

Uralla eteenpäin: Ensimmäiseen työpaikan vaihtoon vaikuttavat tekijät

Alexi Akkola



| | |
|--|--|
| Tekijä(t) Aleksi Akkola | |
| Koulutusohjelma Liiketalouden koulutusohjelma | |
| Raportin/Opinnäytetyön nimi Uralla eteenpäin: Ensimmäiseen työpaikan vaihtoon vaikuttavat tekijät | Sivu- ja liitesivumäärä 27 + 3 |
| <p>Ensimmäinen oman alan työpaikka on jokaiselle henkilölle omalla tavalla merkittävä. Se on askel työelämään ja alku oman uran rakentamiselle. Nykyään ensimmäisessä työpaikassa ei kuitenkaan pysytä montaa vuotta, vaan uutta työpaikkaa lähdetään hakemaan melko lyhyenkin ajan jälkeen. Syitä juuri ensimmäisestä työpaikasta pois vaihtamiseen on tutkittu vähän ja siksi tämä opinnäytetyö syventyy työpaikan vaihtamiseen johtaneisiin syihin yksilön näkökulmasta.</p> <p>Tässä opinnäytetyössä perehdytään kirjallisuuskatsauksen sekä empiirisen tutkimuksen avulla ensimmäiseen työpaikan vaihtoon johtaneiden syiden lisäksi ensimmäisessä työpaikassa viihtymiseen sekä seuraavan työpaikan hankkimiseen. Kirjallisuuskatsauksessa tarkastellaan vaihtuvuutta ja vaihtuvuuteen johtavia syitä sekä perehdytään aikaisempien tutkimusten tuloksiin. Tutkimuksen kohderyhmäksi muodostui pääkaupunkiseudulla kaupallisen koulutuksen saaneet henkilöt. Tutkimus toteutettiin internetkyselynä ja vastauksia kerättiin vajaa sata.</p> <p>Tutkimustuloksista käy ilmi, että ensimmäisessä oman alan työpaikassa pysytään verrattain lyhyen aikaa. Työpaikan vaihtamiseen johtaneet syyt osoittavat nuorten halua kehittyä ja tehdä itselleen mielenkiintoisia töitä. Lisäksi tulokset osoittavat, että uutta työpaikkaa etsiessä yksilöt pitävät puoleensavetävinä tekijöinä tekijöitä, jotka he kokevat puuttuvan heidän sen hetkisessä työpaikassa. Moniin tekijöihin pystytään vaikuttamaan organisaation puolelta, minkä avulla yritykset voivat pyrkiä välttämään tarpeetonta työntekijöiden vaihtuvuutta.</p> <p>Työhaun digitalisoituminen on tehnyt työnvaihtamisesta helpompaa ja mikäli jokin ei täsmää, kynnys vaihtaa työpaikkaa on alhainen. Tuloksista ilmenee myös, että uransa alkutai-paleella olevat löytävät monesti seuraavan työpaikkansa omien verkostojen kautta tai hakemalla suoraan kiinnostavaan yritykseen.</p> | |
| Asiasanat vaihtoalttius, sitouttaminen, työtyytyväisyys, työnhaku | |

Sisällys

| | | |
|-------|--|----|
| 1 | Johdanto | 1 |
| 1.1 | Tutkimuksen tavoitteet ja tutkimusongelmat | 1 |
| 1.2 | Työn rakenne | 2 |
| 2 | Henkilöstön vaihtuvuus ja vaihtoalttius | 3 |
| 2.1 | Vaihtuvuuden luokittelu | 3 |
| 2.1.1 | Vapaaehtoinen ja ei vapaaehtoinen vaihtuvuus | 3 |
| 2.1.2 | Vältettävä ja välttämätön vaihtuvuus | 4 |
| 2.1.3 | Funktionaalinen ja epäfunktionaalinen vaihtuvuus | 4 |
| 2.2 | Vaihtoalttiuteen vaikuttavia tekijöitä | 5 |
| 2.3 | Tutkimustuloksia vaihtoalttiudesta | 6 |
| 2.3.1 | Työtyytyväisyyden yhteydet vaihtoalttiuteen | 6 |
| 2.3.2 | Yksilöön liittyvien tekijöiden yhteydet vaihtoalttiuteen | 7 |
| 2.3.3 | Työympäristön vaikutus vaihtoalttiuteen | 8 |
| 2.3.4 | Organisaation ulkopuolisten tekijöiden vaikutus vaihtoalttiuteen | 9 |
| 2.4 | Uuden työpaikan hankinta | 9 |
| 3 | Tutkimusmenetelmä ja aineisto | 10 |
| 3.1 | Tutkimusmenetelmä | 10 |
| 3.2 | Kyselyn toteutus | 10 |
| 3.3 | Aineiston esittely ja kysymyslomakkeen rakenne | 11 |
| 3.4 | Tutkimusaineiston reliabiliteetti ja validiteetti | 11 |
| 4 | Tutkimustulokset ja analysointi | 13 |
| 4.1 | Ensimmäisessä oman alan työpaikassa pysyminen | 13 |
| 4.2 | Työpaikan vaihtaminen | 14 |
| 4.3 | Uuden työpaikan hankinta | 16 |
| 4.3.1 | Työpaikan etsiminen | 16 |
| 4.3.2 | Työpaikan löytäminen | 17 |
| 4.3.3 | Haasteet työpaikkaa etsiessä | 19 |
| 4.3.4 | Puoleensavetävät tekijät työpaikassa | 20 |
| 5 | Pohdinta | 22 |
| 5.1 | Tulosten yhteenveto | 22 |
| 5.2 | Johtopäätökset | 23 |
| 5.3 | Tutkimuksen arviointia ja jatkotutkimusaiheita | 25 |
| 5.4 | Opinnäytetyöprosessin ja oman oppimisen arviointi | 26 |
| | Lähteet | 27 |
| | Liitteet | 28 |
| | Liite 1. Saatekirje ja kysymyslomake | 28 |

1 Johdanto

Ensimmäinen työpaikka on jokaiselle tärkeä. Toiselle se on kokeilu siitä voisiko kyseinen työ olla se kutsumus, kun taas toiselle se toimii ponnahtuslautana unelmien työpaikkaan. Hyvistä työntekijöistä on jatkuvasti kova kilpailu, sillä kaikki organisaatiot haluavat juuri ne oikeat työntekijät itselleen ja pyrkivät pitämään näistä kiinni. Pitkät työurat yhdessä työpaikassa ovat nykypäivänä yhä harvinaisempia ja töitä vaihdetaan nopeammalla syklillä kuin koskaan aikaisemmin. Etenkin työelämän alkuvaiheessa työpaikkaa vaihdetaan huomattavasti nopeammin kerätäkseen työkokemusta ja kartoittaakseen, mikä on itselle se oikea työ. Tässä opinnäytetyössä on tutkittu ensimmäisestä oman alan työpaikasta pois vaihtamista.

1.1 Tutkimuksen tavoitteet ja tutkimusongelmat

Tämä opinnäytetyö on tehty erään henkilöstöalan yrityksen toimeksiannosta ja tähän yritykseen viitataan tässä työssä yritys X:nä. Pohdimme henkilöstöalan yritys X:n kanssa minkälaisesta tiedosta voisi heille olla hyötyä. Päädyimme siihen, että yritys X:lle olisi hyödyllistä tietää syyt ensimmäiseen työpaikan vaihtoon ja mitä kautta seuraavaa työpaikkaa etsitään. Huomasimme, että aikaisempia tutkimuksia kyseisistä aiheista ei juurikaan ole.

Tutkimusongelmiksi muodostui

- *Pääongelma:* Miksi ensimmäisestä oman alan työpaikasta lähdetään?
- *Alaongelma 1:* Kuinka kauan ensimmäisessä oman alan työpaikassa viihdytään?
- *Alaongelma 2:* Mitä kautta seuraavaa työpaikkaa etsittiin?
- *Alaongelma 3:* Mistä seuraava työpaikka löytyi?
- *Alaongelma 4:* Mitkä olivat puoleensavetäviä tekijöitä töitä etsiessä?

Lisäksi tutkimuksessa tarkasteltiin tarkemmin sitä, onko sukupuolella, työelämään siirtymisen ajankohdalla tai sillä millä kaupallisen alan osa-alueella työskentelee vaikutusta ensimmäisessä työpaikassa pysymiseen tai työpaikan etsintään.

Tutkimuksen kohderyhmäksi valikoitui kaupallisen alan koulutuksen omaavat korkeakoulutetut henkilöt, jotka ovat aloittaneet oman alan työpaikassa viimeisen kuuden vuoden sisällä. Koska yritys X:n toiminta on keskittynyt pääkaupunkiseudulle, rajattiin kohderyhmä vielä niihin henkilöihin, jotka ovat saaneet kaupallisen alan koulutuksensa pääkaupunkiseudulla.

Näiden tavoitteiden saavuttaminen syventää ymmärrystä kohderyhmän työnvaihtamis- ja työnetsintäkäyttäytymisestä. Tämä tutkimus eroaa valtaosasta aikaisemmista tutkimuksista siten, että vaihtuvuutta ja työnhakemista tutkittiin nimenomaan työntekijän näkökulmasta.

1.2 Työn rakenne

Tämä työ koostuu viidestä pääluvusta. Johdannossa kerrotaan työtaustasta ja esitellään tutkimusongelmat. Ensimmäinen luku päättyy työn rakenteen esittelyyn. Luvussa kaksi tuodaan esille teoreettista taustaa tutkittavalle aiheelle. Ensiksi paneudutaan vaihtuvuuteen ja siihen, miten sitä voidaan luokitella. Tämän jälkeen tarkastellaan millaiset tekijät vaikuttavat työntekijän vaihtoalttiuteen. Vaihtoalttiuteen liittyviä aikaisempia tutkimuksia tarkastellaan omana lukunaan, koska se antaa hyvän pohjan tälle tutkimukselle.

Kolmannessa luvussa paneudutaan tutkimusongelmiin ja siihen, miten tämä tutkimus on toteutettu. Neljännessä luvussa uppoudutaan itse tutkimustuloksiin kolmessa eri osiossa, jotka ovat jaoteltu tutkimuskysymysten esitysjärjestyksen mukaan. Aluksi tarkastellaan ensimmäisessä työpaikassa pysymistä, jonka jälkeen edetään työpaikan vaihtamiseen johtaneisiin syihin ja lopuksi seuraavan työpaikan hakemiseen sekä löytämiseen.

Viimeisessä luvussa vedetään tulokset yhteen ja kerrotaan vastaukset tutkimusongelmiin. Viidennessä luvussa pohditaan myös mahdollisia jatkotutkimusaiheita sekä analysoidaan opinnäytetyöprosessin onnistumista.

2 Henkilöstön vaihtuvuus ja vaihtoalttius

Henkilöstön vaihtuvuudella tarkoitetaan sitä henkilöstömäärää, joka tietyn ajanjakson aikana aloittaa ja lopettaa työsuhteensa, verrattuna koko henkilöstön määrään (Kauhanen 2006, 89). Yksinkertaistettuna henkilöstön vaihtuvuudella tarkoitetaan siis yksilöiden siirtymistä töihin tiettyyn organisaatioon ja sieltä pois (Vanhala 1981, 1).

Missään organisaatiossa ei voida välttyä vaihtuvuudelta ja vaihtuvuus oikeassa suhteessa on organisaatioille hyväksi. Kauhasen (2006, 90) mukaan optimaalisena henkilöstön lähtövaihtuvuutena pidetään 5-10 prosenttia vuodessa. Suuri henkilöstön vaihtuvuus on yritykselle monella tavalla ongelmallinen, sillä tällöin organisaatio menettää hyvää taitoa sekä hiljaista tietoa, joiden lisäksi yritykselle tulee ylimääräisiä kustannuksia tyhjäkäynnistä ja rekrytoinneista. Liian pieni vaihtuvuus ei myöskään ole hyväksi organisaatiolle. Jos vaihtuvuus on liian pientä, yritys ei pakosti pääse kehittymään. Jokaisen organisaation tulisi selvittää millainen vaihtuvuus on sen toiminnan kannalta terveellinen ja toiminnallinen. (Kauhanen 2006, 90; Manka & Hakala 2011, 20.)

2.1 Vaihtuvuuden luokittelu

Henkilöstön vaihtuvuutta voidaan kategorisoida monella eri tavalla kuten esimerkiksi vapaaehtoiseen ja ei vapaaehtoiseen, vältettävään ja välttämättömään, sekä funktionaaliseen ja epäfunktionaaliseen vaihtuvuuteen. (Mathis & Jackson 2008, 84; Phillips & Connell 2003, 41 – 44.)

2.1.1 Vapaaehtoinen ja ei vapaaehtoinen vaihtuvuus

Vapaaehtoinen vaihtaminen tapahtuu yleensä työntekijän toimesta ja ei vapaaehtoinen työnantajan (Vanhala 1981, 13; Phillips & Connell 2003, 41). Vapaaehtoinen vaihtuvuus käsitteenä voi olla häilyvä, sillä joskus organisaatio saattaa ohjata työntekijää irtisanoutumaan esimerkiksi erilaisilla irtisanoutumispaketeilla. Tällaiset irtisanoutumiset tapahtuvat lopulta kuitenkin työntekijän päätöksestä. (Phillips & Connell 2003, 41.)

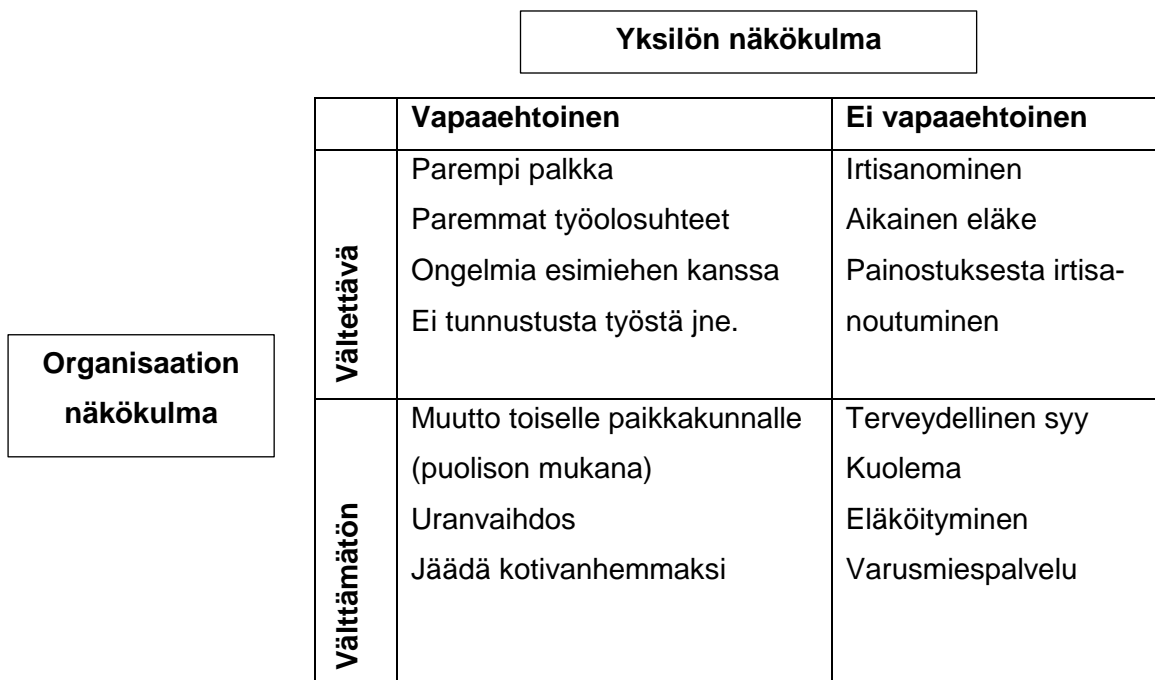
Vapaaehtoiseen vaihtuvuuteen vaikuttaa yksilötason lähtökohdat, oletukset sekä omat subjektiiviset kokemukset. Kokemuksiin taas vaikuttaa sekä sisäiset että ulkopuoliset muuttujat, kuten organisaatorakenne ja yleinen taloudellinen tilanne. Näiden lisäksi vapaaehtoiseen työpaikan vaihtamiseen vaikuttaa se, että yksilö arvioi ja vertailee jatkuvasti nykyisen työpaikan ja mahdollisten vaihtoehtoisten työpaikkojen etuja ja haittoja suhteessa omaan tilanteeseensa. (Vanhala 1981, 12 - 13.) Ei vapaaehtoinen vaihtuvuus on ni-

mensä mukaan työntekijän näkökulmasta ei vapaaehtoista. Tällaista vaihtuvuutta ovat esimerkiksi työntekijöiden irtisanomiset sekä organisaation konkurssista johtuva työn vaihtuminen. (Phillips & Connell 2003, 41.)

2.1.2 Välttävää ja välttämätöntä vaihtuvuus

Välttävää vaihtuvuutta kuvataan sellaiseksi vaihtuvuudeksi, joka johtuu tekijöistä joihin organisaatio pystyisi vaikuttamaan omilla toimillaan. Tällaisia tekijöitä ovat esimerkiksi palkka, esimiestyöskentely, työolosuhteet ja tunnustus hyvästä työstä. Välttämätöntä vaihtuvuutta puolestaan on nimensä mukaan välttävään vaihtuvuuden vastakohta. Siihen voi johtaa erilaiset tekijät, kuten muutto toiselle paikka kunnalle puolison perässä, uran vaihdokset ja kotivanhemmaksi jääminen. (Phillips & Connell 2003, 42.)

Välttävää ja välttämätöntä vaihtuvuutta voidaan hyvin vertailla alla olevan kuvion avulla. Kuvio 1 ilmenee myös miten vapaaehtoinen ja ei vapaaehtoinen vaihtuvuus on sidoksissa välttävään ja välttämättömään vaihtuvuuteen.



Kuvio 1. Välttävää vs. välttämätöntä vaihtuvuus (Griffin & Hom 2001.)

2.1.3 Funktionaalinen ja epäfunktionaalinen vaihtuvuus

Kahdessa aikaisemmassa vaihtuvuuden luokittelussa ei oteta huomioon yksilön työsuoritusten laatua. Organisaatiolle on monesti eduksi päästä eroon huonosti suoriutuvista työntekijöistä ja pitää kiinni hyvin suoriutuvista. Jotkut organisaatiot yrittävätkin tarkoituksella

päästä eroon huonosti suoriutuvista yksilöistä, jolloin muodostuu vaihtuvuutta. Jos vaihtuvuus kohdistuu hyvin suoriutuviin työntekijöihin, kutsutaan vaihtuvuutta epäfunktionaaliseksi. Tällöin organisaatiolle voi tulla ongelmia, sillä se menettää paljon tietotaito-osaa- mista. Organisaatiolle optimaalisinta olisi, että vaihtuvuus olisi funktionaalista, jolloin hyvin suoriutuvat yksilöt pysyisivät organisaatiossa ja heikosti suoriutuvat vaihtavat työpaikka. (Phillips & Connell 2003, 43.)

2.2 Vaihtoalttiuteen vaikuttavia tekijöitä

Jokaisella ihmisellä on eri lähtökohdat, elämäntilanteet, arvot ja tavoitteet. Tutkimukset ovat osoittaneet, että muun muassa iällä, koulutustaustalla, elämäntilanteella, palkalla sekä työssä viihtymisellä on eri suhteissa vaikutusta henkilön vaihtoalttiuteen (Vanhala, 38 – 45). Tämän takia ei ole yhtä ainoaa syytä, minkä takia yksilö vaihtaa työpaikkaa. Ih- misten vaihtuvuutta ja siihen vaikuttavia tekijöitä on kuitenkin voitu seurata yleisellä ta- solla. Moniin työntekijöiden vaihtoalttiuteen vaikuttaviin tekijöihin organisaatio pystyy vai- kuttamaan omilla toimillaan. (Vanhala 1981, 11.) Vaihtoalttiutta tarkasteltaessa ei voida pelkästään keskittyä työntekijän yksilöllisiin asioihin, vaan myös suuremmillakin tekijöillä on vaikutus vaihtoalttiuteen kuten organisaation imulla ja työllä. Myös yleinen taloudel- linen tilanne ja työvoimamarkkinat vaikuttavat vaihtoalttiuteen. (Kauhanen 2006, 90.)

Vaihtuvuutta tarkasteltaessa täytyy tarkastella miten organisaatiot voivat vaikuttaa työnteki- jöittensä vaihtoalttiuden pienentämiseen. Ei kuitenkaan ole olemassa yhtä tapaa jolla voi- taisiin saada kaikkien työntekijöiden vaihtoalttiutta vähennettyä. Organisaatioiden täytyy pohtia kokonaisvaltaisesti mitkä tekijät ovat sellaisia, jotka vaikuttavat juuri heidän työnteki- jöiden vaihtoalttiuteen ja mihin näistä he pystyvät vaikuttamaan omilla toimillaan. Tällai- sia asioita ovat esimerkiksi palkka, esimiestyöskentely, sitouttaminen sekä työviihtyvyys. (Vanhala 1981, 38 - 43.)

Vaikka organisaatio olisikin tehnyt kaiken voitavan vaikuttaakseen vaihtuvuuteen ja henki- löstön vaihtoalttiuteen, vaihtuvuutta tapahtuu silti. Tällöin vaihtoalttiuteen vaikuttavat teki- jät ovat yksilöstä lähtöisin. Tällaisia tekijöitä ovat esimerkiksi halu tehdä uranvaihdos, halu kokeilla jotain muuta ja kokemuksen kartoittaminen eri organisaatioissa. Tällaisten tekijöi- den takia tapahtuva vaihtuvuus ei tarkoita sitä, että yksilö olisi tyytymätön työhönsä nykyi- sessä organisaatiossaan, vaan nämä tekijät ovat monesti peräisin yksilön omista haluista ja mieltymyksistä.

Sitran vuonna 2017 teetättämän työelämä tutkimuksen mukaan merkittävimmin tekijöinä uuden työpaikan etsimiseen on ollut uusien haasteiden tai mielekkäämmän työn hakeminen, halu edetä uralla sekä tyytymättömyys palkkatasoon (Sitra 2017). Näistä tekijöistä etenemismahdollisuudet ja palkkataso ovat sellaisia tekijöitä, joihin organisaatio pystyisi vaikuttamaan. Työntekijöiden vaihtoalttiuteen organisaatio pystyy vaikuttamaan pyrkimällä lisäämään omia vetäviä tekijöitä. Merkittävimmät sitoutumista edesauttavat tekijät ovat, mielenkiintoiset työtehtävät, kehittymismahdollisuudet sekä etenemismahdollisuudet. (aTalent 2016; aTalent 2018) Näitä tarjoamalla organisaatiot pystyvät alentamaan työntekijöidensä vaihtoalttiutta.

2.3 Tutkimustuloksia vaihtoalttiudesta

Seuraavaksi tarkastellaan vaihtoalttiutta ja siihen vaikuttavia tekijöitä aikaisemmissa tutkimuksissa. Niissä vaihtoalttiuteen vaikuttavia tekijöitä ollaan lähtökohtaisesti tarkasteltu kolmesta näkökulmasta, joita ovat työtyytyväisyys, yksilöön liittyvät tekijät, kuten tämän omat mieltymykset ja työympäristön vaikutus. Näiden lisäksi on tutkittu ulkopuolisten tekijöiden vaikutuksia vaihtoalttiuteen. Tällaiset tekijät eivät ole suoraan kytköksissä yksilöön tai organisaatioon. (Vanhala 1981, 34 – 44.)

2.3.1 Työtyytyväisyyden yhteydet vaihtoalttiuteen

Homin ja Griffethin (1995, 107 – 119) rakentaman mallin mukaan keskeisiä työssä pysymiseen vaikuttavia tekijöitä ovat työtyytyväisyys ja sitoutuminen organisaatioon. Muissakin työtyytyväisyyteen ja vaihtoalttiuteen perehtyvissä tutkimuksissa on tultu lähtökohtaisesti siihen tulokseen, että työtyytyväisyydellä on korrelaatio vaihtoalttiuteen vaikkakin vain pieni sellainen. Lisäksi on kuitenkin tutkimuksia, joissa riippuvuutta työmotivaation ja vaihtoalttiuden välillä ei ole todettu. Nämä eroavat tulokset saattavat johtua siitä, että vaihtuvuuden ja työtyytyväisyyden väliseen riippuvuuteen vaikuttaa paljon tilannetekijät ja yksilöiden ominaisuudet, joiden takia tuloksia ei välttämättä voida yleistää. Myös vaihtelevat työtyytyväisyysmittarit saattavat johtaa näihin ristiriitaisiin tuloksiin. (Vanhala 1981, 35 – 36.)

Työtyytyväisyyteen vaikuttavia tekijöitä on monia ja ne riippuvat paljon yksilöstä. Aikaisemmat tutkimukset ovat kuitenkin osoittaneet, että monet ketkä eivät ole tyytyväisiä työhönsä, eivät vaihda työpaikkaa. Tällaisia pysymisalttiuteen vaikuttavia tekijöitä nousi esiin kolme, jotka ovat ikääntyminen, asunnonomistaminen ja perhesiteet. (Vanhala 1981, 36.)

Muina työtyytyväisyyteen vaikuttavina tekijöinä on pidetty etenemismahdollisuuksia sekä tyytyväisyyttä esimiestyöskentelyyn ja organisaatioon. Tutkimuksissa on havaittu näiden

korreloivan vaihtuvuuteen, muttei kuitenkaan kovin voimakkaasti. Palkka on myös tekijä, jota on aikaisemmissa tutkimuksissa tarkasteltu, mutta sen vaikutus vaihtoalttiuteen on todettu olevan monimutkaisempi. Erään tutkimuksen mukaan yksilön tyytyväisyys palkkaansa korreloi pysymisaikomustensa kanssa, mutta jos yksilön tyytyväisyys palkkaan muuttuu, sillä ei kuitenkaan ole todettu olevan vaikutusta pysymisaikomuksiin. (Vanhala 1981, 37.) Tämä antaa viitettä siitä, että palkalla ei ole niin suurta vaikutusta yksilöiden vaihtoalttiuteen. Palkan merkitys vaihtoalttiuteen riippuu myös paljon siitä, mitä yksilö käyttää vertailukohtana.

2.3.2 Yksilöön liittyvien tekijöiden yhteydet vaihtoalttiuteen

Vanhala (1981, 38) toteaa, että yksilöön liittyvät tekijät voidaan jakaa kahteen eri luokkaan; yksilön taustatekijöihin, kuten ikään ja sukupuoleen, sekä työsuhteeseen liittyviin tekijöihin kuten työssäoloaikaan ja positioon. Yleisimmät vaihtoalttiustutkimuksissa esiintyvät yksilön taustatekijöihin liittyvät tekijät ovat sukupuoli ja ikä. Myös koulutustaustan, siviilisäädyn ja huoltovelvollisuuden vaikutuksia vaihtoalttiuteen on tutkittu. (Vanhala 1981, 38.) Yksiselitteisiin tuloksiin sukupuolen ja vaihtoalttiuden välillä ei olla päästy vaan tulokset ovat vaihdelleet tutkimuksesta riippuen. Vanhala (1981, 39) kertoo, että useimmissa sukupuolen vaikutusta vaihtoalttiuteen käsittelevissä tutkimuksissa heikkoutena on ollut se, ettei miesten ja naisten vertailuryhmät ole olleet vertailukelpoisia keskenään. Tämä johtuu siitä, että ryhmien taustalla on niin monet muut tekijät, jotka vaikuttavat vaihtoalttiuteen. Tulokset olisivat olleet huomattavasti selkeämpiä, mikäli muut tekijät, kuten koulutustausta, työtehtävät ja työssäoloaika olisivat olleet vakioita.

Perheen koko ja siviilisääty nousevat monesti esiin tutkiessa sukupuolten vaikutusta vaihtuvuuteen. Naisten vaihtuvuuteen ei sinänsä olla havaittu siviilisäädyn vaikuttavan niin paljon, mutta lasten lukumäärä taas on ollut sellainen mikä on todettu kasvattavan naisten irtisanoutumisalttiutta. Tämä kuitenkin on paljon riippuvainen kulttuurista mitä tarkastellaan, sillä eri kulttuureissa on suuriakin eroja naisten työelämään osallistumisella. Erityisesti miehillä taas on havaittu siviilisäädyllä olevan vaikutusta vaihtuvuuteen, sillä tutkimukset ovat osoittaneet, että naimattomat miehet ovat liikkuvimpia työntekijöitä. Siviilisäätyyn ja perheen kokoon liittyvät monesti myös ikä. Nuorilla perheellisillä on monesti nuorempia lapsia, verrattaessa vanhempiin perheellisiin. (Vanhala 1981, 40.)

Juha Antilan (2006, 63 - 64) mukaan alle 30-vuotiaiden työntekijöiden keskuudessa vaihtoalukkuus on selkeästi suurempaa (72%) verrattuna yli 50-vuotiaiden (15%). Mitä nuorempi työntekijä on, sitä suurempi on tämän vaihtoalttius. Nuoret työntekijät vaihtavatkin työpaikkaa helpommin, mikäli eivät koe työtä mielekkääksi. Myös muutkin tutkimuksista

tukevatkin tätä näkemystä, vaikka toisaalta osa tutkijoista on sitä mieltä, että työssäolon pituus vaikuttaa vaihtoalttiuteen enemmän kuin yksilön ikä. (Vanhala 1981, 40 - 41.)

Koulutustaustan ja vaihtuvuuden riippuvuudesta on erittäin ristiriitaisia tuloksia. Osissa tutkimuksissa on todettu, että korkeammin koulutettu yksilö on pysyvämpi työntekijä kuin vähemmän koulutusta saanut. Osassa tutkimuksista taas on päädytty päinvastaisiin tuloksiin. (Vanhala 1981, 41.) Vähiten tunnettuja, vaihtoalttiuteen vaikuttavia ja yksilöön liittyvät tekijöitä ovat persoonallisuustekijät. Persoonallisuustekijöiden vaikutuksista on hyvin vaikea saada selkeitä tuloksia, sillä jokaisella yksilöllä on oma persoona. Tutkimuksissa on kuitenkin tultu yhteneviin tuloksiin tiettyjen persoonallisuustekijöiden vaikutuksesta vaihtoalttiuteen. (Vanhala 1981, 42.)

Tutkimuksissa on havaittu myös, että työsuhteeseen liittyvillä tekijöillä on vaikutus yksilön vaihtoalttiuteen. Palveluksessa oloajan on havaittu yleensä vaikuttavan vaihtoalttiuteen siten, että mitä pidempään yksilö on ollut organisaation palveluksessa, sitä pienempi todennäköisyys on, että tämä vaihtaa työpaikkaa. Tätä suhdetta on selitetty mm. sillä, että kun on ollut pidempään organisaation palveluksessa, yksilö on saavuttanut tietyt edut ja tällöin yksilö joutuu pohtimaan mistä hän joutuu luopumaan, jos hän vaihtaa työpaikkaa.

2.3.3 Työympäristön vaikutus vaihtoalttiuteen

Työympäristön vaikutuksesta vaihtoalttiuteen on hyvin vähän tutkimuksia. Tässä kappaleessa työympäristöstä puhuttaessa ei oteta huomioon työympäristön vaikutusta työtyytyväisyyteen, vaan keskitytään tekijöihin kuten organisaation ominaispiirteisiin ja organisaation kokoon. Organisaation ominaispiirteiden ja vaihtoalttiuden välistä suhdetta ei ole tutkittu juurikaan pois lukien organisaation koon vaikutusta. (Vanhala 1981, 44.)

Organisaation koon ja vaihtoalttiuden välistä suhdetta tutkineet tutkimukset ovat päätyneet ristiriitaisiin tuloksiin. Yleisesti on ollut käsitys siitä, että mitä suurempi organisaatio on sitä alhaisempi vaihtuvuus. Tätä on perusteltu sillä, että suurissa organisaatioissa on paremmat mahdollisuudet sisäisiin siirtoihin ja tätä kautta etenemiseen uralla. Suurin osan tutkimustuloksista eivät kuitenkaan tue tätä riippuvuutta. Eri mittaukset ovat muodostuneet ongelmaksi vertailtaessa eri tutkimusten tuloksia organisaation koon vaikutusta vaihtoalttiuteen. Yleensä tutkittaessa vaihtoalttiutta ei olla yrityksen kokoa otettu huomioon. Tähän syynä on yleensä ollut se, että tutkimukset ovat keskittyneet yhteen organisaatioon ja jos on tutkittu useampaa organisaatiota, on tutkimukseen tullut niin monia muuttujia, että pelkän koon vaikutusta vaihtoalttiuteen on mahdotonta eritellä. (Vanhala 1981, 45 – 46.)

2.3.4 Organisaation ulkopuolisten tekijöiden vaikutus vaihtoalttiuteen

Organisaation ulkopuolisista tekijöistä puhuttaessa tarkoitetaan tekijöitä, jotka eivät ole riippuvaisia yksilöstä tai organisaatiosta. Aikaisemmin mainitussa Homin ja Griffethin (1995, 107 – 119) rakentamassa mallissa kolmas vaihtoalttiuteen vaikuttava tekijä on työmarkkinatilanne. Työmarkkinatilanne on taas vahvasti sidoksissa toiseen ulkopuoliseen tekijään, eli yleiseen taloudentilaan. Aikaisemmissa tutkimuksissa on todettu, että kun taloudentila on nousu- tai korkeasuhdanteessa, vaihtuvuus ja vaihtoalttius on suurempaa. Tämä johtuu siitä, että tällöin myös työllisyystilanne on hyvä ja mahdollisuus löytää oman alan töitä on parempi. Jos taloudellinen tilanne on heikko, niin myös yksilöiden vaihtoalttius on alhaisempi. Työllisyystilannetta monet tutkijat pitävätkin tärkeimpänä ja tarkimpana yksittäisenä vaihtuvuutta säätelevänä muuttujana.

2.4 Uuden työpaikan hankinta

Työntekijän näkökannalta iso osa työpaikan vaihtoa on uuden työpaikan löytyminen. Modernissa maailmassa työnhakeminen on muuttunut ja nykyään löytyy yhä useampi kanava, josta voi työpaikkaa etsiä. Sitran työelämä tutkimuksessa (2017) mukaan seuratuimmat työnhakukanavat olivat mol.fi (65%), kiinnostavien yritysten verkkosivut (49%) ja sanomalehdet (40%). Eroteen Sitran tutkimuksen tuloksista aTalentin tutkimusten (2016; 2018) mukaan sosiaalinen media, erilaiset julkiset hakukanavat (esim. Monster) sekä omat verkostot olivat suosituimmat hakukanavat. Tutkimustulosten eroavaisuuksista huomataan, miten tutkimusten kohderyhmät vaikuttavat tuloksiin. Sitran tutkimuksen (2017) kohderyhmä oli yleisesti työssäkäyvät, joista enemmistö oli ollut jo pidempään työelämässä, kun taas aTalentin tutkimusten (2016; 2018) kohderyhmäksi oli valikoitunut uransa alkutaipaleella olevat korkeakoulutetut työntekijät.

3 Tutkimusmenetelmä ja aineisto

Seuraavassa kappaleessa käsitellään tässä työssä toteutettua kyselytutkimusta, joka tehtiin yhteistyössä henkilöstöalan yritys X:n kanssa. Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää vastauksia seuraaviin kysymyksiin:

Pääongelma: Mitkä tekijät vaikuttavat ensimmäisestä oman alan työpaikasta vaihtamiseen?

Alaongelma 1: Kuinka kauan oman alan ensimmäisessä työpaikassa pysytään?

Alaongelma 2: Mitä kautta seuraavaa työpaikkaa lähdetään etsimään ja mitä kautta seuraava paikka löytyi?

Alaongelma 3: Mikä koetaan haasteellisena töitä etsiessä?

Alaongelma 4: Mitkä ovat puoleensavetäviä tekijöitä seuraavaa työpaikkaa etsiessä?

Seuraavissa kappaleissa tarkastellaan käytettyä tutkimusmenetelmää, tutkimuksen toteutusta sekä tutkimusaineiston käsittelyä ja analysointia.

3.1 Tutkimusmenetelmä

Tutkimusmenetelmää valittaessa tarkasteltiin, millaista tietoa haluttiin. Tutkimuksella haluttiin saada mahdollisimman kattava kuva kaupanalan eri osa-alueilla työskentelevien henkilöiden ensimmäisessä työpaikassa viihtymisestä ja syistä työpaikan vaihtamiseen. Tämän takia päädyttiin kvantitatiiviseen (määrälliseen) tutkimusmenetelmään, joka toteutettiin kyselylomakkeella. Kvantitatiivisessa tutkimuksessa tavoitteena on saada vastaus kysymyksiin, jotka perustuvat tutkimusongelmiin. (Heikkilä 2008, 13.)

3.2 Kyselyn toteutus

Tutkimus suoritettiin otospohjaisena tutkimuksena, jossa otannaksi muodostui yritys X:n, rekisterissä olevista pääkaupunkiseudulla kaupallista alaa ammattikorkeakoulussa tai yliopistossa opiskelleista henkilöistä. Otantaryhmää rajattiin vielä työelämään siirtymisajan kohdan mukaan. Kysely kohdistettiin vuonna 2012-2017 välillä ensimmäisessä oman alan työpaikassa aloittaneisiin. Tutkimus toteutettiin Internet-kyselynä käyttäen Googlen tarjoamaa Google Forms -kyselysovellusta. Kysely lähetettiin sähköpostitse rekisterin kautta saatetekstin kera kohderyhmälle. Vastaus aikaa kyselyyn oli kaksi viikkoa (9.-20.5.2018). Tutkimuksen tavoitteena oli saada mahdollisimman monta vastausta eri kouluissa opiskeluilta, jotta saataisiin mahdollisimman laaja näkemys käsiteltävästä tutkimusaiheesta.

Kyselyyn vastaaminen oli vapaaehtoista, eikä siinä ollut mitään porkkanaa mikä olisi kannustanut vastaamaan kyselyyn. Porkkanan puuttuminen todennäköisesti osoittautui vir tettiin toteuttaa toinen kierros eri ajankohtana. Tämä toinen kierros toteutettiin, elo-syyskuun vaihteessa (27.8.- 9.9.). Vastausaikaa oli saman verran kuin edeltävällä kerralla eli kaksi viikkoa. Vastauksia saatiin toisella kierroksella huomattavasti enemmän, jonka ansiosta pystyttiin kasvattamaan tutkimuksen pätevyyttä ja luotettavuutta. Vastauksia tuli yhteensä 99.

3.3 Aineiston esittely ja kysymyslomakkeen rakenne

Kysely koostui kymmenestä kysymyksestä joissa oli annettu valmiiksi vaihtoehtoja, mutta mahdollisuus lisätä muu vastaus, mikäli vaihtoehtoista ei löytynyt sopivaa. Osassa kysymyksistä oli mahdollisuus valita useampi vastaus. Kysymyksillä selvitettiin vastaajan taustaa, työpaikanvaihtamista ja töiden etsimistä. Vastaajan taustoista kartoitettiin henkilön sukupuoli, milloin tämä on aloittanut oman alan työt ja millä kaupallisen alan osa-alueella henkilö työskentelee. Kyselylomakkeesta jätettiin pois sellaiset yksilön taustaa kartoittavat kysymykset, mitkä selvittivät tekijöitä kuten koulutustausta ja ikä. Nämä kysymykset jätettiin pois, koska otantaa rajatessa tutkimus kohdennettiin samanlaisen koulutustaustan omaaviin. Myös ikä rajattiin pois otannan määrittely vaiheessa. Muiden yksilöön liittyvien taustatekijöiden ei arvioitu vaikuttavan kyselyn tuloksiin merkittäväällä tavalla. Työpaikan vaihtamista kartoitettiin selvittämällä, kauan henkilöt olivat viihtyneet ensimmäisessä työpaikassa, minkä takia henkilöt olivat vaihtaneet sieltä pois ja sillä etsivätkö he aktiivisesti uutta työpaikkaa ollessaan vielä töissä ensimmäisessä työpaikassaan. Töiden etsimistä lähdettiin selvittämään, kysymällä mitä kautta olivat etsineet seuraavaa työpaikkaa ja mitä kautta löysivät seuraavan työpaikan. Samalla kysyttiin, mikä koettiin haastavana uutta työpaikkaa etsiessä ja mitkä tekijät koettiin puoleensavetävimiksi työpaikoissa.

3.4 Tutkimusaineiston reliabiliteetti ja validiteetti

Määrällistä tutkimusta tehtäessä täytyy pohtia tutkimuksen luotettavuutta eli reliabiliteettia ja pätevyyttä eli validiteettia. Nämä käsitteet liittyvät keskeisesti virheiden välttämiseen tehtäessä tutkimusta.

Tutkimuksen reliabiliteetilla tarkoitetaan tutkimustulosten toistettavuutta. Luotettava tutkimus on sellainen, minkä tulokset ovat toistettavissa. Reliabiliteetti voidaan todeta monella eri tavalla. Esimerkiksi jos kaksi eri tutkijaa päätyvät samanlaiseen lopputulokseen tai jos samaa kohdehenkilöä tutkitaan useammalla eri kerralla ja saadaan sama tulos, voidaan todeta tulokset luotettavaksi. Kvantitatiivisissa tutkimuksissa on kehitelty monia erilaisia

menettelyjä, joiden avulla pystytään arvioimaan mittareiden luotettavuutta (Hirsijärvi, Remes & Sajavaara 1997, 216). Tutkimuksen luotettavuutta parantavat muun muassa hyvin rakennettu kyselylomake, korkea vastausprosentti ja tutkimusaineiston huolellinen analysointi (Heikkilä 2008, 30-31). Tutkimuksen luotettavuuteen pyrittiin vaikuttamaan suunnitelmalla kysymykset tarkasti, valitsemalla tarpeeksi selkeästi rajattu kohderyhmä sekä analysoimalla tutkimusaineisto mahdollisimman perusteellisesti.

Tutkimuksen pätevyyttä eli validiteettia käsiteltäessä tarkastellaan sitä, miten tutkimusmenetelmä on onnistunut tutkimaan tai mittamaan sitä mitä tutkimuksen on ollut tarkoituskin tutkia. Tutkimuskysymyksiä laadittaessa täytyy olla tarkka, että kysymykset selvittävät sitä asiaa mitä niiden on tarkoituskin. Kysymykset laadittiin yhdessä yrityksen X:n keskeisten työntekijöiden kanssa. Tutkimus kysymyksiä laadittaessa pyrittiin pitämään kysymykset mahdollisimman selkeinä ja yksinkertaisina. Näin pyrittiin samaan tutkimuksesta mahdollisimman validi.

Tutkimuksen vastaukset siirrettiin Google Formsista Exceliin, jolla pystyttiin analysoimaan tuloksia paremmin ja luomaan kuvaajia vastauksista. Näiden kuvaajien avulla pyritään helpottamaan tulosten hahmottamista ja luoda lukijalle parempi käsitys tutkimuksen vastauksista. Molempien kyselykierrosten tulokset analysoidaan yhdessä ryhmässä koska, kyselykierrosten erolla ei ollut mitään muuta kuin kyselyn ajankohta. Kysymykset pysyivät samoina ja otantaa ei muutettu.

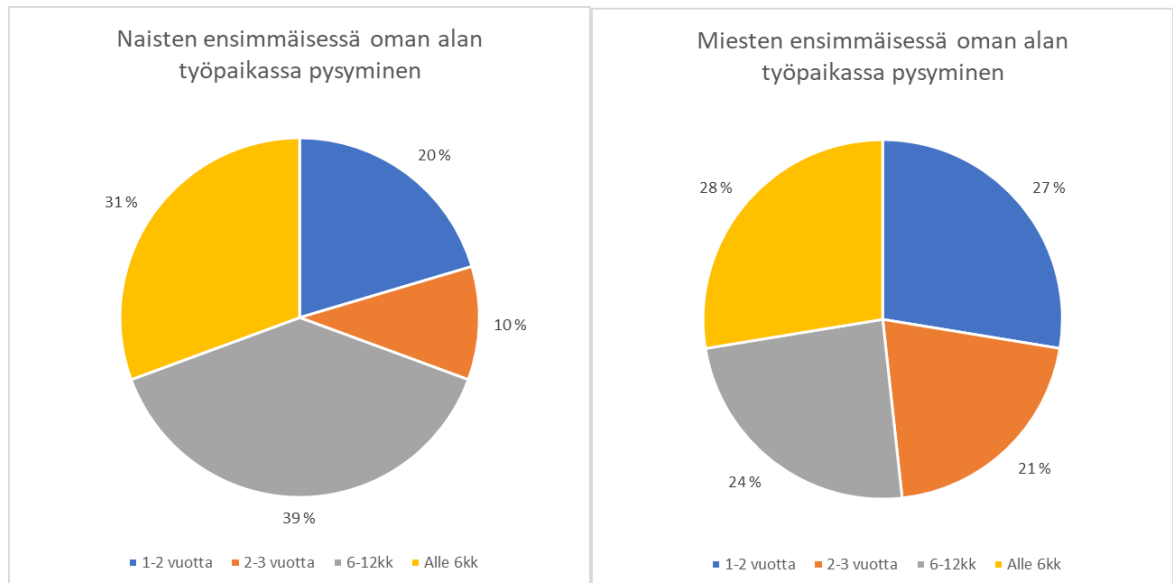
4 Tutkimustulokset ja analysointi

Tässä kappaleessa käsitellään toteutetun kvantitatiivisen tutkimuksen tuloksia. Tutkimustulokset ovat jaoteltu kolmeen eri kategoriaan näihin kohdentavien kysymysten mukaan. Kategoriat, joiden mukaan vastauksia tarkastellaan ovat työssäoloaika ja edellisessä paikassa pysyminen, syy miksi vaihdettiin työpaikkaa sekä mistä yksilöt hakivat uutta työpaikkaa ja miten tämä onnistui.

Tutkimuksen merkittävimpana taustamuuttujana oli sukupuoli. Toisina tutkimuksen tavoitteen kannalta merkittävänä muuttujina olivat millä kaupallisen alan osa-alueella vastaaja työskentelee ja milloin tämä on aloittanu oman alan ensimmäisessä työpaikassa. Tutkimukseen vastanneista enemmistö (63%) oli naisia. Millä kaupallisen alan osa-alueella vastaajat työskentelivät, painottui myyntiin (27%) ja markkinointiin (29%), mutta myös tutkimukseen osallistui henkilöitä muiltakin osa-alueilta kuten HR (14%) ja rahoitus (13%). Ensimmäisessä oman alan työpaikassa vastanneista 66 prosenttia aloitti joko vuonna 2016 tai 2017.

4.1 Ensimmäisessä oman alan työpaikassa pysyminen

Huomiolle pantavaa tuloksia tarkastellessa on, että 19 prosenttia tutkimukseen osallistujista, työskentelee vielä ensimmäisessä oman alan työpaikassa. Tästä 19 prosentista yli puolet (61%) ovat aloittaneet heidän ensimmäisen oman alan työpaikan joko vuonna 2016 tai 2017. Tarkasteltaessa niitä henkilöitä, jotka ovat jo vaihtaneet pois ensimmäisestä oman alan työpaikasta huomataan, että 63% on vaihtanut työpaikkaansa jo ensimmäisen vuoden sisällä. Verrattaessa naisten ja miesten pysymistä ensimmäisessä työpaikassaan, ilmenee selkeitä eroavaisuuksia siinä, että naisista 31 prosenttia on vaihtanut työpaikkaa alle kuudessa kuukaudessa ja 39 prosenttia pysyi ensimmäisessä työpaikassaan 6-12 kuukautta. Vastaavat luvut miehillä oli 28 prosenttia (alle kuusi kuukautta) ja 24 prosenttia (6-12 kuukautta). Kuviota 2. tarkastellessa huomataan, että tutkimukseen osallistuneista kukaan ei ole pysynyt ensimmäisessä oman alan työpaikassaan yli kolmea vuotta. Tämä viittaa siihen, että harvemmin pitkää uraa tehdään ensimmäisessä työpaikassaan.



Kuvio 2. Jo työpaikkaa vaihtaneiden naisten ja miesten ensimmäisessä työpaikassa pysyminen. naiset n=49, miehet n=29

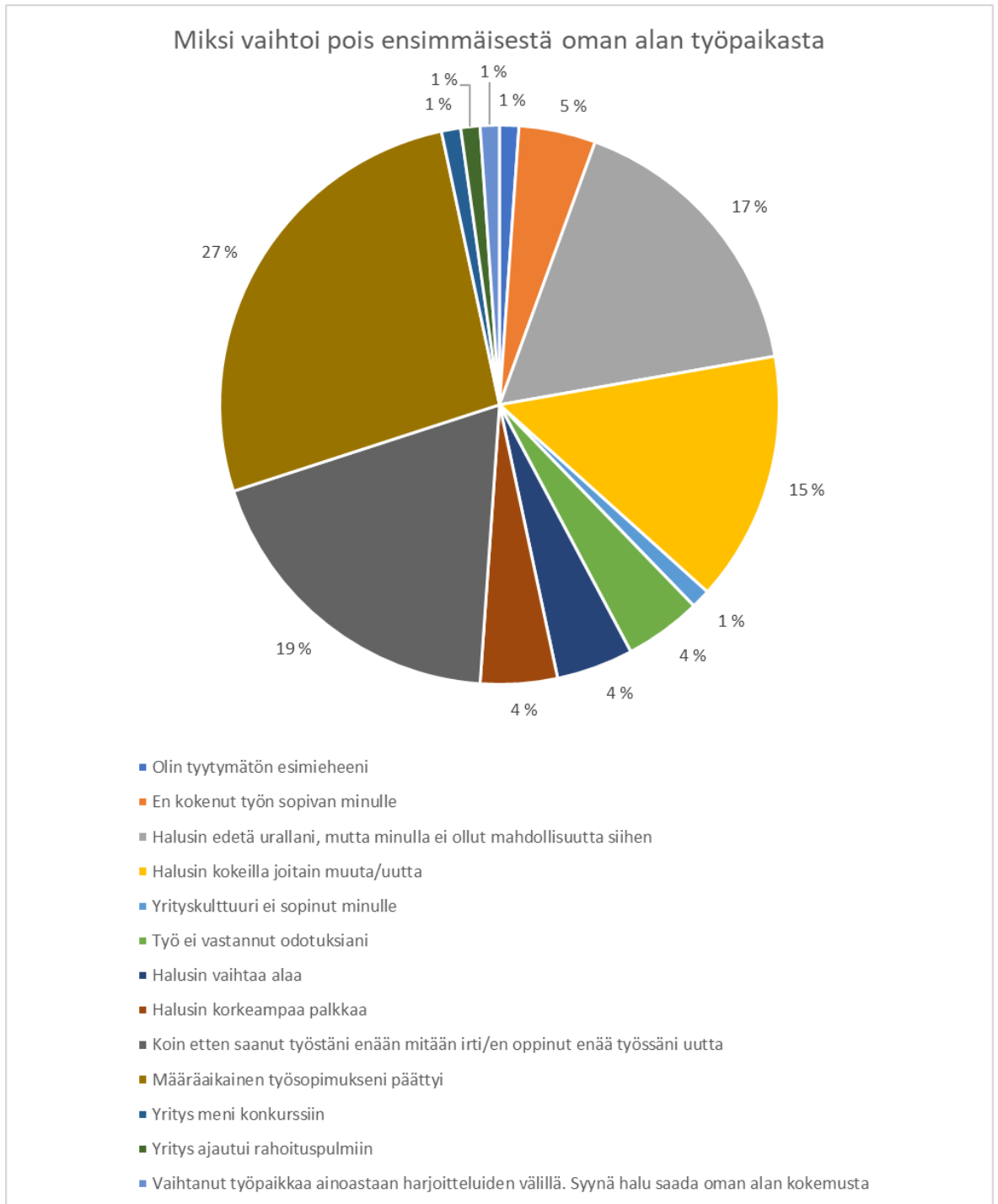
Tutkimuksen tuloksia käytäessä läpi huomaa, että kaupanalan eri osa-alueilla työskentelevien henkilöiden ensimmäisessä työssä pysymisissä on eroja. Markkinoinnin ja HR:n parissa työskentelevistä vastaajista noin 45 prosenttia on pysynyt ensimmäisessä työpaikassaan alle kuusi kuukautta. Tulosten mukaan myynnin parissa työskentelevistä 39 prosenttia vaihtoi 6-12kk välillä pois ensimmäisestä oman alan työpaikastaan, kun taas taloushallinnossa työskentelevistä vastaava luku on 52 prosenttia. Rahoituksen parissa työskentelevät vastaajat pysyivät keskimäärin pidempään ensimmäisessä työpaikassa sillä 46 prosenttia vastasi pysyneensä 1-2 vuotta.

Ensimmäisessä oman alan työpaikassa aloittamisajankohdalla on tuloksia tarkastellessa sellainen merkitys, että kasvavissa määrin henkilöt pysyvät lyhyemmän aikaa ensimmäisessä työpaikassaan. Tuloksia analysoidessa aloittamisajankohdan näkökulmasta on otettava huomioon se, että enemmän kuin puolet (66%) vastaajista oli aloittanut oman alan työt vasta vuonna 2016 tai 2017. Tästä 66 prosentista 18 prosenttia on vielä ensimmäisessä oman alan työpaikassa.

4.2 Työpaikan vaihtaminen

Työpaikan vaihtamiseen vaikuttavia tekijöitä kartoitettiin kysymällä suoraan, minkä takia henkilöt vaihtoivat työpaikkaa. Tässä kysymyksessä pystyi valitsemaan yhden tai useamman syyn. Vastauksista pystyy hyvin osoittamaan, että vaihtuvuuteen ei ole vain yhtä tai kahta syytä, vaan monia eri tekijöitä. Tässä tutkimuksessa ilmeni, että vaikuttavimpana tekijänä työpaikan vaihtamiseen, etenkin ensimmäisestä työpaikasta, oli määräaikaisen so-

pimuksen päättyminen (27%). 19 prosenttia koki, että eivät enää saaneet mitään irti työstään tai oppinut mitään uutta ja tämän takia vaihtoi työpaikkaa. Näiden lisäksi 17 prosenttia kertoi, että uralla etenemismahdollisuuksien puute oli syynä ja 15 prosenttia halusi vain kokeilla jotain uutta tai muuta. Muilla syillä oli huomattavasti pienempi vaikutus työpaikan vaihtamiseen.



Kuvio 3. Ensimmäisestä työpaikasta pois vaihtamisen syyt. n=82

Tarkastellessa naisten ja miesten eroavaisuuksia syiden suhteen, huomataan että molemmilla sekä naisilla (32%) että miehillä (23%) merkittävin syy työpaikan vaihtamiseen on määräaikaisen sopimuksen päätyminen. Naisilla toiseksi merkittävin syy oli, että he kokivat, etteivät saaneet enää mitään irti tai eivät oppineet enää uutta työssään (16%). Miehillä taas toinen merkittävä syy oli, etenemismahdollisuuksien puute ensimmäisessä työpaikassa (23%), mikä oli yhtä merkittävä kuin määräaikaisen sopimuksen päätyminen. Kolmantena selkeästi vaikuttavana tekijänä miehillä oli, että he kokivat, etteivät saaneet työstään enää mitään irti tai eivät oppineet enää työssään uutta (14%).

Tuloksista huomataan, että oman alan töiden aloittamisajankohdalla ei ole niin merkittävää vaikutusta siihen, miksi vaihdetaan työpaikkaa. Määräaikaisen sopimuksen päätyminen syynä oli vastausten perusteella parin viime vuoden aikana työelämään siirtyneiden ilmiö. Vuonna 2015 ja tätä ennen aloittaneita tarkastellessa vain pari henkilöä oli vaihtanut työpaikkaa määräaikaisen työsopimuksen päättymisen takia.

Tarkastellessa työskentely osa-alueen vaikutusta työpaikan vaihtamisen syyhyn huomataan, että vastaukset eroavat riippuen siitä, millä osa-alueella työskentelee. Rahoituksen parissa työskentelevistä reilu puolet (55%) vastasi vaihtamisen syyksi etenemismahdollisuuksien puutteen. Määräaikaisen työsopimuksen päätyminen oli merkittävin syy taloushallinnossa (63%) ja markkinoinnissa (44%) työskentelevillä vastaajilla. Myynnissä työskentelevien syyt jakautuivat tasaisemmin kuin muissa, mutta esille nousi silti halu kokeilla jotain muuta/uutta (28%) sekä halu edetä uralla, mutta siihen ei ollut mahdollisuutta (24%).

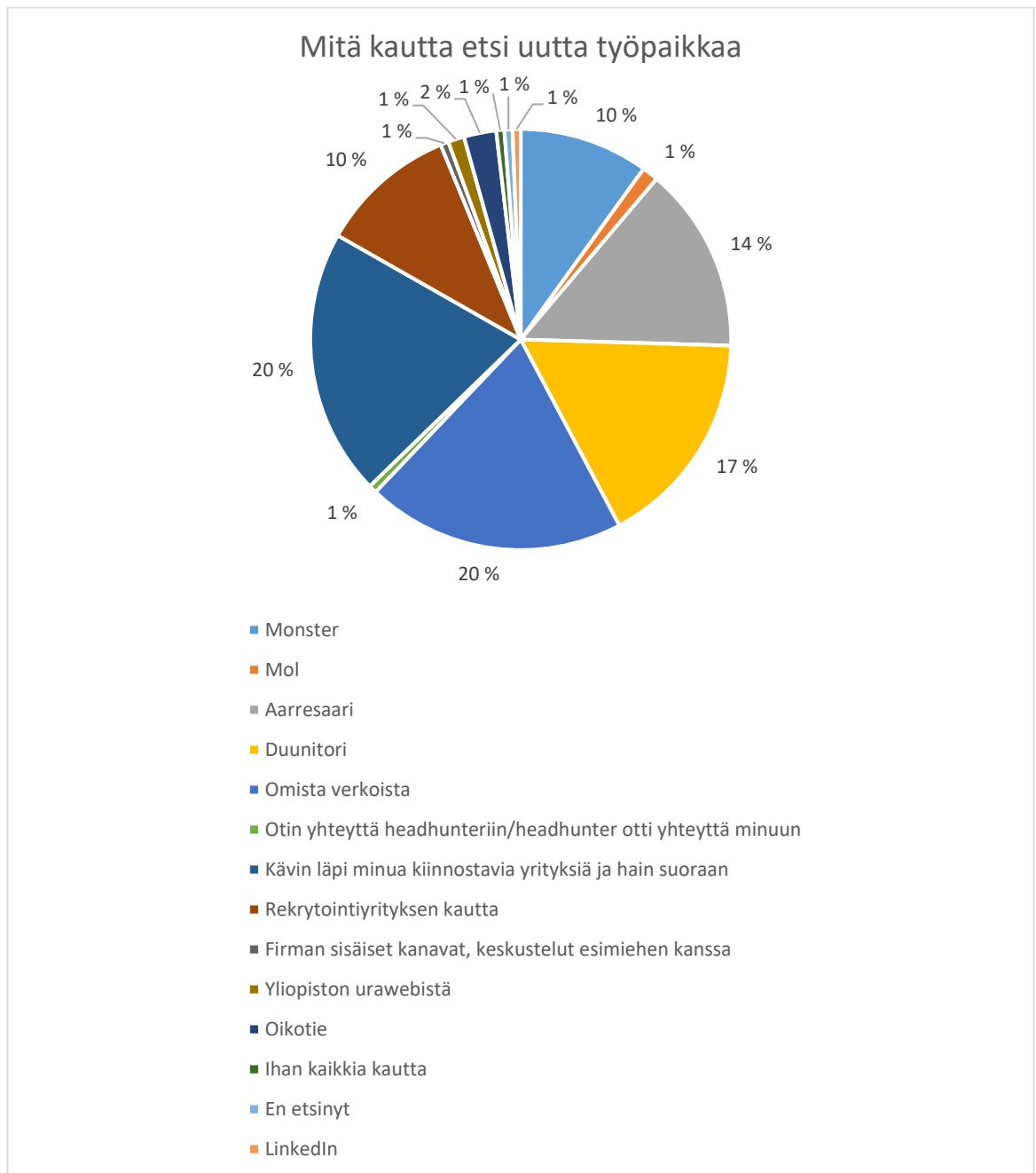
4.3 Uuden työpaikan hankinta

Uuden työpaikan hankintaa selvitettiin kartoittamalla etsivätkö vastaajat aktiivisesti työpaikka, mitä kautta he etsivät ja löysivät seuraavan työpaikkansa. Samalla kartoitettiin mitä koettiin raskaana työnpaikan etsinnässä ja mitkä olivat puoleensavetäviä tekijöitä työpaikkaa etsiessä. Pois lukien kysymykset, etsivätkö vastaajat aktiivisesti työpaikkaa ja mitä kautta he löysivät seuraavan työpaikan, kysymyksiin pystyi valitsemaan yhden tai useamman vastauksen.

4.3.1 Työpaikan etsiminen

Enemmistö (77%) vastaajista etsi aktiivisesti uutta työpaikkaa vaihtaessaan pois ensimmäisestä oman alan työstään. Uutta työpaikkaa vastaajat etsivät monen eri kanavan kautta, niin kuin kuvioista 4 huomataan. Vastaajista 20 prosenttia etsi siten, että kävivät it-

seään kiinnostavia yrityksiä läpi ja hakivat sinne suoraan. 20 prosenttia myös vastasi etsineensä omien verkkojen kautta. Muita suosittuja kanavia oli Duunitori (17%) ja Aarresaari (14%). Tarkastellessa tuloksia sukupuolen, työskentely osa-alueen ja työn aloittamisajan kohdan näkökulmista, esiin ei noussut mitään merkittäviä eroavaisuuksia.



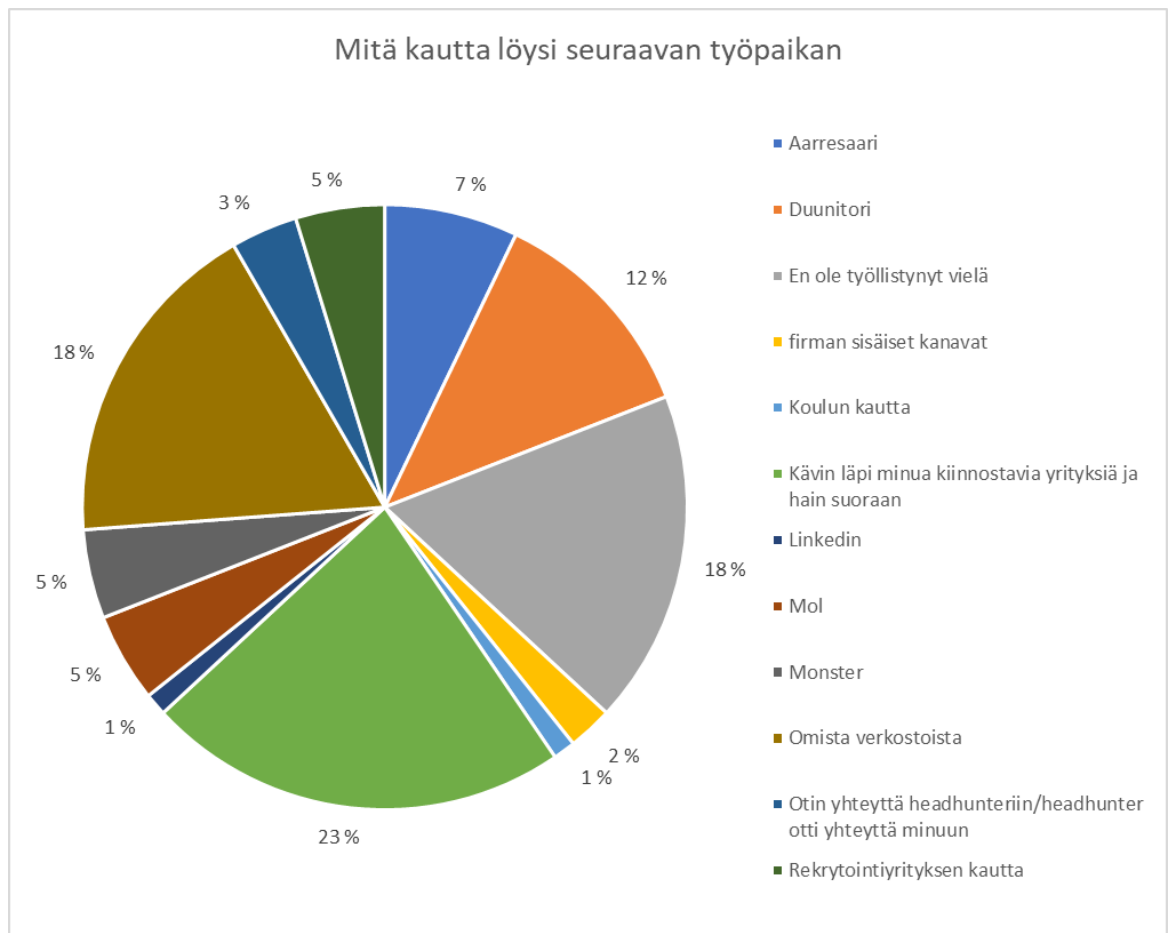
Kuvio 4. Kanavat, joiden kautta etsittiin uutta työpaikkaa. n=84

4.3.2 Työpaikan löytäminen

Kysyessä mitä kautta yksilöt työllistyivät, vastaukset noudattavat suosittujen hakukanavien kaavaa. Merkittävimmät kanavat, joiden kautta löydettiin, seuraava työpaikka olivat hakemalla itseään kiinnostavaan yritykseen suoraan (23%) sekä omien verkkojen kautta

(18%). Kolmanneksi merkittävin kanava oli Duunitori, jonka kautta 12 prosenttia löysi töitä. Yllättävänä tuloksissa ilmeni, että 18% vastaajista ei ollut vielä työllistynyt seuraavaan työpaikkaan.

Miesten ja naisten vastauksista ilmeni, että naisvastaajista 24 prosenttia ei ole vielä työllistynyt seuraavaan työpaikkaan, kun taas miehillä vastaava luku on vain kuusi prosenttia. Muuten naiset olivat löytäneet paljon tasaisemmin eri kanavien kautta seuraavaan työpaikkansa. Miehillä selkeästi eniten löysi töitä hakemalla suoraan heitä kiinnostaviin yrityksiin (32%) sekä omien verkkojen kautta (23%). Sillä millä osa-alueella henkilö työskenteli ei ollut mitään merkittäviä eroja siihen mitä kautta he löysivät seuraavaan työpaikan. Oman alan työpaikassa aloittamisen ajankohdalla ei tulosten perusteella ole myöskään merkittäviä eroja siihen mitä kautta löysi seuraavaan työpaikan. Aloittamisajankohtaa tarkastellessa kuitenkin nousee esiin, että vuonna 2017 aloittaneista merkittävä osa (43%) ei ole vielä työllistynyt seuraavaan työpaikkaan.



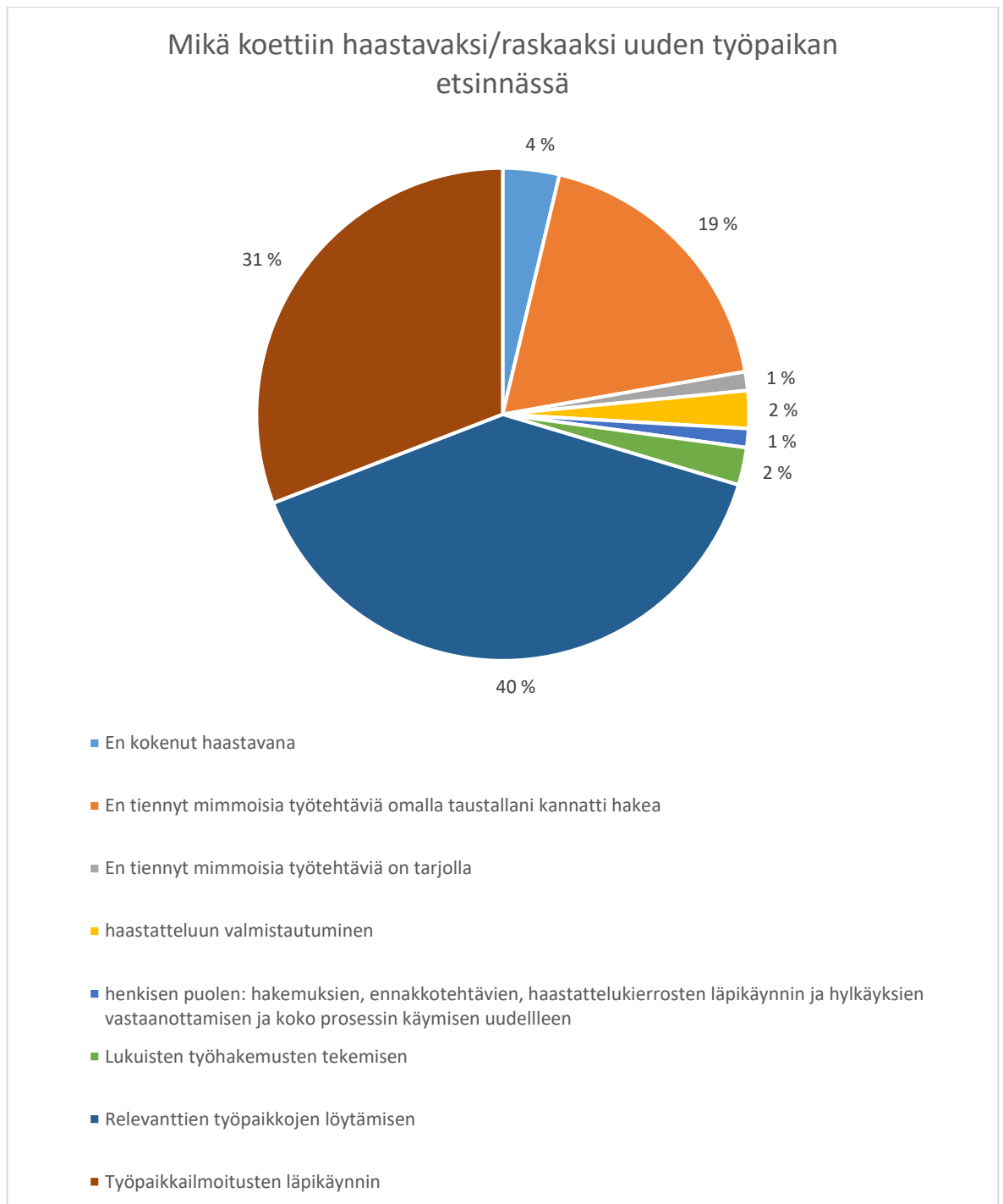
Kuvio 5. Uuden työpaikan löytymisen kanava. n=84

4.3.3 Haasteet työpaikkaa etsiessä

Koska nykypäivänä on paljon eri kanavia ja sivustoja, joihin voi levittää työpaikka ilmoituksia ja joista voi hakea töitä. Päädyttiin selvittämään mikä koettiin haastavana työpaikkaa etsiessä. Tuloksista ilmeni (Kuvio 6.), että liki puolet (40%) vastaajista kokivat relevanttien työpaikkojen löytämisen kaikista haastavimmaksi uutta työpaikkaa etsiessä. 31 prosenttia vastaajista kokivat työpaikkailmoitusten läpikäynnin raskaana ja 19 prosenttia ei tiennyt millaisia töitä heidän omalla työtaustallaan kannatti hakea.

Miehet (41%) sekä naiset (40%) kokivat että haastavinta uutta työpaikkaa hakiessa oli aikaisemmin mainittu relevanttien työpaikkojen löytäminen. Naisilla 34 prosenttia vastasi kokeneen työpaikkailmoitusten läpikäynnin haastavana ja viidesosa (20%) ei tiennyt millaisia työpaikkoja he pystyisivät hakea omalla taustallaan. Miehet olivat naisten kanssa samaa mieltä siitä, että relevanttien työpaikkojen löytämisen jälkeen haastavimpana koettiin työpaikkailmoitusten läpikäynnin (28%) ja tietämättömyys siitä, millaisia töitä kannattaisi hakea omalla taustalla (17%).

Sillä millä osa-alueella työskenteli ei ilmennyt merkittäviä eroja. Pientä vaihtelevuutta on kolmen haastavimmaksi koetun asian kesken eri työskentely osa-alueiden välillä. Sama ilmiö on huomattavissa, kun tarkastelee eroavaisuuksia ensimmäisessä työpaikassa aloittamisajankohdan näkökulmasta.

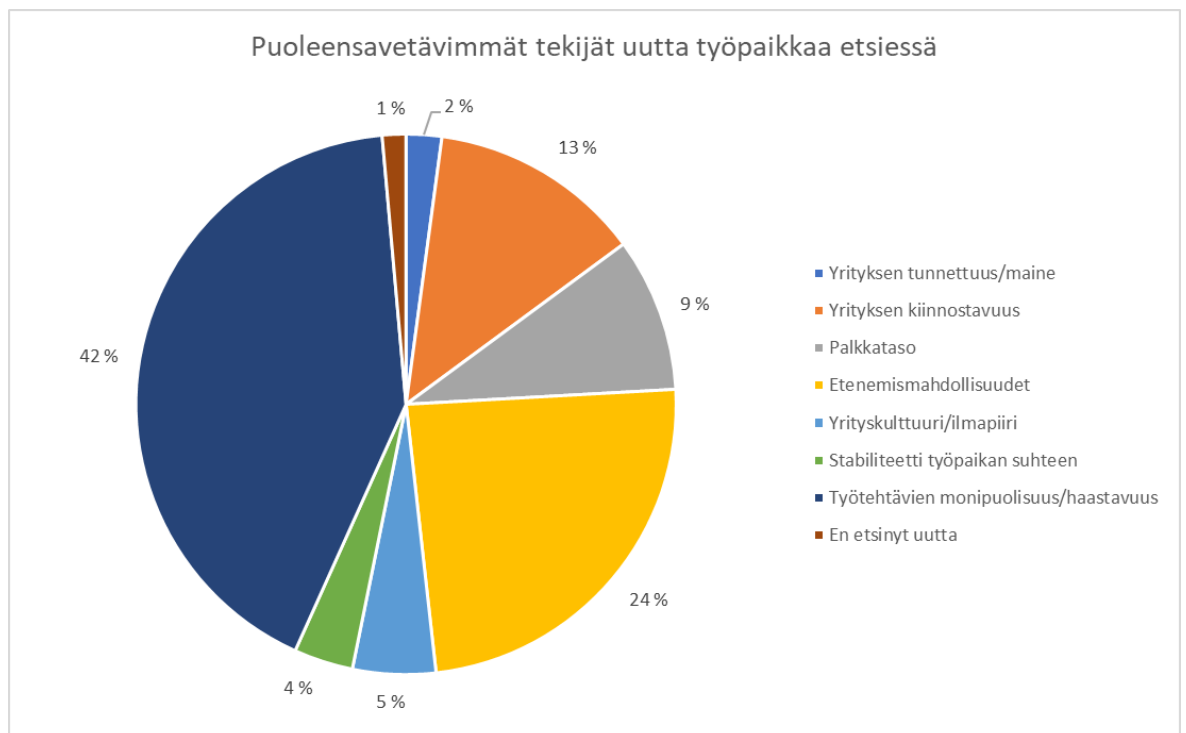


Kuvio 6. Haasteet uuden työpaikan etsinnässä. n=91

4.3.4 Puoleensavetävät tekijät työpaikassa

Työtehtävien monipuolisuus ja haasteellisuus on selkeästi vastaajien mielestä puoleensavetävin tekijä uutta työpaikkaa etsiessä. Peräti 42 prosenttia valitsi tämän tekijän puoleensavetävänä tekijänä. Myös etenemismahdollisuuksia (24%) ja yrityksen kiinnostavuutta (13%) pidetään puoleensavetävinä tekijöinä.

Miesten ja naisten merkittävin ero vastauksissa puoleensavetävimpien tekijöiden suhteen oli se, että miehistä jopa 34 prosenttia piti etenemismahdollisuuksia puoleensavetävimpinä tekijöinä, kun vastaava luku naisilla on 16 prosenttia. Molemmista eniten (miehistä 36%, naisista 44%) vastasi pitävänsä yhtenä puoleensavetävimpänä tekijänä työtehtävien monipuolisuuden ja haasteellisuuden. Oman alan ensimmäisessä työpaikassa aloittamisajankohdalla ei tämän tutkimuksen tulosten perusteella ole merkittävää vaikutusta siihen, mitä pidetään puoleensavetävimpinä tekijöinä työpaikkaa etsiessä. Sillä millä kaupallisen alan osa-alueella työskentelee ei ole minkäänlaista merkitystä siihen, mitä pidettiin puoleensavetävimpinä tekijöinä töitä etsiessä.



Kuvio 7. Puoleensavetävimmät tekijät uutta työpaikkaa etsiessä. n=92

5 Pohdinta

Tässä luvussa vedetään yhteen tutkimustuloksia, tehdään johtopäätökset tutkimusongelmiin ja pohditaan jatkotutkimusmahdollisuuksia. Tässä luvussa analysoidaan myös tutkimuksen onnistumista sekä arvioidaan koko prosessin toteutumista.

5.1 Tulosten yhteenveto

Tämän tutkimuksen tarkoituksen oli selvittää, kuinka kauan ensimmäisessä oman alan työpaikassa viihdytään ja miksi työpaikkaa vaihdetaan. Koska uuden työpaikan löytäminen vaikuttaa merkittävästi työpaikan vaihtamiseen, selvitettiin myös mitä kautta töitä etsittiin ja mistä niitä löydettiin. Samassa kartoitettiin mikä koetaan työpaikan etsimisessä haastavana tai raskaana. Lisäksi tutkimuksessa selvitettiin mikä tekee työnantajista houkuttelevia. Näihin kysymyksiin pyrittiin saamaan vastaus yksinkertaisella vastauslomakkeella, joka lähetettiin viimeisen kuuden vuoden aikana työelämään siirtyneille kaupanalan koulutuksen omaaville henkilöille. Tutkimusta kohdennettiin vielä henkilöihin, jotka ovat käyneet korkeakoulunsa pääkaupunkiseudulla.

Vastauksista ilmeni, että ensimmäisessä työpaikassa ei pysytä pitkään eikä siellä luoda uraa. Enemmistö työpaikkaa jo vaihtaneista oli viihtynyt ensimmäisessä oman alan työpaikassaan alle vuoden. Tähän selkeästi vaikuttavana syynä on ollut määräaikaiset työsopimukset, jotka ovat olleet alle vuoden mittaisia. Määräaikaisten sopimusten loppuminen oli merkittävin syy ensimmäisestä työpaikasta pois vaihtamiseen, jonka melkein kolmasosa vastaajista toi tutkimuksessa esille. Kokemus, että työstä ei saanut enää mitään irti tai siellä ei oppinut uutta olivat etenismahdollisuuksien puuttumisen rinnalla seuraavaksi merkittävimmät tekijät työpaikan vaihtamiseen.

Töitä lähdettiin etsimään monien eri kanavien kautta monipuolisesti, eikä kukaan vastaajista rajoittanut etsintöjään vain yhteen kanavaan. Viidesosa vastaajista kertoi etsineensä töitä omien verkostojensa kautta, kun taas saman verran vastaajista oli lähestynyt ja hakenut suoraan itseään kiinnostaviin yrityksiin. Myös erilaiset julkiset hakukanavat kuten Duunitori ja Aarresaari olivat suosittuja kanavia työpaikkaa etsiessä. Töitä löydettiin myös eniten niistä kanavista, joita vastaajat käyttivät eniten. Eniten vastaajista työllistyi hakemalla suoraan itseään kiinnostavaan yritykseen sekä omien verkostojen kautta. Tuloksista myös ilmeni, että lähes viidesosa vastaajista ei ollut vielä työllistynyt seuraavaan työpaikkaan.

Työpaikkaa etsiessä vajaa puolille vastaajista haasteita tuotti relevanttien työpaikkojen löytyminen. Kolmasosa vastaajista koki monien työpaikkailmoitusten läpikäynnin haastavana. Myös tiedon puute siitä, millaisia työpaikkoja vastaajien omalla taustalla kannatti haakea, tuotti haasteita monille. Työpaikan kiinnostavuutta lisäsi työtehtävien monipuolisuus ja haasteellisuus, kun taas yrityksen maineella tai tunnettuudella ei ollut niin merkittävää vaikutusta. Etenemismahdollisuuksia tarjoavat yritykset miellettiin puoleensavetävinä.

5.2 Johtopäätökset

Vaihtuvuus on osa organisaatioiden arkipäivää ja jokainen organisaatio haluaa kaikista parhaimmat tekijät itselleen. Kuten Homin ja Griffethin (1995) mallissa, monet muutkin aikaisemmat tutkimukset ovatkin todenneet, että työntekijän tyytyväisyys ja organisaatio-sitoutuminen ovat avainrooleissa työntekijän pysyvyyteen. Kun työntekijä on tyytyväinen työhönsä ja sitoutunut organisaatioon, kynnys vaihtaa työpaikkaa on suurempi. Sitran (2017) sekä molemmissa aTalentin tekemissä tutkimuksissa (2016; 2018) organisaatio-sitoutumiseen myönteisinä vaikuttavina tekijöinä nousivat esiin uudet haasteet, mielekäs työ sekä etenemismahdollisuudet. Nämä tekijät tulivat ilmi joko suoraan sitovana tekijänä tai näiden puuttuminen ajoi vaihtamaan työpaikkaa (Sitra 2017; aTalent 2016; aTalent 2018).

Tämänkin tutkimuksen tulokset noudattavat samaa kaavaa kuin kolmen edellä mainitun tutkimuksen tulokset. 51 prosenttia vastaajista valitsivat yhden tai useamman näistä kyseisistä syistä työpaikan vaihtamiseen johtaneeksi syyksi. Näihin kaikkiin syihin organisaatiot pystyisivät vaikuttamaan omilla toimillaan ja monet organisaatiot menettävätkin juuri näiden syiden takia hyviä työntekijöitä. Mikäli organisaatiot eivät pysty sitouttamaan nuoria työntekijöitään tarjoamalla heille mielenkiintoisia työtehtäviä ja kehittymismahdollisuuksia, tulevat he menettämään heidät. Tämä voi koitua organisaatiolle erittäin kalliiksi, jos vaihtuvuus kohdistuu tehokkaisiin ja paljon potentiaalia omaaviin työntekijöihin. Tällöin vaihtuvuus olisi epäfunktionaalista organisaation kannalta.

Poikkeuksena aikaisempiin tutkimuksiin, tämän tutkimuksen merkittävin yksittäinen syy ensimmäisestä oman alan työpaikasta pois vaihtamiseen oli määräaikaisen työsopimuksen päättyminen. Tästä syystä johtuva työpaikan vaihtaminen on yleensä organisaation päätös ja työntekijän kannalta ei vapaaehtoista. Määräaikaisen sopimuksen päättymisestä johtuvaa vaihtuvuutta voidaan kuitenkin pitää myös vapaaehtoisena, sillä työntekijä on tiennyt työsopimusta tehtäessä sen kestävän vain tietyn ajan. Tästä tullaankin siihen, että jotkut ihmiset tekevätkin määräaikaisilla sopimuksilla töitä kerryttääkseen omaa työkoke-

musta, ennen kuin päätyvät sitoutumaan pidemmäksi ajaksi yhteen työpaikkaan. Sekä tämän että aikaisempien tutkimusten (aTalent 2016; 2018) mukaan, ensimmäisessä oman alan työpaikassa pysytään kohtalaisen lyhyen aikaa. Keskimäärin ensimmäisessä työpaikassa pysytään alle vuodesta pariin vuoteen, jonka jälkeen siirrytään uuteen työpaikkaan. Tämä ei kuitenkaan tarkoita sitä, etteivätkö jotkut ihmiset pysyisi ensimmäisessä oman ala työpaikassa pidempäänkin kuin pari vuotta.

Työpaikkaa voidaan nykyään etsiä monien eri kanavien kautta. Työn hakeminen on siirtynyt pääasiassa internetiin, vaikkakin yksi seuratuimmista työnhakukanavista Sitran Työelämä tutkimuksen (2017) mukaan ovat sanomalehdet. Tässä tutkimuksessa kuitenkin kukaan ei vastannut etsineensä töitä sanomalehdistä. Tätä ilmiötä voi selittää se, että kohderyhmä sisälsi ainoastaan uransa alkutaipaleella olevia henkilöitä. Kohderyhmän takia tämän tutkimuksen tulokset ovat yhtenäisemmät aTalentin teettämien rekrytointitutkimusten (2016; 2018) kanssa. Lisäksi omien verkostojen hyödyntäminen nousi esiin sekä tässä että aTalentin tutkimuksissa. Eroavaisuutena kuitenkin oli sosiaalisen median merkitys työnhakukanavana. aTalentin tutkimuksissa (2016; 2018) sosiaalinen media oli merkittävin työnhakukanava, kun taas tässä tutkimuksessa sitä ei koettu merkittäväksi kanavaksi. Tähän on voinut kuitenkin vaikuttaa se, että tässä tutkimuksessa ei erikseen tuotu esiin sosiaalista mediaa työnhakukanavana. Tämä olisi ollut hyvä olla myös tässä tutkimuksessa selkeänä vaihtoehtona. Se, minkä kanavien kautta seuraava työpaikka löydettiin, johdatti kutakuinkin samaa linjaa kuin se, minkä kanavien kautta töitä oli etsitty. Tämä ei tullut sinänsä suurena yllätyksenä, sillä loogisesti kanavat mistä etsitään eniten töitä, ovat myös ne kanavat mistä niitä eniten löytyy.

Useat kanavat ja mitä omaperäisemmät tittelit tuovat nykypäivänä päänvaivaa monelle työnhakijalle. Haasteet työnhaussa voidaan tämän tutkimuksen mukaan kiteyttää yksinkertaisesti tiedon puutteeseen. Kun 40 prosenttia vastaajista vastaa haastavaksi relevanttien työpaikkojen löytämisen, voidaan vaan miettiä, miksi näin on. Onko kyseessä hakukanavien sekavuus vai yksilön tietämättömyys siitä, mistä relevantit työpaikat löytyvät. Entä jos kaikki työpaikat olisivatkin vain yhdessä paikassa ja hakijan ei tarvitsisi etsiä kuin sieltä? Tämä voisi olla myös työnantajien kannalta helpompaa, kun heidän ei tarvitse miettiä mihin tiettyihin kanaviin levittää ilmoituksia tavoittaakseen oikean kohderyhmän. Titteleiden omaperäisyys ja yritysten eroavat odotukset sekä työtehtävät luovat haasteen työnhakijoille, kun he miettivät millaisia positioita heidän kannattaa hakea omalla taustallaan. Tämä olikin yksi eniten vastauksia kerännyt haaste töitä etsiessä. Tässä tutkimuksessa kolmas raskaaksi koettu tekijä oli työpaikkailmoitusten läpikäynti, joka linkittyy vahvasti sekä relevanttien työpaikkojen löytämiseen, että millaisia positioita kannattaa hakea omalla taustallaan. Näihin haasteisiin onkin moni henkilöstöalan yritys reagoinut ja tänä

päivänä moni ehdottaa suoraan hakijan taustaan ja kiinnostukseen sopivia työpaikkoja. Tämä käytäntö ei kuitenkaan ole vielä niin yleinen tai tehokas, etteivät hakijat joutuisi käymään näiden lisäksi läpi työpaikkailmoituksia itse.

Tämä tutkimuksen tuloksissa käsiteltiin myös sitä, mitkä tekijät vaikuttavat ensimmäisestä oman alan työpaikan vaihtoon. Esille nousi monta eri tekijää ja näistä tärkeimpiä olivat etenemismahdollisuudet, mielenkiintoisten työtehtävien puuttuminen sekä kehittymismahdollisuuksien ja haasteiden vähäisyys. Tämän tutkimuksen tuloksissa nousikin esiin houkuttelevana tekijänä työpaikan suhteen työtehtävien monipuolisuus ja haasteellisuus sekä mahdollisuus edetä uralla. aTalentin vuonna 2016 ja 2018 tekemiin tutkimuksiin tulokset eroavat siinä määrin, että työtehtävien monipuolisuuden ja haasteellisuuden sijasta puoleensavetäväksi tekijäksi työnantajassa nousi työntekijöistä huolehtiva. Sekä tämän että aTalentin tuloksista voidaan huomata, että palkka ei ole niin suuri tekijä uransa alkutaipaleella oleville työnhakijoille. Tämä ei kuitenkaan tarkoita, ettei palkalla olisi väliä, vaan sen merkitys on pienempi. Tähän mitä todennäköisemmin on vaikuttanut se, että yhä useampi yritys pystyy tarjoamaan kilpailukyistä palkkaa.

Yhteenvedona tämän tutkimuksen tuloksista pystytään huomaamaan paljon yhtäläisyyksiä aikaisempien tutkimusten (esim. Sitra 2017) kanssa. Etenkin saman tyyppiseen kohderyhmään kohdistettujen tutkimusten (aTalent 2016; 2018) kanssa tulokset olivat samanlaisia. Tuloksista voidaan todeta, ettei kaupallisella alalla työskentelevien uransa alkutaipaleella olevien käyttäytyminen ensimmäisen oman alan työpaikan suhteen poikkea merkittävästi aikaisempien tutkimusten tuloksista.

5.3 Tutkimuksen arviointia ja jatkotutkimusaiheita

Tämän tutkimus vastasi asetettuihin tutkimusongelmiin sekä kirjallisuuskatsauksen että empiirisen tutkimuksen avulla. Aikaisemmat tutkimukset ovat pääasiassa keskittyneet tutkimaan yksittäisiä organisaatioita tai työpaikanvaihtamista ilman tarkempaa uravaiheen rajausta. Tämä tutkimus keskittyi uransa alkutaipaleella oleviin henkilöihin, jolloin se syventää ymmärrystä työpaikan vaihtamisesta kyseissä vaiheessa uraa. Samalla kun pyrittiin selvittää edellä mainittuja asioita, pyrittiin kartoittamaan ovatko uuden työpaikan etsiminen muuttunut ja mitkä ovat yleisimpiä kanavia sekä kompastuskiviä työn haussa nuorien työnhakijoiden mielestä. Tässä tutkimuksessa, kuitenkin käsitellään vielä erittäin pintapuolisesti ja yleisellä tasolla ensimmäisestä työpaikasta vaihtamista ja uuden työn etsimistä. Pelkästään jo tämänkin tutkimuksen vastauksiin pystyisi sukeltamaan paljon syvemmälle ja analysoimaan tuloksia lisää. Tuloksista heräsi myös paljon jatkotutkimusmahdollisuuksia, jolloin täytyisi tehdä uusia lisätutkimuksia.

Jatkotutkimusmahdollisuuksia tämän tutkimuksen pohjalta ilmeni monia. Analysoimalla enemmän tämän tutkimuksen tuloksia pystyttäisiin, tutkimaan eroavaisuuksia naisten ja miesten välillä juuri tietyllä kaupallisen alan osa-alueella. Toinen mihinkä voisi perehtyä tarkemmin olisi millaisia eroavaisuuksia on yhdellä osa-alueella työskentelevien miesten tai naisten välillä suhteessa jollakin toisella osa-alueella työskenteleviin miehiin tai naisiin. Näiden jatkotutkimuksien tekeminen vaatisi kuitenkin laajempaa otosta, jotta tulokset olisivat päteviä.

Koska tämä tutkimus on yleiskatsaus kaupallisen taustan omaavien ensimmäiseen työpäivän vaihtoon, pystytään kohderyhmää rajaamalla saavuttamaan tarkempia tuloksia ja erilaisia jatkotutkimus aiheita. Tällainen rajaaminen voisi esimerkiksi olla keskittyminen tietyllä kaupalan osa-alueella työskenteleviin henkilöihin. Sen avulla voitaisiin selvittää eri osa-alueiden eroavaisuuksia. Laajempaa tutkimusta samasta aiheesta pystyisi tekemään paneutumalla vielä tarkemmin vastaajien taustoihin. Tällaisia taustatekijöitä voitaisiin selvittää kysymällä esimerkiksi millä alalla, minkä kokoisessa yrityksessä tai millaisissa työtehtävissä henkilö työskenteli.

5.4 Opinnäytetyöprosessin ja oman oppimisen arviointi

Tämän opinnäytetyöprosessin aikana olen oppinut paljon tutkimuksen tekemisestä ja raportin kirjoittamisesta. Prosessi itsessään olisi mielestäni voinut mennä paremmin monesakin mielessä. Aikataulutuksen suhteen odotukset olivat turhan optimistiset. Arvioin oman työtehoni ja käytettävän ajan tämän raportin kirjoittamiseen alakanttiin. Myös työn aloittaminen tuotti vaikeuksia, mutta kun työn sai liikkeelle, raportti rupesi edistymään vauhdilla. Kesän tultua päätin nauttia kesästä ja laitoin opinnäytetyön tekemisen tauolle. Kun oli aika taas jatkaa raportin tekemistä, huomasin, että kirjoittamisen käyntiin saamisessa oli jälleen haasteita. Tämä ei kuitenkaan johtunut tällä kertaa ajatuksenjuoksun puutteesta vaan siitä, että kesän jälkeen piti kerrata mihin oli jäänyt keväällä. Oppina tästä otin tästä, että pidempiä taukoja raportin kirjoittamisessa ei kannata ottaa, vaan raportti kannattaa kirjoittaa kerralla loppuun. Opinnäytetyöprosessi kokonaisuudessaan oli erittäin opettavainen ja antoi eväitä tulevien raporttien ja tutkimusten tekoon.

Lähteet

Antila, J. 2006. Työn mielekkyydestä ja mielettömyydestä. Helsinki: Helsingin yliopisto. Työpoliittinen tutkimus 305.

aTalent 2016. Rekrytointitutkimus 2016. Luettavissa: https://atalent.fi/wp-content/uploads/2016/09/aTalent_Rekrytointitutkimus2016.pdf. Luettu: 16.09.2018

aTalent 2018. Rekrytointitutkimus 2018. Luettavissa: <https://atalent.fi/rekrytointitutkimus-2018>. Luettu 14.09.2018

Heikkilä, T. 2008. Tilastollinen tutkimus. Edita. Helsinki.

Hirsijärvi, S., Remes, P. & Sajjanvaara P. 1997. Tutki ja kirjoita. Tammi. Helsinki.

Hom, P. W. & Griffeth, R. W. 1995. Employee Turnover. Cincinnati: South-Western College Publishing.

Hom, P. W. & Griffeth, R. W. 2001. Retaining Valued Employees. SAGE Publications.

Kauhanen, J. 2007. Henkilöstövoimavarojen johtaminen. WSOY Oppimateriaalit Oy. Helsinki.

Manka, M-L. & Hakala, L. 2011. Henkilöstön tunnusluvut johtamisen tukena. Tutkimus- ja koulutuskeskus Synergos Tampereen yliopisto. Luettavissa: <https://kuntoutussaatio.fi/files/644/henkilostotunnusluvut.pdf>. Luettu 5.4.2018.

Mathis, R. & Jackson, J. 2008. Human Resource Management. Thomson South-Western. Mason, OH.

Phillips, J. & Connell, A. 2003. Managing Employee Retention. Elsevier. Burlington, MA.

Sitra 2017. Työelämä tutkimus 2017. Luettavissa: https://media.sitra.fi/2017/05/16144238/Sitra-Ty%C3%B6el%C3%A4n-tutkimus-2017-FINAL_sitrafi_PDF.pdf. Luettu 20.10.2018.

Vanhala, S. 1981. Henkilöstön vaihtoalttiutta säätelevät tekijät yrityksessä. Helsingin kauppakorkeakoulun julkaisu B-51. Helsinki: Kyriiri OY.

Liitteet

Liite 1. Saatekirje ja kysymyslomake

Hei,

Opiskelen Haaga-Helian ammattikorkeakoulussa ja teen opinnäytetyötäni ensimmäisessä oman alan työpaikassa viihtymiseen liittyen. Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää, kuinka kauan viihdytään ensimmäisessä oman alan työpaikassa ja miksi sieltä vaihdetaan. Tutkimus vie noin 10 minuuttia ja vastaamalla siihen autat kehittämään työnhakemista.

Mikäli koet, että kuulut tutkimuksen kohderyhmään, käytähän 10 minuuttia ja vastaat tutkimukseen. Kyselylomake löytyy linkistä tästä alta. Vastausaikaa on kaksi viikkoa ja päättyy perjantaina XX.XX. asti.

Kiitos osallistumisestasi tutkimukseen.

Linkki.

Ystävällisin terveisin,

Alexi Akkola

Kysymyslomake:

1. Olen
 - a. mies
 - b. nainen
 - c. en halua vastata

2. Työskentelen
 - a. Myynnissä
 - b. Markkinointi
 - c. Viestintä
 - d. HR
 - e. Logistiikka
 - f. Taloushallinto
 - g. Rahoitus
 - h. Liiketoiminnan kehittäminen/strategia
 - i. Konsultointi
 - j. Muu, mikä? _____

3. Olen aloittanut ensimmäisen oman alan kokoaikatyön?
 - a. 2012
 - b. 2013
 - c. 2014
 - d. 2015
 - e. 2016
 - f. 2017

4. Työskentelin ensimmäisessä omanalan työpaikassani?
 - a. Alle 6kk
 - b. 6-12kk
 - c. 1-2 vuotta
 - d. 2-3 vuotta
 - e. 3-4 vuotta
 - f. 4+ vuotta
 - g. Olen vielä ensimmäisessä työpaikassa

5. Vaihdoin työpaikkaa koska (valitse yksi tai useampi)
 - a. En viihtynyt työssäni
 - b. Halusin vaihtaa alaa
 - c. Työ ei vastannut odotuksia
 - d. Työ oli liian haastavaa
 - e. Halusin kokeilla jotain muuta/uutta
 - f. En kokenut työn sopivan minulle
 - g. Olin tyytymätön esimieheeni
 - h. En viihtynyt työkavereideni seurassa
 - i. Halusin korkeampaa palkkaa
 - j. Yrityskulttuuri ei sopinut minulle
 - k. Koin etten saanut työstäni enää mitään irti/en oppinut enää työssäni uutta
 - l. Halusin edetä urallani, mutta minulla ei ollut mahdollisuutta siihen
 - m. Määräaikainen työsopimukseni päättyi
 - n. Minut irtisanottiin tai työsopimukseni purettiin
 - o. Muu, mikä? _____

6. Etsitkö aktiivisesti/tarkoituksella uutta työpaikka, kun vaihdoit työpaikkaa ensimmäisen kerran?
 - a. Kyllä
 - b. En

7. Mitä kautta lähdit etsimään seuraavaa työpaikkaasi?
- Monster
 - Mol
 - Aarresaari
 - Duunitori
 - Omista verkostoista
 - Rekrytointiyrityksen kautta
 - Otin yhteyttä headhunteriin/headhunter otti yhteyttä minuun
 - Kävin läpi minua kiinnostavia yrityksiä ja hain suoraan
 - Muu, mikä? _____
8. Mitä kautta löysit seuraavan työpaikan
- En ole työllistynyt vielä
 - Monster
 - Mol
 - Aarresaari
 - Duunitori
 - Omista verkostoista
 - Rekrytointiyrityksen kautta
 - Otin yhteyttä headhunteriin/headhunter otti yhteyttä minuun
 - Kävin läpi minua kiinnostavia yrityksiä ja hain suoraan
 - Muu, mikä? _____
9. Koin haasteelliseksi/raskaaksi uuden työpaikan etsinnässä
- Relevanttien työpaikkojen löytämisen
 - Työpaikkailmoitusten läpikäynnin
 - En tiennyt mitkä yritykset kaipaavat minun osaamista
 - En tiennyt mimmoisia työtehtäviä omalla taustallani kannatti hakea
 - En tiennyt mimmoisia työtehtäviä on tarjolla
 - Muu, mikä? _____
10. Mitkä koit/koet puoleensavetävimpinä tekijöinä uutta paikkaa etsiessä? (valitse yksi tai useampi)
- Yrityksen tunnettuus/maine
 - Yrityksen kiinnostavuus
 - Palkkataso
 - Etenemismahdollisuudet
 - Yrityskulttuuri/ilmapiiiri
 - Stabiliteetti työpaikan suhteen
 - Työtehtävien monipuolisuus/haastavuus
 - Muu, mikä? _____