitenkin varmistamalla, että prosessi pysyy inhimillisenä ja tasa-arvoisena.

Lopuksi olisi hyödyllistä tutkia erityisesti nuorten työntekijöiden rekrytointia ja sitouttamista. Terveystenhoitoalan tulevaisuus riippuu siitä, miten hyvin alan organisaatiot pystyvät houkuttelemaan ja säilyttämään uusia sukupolvia. Jatkotutkimus voisi keskittyä siihen, mitkä tekijät motivoivat nuoria hakemaan työpaikkaa ja jäämään organisaatioon. Erityisesti nuorten odotukset työpaikan joustavuudesta, kehittymismahdollisuuksista ja työilmapiiristä voisivat olla tutkimuksen keskiössä.

Yhteenvedona voidaan todeta, että rekrytointiprosessien kehittäminen ja ymmärtäminen tarjoavat valtavasti potentiaalia sairaalan strategiselle henkilöstöjohtamiselle. Näiden jatkotutkimusehdotusten avulla Darajaat erikoissairaala voisi edelleen vahvistaa asemaansa houkuttelevana työnantajana ja varmistaa, että sillä on tarvittavat resurssit tarjota korkealaatuista terveydenhuoltoa tulevaisuudessa.

6.3 Oma arviointi

Tutkimus onnistui vastaamaan hyvin asetettuihin tutkimuskysymyksiin ja tarjoamaan konkreettisia ehdotuksia kehittämistoimenpiteiksi. Työ käsitteli aihetta kattavasti, ja aineiston kerääminen oli hyvin suunniteltu, mikä vahvisti tulosten luotettavuutta ja sovellettavuutta. Erityisesti rekrytointiprosessien ja henkilöstön johtamisen teemat nousivat keskiöön, ja niiden tarkastelu tarjosi hyödyllisiä näkökulmia sekä työnantajalle että työntekijöille.

Tutkimusprosessi opetti paljon tiedonhankinnasta, analysoinnista ja raportoinnista, mutta myös ongelmanratkaisutaitojen kehittämisestä. Aineiston analysointi oli yksi suurimmista haasteista, sillä kyselyiden ja vastausten tulkinta vaati huolellisuutta ja tarkkuutta. Tämä kuitenkin auttoi syventämään osaamistani tutkimusmenetelmien käytössä ja tulosten johtopäätösten tekemisessä.

Opinnäytetyön aikana opin yhdistämään teoreettista tietoa käytännön työelämän ongelmiin. Teoreettinen viitekehys tuki hyvin tutkimusta ja auttoi liittämään tulokset laajempaan keskusteluun henkilöstöhallinnosta ja rekrytoinnista. Lisäksi yhteistyö Darajaat erikoissairaalan kanssa tarjosi arvokasta kokemusta organisaatiotyöskentelystä ja käytännön sovelluksista.

Työn lopputuloksia pidän onnistuneina, sillä ne tarjoavat realistisia ja konkreettisia ratkaisuja sairaalan rekrytointihaasteisiin. Samalla työ avaa uusia tutkimusmahdollisuuksia esimerkiksi työntekijöiden motivoinnin tai järjestelmien kehittämisen osalta. Kokonaisuutena opinnäytetyö ei ollut

pelkästään akateeminen suoritus, vaan myös arvokas oppimisprosessi, joka vahvisti osaamistani ja kykyäni tarkastella monimutkaisia työelämän ilmiöitä. Pidän työtäni onnistuneena ja hyödyllisenä sekä omalle oppimiselleni että toimeksiantajalle.

Opinnäytetyöprosessi tarjosi merkittäviä oppimiskokemuksia niin ammatillisesti kuin henkilökohtaisesti. Opin syvällisesti tutkimusprosessin vaiheet, kuten aineiston keräämisen, analysoinnin ja raportoinnin. Kehitin kykyäni soveltaa teoreettista tietoa käytännön ongelmiin ja opin ymmärtämään henkilöstöhallinnon monimutkaisuutta erityisesti rekrytoinnin ja johtamisen näkökulmista.

Haasteet, kuten aineiston analysoinnin tarkkuus ja monimutkaisten ilmiöiden tiivistäminen, auttoivat kehittämään ongelmanratkaisutaitojani. Myös vuorovaikutus organisaation kanssa opetti käytännön työelämätaitoja ja kommunikointia eri sidosryhmien kanssa.

Koen vahvistaneeni ajanhallinta- ja projektityötaitojani, sillä prosessin eteneminen vaati huolellista suunnittelua ja sitoutumista aikatauluihin. Työ opetti myös kriittistä ajattelua ja kykyä tarkastella asioita eri näkökulmista. Kaiken kaikkiaan opinnäytetyö lisäsi itseluottamustani ja valmiuttani kohdata tulevia työelämän haasteita.

Opinnäytetyön tarkoituksena oli tutkia Darajaat erikoissairaalan rekrytointiprosesseja ja henkilöstöjohtamisen käytäntöjä sekä selvittää, miten niitä voitaisiin kehittää vastaamaan paremmin sairaalan tarpeita. Tavoitteena oli tarjota konkreettisia ratkaisuja organisaation rekrytointihaasteisiin, kuten osaavien työntekijöiden löytämiseen ja säilyttämiseen. Lisäksi työ pyrki arvioimaan, miten nykyiset käytännöt tukevat henkilöstön motivaatiota, työhyvinvointia ja tasa-arvoa. Työ yhdisti teoreettista tietoa ja käytännön tutkimusta, jotta sairaalalle voitiin tarjota hyödyllisiä kehitysehdotuksia rekrytoinnin ja henkilöstöhallinnon parantamiseksi.

Lähteet

- Africa HR Solutions. HR Outsourcing in Somalia. Luettavissa: <https://africa-hr.com/somalia-hr-outsourcing/> Luettu: 25.11.2023.
- Baker, K. 2022. The Ultimate Guide to Human Resources. Luettavissa: <https://blog.hubspot.com/marketing/human-resources> Luettu: 6.12.2023.
- Barney, N. 2023. Human Resource Management (HRM). Luettavissa: <https://www.tech-target.com/searchhrsoftware/definition/human-resource-management-HRM> Luettu: 28.7.2024.
- Dahir, A. 2021. Can Somalia restore faith in its federal agenda? Luettavissa: https://eprints.lse.ac.uk/113013/1/africaatlse_2021_11_29_can_somalia_restore_faith_in_its_federal.pdf Luettu: 15.1.2024.
- Darajaat Specialist Hospital 2022. Luettavissa: <https://darajaatspecialisthospital.so/> Luettu: 15.7.2023.
- European Union Agency for Asylum 2023. Luettavissa: [1.1. The structure of the Somali governance | European Union Agency for Asylum](#) Luettu: 20.1.2024.
- Greenonbach, S. 2024. Winning the Talent War: How to Design a Competitive Compensation Plan That Attracts and Retains Talent. Luettavissa: <https://www.adp.com/spark/articles/2024/10/winning-the-talent-war-how-to-design-a-competitive-compensation-plan-that-attracts-and-retains-talen.aspx> Luettu: 22.6.2024
- Gupta, N. & Sharma, P. 2021. Digital transformation in Healthcare Recruitment: Strategies for Workforce Efficiency. Luettavissa: <https://www.tandfonline.com/toc/rijh20/current> Luettu: 15.12.2024
- Hategan, R., 2020. Definition of Reliability and Validity. Vibration testing equipment. Luettavissa: <https://www.etssolution-asia.com/blog/definition-of-reliability-and-validity> Luettu: 27.9.2024
- Holliday, M. 2020. 11 Top HR Mistakes Companies Make and How to Avoid Them. Luettavissa: <https://www.netsuite.com/portal/resource/articles/human-resources/hr-mistakes.shtml> Luettu 23.11.2023
- Indeed 2024. How To Conduct a Structured Interview 2024. Luettavissa: <https://www.indeed.com/hire/c/info/how-to-conduct-a-structured-interview> Luettu 19.7.2024

International Labour Organization. 2017. Activities of the Employment Intensive Investment Programme in Somalia. Luettavissa: <https://www.ilo.org/resource/somalia> Luettu 2.9.2024

Kemkhadze, S. 2024. Somalia's Human Development Story: A New Chapter Begins. Luettavissa: <https://www.undp.org/somalia/blog/somalias-human-development-story-new-chapter-begins> Luettu 27.8.2024

Lewis, I. & Janzen, J. 2023. The great Somali migrations. Luettavissa: <https://www.britannica.com/place/Somalia/The-great-Somali-migrations> Luettu: 10.10.2023.

Ministry of Health of the Federal Government of Somalia 2016. Luettavissa: <https://moh.gov.so/en/wp-content/uploads/2020/07/The-Somali-Human-Resources-for-Health-Development-Policy-2016-2021.pdf> Luettu: 19.12.2023.

Muhaajin, A. 2018. Importance of effective Human Resource Practices in Somalia. Luettavissa: <https://goobjoog.com/english/importance-of-effective-human-resource-practices-in-somalia/> Luettu 14.11.2024

Political Map of Somalia 2021. Luettavissa: <https://www.nationsonline.org/oneworld/map/somalia-political-map.htm> Luettu: 20.10.2024

Pradhan, D. 2023. What is Recruitment in HR? Luettavissa: <https://www.forbes.com/advisor/in/business/what-is-recruitment-in-hr/> Luettu: 18.2.2024.

Raikar, S. 2024. Case Study. Luettavissa: <https://www.britannica.com/science/case-study> Luettu: 20.8.2024.

Santos, A. 2022. Recruiting: Definition, Process, Types. Luettavissa: <https://builtin.com/recruiting> Luettu: 29.3.2024.

Siren, M. 2024. Rekrytointiprosessin määrittely – Luo sujuvan rekrytinnin suuntaviivat. Luettavissa: <https://laura.fi/rekrytointi/ura-ja-rekrytointi/rekrytointi/rekrytointiprosessin-maarittely-luo-sujuvan-rekrytinnin-suuntaviivat/> Luettu: 29.9.2024.

Somalia Ministry of Finance. Human Resources and Training 2024. Luettavissa: <https://mof.gov.so/department/human-resources-training>. Luettu: 25.6.2024.

Sreekumar, D. 2023. What is Research Methodology? Luettavissa: <https://paperpal.com/blog/academic-writing-guides/what-is-research-methodology> Luettu: 25.11.2024.

Suomi-Somalia Seura. Perustietoa Somalian historiasta ja kulttuurista. Luettavissa: <https://suomisomaliaseura.fi/perustietoa/> Luettu: 30.7.2024.

Te-palvelut 2024. Luettavissa: <https://tyomarkkinatori.fi/henkiloasiakkaat/tietoa-tyoelamasta?k=1&m=0&y=1&pa=1> Luettu 5.6.2024

Thorn, E. 2024. Recruitment Best Practices. Luettavissa: <https://toggl.com/blog/recruitment-best-practices>. Luettu: 1.9.2024.

Työsuojelulaki 1448/2016, 4 § Laki työsopimuslain muuttamisesta. Luettavissa: <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2016/20161448> Luettu: 22.10.2024

United Nations Somalia. 2019. Revised Labour Code for Somalia was finalized. Luettavissa: <https://somalia.un.org/en/34370-revised-labour-code-somalia-was-finalized> Luettu: 20.8.2024.

World Bank Group. 2021. Somalia Economic Update: Investing in Health to Anchor Growth. Luettavissa: <https://www.worldbank.org/en/country/somalia/publication/somalia-economic-update-investing-in-health-to-anchor-growth> Luettu 29.8.2024

World Health Organization 2020. Global strategy on human resources for health: Workforce 2030. Luettavissa: <https://www.who.int/publications/i/item/9789241511131> Luettu: 5.7.2024

Liitteet

Liite 1. Saatekirje

Hello !

I am Shukri Mohamud, I'm a student at Haaga-Helia University of Applied sciences Bachelor of Business Administration Student, and I am currently completing my thesis. The topic of my thesis is Somalia's HR recruitment process case study Darajaat Special Hospital, and the goal is to develop the recruitment process of Darajaat Special Hospital.

Answering the survey will take an estimated about 5-10 minutes, and it will be done completely anonymously. The answers to the survey will be treated confidentially, and they will only be used for research related to the thesis. I hope you can take a moment of your time to participate in this survey. Your answers are very valuable for the success of my research.

You can participate in the survey via the following link: <https://link.webpolsurveys.com/S/4D2F52135A0C0966>


I hope you can answer the survey, and the survey closes on Wednesday 23.10.2024 at 9 pm. I thank you in advance for your time and valuable contribution to my research.

Kind regards,

Shukri Mohamud

Liite 2. Kyselylomake

Thesis survey

 Mandatory questions are marked with a star (*)

Dear Participant,

Thank you for taking the time to participate in this survey. The purpose of this questionnaire is to gather insights into the recruitment processes at Darajaat Special Hospital. Your feedback is valuable and will help in identifying strengths, challenges, and potential areas for improvement within the hospital's recruitment strategies. The survey is anonymous.

This survey is designed to be straightforward and should take no longer than 5-10 minutes to complete. Your responses are confidential and will be used solely for this research.

Please answer each question to the best of your ability, based on your experiences and perspectives. Thank you for your valuable contribution!

The survey will close on Wednesday, October 30, 2024.

1. Gender *

Woman

Man

2. Age *

Under 25 yrs.

25 - 34 yrs.

35 - 44 yrs.

45 - 59 yrs.

60 yrs. or older.

3. What channels are used to attract new employees, and how effective are they? *

- Job advertisements (e.g., websites, job portals)
- Social media (e.g., LinkedIn, Facebook)
- Recruitment fairs or events
- Employee networks and referrals
- Recruitment companies or staffing services
- Internal recruitment or employee transfers

Please select maximum 3 options

Selected options: 0

4. How do current recruitment practices meet the hospital's staffing needs? *

Very Poorly

1

1

Very Well

5

5. How does the hospital ensure equality and fairness in the recruitment process? *

- Standardized interview questions for all candidates
- Diversity training for recruiters
- Anonymous recruitment (personal details removed at the initial assessment stage)
- Diversity recruitment panels
- Regular evaluation of recruitment practices for equality
- Other, please specify:

Please select maximum 3 options

Selected options: 0

6. How are new employees' orientation and integration into the work community carried out? *

- Structured orientation program
- Mentorship or buddy system
- Ongoing support and guidance during orientation
- Community events and activities
- Regular assessments and feedback during orientation
- Other, please specify:

Please select maximum 2 options

Selected options: 0

7. How can the challenges in the recruitment process be addressed? *

- Limited availability of professionals
- Duration of the recruitment process
- Assessing candidate suitability
- Promoting diversity
- Poor candidate experience during the recruitment process
- Suggestions for improvement:

Please select maximum 3 options
Selected options: 0

8. How do current employees participate in the recruitment process? *

- Recommending potential candidates
- Participating in interviews or assessment panels
- Acting as mentors or guides for new employees
- Assisting in planning and implementing recruitment campaigns
- No participation in the recruitment process
- Other, please specify:

Please select maximum 3 options
Selected options: 0

9. What challenges are related to on finding the right ideal candidate? *

- Limited availability of qualified professionals
- High salary demands
- Applicant's lack of experience or qualifications
- Regional availability (e.g., location)
- Other, please specify:

Please select maximum 2 options
Selected options: 0

10. How do the duration and efficiency of the recruitment process affect attracting candidates? *

1
1

No impact
Very Significant Impact

1
5

11. What difficulties are encountered in filling positions that require specialized skills? *

- No specialized professionals available in the area
- High competition from other employers
- Finding suitable candidates takes too long
- Offered salary or employment conditions are not attractive
- Other, please specify:

Please select maximum 2 options
Selected options: 0

12. How does the hospital's location affect the availability of potential applicants? *

1
No Impact

5
Very Significant Impact

13. How well does the hospital meet the changing needs of the workforce? *

1
Very Poorly

5
Very Well

14. Which aspects of the current recruitment process require the most improvement? *

- Duration and speed of the recruitment process
- Methods for assessing candidate suitability
- Quality of job advertisements and outreach messages
- Efficiency of the interview process
- Use of digital tools and recruitment systems
- Promoting diversity and equality
- Openness and transparency of candidate communication
- Other, please specify:

Please select maximum 3 options
Selected options: 0

15. Could the hospital benefit from new recruitment strategies, such as headhunting or digital recruitment campaigns? *

- Yes, headhunting would be a valuable addition
- Yes, digital recruitment campaigns could streamline the process
- Both headhunting and digital approaches would be beneficial
- Possibly, but requires further planning
- No, current strategies are sufficient
- I don't know

Please select maximum 1 options
Selected options: 0

16. How could the recruitment process be automated to improve efficiency? *

- Automated screening and evaluation of applications
- Automating candidate communication (e.g., response emails and interview invitations)
- Use of digital interviews and recordings
- Integration of the recruitment system with other HR systems
- Utilizing artificial intelligence to assess candidate suitability
- Other, please specify:

Please select maximum 2 options

Selected options: 0

17. How could candidates' experience be improved in the new process? *

- Faster and clearer communication with candidates
- Providing more detailed feedback to candidates
- More personalized candidate interaction and engagement
- Clear guidance and support during the application process
- Ability to track application status digitally
- Other, please specify:

Please select maximum 3 options

Selected options: 0

18. How could the recruitment process be better integrated with the hospital's long-term workforce planning? *

- Better anticipation of future recruitment needs
- Integrating recruitment into broader strategic workforce planning
- Using data analytics to predict recruitment needs
- Better alignment of recruitment and training planning
- Continuous collaboration between departments and HR management
- Other, please specify:

Please select maximum 3 options

Selected options: 0

Previous

Submit

100% Completed