



Osaamista
ja oivallusta
tulevaisuuden
tekemiseen

Oskari Uotila

Rekrytoinnin ja perehdyttämisen kehittäminen

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Tradenomi

Liiketalouden tutkinto-ohjelma

Opinnäytetyö

Huhtikuu 2021

Tekijä Otsikko	Oskari Uotila Rekrytoinnin ja perehdyttämisen kehittäminen
Sivumäärä Aika	43 sivua + 1 liite Toukokuu 2021
Tutkinto	Tradenomi
Tutkinto-ohjelma	Liiketalous
Suuntautumisvaihtoehto	Esimiestyö ja työyhteisön kehittäminen
Ohjaaja	Lehtori Eija Westerberg
<p>Tämä opinnäytetyö oli kehittämishanketyyppinen työ, jonka toimeksiantajana on Salezure Oy. Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää, kuinka kohdeyritys voi kehittää sen rekrytointiaan ja uusien työntekijöidensä perehdyttämistä.</p> <p>Tässä opinnäytetyössä aineistonhankintamenetelmänä käytettiin puolistrukturoitua kyselyä. Kysely tehtiin kohdeyrityksen työntekijöille, eivätkä yrityksen rekrytoinnista tai työntekijöiden perehdyttämisestä vastaavat henkilöt osallistuneet kyselyyn. Kyselyssä oli suljettuja väittämiä ja avoimia kysymyksiä. Opinnäytetyön aineistona käytettiin suomalaista lähdekirjallisuutta ja sekä suomalaisia että kansainvälisiä asiantuntijalausuntoja ja artikkeleita.</p> <p>Opinnäytetyön molempiin pääaiheisiin, rekrytointiin ja perehdyttämiseen, saatiin kehitysehdotukset. Kehitysehdotukset tässä opinnäytetyössä saatiin analysoimalla kyselylomakkeesta saatuja vastauksia ja vertaamalla niitä lähdekirjallisuudesta saatuun tietoon. Kyselylomakkeen vastaukset eivät antaneet paljoa suoranaisia kehittämistä tarvitsevia kohteita, mutta vastauksia vertaamalla lähdekirjallisuuteen kehitysehdotuksia oli mahdollista tehdä.</p> <p>Kehityskohteet löydettyä oli mahdollista luoda johtopäätöksiä, miten kohdeyrityksen tulisi kehittää sen rekrytointia ja uusien työntekijöiden perehdyttämistä. Tässä opinnäytetyössä johtopäätökset ovat jaettuna rekrytointiin liittyviin johtopäätöksiin ja perehdytykseen liittyviin johtopäätöksiin.</p>	
Avainsanat	rekrytointi, perehdyttäminen, sitoutuminen

Author Title	Oskari Uotila Developing recruitment and orientation
Number of Pages Date	43 pages + 1 appendice May 2021
Degree	Bachelor of Business Administration
Degree Programme	Economics and Business Administration
Specialisation option	Leadership and Organizational Development
Instructor	Eija Westerberg, Senior Lecturer
<p>This thesis was commissioned by the case company of the researcher, Salezure Oy. The purpose of the thesis was to find out how Salezure can develop their recruitment and orientation processes. Developing the recruitment and orientation processes is a hot topic in the company since the current situation with the recruitment and orientation of new employees is not as developed as it could be.</p> <p>The thesis gathered the data through a semi-structured survey which was the primary data collection method. The survey contained multiple choice and open questions for both topics, recruitment and orientation of new employees. This survey was conducted only among the employees. Supervisors who are responsible for recruitment and orientation in the company, did not take part in the survey. The responses to the survey revealed the current situation with the recruitment and orientation process, from the employees' perspective.</p> <p>By comparing the results from the survey to literature it was possible to find out where the case company should focus their improvements. The thesis made a suggestion to the company how it can develop its recruitment and orientation processes. By utilizing these suggestions, the case company can get better results from the recruitment and have more long-term engaged employees.</p>	
Keywords	recruitment, job orientation, engagement

Sisällys

1	Johdanto	1
1.1	Työn taustaa	1
1.2	Opinnäytetyön tavoite ja aiheen rajaus	2
1.3	Viitekehys	2
1.4	Toimeksiantajan esittely	3
1.5	Työn rakenne	4
2	Rekrytointi ja perehdyttäminen	5
2.1	Rekrytointi	5
2.1.1	Rekrytointi ja sen merkitys	5
2.1.2	Esimies mukana rekrytoinnissa	6
2.1.3	Rekrytoinnin tarve ja tarkoitus	6
2.1.4	Kansallinen rekrytointitutkimus	7
2.2	Perehdyttäminen	8
2.2.1	Mitä perehdyttäminen on?	8
2.2.2	Perehdytysprosessi	9
2.2.3	Esimiehen rooli perehdytyksessä	11
2.2.4	Perehdyttämisen osa-alueet	12
3	Rekrytointi ja perehdyttäminen kohdeyrityksessä	13
3.1	Kohdeyrityksen rekrytointiprosessi	14
3.2	Perehdyttäminen kohdeyrityksessä	15
4	Rekrytointiin ja perehdytykseen liittyvä kysely	16
4.1	Työssä käytettävät menetelmät	17
4.2	Kyselylomakkeen rakenne	17
4.3	Kysely rekrytoinnista	18
4.3.1	Rekrytointi prosessina	18
4.3.2	Työnkuva ja työn merkityksellisyys	18
4.3.3	Työyhteisön monipuolisuus ja oma vaikutusvalta työsuhteen aloitusajankohdalle	20
4.3.4	Työpaikkailmoitus ja yrityksen arvot	21
4.3.5	Työtehtävä	22
4.4	Kysely perehdytyksestä	22
4.4.1	Asiallinen perehdyttäjä	22
4.4.2	Henkinen, psykologinen ja ammatillinen tuki	23
4.4.3	Itsenäisen työskentelyn aloitus	23

4.4.4	Perehdyttämisen organisointi ja työyhteisöön liittyminen	24
4.4.5	Perehdytyksen keskiö	25
4.4.6	Perehdytyksen puutteet ja tiimiin tutustuttaminen	25
5	Kyselyn vastausten analysointi	25
5.1	Rekrytointi	26
5.1.1	Rekrytointi prosessina ja työnkuva	26
5.1.2	Monipuolisuus työyhteisössä ja työn merkityksellisyys	27
5.1.3	Työn aloitusajankohta	28
5.1.4	Yritys ja yrityksen arvot	28
5.1.5	Työpaikkailmoitus ja työtehtävät	29
5.2	Perehdyttäminen	31
5.2.1	Perehdyttäjä ja tukeminen	31
5.2.2	Työn aloittaminen itsenäisesti	31
5.2.3	Perehdytyksen järjestelmällisyys ja työyhteisöön kuuluminen	32
5.2.4	Perehdytyksen pääkohdat ja puutteet	33
5.2.5	Perehdyttäjä mukana työyhteisöön tutustuessa	35
6	Johtopäätökset	36
6.1	Opinnäytetyön tavoitteet sekä kohdeyrityksen rekrytointi ja perehdytys	36
6.2	Kehitysehdotukset	37
6.2.1	Rekrytointiin liittyvät kehityskohteet	37
6.2.2	Perehdyttämiseen liittyvät kehitysehdotukset	40
6.3	Reliabiliteetti ja validiteetti	42
6.4	Opinnäytetyöprosessin arviointi	43
	Lähteet	44
	Liitteet	
	Liite 1. Kyselylomake	

1 Johdanto

Tässä luvussa esittelen opinnäytetyöni lyhyesti. Käsittelen luvussa opinnäytetyön taustan, opinnäytetyön tavoitteet, viitekehyaksen, työssä käytetyt menetelmät ja kohdeyrityksen esittelyn sekä työn rakenteen.

1.1 Työn taustaa

Kun yritys rekrytoi, sille on tärkeää löytää paras työntekijä työtehtävään. Mahdollisimman monipuolisella hakijalla on suuri potentiaali, joten monipuolisuutta rekrytoitaessa on tärkeää pitää mielessä. Monipuolisten työntekijöiden kautta organisaation oma kyvykkyys laajenee. Työntekijä, jolla on laaja osaaminen, voi tuoda yritykselle uusia tapoja kehittää toimia. Monipuoliset työntekijät tukevat toisten työntekijöiden sekä yrityksen tapaa toimia. (Korhonen & Bergman 2019, 62.)

Tämä opinnäytetyö on tehty nykyiselle työnantajayritykselleni, joka toimii myynnin ja markkinoinnin alalla. Kohdeyritys on iältään vielä hyvin nuori. Yhtenä yrityksen tavoitteista on kasvattaa sitoutuneiden työntekijöiden määrää. Yritys saa tällä hetkellä paljon työhakemuksia. Suurin osa hakemuksista ei kuitenkaan tule henkilöiltä, joita rekrytoinnilla pyritään tavoittamaan. Työsuhteen aloittaneilla työntekijöillä työsuhde päättyy jo ensimmäisten kuukausien aikana. Työsuhde päättyy joko työntekijän tai työnantajan puolesta. Selkeää kaavaa ei ole, kumpi osapuolista päättää työsuhteen. Rekrytointi tuottaa ongelmia yritykselle, sillä huono rekrytointi vie turhaan yrityksen resursseja.

Kohdeyrityksen rekrytointifilosofiaan kuuluu vahvasti saman henkisen työyhteisön kasvattaminen. Työnhakijan työkokemuksella ei ole suurta merkitystä työn saannin kannalta. Työnhakijan persoonalla on suurempi merkitys työn saannin kannalta.

Rekrytointi on prosessi, joka on omanlainen jokaisessa yhtiössä. Nykyään yritykset haluavat työntekijöitä, jotka jakavat samoja arvoja yrityksen kanssa, sekä persoonia, jotka sopivat työyhteisöön. Työyhteisöön sopiminen ja yhteinen arvomaailma muiden kanssa kasvattavat työn tehokkuutta sekä työntekijän sitoutumista työhön. (Sekki & Niemi 2016, 53.)

Kohdeyrityksellä on tällä hetkellä käytössä rekrytointikanavinaan sosiaalinen media, sekä eri työnhakusivustot. Suurin osa työnhakijoista löytää ilmoituksen sosiaalisen median kautta.

Vuoden 2020 rekrytointitutkimus näyttää sosiaalisen median kasvattavan jatkuvasti merkitystään rekrytoinnissa (Duunitori 2020). Tällä hetkellä kohdeyrityksen rekrytointikampanjat sosiaalisessa mediassa ovat Facebookissa ja Instagramissa. Kaikista suosituin rekrytointiin tarkoitettu sosiaalisen median kanava LinkedIn on jäänyt pois yrityksen käytöstä.

1.2 Opinnäytetyön tavoite ja aiheen rajaus

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on selvittää rekrytointiin ja perehdyttämiseen liittyviä heikkouksia, joita kohdeyrityksellä tällä hetkellä on. Kehityskohteet löytämällä pystyn tekemään yritykselle kehitysehdotuksia, joiden kautta on mahdollista parantaa sen rekrytointia ja uusien työntekijöiden perehdytystä. Kehitysehdotusten tarkoituksena on löytää toimivampia tapoja rekrytoida ja perehdyttää työntekijöitä, jotta useampi työsuhteen aloittaneista työntekijöistä jäisi pitkäaikaiseksi työntekijäksi.

Tämän opinnäytetyön aihe on rajattu koskemaan kohdeyrityksen Suomen toimistoa sekä sen rekrytointia ja perehdyttämistä. Työssä keskitytään rekrytointivastaavan ja työnhakijoiden suhteeseen ja siihen, kuinka rekrytointiprosessi etenee ja mitä koko prosessi pitää sisällään tällä hetkellä. Perehdyttämässä selvitän perehdyttäjän ja uuden työntekijän suhdetta ja sitä, kuinka perehdytys vaikuttaa työsuhteen kestoon.

1.3 Viitekehys

Tämän opinnäytetyön viitekehystenä on rekrytointiprosessi ja työhön perehdyttäminen.

”Rekrytointi on aina investointi. On aivan sama, mihin tehtävään henkilöä haetaan, rekrytoitaessa suoritetaan aina investointi, vaikka sitä ei tällä tavoin mielletäisikään.” (Vilkkaa 2017.)

Rekrytoinnissa yrityksen oma brändi on tärkeä. Yrityksen brändi luo työnhakijoille omanlaisensa kuvan työstä ja yrityksen toiminnasta. Parhaat ja yritykseen halutut työn-

tekijät usein etsivät yrityksestä muutakin kuin vain työpaikan. Brändin luoma kuva yrityksestä on parhaiden työnhakijoiden kohdalla suuressa merkityksessä. Vanhanaikainen rekrytointi, jossa vain esitellään työtehtävät ja työsopimus ei saavuta haluttua lopputulosta rekrytoinnista. (Kajjala 2016, luku 3.)

Rekrytoinnin lisäksi yritykselle on tärkeää asiantunteva ja systemaattinen perehdyttäminen. Perehdyttämisen aikana uusi työntekijä perehtyy ja saa tarvittavan opin työtehtäväänsä ja tutustuu uuteen työyhteisöönsä. (Kupias & Peltola & Pirinen 2014, luku 3.)

1.4 Toimeksiantajan esittely

Tälle opinnäyteyölle toimeksiantajana on Salezure Oy. Yritys on nuori myynnin ja markkinoinnin yritys. Yrityksen visiona on tulla monipuoliseksi myynnin ja markkinoinnin kansainväliseksi kanavaksi. Tällä hetkellä yrityksellä on yksi toimipiste Suomessa Helsingissä sekä kaksi toimipistettä Ruotsissa. Suomessa yrityksen toiminta alkoi vuonna 2018. (Salezure.)

Yritys tarjoaa asiakkailleen luotettavan kanavan kasvattaa liiketoimintaa edistämällä niiden myyntiään tai markkinointia. Yrityksen oma tavoite rekrytoinnissa on kasvattaa sitoutuneiden työntekijöiden määrää. Tällä hetkellä Ruotsin päätoimisto Tukholmassa on huomattavasti suurempi henkilöstömäärältään kuin Suomen toimisto.

Yrityksen asiakkaita ovat kansainväliset suuryhtiöt sekä pienemmät paikalliset yhtiöt. Yrityksen asiakkaita yhdistää usein sama asia: joko kasvattaa asiakaskuntaansa tai säilyttää nykyisiä asiakkaita. Salezure työllistää tällä hetkellä yli 60 työntekijää kolmella eri toimistollaan. Toimistot sijaitsevat Helsingissä, Tukholmassa ja Malmössä. (Salezure, 2019.)

Yrityksen visioon ei kuulu kasvaa Suomen suurimmaksi myynnin ja markkinoinnin toimijaksi, vaan tuottaa asiakkailleen laadullisesti parasta mahdollista työtä. Tällä hetkellä työntekijöitä on kuitenkin vielä liian vähän. Lähitulevaisuudessa Salezuren tarkoituksena on kasvattaa sitoutuneiden työntekijöiden määrää.

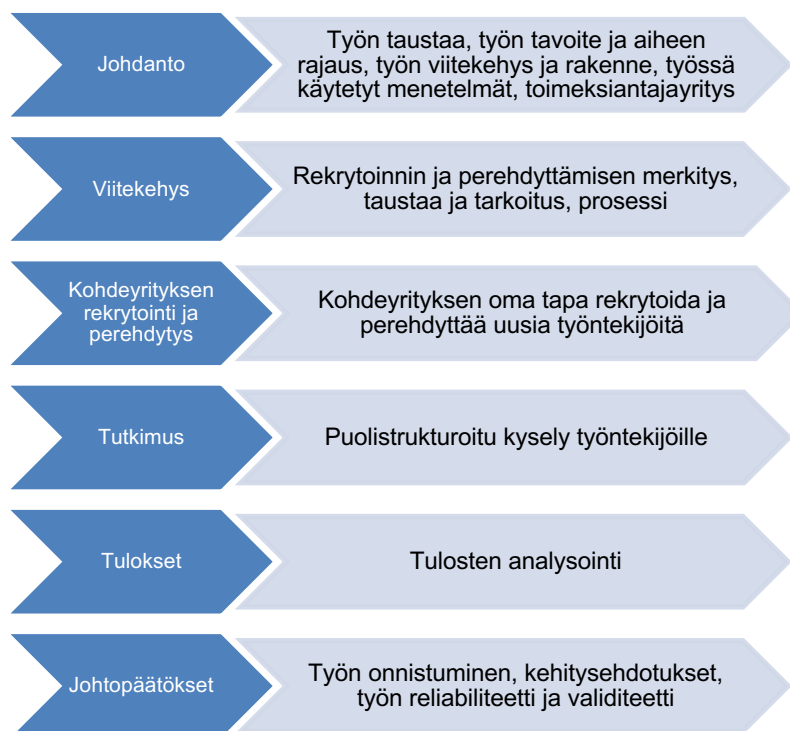
Rekrytoidessaan yritys ei näe työnhakijan työkokemusta tai hänen koulutustaan tärkeimpinä ominaisuuksina. Yritys haluaa löytää työntekijöitä, jotka sopivat työyhteisöön persoonana.

1.5 Opinnäytetyön rakenne

Jotta opinnäytetyö saavuttaa parhaan mahdollisen lopputuloksen, on kerättävä tietoa siitä, miten yritys rekrytoi, ja kuinka uusi työntekijä perehdytetään työtehtäväänsä.

Tässä opinnäytetyössä selvitän rekrytointia aiheeseen luodun kyselylomakkeen pohjalta. Tähän työhön käytettävä tieto yrityksen rekrytoinnista ja perehdyttämisestä kerätään puolistrukturoidulla kyselyllä. Kyselystä saatua tietoa analysoidaan lähdekirjallisuuden avulla. Käytän tässä työssä myös omaa tietoa yrityksen rekrytoinnista sekä perehdyttämisestä, sillä olen työskennellyt yrityksessä rekrytoinnin ja perehdyttämisen parissa.

Viitekehys on rakennettu rekrytointia ja perehdyttämistä käsittelevän kirjallisuuden, asiantuntijalausuntojen ja -artikkelien sekä aiheeseen liittyvien tutkimusten avulla.



Kuvio 1. Opinnäytetyön eteneminen.

Opinnäytetyö on jaettu kuuteen eri lukuun. Johdannossa esittelen työni pintapuolisesti. Seuraava kappale on työn viitekehys. Opinnäytetyön viitekehys käsittelee rekrytointia sekä perehdyttämistä lähdekirjallisuuden avulla. Viitekehyyksen jälkeen avaan rekrytoinnin sekä perehdyttämisen kohdeyrityksessä.

Neljännessä luvussa esitän työssäni käytetyn kyselylomakkeen tulokset. Esittelen työssäni käytetyt menetelmät sekä kyselylomakkeen rakenteen. Luvussa rekrytointiin ja perehdyttämiseen liittyvät vastaukset on jaettu omiin alalukuihinsa. Kyselyn vastausten jälkeen viidennessä luvussa analysoin saamiani vastauksia. Viimeisenä lukuna tässä opinnäytetyössä ovat johtopäätökset työstä. Johtopäätösluvussa esitän kehitysehdotukset yritykselle ja arvioin oman opinnäytetyöni. (Kuvio 1.)

2 Rekrytointi ja perehdyttäminen

Tässä luvussa käsittelen rekrytointia ja perehdyttämistä lähdekirjallisuuden kautta. Käsittelem luvussa kolme kohdeyrityksen rekrytoinnin ja perehdytyksen. Tässä luvussa en ota kantaa kohdeyrityksen tapaan rekrytoida tai perehdyttää uusia työntekijöitä.

2.1 Rekrytointi

2.1.1 Rekrytointi ja sen merkitys

Rekrytointi on prosessi, jolla yritys pyrkii saamaan parhaan mahdollisen henkilön työtehtävään. Rekrytoinnilla tarkoitetaan potentiaalisten työntekijöiden etsimistä mahdollisimman tehokkaalla tavalla. (Luendonk 2021.)

Tärkeänä osana rekrytointia on ymmärtää yrityksen omat tarpeet. Rekrytoijan tulee tiedostaa, minkälaista työntekijää yritys tarvitsee ja mihin työtehtävään. Rekrytoidessa etsitään aina kokonaisuuksia hakijoiden joukosta, ei vain yhden asian osaajaa. Jotta rekrytoija löytää parhaan työntekijän, hänen tulee ymmärtää työyhteisön kulttuuri, johon työntekijää etsitään. (Luukka 2019, 259–260.)

Usein rekrytointitilanteissa keskitytään liian tarkkaan kysymyksistä saatujen vastausten analysointiin. Rekrytoijan tulee osata nähdä hakija kokonaisuutena, ja tulkita häntä sellaisena. Rekrytoijan tulee ymmärtää työnhakijan persoona, tulkita tietoa ja luoda hakijasta kokonaisvaltainen kuva. Näitä tietoja analysoiden rekrytoija onnistuu löytämään parhaan työntekijän yritykseen. (Markkanen 2009, 173.)

Onnistunut rekrytointi tuo yritykseen muutakin kuin työntekijän yhteen työtehtävään. Monipuolinen ja kokenut työntekijä voi tuoda osaamisensa myötä yritykseen paljon.

Uuden monipuolisen työntekijän mukana voi tulla uusia näkökulmia, joilla on mahdollista edistää yrityksessä muitakin osa-alueita. Uusi työntekijä haettavaan tehtävään saattaa löytyä yrityksen nykyisistäkin työntekijöistä. (Korhonen & Bergman 2019, 62.)

Organisaation henkilöstövalinnat kuuluvat siitä vastuulla olevan esimiehen tärkeimpiin päätöksiin. Henkilöstövalinnoilla esimies vaikuttaa yrityksen tulevaisuuteen. Rekrytointia ei voi laiminlyödä, sillä virherekrytinnin korjaaminen on kallista ja aikaa vievää. Huolimaton rekrytointi kuluttaa yrityksen resursseja ja heikentää koko yrityksen brändiä. (Hiltunen 2012, luku 2.)

2.1.2 Esimies mukana rekrytoinnissa

Esimiehen tulee rekrytoidessa kiinnittää huomiota työyhteisön monipuolisuuteen. Monipuolinen työyhteisö koostuu työntekijöistä, jotka edustavat esimerkiksi eri ikäryhmiä, etnisiä taustoja ja sukupuolia. Monipuolinen työyhteisö on myös muutosvalmiimpi, tämä auttaa yritystä olemaan tuottavampi tulevaisuudessa. Laajempi osaaminen työyhteisössä tuo yritykseen osaamisen lisäksi laajempaa ymmärrystä toimialasta. (Bärlund & Perko 2013, 181.)

Rekrytointihaastattelun avulla yritys ja haastattelijana toimiva henkilö pyrkii kohti tiettyä yhteistä tavoitetta. Rekrytoijan on hyvin tärkeää osata suodattaa työhaastattelussa saamaansa tietoa. Rekrytoijan tulee osata erottaa kaikki olennainen tieto työnhakijoista, jotta hän löytää kriteerit täyttävän työnhakijan suuresta määrästä työnhakijoita. (Saari luoma 1992, 179.)

2.1.3 Rekrytoinnin tarve ja tarkoitus

Rekrytointi on prosessi, jonka olisi hyvä olla käynnissä lähes jatkuvasti. Rekrytoinnin aloittaminen on myöhäistä, jos sen aloittaa vasta siihen syntyneen tarpeen tullessa. Jatkuva uusien työntekijöiden etsiminen mahdollistaa prosessin toimivuuden, eikä rekrytoinnissa tule kiirettä. Rekrytoidessa yritys muokkaa omaa kuvaansa työnantajana paremmaksi heidän haluamilleen työntekijöille. (Luukka, 2019, 257.)

Kun yritys tarvitsee uuden työntekijän, yritystä ei auta vain tiettyyn työtehtävään vaadittu osaamisen täyttävän hakijan palkkaaminen. Työnhakijan tulee sopia työyhteisöön

ja yritykseen muutenkin, kuin pelkän osaamisen puolesta. Monipuolinen ja työyhteisöön sopiva työntekijä on aina kannattavampi rekrytointi yritykselle. (Kaijala 2016, luku 2.)

Vaikka yrityksellä olisi kiire kasvattaa henkilöstömääräänsä, rekrytointia ei voi tehdä kii-rehtien. Systemaattisesti etenevä monipuolisten osaajien rekrytointi on tärkeää. Rekrytoinnista vastuulla olevan esimiehen työhön kuuluu luoda yrityksestä mahdollisimman osaava. Yrityksen tulevaisuus määräytyy rekrytoitujen kautta. Esimiehen tehtävään kuuluu rekrytoida ihmisiä, joiden rekrytointi johtaa parhaassa tilanteessa myös muiden työntekijöiden kehittymiseen. (Korhonen & Bergman 2019, 62–63.)

Rekrytointi on prosessi, jossa ei tule tehdä nopeita kompromisseja. Rekrytoitaessa yrityksen täytyy tunnistaa tarve työntekijästä työtehtävään ja tarvittavasta osaamisesta. Kompromisseja esimerkiksi työntekijän osaamiseen liittyen ei voi tehdä, jos yritys tavoittelee parasta mahdollista tulosta rekrytoinniltaan. (Luukka 2019, 259.)

Kiire rekrytoinnissa ei tuo hyvää lopputulosta. Kiireessä rekrytointi kasvattaa riskiä väärän ihmisen palkkaamiseen. Kiireessä suoritettussa rekrytoinnissa haastattelija usein tyytyy ensimmäiseen tyydyttävään työntekijään. Tämän vuoksi kiireessä saattaa jäädä paras hakija kokonaan haastatteleematta. (Goazempis 2019.)

Rekrytointi on aihe, jolla muokataan yrityksen tulevaisuutta. Pienillä yrityksillä ei ole samoja resursseja käytössä rekrytoinnissa kuin suurilla yhtiöillä. Huono rekrytointi kuluttaa yrityksen resursseja, joten pienissä yrityksissä rekrytointien laadun tarpeellisuus korostuu. (Sekki & Niemi 2016, 53.)

2.1.4 Kansallinen rekrytointitutkimus

Duunitori Oy tekee vuosittain rekrytointiin liittyvän laajan tutkimuksen. Tutkimus käsittelee kyseisen vuoden rekrytointiin liittyviä trendejä ja toimivimpia menetelmiä asiantuntijoiden kertomana. Vuoden 2020 rekrytointitutkimuksen kysely toteutettiin 18.2-3.3.2020, ja kyselyyn vastasi 255 rekrytoinnin ammattilaista. (Duunitori 2020.)

Rekrytointitutkimuksessa selviää, että rekrytointien kasvu on jatkuvaa, vaikka hitaampaa kuin vuonna 2019. Vastaajista 59 prosenttia oli sitä mieltä, että rekrytointien määrä pysyy kasvavana vuoden 2020 aikana. (Duunitori 2020.)

Rekrytointikanavissa ei ollut tapahtunut suuria muutoksia edellisvuosiin verrattuna. Ainoa merkittävä ero on se, että Duunitori on kasvanut Facebookin ohi rekrytointikanavana. LinkedIn on edelleen vastaajien mielestä kaikista suosituin rekrytointikanava. (Duunitori 2020.)

2.2 Perehdyttäminen

2.2.1 Mitä perehdyttäminen on?

Aina kun työntekijä aloittaa uudessa työpaikassa tai työtehtävässä, hänet täytyy perehdyttää. Perehdytyksen aikana esimiehen tulee opastaa työntekijä hänen omaan tehtäväänsä, muuhun organisaatioon sekä mahdollisiin työssä käytettäviin välineisiin ja ohjelmiin. Perehdyttäessä esimiehen on hyvä kertoa työsuhteeseen sekä työturvallisuuteen liittyvät tekijät. Esimies on aina vastuussa perehdytyksestä, mutta yrityksen muut työntekijät voivat tarvittaessa osallistua perehdyttämiseen. Muut työntekijät voivat osallistua perehdyttämiseen esimerkiksi työtehtävään perehdyttämisessä. (Tehy 2020.)

Perehdyttämistä ei tule aliarvioida missään yrityksessä. Huonolla perehdytyksellä on samat vaikutukset yritykseen, kuin huonolla rekrytoinnilla. Heikko perehdytys kuluttaa yrityksen resursseja. Perehdytyksessä on tärkeää, että perehdyttäjänä toimii siihen pätevä henkilö. Perehdyttävän esimiehen on tärkeää esitellä työntekijälle yrityksen standardit, jotta ne ovat molemmille osapuolille selvät. Uusi työntekijä voi saada väärän kuvan yrityksestä tai työstä, jos hänen perehdytyksensä on ollut huonolaatuinen, tai jos hänellä oli ollut perehdyttäjänä väärä henkilö. (Sekki & Niemi 2016, 54.)

Työterveyslaitoksen erikoistutkija Mikko Nykänen listasi työterveyslaitoksen internetsivulla, mitä hyvä perehdytys pitää sisällään:

Hyvä perehdyttäminen aloitetaan yrityksessä jo ennen uuden työntekijän aloittamista. Perehdytykseen tulee varata tarpeeksi resursseja sekä sopia yhdessä, ketkä kaikki osallistuvat perehdytykseen. Tämän avulla uuden työntekijän aloittaessa työt, hänen perehdytyksensä voidaan aloittaa heti tehokkaasti. Uudelle työntekijälle tulee esitellä työtilat, tavoitteet ja hänen oma työtehtävänsä. Työpaikan yhteiset pelisäännöt ja mahdolliset työssä käytettävät termit on hyvä selventää työntekijälle alussa. (Nykänen.)

Työsuhteeseen liittyvät aiheet tulee käydä lävitse perehdytyksen alkuvaiheessa. Työsuhteeseen liittyviä asioita ovat muun muassa työaika, palkka ja lomakäytännöt. Iältään

nuorelle työntekijälle on myös hyvä kerrata hänen oikeutensa ja velvollisuudet. (Nykänen.)

Työhön opastamisessa uudelle työntekijälle tulee opastaa turvalliset työtavat, ja miten toimia, jos työterveyteen liittyen tulee kysyttävää tai ongelmia. Työterveyttä edistää myös tiedon jakaminen uudelle työntekijälle, miten työpaikka edistää työntekijöiden hyvinvointia, ja kuinka hän voi sitä itse parantaa. Työtehtävään perehdyttäessä työnkuvan opetuksen lisäksi on hyvä selventää työtehtävän vaikutus työyhteisön toimintoihin kokonaisuudessa. Mahdollisten työkoneiden ja ohjelmien esittely on tärkeä osa työtehtävään perehdyttämistä. (Nykänen.)

Perehdyttämisen jälkeen on hyvä varmistaa työnteon sujuvuus ja seurata uuden työntekijän työskentelyä. Työskentelyn ohessa perehdyttäjän on hyvä esitellä uusi työntekijä muulle työyhteisölle. Työyhteisöön tutustumalla työnteosta tulee mielekkäämpää uudelle työntekijälle. (Nykänen.)

Perehdytystä tulee jatkaa aina uuden työntekijän tarpeiden mukaan. Arvioimalla perehdytystä yhdessä uuden työntekijän kanssa on mahdollista nähdä, onko perehdytys ollut tarpeeksi kattavaa ja missä yritys tai perehdyttäjä voi parantaa. (Nykänen.)

Ensimmäiset viikot uuden työtehtävän parissa ovat tärkeät henkisesti, psykologisesti ja ammatillisesti. Perehdytysjaksolla annetaan ja saadaan paljon palautetta. Palautteen antaminen on tärkeää uuden työntekijän kehittymisen kannalta. Palautteen kautta uusi työntekijä oppii, ja kokee, kuinka yrityksessä arvostetaan tehtyä työtä. (Kamensky 2015, luku 4.)

Perehdyttämisen tarkoituksena on sitouttaa uusi työntekijä tehtäväänsä ja työyhteisöön. Tämän vuoksi perehdytyksen tulee olla huolellisesti suunniteltua, ja systemaattisesti tavoitteita kohti etenevää. (Kupias ym. 2014, luku 3.)

2.2.2 Perehdytysprosessi

Perehdytyksellä on suuri vaikutus uuden työntekijän näkemykseen yrityksestä. Perehdytys vaikuttaa työntekijän kuvaan yrityksen tavoitteista, arvoista ja työskentelytyylistä. Perehdyttäjällä tulee olla selkeästi suunniteltu aikataulu perehdytyksen ajaksi, ja hänen tulee ottaa huomioon, että perehdytyksen kesto määräytyy työtehtäväkohtaisesti. Pe-

rehdyttäessä yrityksellä on hyvä mahdollisuus muovata sen tulevaisuutta, joten perehdytyksessä ei voida keskittyä vain työtehtäväperehdytykseen. (Korhonen & Bergman 2019, 116.)

Antti Sekki ja Mika Niemi (2016, 54) esittivät kirjassaan ”Menesty yrittäjänä” yksinkertaisen kaavan siihen, miten perehdyttämisen voi toteuttaa:

- Työntekijälle tilataan tarvittaessa puhelin, tietokone ja tarvittavat tunnukset.
- Sovitaan tapaamiset uuden työntekijän ja tarvittavien sidosryhmien välille.
- Luodaan perehdyttämisen ajanjaksolle lukujärjestys, joka konkretisoi tulevan ajanjakson ohjelman ja päämäärän.
- Perehdyttämisen loppuksi järjestetään esimiehen ja kouluttajan välinen keskustelu perehdyttämisen kulusta sekä työn jatkosta.

Perehdytyksen aikana uusi työntekijä saa paljon tärkeää tietoa muun muassa työvälineistä, palkasta ja työhön kuuluvista eduista. Perehdyttäessä ei tule unohtaa uuden työntekijän tutustuttamista uusiin kollegoihinsa ja yrityksen kulttuuriin esittelyä. (Betterteam 2021.)

Perehdyttäminen toteutetaan usein työskentelyn ohessa, sillä perehdyttämisen tarkoituksena on saada uusi työntekijä mahdollisimman nopeasti tekemään oikein hänelle kuuluvaa työtehtävää. Työtehtävän lisäksi perehdytyksellä sitoutetaan työntekijä yritykseen ja työyhteisöön. (Hakonen ym. 2014, luku 2.)

Työturvallisuuslaki määrittelee perehdytyksen osa-alueet seuraavasti:

Työturvallisuuslaki 2002/738:

14 § Työnantajan on annettava työntekijälle riittävät tiedot työpaikan haitta- ja vaaratekijöistä sekä huolehdittava siitä, että työntekijän ammatillinen osaaminen ja työkokemus huomioon ottaen:

1) työntekijä perehdytetään riittävästi työhön, työpaikan työolosuhteisiin, työ- ja tuotantomenetelmiin, työssä käytettäviin työvälineisiin ja niiden oikeaan käyttöön sekä turvallisiin työtapoihin erityisesti ennen uuden työn tai tehtävän aloittamista tai työtehtävien muuttuessa sekä ennen uusien työvälineiden ja työ- tai tuotantomenetelmien käyttöön ottamista;

2) työntekijälle annetaan opetusta ja ohjausta työn haittojen ja vaarojen estämiseksi sekä työstä aiheutuvan turvallisuutta tai terveyttä uhkaavan haitan tai vaaran välttämiseksi;

3) työntekijälle annetaan opetusta ja ohjausta säätö-, puhdistus-, huolto- ja korjaustöiden sekä häiriö- ja poikkeustilanteiden varalta; ja

4) työntekijälle annettua opetusta ja ohjausta täydennetään tarvittaessa.

(Työturvallisuuslaki 2002, 1 luku 14§, 2002)

2.2.3 Esimiehen rooli perehdytyksessä

Perehdyttäminen on yksi esimiehen perustehtävistä. Esimiehen vastuulla on huolehtia, että perehdytys on toteutettu työntekijä, ja työtehtäväkohtaisesti. Perehdyttämisen johtaminen vaatii sen, että esimies varmistaa perehdytysjakson suunnittelun ja toteutuksen tukevan haluttua lopputulosta. Esimiehen tulee luoda perehdyttämisestä työntekijän oppimista tukeva tilanne, jossa työntekijälle ei jää epäselvyyksiä. (Kupias ym. 2014, luku 3.)

Perehdyttäjä on uudelle työntekijälle tärkeä henkilö. Perehdyttävän esimiehen tulee huolehtia, että uusi työntekijä saa tarvittavat resurssit työn tekoon. Perehdyttäjän tulee varmistaa, että työntekijä tietää hänelle suunnatut odotukset työstä. Avoin ilmapiiri on tärkeä osa perehdytystä. Avoimessa ilmapiirissä uusi työntekijä tuntee olonsa tervetulleeksi ja saa apua helpommin. (Employers resource 2017.)

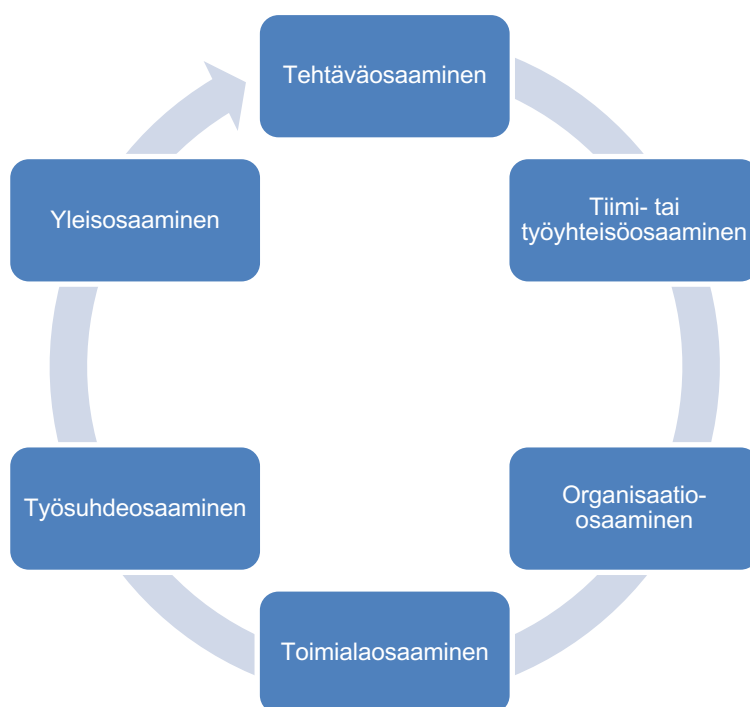
Perehdyttäjän tulee ymmärtää jokaisen perehdytettävän työntekijän tilanne ja tarpeet. Jokaista työntekijää ei voi perehdyttää samalla tavalla. Perehdyttäjän tulee tunnistaa, mihin aiheeseen tulee panostaa enemmän kunkin työntekijän perehdytyksessä. (Kupias ym. 2014, luku 3.)

Perehdytys pitää sisällään paljon uutta tietoa uudelle työntekijälle. Perehdyttämiselle ei ole yhtä oikeaa kestoa, mutta usein perehdytys kestää viikkoja. Perehdytysviikkojen määrä vaihtelee alakohtaisesti. Perehdytysviikkojen jälkeen esimiehen on hyvä antaa työntekijälle aikaa itsenäiseen työskentelyyn. Itsenäisen työskentelyn jälkeen esimiehen on hyvä antaa palautetta työntekijälle. Palautekeskustelulla varmistetaan, että työntekijällä ja esimiehellä on sama näkemys työskentelystä ja tavoitteista. (Åström 2018.)

Oikeaoppisen perehdyttämisen jälkeen uusi työntekijä omaksuu kaiken tarvitsemansa tiedon työn tekemiseen. Uuden työntekijän on tärkeää ymmärtää yrityksen tavoitteet. (Pentikäinen 2009, 23–24.)

2.2.4 Perehdyttämisen osa-alueet

Kuvion 2 ympyrädiagrammissa työntekijän osaamiset on jaettu kuuteen eri alueeseen, joihin perehdytettäessä tulee keskittyä. Kupias, Peltola ja Pirinen (2014, luku 3) havainnollistivat kirjassaan ”Esimies osaamisen kehittäjänä” perehdytyksen tärkeitä osa-alueita.



Kuvio 2. Työntekijä osaamisalueet. (Kupias ym. 2014, luku 3).

Tehtäväosaamisella tarkoitetaan työtehtävään tarvittavan osaamisen kouluttamista. Tiimiosaaminen on tärkeä osa perehdytystä. Tiimiin liittyvällä koulutuksella uusi työntekijä perehdytetään tiimin työskentelytapoihin. Tämän avulla uusi työntekijä myös tutustuu työyhteisöön. Työsuhteeseen liittyvä perehdytys pitää sisällään työsuhteeseen liittyvien asioiden koulutuksen. Tähän kuuluu muun muassa työajan ja palkan kertaaminen. (Kupias ym. 2014, luku 3.)

Organisaatio-osaaminen pitää sisällään koko organisaation toimintatapojen läpikäynnin. Vaikka uudelle työntekijälle pidetään tiimiosaamisen perehdytyksessä hänen työtehtäväänsä liittyvien toimintatapojen perehdytys, yrityksen kaiken toiminnan ymmärrystä tukee organisaation toimintatapojen ja mahdollisten erityisosaamisten koulutus. Toimialaosaamisen koulutukseen kuuluu kyseisen toimialan koulutus. Yleisosaaminen perehdytyksessä käsitellään työtehtävää sekä organisaatiota yleisemmällä tasolla. Tämän aiheen perehdyttäjäksi voidaan nimetä perehdyttäjän sijaan aiheen tunteva kollega. (Kupias ym. 2014, luku 3.)

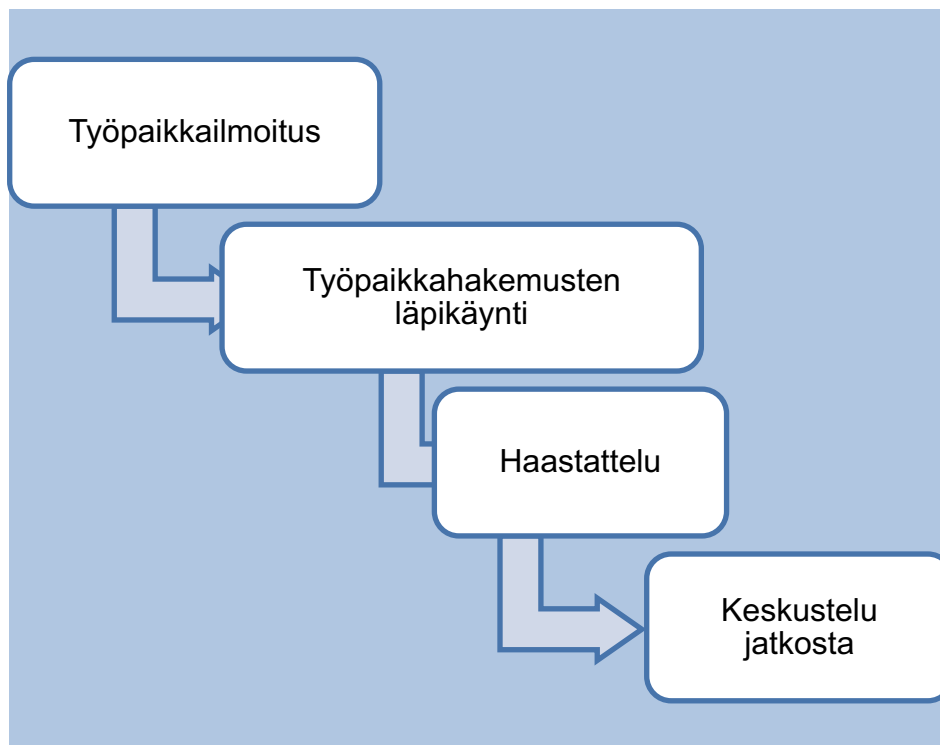
3 Rekrytointi ja perehdyttäminen kohdeyrityksessä

Tämä luku käsittelee kohdeyrityksen rekrytointia ja perehdyttämistä. Tässä opinnäytetyössä rekrytointiprosessilla tarkoitetaan aikaa, joka alkaa siitä, että työntekijä on nähnyt yrityksen työpaikkailmoituksen, ja jatkuu aina hänen työsuhteensa alkuun saakka. Perehdytyksellä tarkoitetaan aikaa, jonka työntekijä viettää perehdyttäjän kanssa työsuhteen alussa. Perehdytys kestää noin yhden viikon kohdeyrityksessä.

Tässä luvussa käsiteltävä tieto perustuu omaan henkilökohtaiseen tietoon yrityksen rekrytoinnista ja perehdytyksestä. Olen osallistunut työsuhteeni aikana yrityksen rekrytointiin ja työntekijöiden perehdyttämiseen.

3.1 Kohdeyrityksen rekryointiprosessi

Rekryointi on prosessi, joka muokkaantuu jokaisessa organisaatiossa omakseen. Kuvio 3 havainnollistaa kohdeyrityksen tämänhetkistä rekryointiprosessin kulkua.



Kuvio 3. Kohdeyrityksen rekryointiprosessi.

Kohdeyrityksen käyttää aktiivisimmin rekryoinnissa sosiaalista mediaa. Suurimpina rekryointikanavina sosiaalisessa mediassa kohdeyritys käyttää Instagramia ja Facebookia. Tällä hetkellä kohdeyritys käyttää myös perinteisiä työnhakusivuja rekryoinnissa, esimerkiksi Duunitoria.

Kun rekrytoija kokee hakijan täyttävän kaiken tarvittavan hakemuksessa, hän kutsuu hakijan yrityksen toimitiloihin työhaastatteluun. Työhaastatteluun hakija kutsutaan puhelimitse tai sähköpostitse.

Työhaastattelussa rekrytoija tutustuu työnhakijan persoonaan ja kertoo hänelle tarkemmin työtehtävästä ja työsuhteesta.

Haastattelut ovat hyvin avoimia ja keskustelevia, niiden avulla on mahdollisuus saada mahdollisimman selkeä kuva hakijan persoonasta, tavoitteista ja intresseistä työtä kohtaan. Työhaastattelussa rekrytoija kertoo huolellisesti yrityksen tavoitteet, arvot ja työnhakijan työtehtävän.

Päätöksen tehtyään työhaastattelun pitänyt esimies ottaa yhteyttä työnhakijaan puhelimitse. Puheluissa käydään lävitse molempien näkemykset ja mielipiteet jatkosta. Jos molemmille osapuolille jäi positiivinen mielikuva, työsuhteen aloittamisesta sovitaan puhelussa. Tämän jälkeen työntekijä aloittaa työn sovittuna päivämääränä.

3.2 Perehdyttäminen kohdeyrityksessä

Yrityksessä on kuuden kuukauden pituinen koeaika. Uuden työntekijän perehdyttää työhön aina projektin tiiminvetäjä. Perehdyttämisessä käydään yksityiskohtaisesti läpi myytävä tai markkinoitava tuote tai palvelu.

Perehdytysjakso alkaa yleisten sääntöjen ja toimintatapojen läpikäynnillä. Yrityksen toimintatapojen läpikäyntiin ei käytetä pitkää aikaa. Toimintatapojen läpikäynnissä käydään läpi yrityksen omia standardeja työn tekemiseen. Tämä aihe sisältää esimerkiksi työajasta kiinnipitämisen sekä mahdollisuudet etätyöskentelyyn. Perehdytyksen alussa pidettävä yhteisten sääntöjen, käytäntöjen ja toimintatapojen läpikäynnillä halutaan varmistaa, että uusi työntekijä sisäistävää yrityksen työkuultuurin. Tämän avulla uusi työntekijä pääsee helposti mukaan työrytmiin ja tiimin toimintaan.

Yksi pääaiheista perehdyttäessä on myyntityöhön valmennus. Yritys ei vaadi työntekijöiltään aiempaa myyntityön taustaa, ja tämän vuoksi uusien työntekijöiden myyntikoulutus on tarpeellista. Osalla yrityksen työntekijöistä on myyntitaustaa aiemmasta työsuhhteesta. Myyntikoulutus on heillekin välttämätön, sillä myyntityylit vaihtelevat yritysten välillä.

Myyntityöhön perehdyttäminen vie paljon aikaa. Myyntikoulutus pidetään keskusteltavana ja avoimena. Tämän koulutuksen aiheisiin kuuluu muun muassa myyntitilanteen yleisimpien argumenttien käsittelyä sekä vinkkejä tulokselliseen työskentelyyn.

Kohdeyrityksellä on omat arvot ja myynnilliset standardit. Omien arvojen vuoksi jokaiselle uudelle työntekijälle pidetään myynti koulutus, jotta arvot pysyvät samoina uusien

työntekijöiden kanssa. Myynti- ja tuotekoulutus kesää usein kaksi työpäivää. Työntekijän tarpeiden mukaan perehdyttämistä ja valmentamista jatketaan pidempään.

Toinen aikaa vievä aihe perehdyttämisessä on asiakasyrityskoulutus. Kohdeyrityksellä on Suomen johtavia yrityksiä asiakkanaan. Uuden työntekijän tulee oppia asiakkaan tuote, taustat sekä nykytilanne hyvin. Asiakasyrityksen tuotteen läpikäyntiin ja opiskeluun varataan paljon aikaa. Kaikki työntekijät eivät opi asioita samalla tavalla, joten perehdyttämistä jatketaan aina jokaisen työntekijän tarpeiden mukaisesti.

Kouluttamisen jälkeen uusi työntekijä aloittaa työt. Työt aloitetaan perehdyttäjän läsnä ollessa. Alussa perehdyttäjä neuvoo työntekijää työnteossa ja antaa hänelle jatkuvaa tukea ja palautetta. Tämä mahdollistaa sen, että perehdyttäjä voi korjata virheet työskentelystä. Perehdyttäjä on enemmän tukena argumentointitilanteissa sekä opastamassa työssä tarvittavien ohjelmien käyttämisessä.

Yrityksen työkuultuuri on hyvin tavoitteellinen. Jokaisella työntekijällä on viikko- sekä kuukausikohtaiset myyntitavoitteet. Uuden työntekijän tavoiteltavaa tulosta nostetaan viikoittain tasaisesti. Uudelta työntekijältä odotetaan samaa tulosta kuin muilta yrityksen työntekijöiltä kolmannen työviikon jälkeen. Odotuksia nostetaan kolmen ensimmäisen työviikon aikana tasaisesti, jotta hän kokee onnistumisen tunnetta jo ensimmäisten työviikkojen aikana. Tavoitteisiin pääseminen nostaa työntekijän motivaatiota ja lisää työskentelyyn.

4 Rekrytointiin ja perehdytykseen liittyvä kysely

Tässä luvussa käsitellään kyselylomakkeesta saatuja vastauksia. Kyselylomake on tämän opinnäytetyön liitteenä 1. Tämä kysely lähetettiin yrityksen työntekijöille, joita kyselyn aikana oli yhteensä 13. Kyselyyn vastasi yhteensä kymmenen henkilöä. Kysely jaettiin jokaiselle työntekijälle sähköpostilinkin kautta.

Henkilöt, jotka ovat mukana yrityksen rekrytoinnissa tai työntekijöiden perehdyttämisessä eivät osallistuneet kyselyyn.

4.1 Työssä käytettävät menetelmät

Työn halutun lopputuloksen kannalta on kerättävä tietoa yrityksen rekrytoinnista ja perehdyttämisestä. Tähän työhön käytettävä tieto yrityksen rekrytoinnista ja perehdyttämisestä kerättiin puolistrukturoidulla kyselyllä. Kyselystä saatua tietoa analysoitiin lähdekirjallisuuden avulla. Käytän tässä työssä omaa tietoani yrityksen rekrytoinnista sekä perehdyttämisestä.

Tässä opinnäytetyössä käytetään puolistrukturoitua kyselyä tiedonhakumenetelmänä. Opinnäytetyö on kehittämistyyppinen, jossa tutkitaan kohdeyrityksen rekrytointia ja työhön perehdyttämiseen. Opinnäytetyön lopussa on mahdollista tehdä kehitysehdotus yritykselle. Kehitysehdotus perustuu analysoimalla lähdekirjallisuutta ja kyselystä saatuja vastauksia. Vastauksia analysoimalla voidaan löytää tieto, miten kohdeyrityksessä voidaan kehittää rekrytointia ja perehdytystä.

Puolistrukturoidussa kyselyssä kaikille työntekijöille lähetetään sama kysely.

Valitsin työhöni tiedonkeruumenetelmäksi puolistrukturoidun kyselyn, koska se on helppo tapa kerätä tietoa usealta vastaajalta. Puolistrukturoitu kysely pitää sisällään suljettuja ja avoimia kysymyksiä. Suljetuilla väittämillä on helppo saada tietystä aiheesta selkeä näkökulma, ja laskea esimerkiksi vastausten keskiarvo tai keskihajonta. Avoimet kysymykset ovat välttämättömiä, jotta saan syvempää tietoa halutuista aiheista.

4.2 Kyselylomakkeen rakenne

Kysely rekrytoinnista ja perehdytyksestä on tehty yrityksen työntekijöille. Kyselylomake pitää sisällään avoimia väittämiä ja suljettuja kysymyksiä. Kyselylomake on jaettu kahden eri kategoriaan. Ensimmäisessä osassa on väittämiä ja kysymyksiä rekrytoinnista. Jälkimmäinen osio on rakennettu samalla tavalla ensimmäisen osion kanssa, mutta aiheena on perehdyttäminen.

Kyselylomakkeen molemmissa osioissa on viisi suljettua väittämää ja kolme avointa kysymystä.

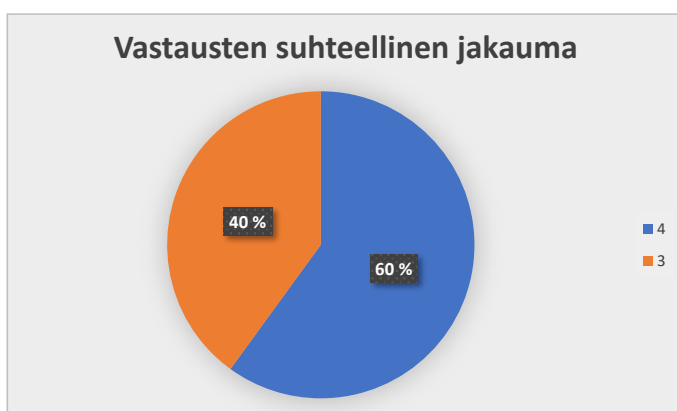
Kyselyn suljetuissa väittämässä vastausvaihtoehdot ovat numeroitu yhdestä neljään. Numero yksi tarkoittaa vastaajan olevan täysin eri mieltä väittämän kanssa, numero neljä tarkoittaa vastaajan olevan täysin samaa mieltä väittämän kanssa.

Avoimissa kysymyksissä vastaaja saa vastata omin sanoin kysymykseen. Vastauksen pituudelle ei ollut asetettu minimi- tai maksimipituutta. Avointen kysymysten tarkoituksena opinnäytetyölle on saada laajempaa tietoa kysytystä aiheesta, mitä suljetut väittämät antavat.

4.3 Kysely rekrytoinnista

4.3.1 Rekrytointi prosessina

Kyselylomakkeen ensimmäinen väittämä oli hyvin avoimesti ymmärrettävä väittämä kohdeyrityksen rekrytointiprosessista. Vastaajista kaikki olivat valinneet vaihtoehdoksi parhaan tai toiseksi parhaimman vaihtoehdon. Väittämä oli esitetty kyselylomakkeessa: Rekrytointi oli prosessina sujuva ja ammattimainen. Tämän väittämän vastausten keskiarvo on 3,6. (Kuvio 4.)

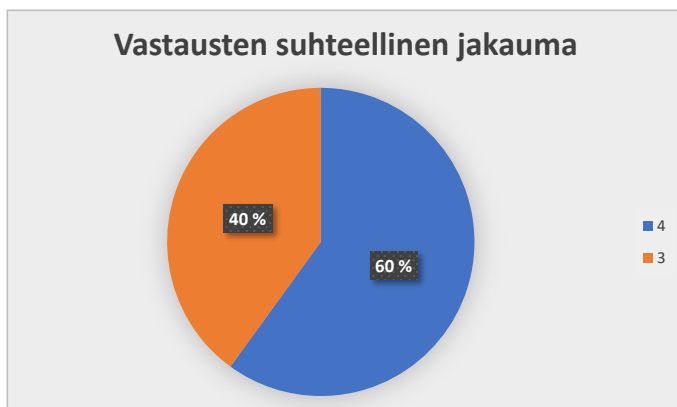


Kuvio 4. Rekrytointiprosessi.

4.3.2 Työnkuva ja työn merkityksellisyys

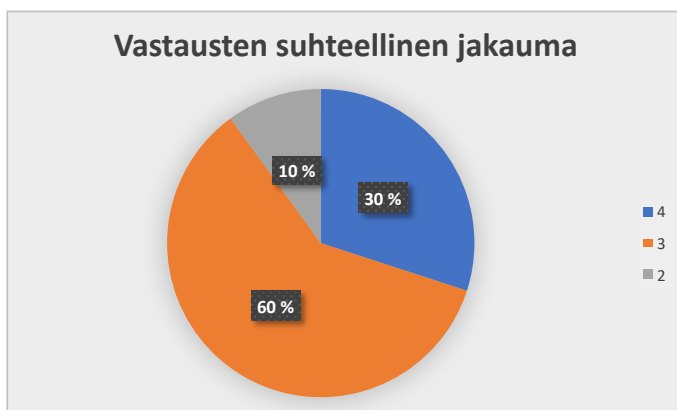
Rekrytointiin liittyvän osion seuraavat väittämät liittyivät työnkuvaan sekä työn merkityksellisyteen. Väittämä "työnkuva, palkka ja työyhteisö vastasi työhaastattelussa annettua kuvaa" sai keskiarvoksi 3,55. Hajonta tässä väittämässä oli ensimmäisen väittämän

kanssa yhtä pientä. Kaikki vastaajat valitsivat joko parhaan tai toiseksi parhaan vaihtoehdon. Tämän väittämän vastausten keskiarvo on 3,6. (Kuvio 5.)



Kuvio 5. Työhaastattelussa saatu käsitys työnkuvasta, palkasta ja työyhteisöstä.

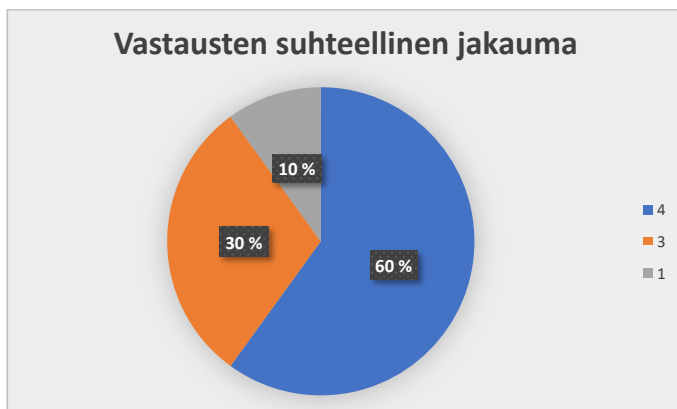
Väittämä, joka koski vastaajien näkemystä työn merkityksellisyydestä ja sen arvosta yrityksen toiminnan kannalta, jakoi vastauksia hieman aikaisempia enemmän. Tässä väittämässä 90 prosenttia vastaajista oli valinnut joko parhaan tai toiseksi parhaan vastausvaihtoehdon. Tämän väittämän vastausten keskiarvo on 3,2. (Kuvio 6.)



Kuvio 6. Työn merkityksellisyys ja arvo yrityksen toiminnan kannalta.

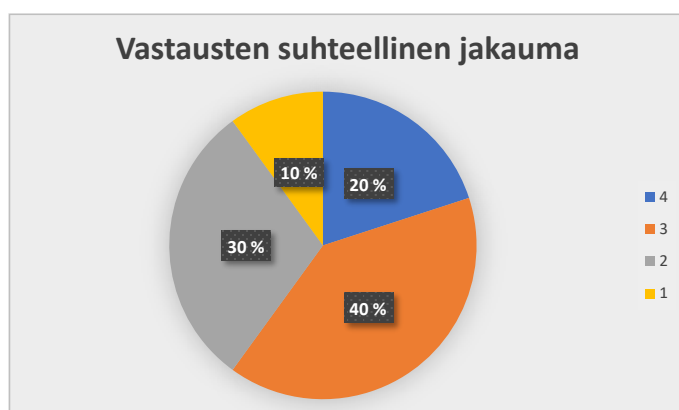
4.3.3 Työyhteisön monipuolisuus ja oma vaikutusvalta työsuhteen aloitusajankohdalle

90 prosenttia vastaajista koki väittämän ”työyhteisöni on monipuolinen” olevan täysin tai lähes paikkaansa pitävä. Yksi vastaajista valitsi vaihtoehdon 1. Tämän väittämän vastausten keskiarvo on 3,4. (Kuvio 7.)



Kuvio 7. Työyhteisön monipuolisuus.

Kyselylomakkeen viimeinen suljettu kysymys liittyi työn aloittamisajankohtaan. Tämä väittämän hajonta oli suurta lomakkeen muihin vastauksiin verrattuna. Vastaukset pitivät sisällään molempaan ääripäähän vastauksia. Tämä väittämä on kyselylomakkeen ainoa, missä on jokaisesta vastausvaihtoehdosta valittuna vastaus. Tämän väittämän vastausten keskiarvo on 2,7. (Kuvio 8.)



Kuvio 8. Työsuhteen aloittamisen ajankohtaan vaikuttaminen.

4.3.4 Työpaikkailmoitus ja yrityksen arvot

Ensimmäinen avoin kysymys kyselylomakkeessa liittyi työnantajan arvoihin sekä vastaajan tietoon yrityksestä ennen työhaastattelua.

Vastausten mukaan rekrytoidessa tulee usein esille, että työnantaja etsii yritykseen persoonaltaan mahdollisimman samanlaisia työntekijöitä. Hakijalla, jolla on samanlainen persoonan muun työyhteisön kanssa, tarkoitetaan ihmistä, joka jakaa esimerkiksi samoja arvoja muiden työntekijöiden kanssa.

Kuvion 9 ympyrädiagrammi havainnollistaa sitä, mitä kautta vastaajat ovat löytäneet työpaikkailmoituksen. Kuviossa 9 käytetyt vastausvaihtoehdot työpaikkailmoituksen löytämiseen on otettu kyselyn tuloksista. Kysymys on avoin, eikä vastausvaihtoehtoja ole rajattu.



Kuvio 9. Mitä kautta löysit työpaikkailmoituksen?

Kuvion 9 ympyrädiagrammista näkee, että vastaajista 90 prosenttia löysi työpaikan joko sosiaalisen median kautta tai työnhakusivuilta. 10 prosenttia vastaajista on löytänyt työpaikkailmoituksen tutun ihmisen kautta. (Kuvio 9.)

4.3.5 Työtehtävä

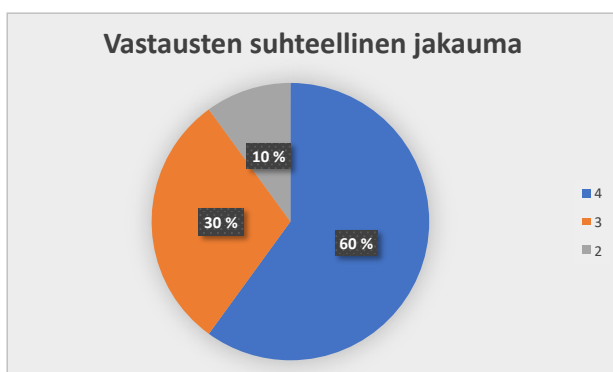
Viimeinen rekrytointiin liittyvä avoin kysymys oli kysymys työtehtävästä ja siitä saadusta tiedosta työhaastattelussa. Vastaukset tähän kysymykseen olivat hyvin suppeat tämän kysymyksen osalta.

Kysymys oli esitetty muodossa ”Vaatiko työtehtävä jotain muuta, mitä haastattelussa ei tullut ilmi? Onko jokin muu asia ilmentynyt työsuhteesi aikana, mistä työhaastattelussa ei mainittu.” Kahdeksan vastaaja oli vastannut, ettei mitään kysymistä asioista ollut tullut ilmi. Vastauksissa missä oli tietoa, piti sisällään saman aiheen. Vastaajat olivat kokeneet työn olevan henkisesti paljon raskaampaa, kuin he olivat ymmärtäneet työhaastattelussa.

4.4 Kysely perehdytyksestä

4.4.1 Asiallinen perehdyttäjä

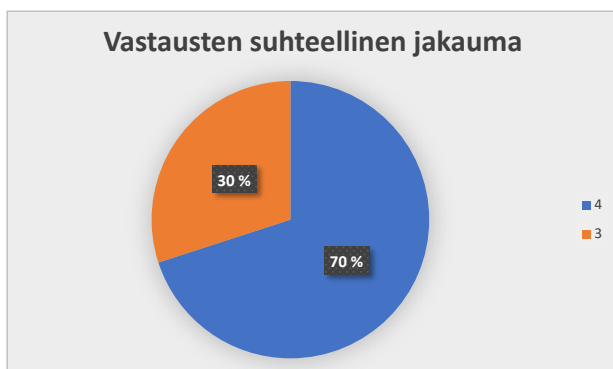
Ensimmäinen väittämä kyselylomakkeen perehdytykseen liittyvässä osiossa koski työntekijöiden kokemusta perehdytyksen ammattimaisuuteen ja hänen antamaan tukeen. Tämän väittämän vastauksissa hajonta ei ollut suurta, 90 prosenttia vastanneista valitsi vastausvaihtoehdon kolmen tai neljän. Yksi vastaaja oli valinnut vastausvaihtoehdon kahden, joka luo hieman hajontaa vastauksiin. Väittämä on esitetty kyselylomakkeessa: Perehdyttäjäni oli asiantunteva ja tuki oppimistani. Tämän väittämän vastaus-ten keskiarvo on 3,5. (Kuvio 10.)



Kuvio 10. Perehdyttäjän antama tuki ja ammattimaisuus.

4.4.2 Henkinen, psykologinen ja ammatillinen tuki

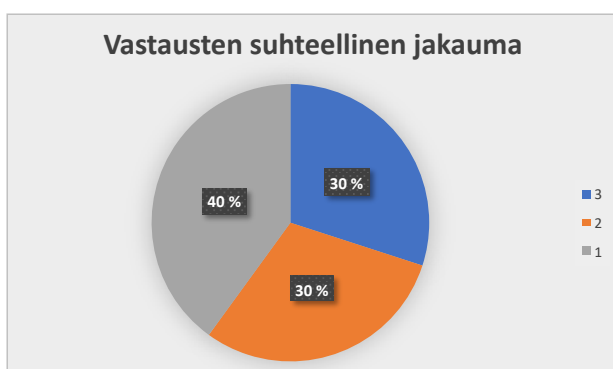
Väittämä, joka liittyi perehdyttäjän antamaan tukeen, koski henkistä, psykologista ja ammatillista tukea. Väittämä koski vain perehdytysjaksolla saatua tukea. Tämän väittämän vastausten hajonta oli hyvin pientä. Tämän väittämän vastausten keskiarvo on 3,7 (Kuvio 11.)



Kuvio 11. Henkisen, psykologisen ja ammatillisen tuen saaminen

4.4.3 Itsenäisen työskentelyn aloitus

Kyselylomakkeen kohta, joka käsittelee itsenäisen työskentelyn aloittamista perehdyttämisen jälkeen, jakoi vastauksia keskiarvoa enemmän. Väittämä on käännetty negatiiviseksi positiivisen väittämän sijasta. Väittämä on esitetty kyselylomakkeessa: En ollut täysin valmis itsenäiseen työskentelyyn perehdyttämisen jälkeen. 70 prosenttia vastaajista on valinnut joko numeron yksi tai kaksi. Tässä väittämässä numero yksi on paras vastausvaihtoehto. Tämän väittämän vastausten keskiarvo on 1,9. (Kuvio 12.)

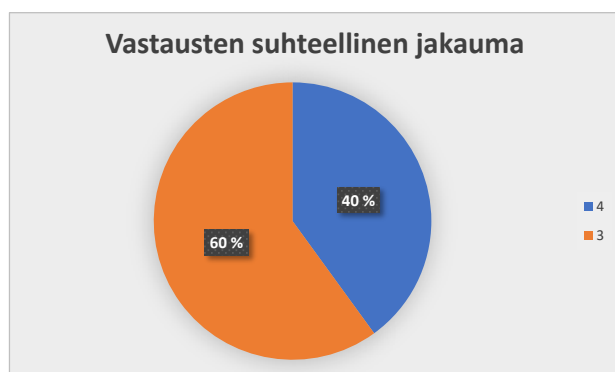


Kuvio 12. Valmius aloittaa itsenäinen työskentely.

4.4.4 Perehdyttämisen organisointi ja työyhteisöön liittyminen

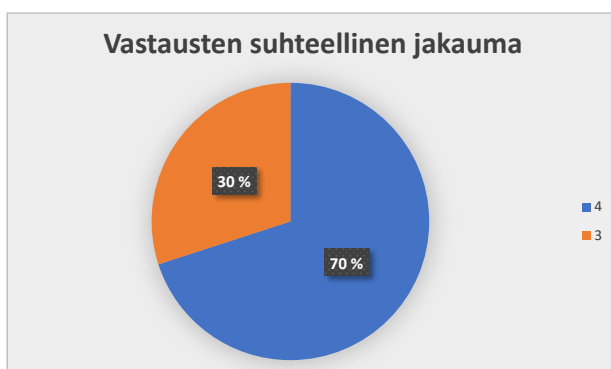
Kyselylomakkeen kaksi viimeistä suljettua väittämää liittyivät perehdyttämisen organisointiin sekä perehdyttäjän rooliin muuhun työyhteisöön tutustuttaessa.

Työntekijät kokivat perehdytysajanjakson olleen hyvin organisoitu. Vastausten hajonta oli hyvin pientä: Vastaukset vaihtelivat vastausvaihtoehdo kolmen ja neljän välissä. Tämän väittämän vastausten keskiarvo oli 3,4. (Kuvio 13.)



Kuvio 13. Perehdytyksen suunnitelmällisyys ja organisointi.

Toinen väittämistä oli muotoiltu seuraavasti: Koin kuuluvani työyhteisöön nopeasti perehdyttäjäni ansiosta. Vastausten hajonta vaihteli kahden parhaan vaihtoehdon välillä. Tämän väittämän vastausten keskiarvo on 3,7. (Kuvio 14.)



Kuvio 14. Perehdyttäjän rooli työyhteisöön tutustuttaessa.

4.4.5 Perehdytyksen keskeisimmät aiheet

Perehdytykseen liittyvä ensimmäinen avoin kysymys liittyi perehdytyksen pääaiheeseen. Kysymys oli esitetty: Mihin perehdyttäessä keskityttiin eniten? Tietyt asiat toistuvat merkittävästi vastauksissa. Vastaajat kokivat perehdytyksen painottuneen paljon myytävään tuotteeseen, sekä itse myynnin opiskeluun.

4.4.6 Perehdytyksen puutteet ja tiimiin tutustuttaminen

Kaksi viimeistä avointa kysymystä kyselyssä koskivat perehdyttäjän roolia tiimiin tutustuessa sekä perehdyttämisen mahdollisia puutteita.

Kysymys perehdyttäjän roolista työntekijän tutustuessa tiimiin sai vastauksia muita kysymyksiä enemmän. Hyvin monia vastauksia yhdisti sama tekijä; työyhteisö ja siinä vallitseva kulttuuri. Vastauksissa tuli ilmi, että työntekijät kokevat olleensa saman henkisiä muiden työntekijöiden kanssa. Vastaajat kokivat, että yrityksen työyhteisö on hyvin avoin uusia työntekijöitä kohtaan. Avoin työyhteisö tarkoittaa, että uusi työntekijä on kokenut olonsa tervetulleeksi yritykseen. Tässä kysymyksessä vastaajat eivät antaneet konkreettista tietoa perehdyttäjän roolista heidän tutustuessaan uuteen työyhteisöön, vaan vastaukset keskittyivät muuhun työyhteisöön.

Perehdytyksessä puutteelliseksi jääneitä aiheita ei vastauksissa tullut juurikaan esille. Tässä kysymyksessä lähes kaikkien vastaukset olivat hyvin lyhyitä. Ainoa aihe, jonka yksi vastaajista nosti esille, liittyi tietokoneohjelmiin. Tämä vastaaja koki, että hänen perehdytyksestään jäi puuttumaan laajempi opiskelu työssä käytettävistä tietokoneohjelmista.

5 Kyselyn vastausten analysointi

Tässä luvussa käsitellään kyselylomakkeesta saatuja vastauksia. Analysoin vastauksia ja selvitän poikkeamia, joiden kautta on mahdollista luoda kehitysehdotus kohdeyritykselle.

Kyselylomake jakautuu kahden pääotsikon alle, rekrytointi sekä perehdytys. Käsittelen tässä luvussa molemmat aiheet omissa luvuissaan.

Kohdeyrityksessä ei ole paljoa työntekijöitä, mikä vaikeuttaa tulosten analysointia. Kyselyyn vastasi kymmenen työntekijää, minkä vuoksi vastausten hajonta ei ollut suurta.

5.1 Rekrytointi

Rekrytointiin liittyvien suljettujen väittämien vastauksissa hajonta on hyvin pientä. Vastausvaihtoehdot suljetuissa väittämässä on numeroitu yhdestä neljään. Useassa väittämässä vastaukset pitävät sisällään vain kahta viereistä vastausvaihtoehtoa.

5.1.1 Rekrytointi prosessina ja työnkuva

Kyselylomakkeen kaksi ensimmäistä suljettua väittämää koskevat rekrytointiin ammattimaisuutta ja työhaastattelussa kerrottua työnkuva. Jokainen vastaaja kokee, että rekrytointi on hyvin ammattitaitoinen ja sujuva. Vastaukset vaihtelevat tässä väittämässä numero kolmen ja neljän välillä.

Rekrytointi on vastausten perusteella kohdeyrityksessä hyvin asiallista ja läpinäkyvää. Työtehtävästä ei anneta väärää kuvaa, eikä työnhakijan anneta ymmärtää väärin yrityksen toimia ja tavoitteita. Läpinäkyvän rekrytointin avulla yritys onnistuu saamaan heille parhaat työntekijät osaksi yritystä.

Työterveyslaitoksen asiantuntija Jari Hakanen (2020) listasi piirteitä, joista tunnistaa hyvinvoivan työyhteisön sekä työntekijän. Hyvinvoiva työyhteisö tukee työntekijöitä, hyvinvoiva työntekijä on pitkäaikainen ja tuottava työntekijä, joka voi hyvin työelämässä. Rekrytoimalla oikeat henkilöt oikeaan tiimiin parantaa heidän kokemuksiansa työterveyslaitoksen listan mukaisissa kohdissa. Kohdeyrityksen rekrytoinnissa työntekijöiden persoonien sopivuus työyhteisöön voidaan linkittää suoranaisesti työterveyslaitoksen listaan. Sopivuuden avulla työyhteisöön mukaan pääseminen on helpompaa ja viestintä sujuvampaa.

Työyhteisöllä on suuri rooli yrityksen toiminnassa. Keskeistä on se, miten työntekijät tulevat toimeen toistensa kanssa ja miten innovatiivisuutta tuetaan yrityksessä. Esimiehellä on oma rooli työyhteisön kehittymisen kanssa, hänen tulee muun muassa edistää vuorovaikutusta työntekijöiden ja esimiesten välillä. (Ilmarinen.)

5.1.2 Monipuolisuus työyhteisössä ja työn merkityksellisyys

Kyselylomakkeen kaksi seuraavaa suljettua väittämää koskevat työyhteisön monipuolisuutta ja vastaajien kokemuksia työn merkityksellisyydestä. Näissä kahdessa väittämässä vastausten hajonta ei ollut suurta. Yksi vastaaja kymmenestä erottui vastausten joukosta. Muut vastaajat olivat vastanneet joko vaihtoehto kolmella tai neljällä, jotka olivat väittämän paras ja toiseksi paras vaihtoehto. Yksi vastaajista vastasi vaihtoehdolla yksi monipuolisuuteen liittyen ja vaihtoehdolla kaksi työn merkityksellisyyteen liittyen.

Kyselyyn vastanneiden työntekijöiden määrä ei ole suuri, joten vastauksia analysoidessa tulee ottaa huomioon vastausten määrä. Suuremmalla vastaajamäärällä saatu tieto työn merkityksellisyyteen ja työyhteisön monipuolisuuteen olisi tuonut luotettavampaa tietoa.

Vaikka vain yksi vastaajista kokee, ettei työyhteisö ole lainkaan monipuolinen eikä työ ole merkityksellistä, aihetta ei voi ohittaa. Kokemus työn merkityksellisyyden tunteesta kasvattaa merkitystään jatkuvasti yhtiön kasvaessa. Tällä hetkellä yksi kymmenestä työntekijästä ei koe työn olevan ollenkaan merkityksellistä, joten tämän merkitys yrityksen tuloksessa ei ole vielä suuri. Yrityksen kasvaessa, kymmenellä prosentilla työntekijöitä on jo suuri merkitys. Jos kymmenen prosenttia työntekijöistä tulevaisuudessa ei koe työn olevan merkityksellistä ja yrityksen toimintaa tukevaa, trendi näkyy negatiivisesti yrityksen tuloksessa.

Esimies voi edistää työyhteisössä merkityksellisyyden tuntua monin eri tavoin. Työn selkeä ymmärrys ja yrityksen tulevaisuuden näkemys parantaa merkityksellisyyttä huomattavasti. Kun työntekijä ymmärtää minkä vuoksi työskentelee, merkityksellisyyden tunne kasvaa. Palautteen antaminen edistää työn merkityksellisyyden tuntemista työntekijöille, joten esimiehen tulee ottaa palautteen anto vakavasti. Esimiehen antama palaute osoittaa arvostusta työntekijöille. (Frisk 2020.)

Monipuolisuus työyhteisössä tuo paljon etua yritykselle. Työntekijöiden edustaessa eri etnisiä taustoja, sukupuolta sekä ikäryhmää mahdollistaa avoimemman ilmapiirin. Ilmapiiri missä ihminen voi olla oma itsensä, on ihmiselle luontainen ympäristö. Kun ihminen voi olla työpaikallaan itsensä, hän toimii tehokkaammin. (Lee.)

5.1.3 Työn aloitusajankohta

Yksi väittämä jakaa vastauksia muihin väittämiin verrattuna paljon. Kysymys koskee mahdollisuutta vaikuttaa työsuhteen aloittamispäivämäärään. Vastausten keskiarvo on 2,7 tässä väittämässä. (Kuvio 15.)



Kuvio 15. Työsuhteen aloituspäivämäärän valitseminen.

Suuri osa vastaajista on kokenut kiireen tunnetta työsuhteen aloittamiseen liittyen rekrytointitilanteessa, joka saattaa johtaa huonoon rekrytointiin. Vastaukset osoittavat, että heillä ei vain ole ollut paljoa valtaa vaikuttaa aloituspäivämäärään. Koska olen ollut mukana yrityksen rekrytoinnissa, tiedän yrityksen haluavan työntekijän aloittavan työt mahdollisimman nopeasti.

5.1.4 Yritys ja yrityksen arvot

Ensimmäinen avoin kysymys rekrytointiin liittyvässä osiossa koskee vastaajien tietoa yrityksestä ja sen arvoista ennen työhaastattelua. Vastaukset ovat hyvin erilaisia toisiinsa nähden, vastausten välillä ei ole paljoa toistoa.

Työntekijöillä ei ole ollut paljoa tietoa yrityksestä ennen työhaastattelua. Vastausten perusteella vastaajat ovat tietäneet yrityksen iän ja alan, jolla se toimii. Vastaajat tuntuvat olevan tietoisia alasta enemmän kuin itse yrityksestä. Näiden vastausten perusteella on

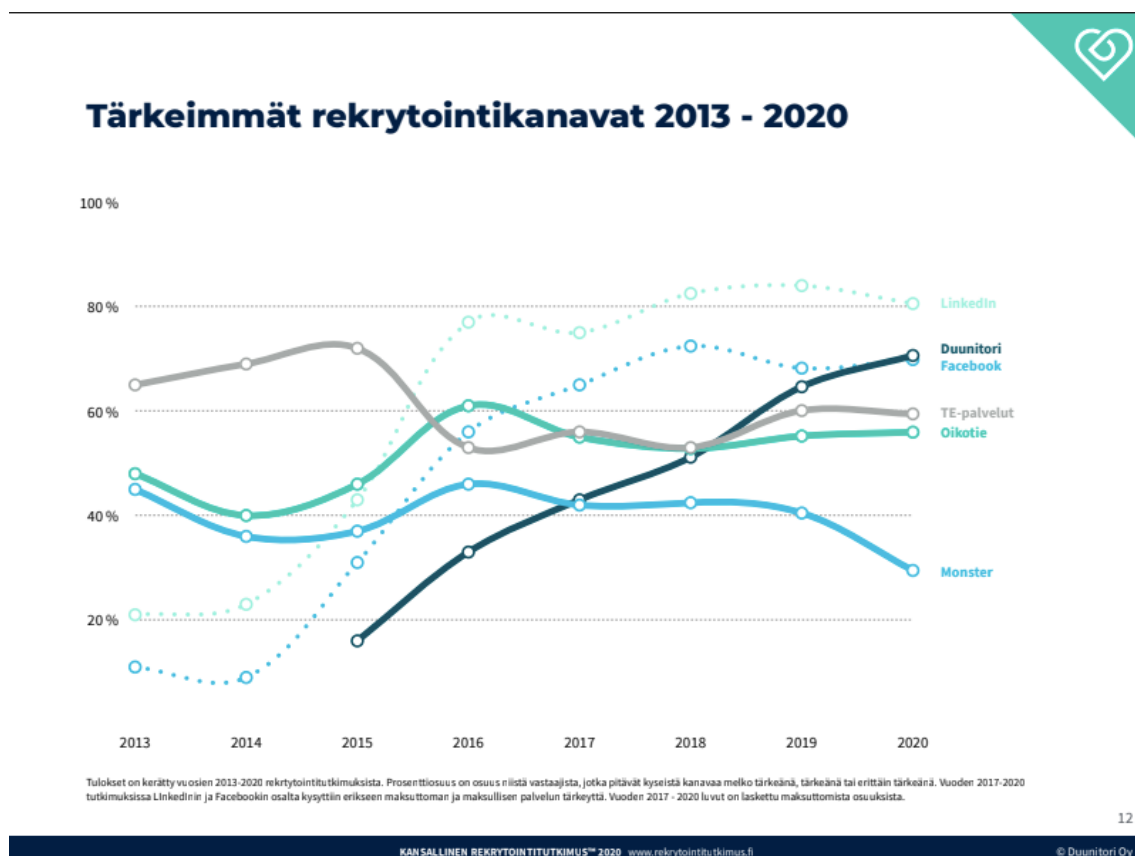
selkeää, että työhön on haettu alan eikä yrityksen vuoksi. Suuri osa vastaajista on tienneet myynnin alasta, mutta yritys on ollut tuntematon, joten työhaastatteluun ei ole haettu yrityksen brändin vuoksi.

Kysymys yrityksen arvoista ei saanut paljoa vastauksia. Työyhteisön yhteishenki ja yhteisöllisyys tuli ainoana aiheena esille tässä kysymyksessä. Yhteishenkeä ja tiimin yhtenäisyyttä ei avattu vastauksissa tarkemmin.

5.1.5 Työpaikkailmoitus ja työtehtävät

Kaksi seuraavaa avointa kysymystä liittyy työpaikkailmoitukseen sekä niihin seikkoihin työtehtävässä, joita ei ollut käsitelty työhaastattelussa.

Vastaajista 50 prosenttia kertoo löytäneen työpaikkailmoituksen sosiaalisen median kanavista, mutta vain yksi oli löytänyt ilmoituksen LinkedInistä. Vuoden 2020 rekrytointitutkimus todistaa, että LinkedInin käyttö kasvaa jatkuvasti työnhaussa ja että se oli vuoden 2020 tärkein sosiaalisen median kanava työnhaussa. (Kuvio 16.)



Kuvio 16. Rekrytointitutkimuksen kanavadiagrammi. (Duunitori, 2020.)

Sosiaalisen median lisäksi työnhakusivu Mol.fi on suosittu kanava vastaajien kesken. Vastanneista 30 prosenttia kertoi löytäneen työpaikkailmoituksen Mol.fi-sivulta.

Tom Laine on yksi Euroopan tunnetuimmista LinkedIn-asiantuntijoista. Hän listaa kotisivuillaan LinkedIniin liittyviä vuosikatsauksia. Vuoden 2019 katsauksessa LinkedInin käyttäjien ikäjakauma oli seuraava:

- 18–24 v: 18,2 %
- 25–34 v: 50,7 %
- 35–54 v: 27,7 %
- 55 v+: 3,4 %

(Laine 2019.)

Kohdeyritys työllistää tällä hetkellä eniten kyseisten ikäryhmien ensimmäisestä kategoriasta ihmisiä. Kyselyyni vastanneista työntekijöistä suuri osa ovat 18–24-vuotiaita.

Kuvio 16 osoittaa, että LinkedIniä on pidetty useana vuotena tärkeimpänä rekrytointikanavana. Tom Laineen (2019) listasta näkee jakauman, minkä ikäiset ihmiset käyttävät LinkedIniä aktiivisimmin. Tämän hetken keski-ikä yrityksessä on alle 30. LinkedInin aktiivisempi käyttö toisi reilusti enemmän näkyvyyttä yritykselle myös muun ikäryhmän työnhakijoille.

Monipuolista työyhteisöä rakentaessa useampi rekrytointikanava tulisi ottaa käyttöön. LinkedIniä käyttää tällä hetkellä aktiivisimmin henkilöt, jotka eivät kuulu ikänsä perusteella kohdeyrityksen työntekijöiden tämänhetkiseen keski-ikään. Kohdeyritys pyrkii luomaan mahdollisimman monipuolisen työyhteisön, joten myös vanhempien työntekijöiden aktiivisimmin käytettyä työnhakusivuston LinkedInin käyttöä ei voi laiminlyödä. Tiedän yrityksen tavoitteista kasvattaa monipuolisuutta työyhteisössä, sillä aiheesta on keskusteltu paljon minun työurani aikana.

Työtehtävään liittyvä kysymys sai paljon samanlaisia vastauksia jokaiselta vastaajalta. Useat vastaajat kokevat, ettei työskennellessä ole tullut esille juurikaan mitään aihetta, mistä ei olisi kerrottu työhaastattelussa.

Ainoat asiat, jotka nousivat vastauksissa esille, liittyivät työn henkiseen puoleen. Osa vastaajista kokee, että tästä aiheesta ei olisi kerrottu tarpeeksi työhaastattelussa.

Myyntityö on henkisesti hyvin raskasta. Osa ihmisistä selviää paremmin työn luoman paineen alla. Työssä jaksamisesta aiheena ei vaikuta olleen paljoa puhetta työhaastattelussa.

Henkilö, joka ei ole aiemmin tehnyt myyntityötä ei välttämättä tiedä työn henkisestä kuormituksesta. Henkisestä rankkuudesta on hyvä kertoa heti työhaastattelussa. Kohdeyritys ei vaadi myyntitaustaa hakijoiltaan, joten useille yrityksen työntekijöille työ saattaa olla alalta ensimmäinen.

Tästä aiheesta keskustelu yrityksen työhaastatteluissa voi parantaa rekrytointien tarkkuutta. Jos työnhakija tiedostaa, ettei hän selviä paineen alla hyvin, hän hyvin suurella todennäköisyydellä jättää hakematta työhön. Jos työn paineesta ja henkisestä rankkuudesta ei keskustella työhaastattelussa, hakija voi tiedostamattaan hakea hänelle sopimattomaan työhön, ja täten yritys joutuu kuluttamaan turhaan resursseja.

5.2 Perehdyttäminen

Kyselylomakkeen perehdyttämiseen liittyvä osio oli rakennettu samalla tavalla rekrytointiin liittyvän osion kanssa. Lomake piti sisällään suljettuja väittämiä ja avoimia kysymyksiä. Seuraavissa luvuissa analysoin perehdyttämiseen liittyvien väittämien ja kysymysten vastauksia. Suljettujen kysymysten vastausvaihtoehdot ovat numeroitu yhdestä neljään. Numero yksi tarkoittaa vastaajan olevan täysin eri mieltä väittämän kanssa, numero neljä tarkoittaa vastaajan olevan täysin samaa mieltä väittämän kanssa.

5.2.1 Perehdyttäjä ja tukeminen

Ensimmäiset kaksi suljettua väittämää liittyivät perehdyttäjän asiantuntevuuteen sekä hänen antamaansa tukeen. Vastaajat olivat lähes yksimielisesti samaa mieltä, että perehdyttäjä on hyvin asiantunteva. Vastausten keskiarvo oli 3,5. Perehdyttäjän antama henkinen sekä ammatillinen tuki sai vastausten keskiarvoksi 3,7. Vastauksien perusteella on todettavaa, että työntekijät kokevat perehdytyksen olevan hyvin asiantuntevaa ja työntekijöitä tukevaa.

5.2.2 Työn aloittaminen itsenäisesti

Väittämä ”en ollut täysin valmis itsenäiseen työskentelyyn perehdyttämisen jälkeen” jatkoi vastauksia paljon. Vastaajista 30 prosenttia vastasi vastausvaihtoehto kolmella. Loput vastaajat olivat valinneet joko vaihtoehto yhden tai kahden. Tämä tarkoittaa, että

keskiarvollisesti noin joka kolmas työntekijä ei ole kokenut valmiutta itsenäiseen työskentelyyn perehdyttämisen jälkeen. Ideaali pisteytys tässä väittämässä olisi ollut tasan yksi, keskiarvo vastaajien kesken oli 1,9.

Kokemukset työnteon aloittamisesta on vaihdellut merkittävästi työntekijäkohtaisesti. Kyselylomake on laadittu anonymisti, joten työntekijöiden aloituspäivämäärää tiedon analysoinnissa ei voi käyttää apuna.

Jokaista työntekijää on perehdyttänyt sama henkilö. Erot työntekijöiden vastausten välillä voi johtua perehdyttäjän kokemattomuudesta, joka on vain parantunut ajan myötä.

Jokainen työntekijä on yksilö, jokaisen työntekijän kohdalla perehdyttäjän tulee tunnistaa työntekijän tarpeet. Jokaista työntekijää ei voi perehdyttää täysin samalla tavalla. Eri ihmiset tarvitsevat eri aiheiden parissa enemmän opiskelua.

Ihmiset eri työtehtävissä tarvitsevat erilaisen perehdytyksen ja tuen ollakseen valmiita työn itsenäiseen suorittamiseen. Jokaisen työntekijän kohdalla perehdyttämisen kesto ja tukea tarvittavat aiheet tulee yksilöidä (Arcoro 2020.)

5.2.3 Perehdytyksen järjestelmällisyys ja työyhteisöön kuuluminen

Kaksi viimeistä suljettua väittämää liittyivät perehdytyksen järjestelmälliseen suorittamiseen, sekä perehdyttäjän rooliin uuden työntekijän tutustuessa työyhteisöön. Näissä kahdessa väittämässä vastaukset olivat toistensa kanssa hyvin samanlaisia. Vastaajat kokevat perehdytyksen olleen hyvin järjestetty ja perehdyttäjän olleen vahvasti mukana heidän tutustuessa työyhteisöön. Molempien väittämien keskiarvot olivat yli kolme.

Perehdyttäjän on hyvä selventää perehdytysjakson aikataulu työntekijälle perehdytyksen alussa. Selvän aikataulun avulla uusi työntekijä saa paremman ymmärryksen tulevista ja osaa varautua paremmin tulevaan. Hyvään perehdytykseen kuuluu myös tutustuttaminen uuteen työyhteisöön. Uusi työntekijä ei välttämättä pääse oma-aloitteisesti helposti mukaan jo entuudestaan toistensa kanssa tuttuina olevaan tiimiin. Perehdyttäjän kanssa tutustuminen käy helpommin, joka vähentää uuden työntekijän sosiaalista painetta yrityksessä. (Vilkman 2019.)

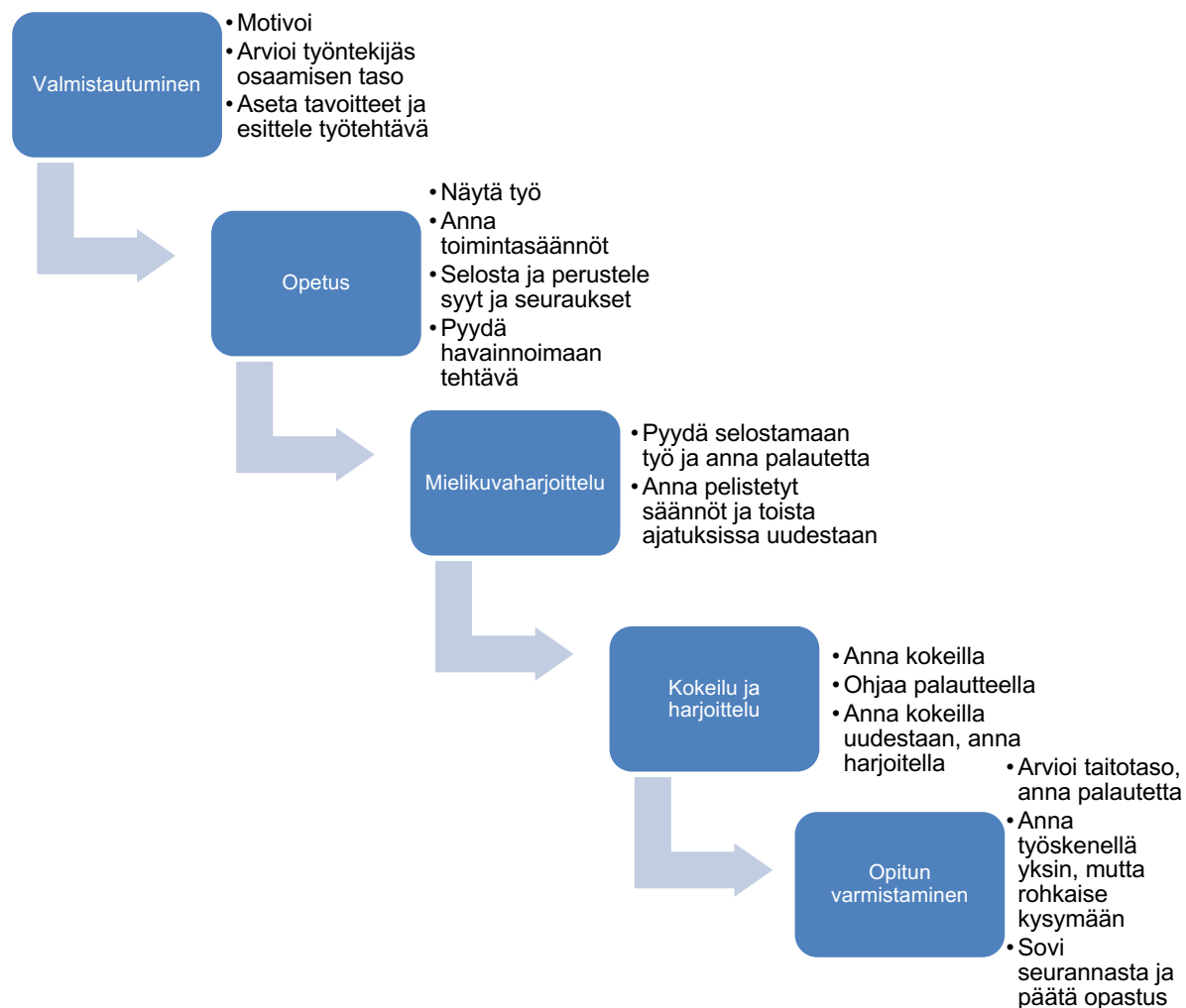
5.2.4 Perehdytyksen pääkohdat ja puutteet

Kaksi ensimmäistä avointa kysymystä perehdytykseen liittyvissä väittämissä koskivat perehdytyksen pääaiheita sekä perehdytyksen mahdollisia puutteita.

Ensimmäinen avoin kysymys koski perehdytyksen pääasiallista sisältöä. Lähes kaikissa vastauksissa oli kommentti kahdesta yleisimmästä vastauksesta. Aiheet, jotka tulivat ilmi perehdytyksen sisällöstä, liittyi joko itse myytävän tuotteeseen, tai myymiseen ja sen rakenteeseen.

Vastausten pohjalta on todettavissa, että perehdytyksessä on jäänyt uupumaan useampi tärkeä aihe. Tuotteen ymmärtäminen on tärkeää myyntityössä, mutta se ei ole ainoa asia, mitä tulee käsitellä uuden työntekijän kanssa. Hyvä perehdytys pitää työtetävän oppimisen lisäksi paljon muutakin sisällään, josta perehdyttävän esimiehen tulee huolehtia.

Työturvallisuuskeskus listasi viiden vaiheen kaavion siitä, mitä perehdytyksen olisi syytä pitää sisällään.



Kuvio 17. Perehdytyksen viisi tärkeää sisältöä (Työturvallisuuskeskus 2013).

Kuvion 17 työturvallisuuskeskuksen viiden askeleen kaaviosta näkee, että tämänhetkinen perehdytys kohdeyrityksessä painottuu kaikista eniten ensimmäiseen, sekä toiseen vaiheeseen, jotka käsittelevät työtehtävän esittelyä sekä opetteluä.

Perehdytys on uuden työntekijän ensimmäinen vaihe yrityksessä, ja tervetulleen ilmapiiirin luominen on tärkeää. Uuden työntekijän tulee tuntea olonsa tervetulleeksi, jotta sosiaalinen paine ei vaikuta työntekoon negatiivisesti. Perehdyttävän esimiehen lisäksi uudelle työntekijälle on hyvä luoda niin sanottu turvaverkko muistakin työntekijöistä.

Esimies ei välttämättä ole aina tavattavissa työntekijän häntä tarvittaessa. Uuden työntekijän on hyvä tuntea kokeneiden työntekijöiden joukosta henkilöitä, keneltä hän voi saada apua työpäivien aikana. (Proctor 2020.)

Työturvallisuuslaki edellyttää työnantajan antavan perehdytystä uudelle työntekijälle. Perehdytyksen tulisi pitää sisällään muun muassa perehdytystä itse työtehtävästä, työmenetelmistä sekä tarvittavista työkaluista ja ohjelmista. Perehdyttäjän on hyvä esitellä työhön liittyvien asioiden lisäksi työntekijän työpiste. (Työsuojelu 2020.)

Toinen avoin kysymys liittyi työntekijöiden näkemyksiin, mitä heidän perehdytyksensä jäi vaille. Hyvin moni vastaajista vastasi, että mikään ei jäänyt epäselväksi, taikka kokenut jääneen mitään vaille.

Ainoat asiat, jotka tulivat ilmi vastauksista, liittyivät työssä käytettävien ohjelmien käyttämiseen, sekä myyntitilanteessa parempaan toimimiseen.

Yksi vastaaja kymmenestä koki, että perehdytyksessä ei ollut käsitelty tarpeeksi työssä käytettäviä tietokoneohjelmia. Toinen kymmenestä vastaajasta koki tarvinneen lisää apua itse myyntityössä. Tässä tilanteessa yksi kymmenestä ei ole vielä merkittävän suuri tekijä yrityksen ollessa vielä kooltaan hyvin pieni. Yrityksen kasvaessa tämä vaikuttaa negatiivisesti yrityksen toimiin. Jos työntekijöistä kymmenen prosenttia ei osaa käyttää tehokkaasti työssä käytettäviä ohjelmia tai toimia myyntitilanteessa hyvin, tulos ei ole paras mahdollinen.

Yrityksen ollessa vielä pieni, suoria johtopäätöksiä aiheesta ei voi tehdä. Aiheena puutteet perehdytyksestä tulee huomioida, sillä yrityksen kasvaessa perehdytyksen merkitys kasvaa. Huonolla perehdytyksellä ei ole positiivisia vaikutteita mihinkään yhtiön koosta riippumatta.

5.2.5 Perehdyttäjä mukana työyhteisöön tutustuessa

Perehdyttäjän rooli muuhun tiimiin tutustuessa poikkesi vastauksiltaan samankaltaisen suljetun väittämän kanssa. Suljetussa väittämässä vastausten keskiarvo perehdyttäjän mukanaolosta tiimiin tutustumisessa sai keskiarvolta pisteiksi 3,7 joka on erittäin hyvä.

Suljetun väittämän vastausten mukaan perehdyttäjä oli hyvin vahvasti läsnä tiimiin tutustuttaessa.

Avoimen kysymyksen vastaukset antavat erilaisen kuvan perehdyttäjän roolista tiimiin tutustuttaessa. Hyvin useissa vastauksissa toistui sama aihe työyhteisön avoimuudesta ja sen kautta helposti lähestyttävästä tiimistä. Kysymys, joka koski perehdyttäjän roolia työyhteisöön tutustuessa, oli esitetty seuraavasti: Kuinka perehdyttäjä yhdisti sinua muuhun tiimiin? Tässä väittämässä vain kolme kymmenestä vastaajasta mainitsivat perehdyttäjän vastauksissaan. Loput vastauksista koskivat työyhteisöä ja sen avoimuutta. Vertaamalla tämän kysymyksen vastauksia sekä saman aiheen väittämän vastauksia tulokset ovat erilaiset. Näen avointen vastausten antavan luotettavamman vastauksen. Avoimessa kysymyksessä on kysytty tarkasti perehdyttäjän roolia, mutta hyvin harva mainitse sanallakaan perehdyttäjää vastauksessaan.

Luulen, että suljetuissa vastauksissa vastaajalla on ollut sama mielipide perehdytyksestä kuin avoimessa vastauksessa. Väittämä on saatettu ymmärtää väärin, ja korkeaan pisteeseen on vaikuttanut myös työyhteisön avoimuus.

6 Johtopäätökset

Tässä luvussa esitellään opinnäytetyöstä saatujen tulosten johtopäätöksiä sekä työlle asetettuja tavoitteita. Tämän opinnäytetyön kautta saadut kehitysehdotukset kohdeyritykselle on esitetty omissa kappaleissaan. Luvun lopussa olen kertonut työn reliabiliteetin ja validiteetin sekä lyhyen arvion työstä ja omasta työskentelystä.

6.1 Opinnäytetyön tavoitteet sekä kohdeyrityksen rekrytointi ja perehdytys

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on kehittää kohdeyrityksen rekrytointia ja työhön perehdyttämistä. Työn jälkeen tavoitteena on saada yritykselle työntekijöiden rekrytoimiseen ja perehdyttämiseen toimivampi tapa, jonka kautta oikeat ihmiset löytävät yrityksen ja sitoutuvat pitkäaikaisiksi työntekijöiksi.

Tavoitteisiin pääsemiseksi tein kyselylomakkeen, jonka tietoa analysoin ja käytän kehitysehdotukseen. Kyselystä saatuja vastauksia analysoidessa ei löytynyt selkeitä kohteita, jotka olisivat viitanneet selkeihin ongelmiin rekrytoinnissa tai perehdyttämisessä. Kyselylomakkeen vastaukset olivat hyvin positiivisia työnantajaa ja esimiehiä kohtaan.

Käytin työssäni suomalaista lähdekirjallisuutta sekä niin suomalaisia kuin ulkomaalaisia aiheeseen liittyviä artikkeleita ja asiantuntijalausuntoja. Näiden avulla löysin tietoa, mitä pystyn hyödyntämään kehittääkseni yrityksen rekrytointia ja perehdyttämistä. Kirjallisuudesta löytyi paljon tietoa rekrytoinnista ja perehdyttämisestä. Löydettyä tietoa verraten tämän hetken tilanteeseen kohdeyrityksessä on mahdollista löytää puutteita ja kehityskohteita.

6.2 Kehitysehdotukset

6.2.1 Rekrytointiin liittyvät kehityskohteet

Rekrytointi kohdeyrityksessä ei saa parasta lopputulosta tällä hetkellä. Yritys saa paljon työhakemuksia ja useat hakijoista pääsevät aloittamaan työt yrityksessä. Yrityksessä on huomattavan suuri henkilöstön vaihtuvuus, eikä työntekijät sitoudu yritykseen. Useaan otteeseen on todettu, että sitoutuneet työntekijät ovat yritykselle tuotteliaampia (Psycon 2019). Olen huomannut tämän trendin minun työsuhteeni aikana. Usein kaksi tai kolme työntekijää aloittaa työsuhteen samaan aikaan, heistä usein vain yksi tai korkeintaan kaksi jää yli kuukaudeksi töihin. Työsuhteen aloittaa liian usea työntekijä, joka ei päädy sitoutumaan yritykseen pitkäksi aikaa.

Rekrytointiin liittyvät suljetut väittämät eivät tuoneet esille huomattavia kehityskohteita yhtä väittämää lukuun ottamatta. Yksi suljettu väittämä sai huomattavasti huonomman keskiarvopisteet, mitä muut väittämät saivat. Väittämä kuului: Työsuhteen aloittamispäivämäärä oli minun valittavissani. Tässä väittämässä useat vastaajista kokivat, ettei heillä ole ollut paljoa valtaa vaikuttaa työsuhteen aloituspäivämäärään.

Työhaastattelu on useimmalle hakijalle ensikosketus yritykseen, jos kokemus työhaastattelusta jää kiireiseksi ja hieman hutiloiduksi, parhaat hakijat saattavat jo siinä vaiheessa jättäytyä pois (K2 Search 2019).

Kiireellisyys pitää jättää pois rekrytoinnista, sekä työn aloittamisesta. Kiireellisyys täytyy saada pois rekrytoinnista, mutta turha työsuhteen aloittamisen venyttäminen on yhtä

huonoksi yritykselle. Rekrytoidessa tulee ymmärtää hakijan tilanne. Rekrytoijan tulee ymmärtää, mikä on työnhakijan tilanne työelämässä ja työn ulkopuolella. Tämän avulla on helpompi löytää molemmille osapuolille sopiva aloitusajankohta. Työhaastattelun suorittavan esimiehen on hyvä kertoa työnhakijalle omasta sekä yrityksensä tilanteesta. Työnhakijan on myös hyvä ymmärtää yrityksen tilanne, sekä tarpeet. Kun haastatteleva esimies ymmärtää hakijan tilanteen ja työnhakija ymmärtää yrityksen tilanteen, on paljon helpompi löytää yhteinen ajankohta työsuhteen aloittamiselle.

Kiireessä tehty rekrytointi usein jää huonoksi rekrytoinniksi. Kiireessä helposti valitaan ensimmäinen keskinkertainen työntekijä, koska ei ole aikaa etsiä parempaa. Tämä saattaa toimia lyhyen hetken. Pitkällä aikavälillä suurempi määrä laadukkaita työntekijöitä keiden rekrytointi on vienyt enemmän aikaa, on paremmaksi yritykselle. (Luukka 2019, 281.) Kohdeyrityksellä on mahdollista palkata suuria määriä työntekijöitä tällä hetkellä. Yrityksen tulee kuitenkin panostaa heille vain parhaiden työntekijöiden etsimiseen. Uusien työntekijöiden palkkaaminen on kallista ja aikaa vievää, täten nuoren ja pienen yrityksen tulee panostaa vain heille parhaisiin työnhakijoihin.

Useat kyselyyn vastanneet kertoivat avoimessa vastauksessa, ettei heillä ollut paljoa tietoa yrityksestä ennen työhaastattelua. Vastausten pohjalta on todettavissa, että usealla vastaajalla on ollut tietoa toimialasta, mutta ei tietoa yrityksestä. Yritykselle parhaat hakijat löytävät tiensä työhaastatteluihin helpommin, kun yrityksestä on enemmän tietoa tarjolla. Työhaastattelussa työnhakijalle kerrotaan tietoa yrityksestä, mutta ennen työhaastattelua tietoa pitää myös olla saatavilla helposti. Tiedottavamman työpaikkailmoituksen avulla yhä useampi väärä henkilö hakee työhaastatteluun, ja useampi työhön oikea hakija hakee työhaastatteluun. Se, että työnhakijat eivät etsi itsenäisesti tietoa yrityksestä ei voi sivuuttaa, mutta työpaikkailmoituksessa voi tehdä informatiivisemmän.

Työpaikkailmoitusta tehdessä on hyvä muistaa, hakeeko yritys aktiivisia vai passiivisia työnhakijoita. Aktiiviset työntekijät löytävät ilmoitukset esimerkiksi yrityksen sivuilta tai sosiaalisesta mediasta. Aktiiviset työnhakijat kiinnittävät paljon enemmän huomiota työpaikkailmoitukseen, joten informatiivisempi ilmoitus saa aikaan paremman lopputuloksen hakijoiden suhteen. (Rekrytointi, 2018.) Passiiviset työnhakijat ovat henkilöitä, jotka ovat työelämässä, eivätkä etsi jatkuvasti uutta työtä. Kohdeyrityksen työ on suunnattu enemmän aktiivisille työnhakijoille. Mitä enemmän työpaikkailmoitus kiinnittää aktiivisten työnhakijoiden huomiota, sitä enemmän yritykseen tulee työhakemuksia.

Hyvän työpaikkailmoituksen sisällön voi pitää hyvin yksinkertaisena. Hyvä ilmoitus kertoo selkeästi työnkuvasta, yrityksestä ja yrityksen tuotteista tai palveluista sekä mitä yritys odottaa hakijalta. Tärkeintä on kuitenkin se, että ilmoitus kertoo, millainen yrityksen arvomaailma on ja mitä tehtävää hakijalle tarjotaan. (Businesslike 2019.)

Vastaajat eivät olleet tietoisia myöskään yhtiön arvoista. Työpaikkailmoituksessa olevaa tietoa yrityksestä ja sen arvoista voi laajentaa. Kun hakija huomaa ilmoituksessa jakavansa yrityksen kanssa saman arvomaailman, hänen kynnyksensä hakea työhön on paljon matalampi. Kun työnhakija kokee jakavansa samat arvot yrityksen kanssa ja näkee sopivan yritykseen, hän on yrityksen haluama työntekijä. Jos työnhakija huomaa työpaikkailmoituksessa, ettei hänellä ja yrityksellä ole mitään yhteistä, hän ei hae työhön, eikä kuluta omaa eikä yrityksen aikaa.

Viimeinen kohta rekrytoinnista, josta löysin mahdollisuuden kehittämiseksi, liittyy työpaikkailmoituksen jakamisalustaan. Lähes kaikki kyselyyni vastanneista työntekijöistä kertoivat löytäneensä työpaikkailmoituksen joko sosiaalisesta mediasta tai perinteisiltä työnhakusivuilta. Sosiaalisen median kanavat mitä yritys käyttää rekrytoinnissa tällä hetkellä ovat Facebook ja Instagram. Yksi kymmenestä vastaajasta on löytänyt ilmoituksen LinkedInistä. Vastaukset työpaikkailmoituksesta saaduista mielikuvista jakoi vastauksia. Neljä vastaajaa kertoi työpaikkailmoituksen eronneen muista ilmoituksista ja antaneen hyvän kuvan yrityksestä. Kaksi vastaajaa kertoivat, ettei työpaikkailmoitus ollut mitenkään muista ilmoituksista eroava, eikä jättänyt mitään mielikuvaa yrityksestä. Loput neljä vastaajaa eivät vastanneet tähän kysymykseen.

Hyvin laadittu, persoonallinen ja selkeä työpaikkailmoitus saa työnhakijan helpommin hakemaan tehtävään. Hyvän työpaikkailmoituksen avulla työnhakija voi kokea yrityksen olevan hänelle paras työpaikka jo ilmoituksen luettuaan. Hyvin laadittu ilmoitus rakentaa positiivista työnantajakuva. Positiivinen työnantajabrändi antaa edun yrityksen tulevaisuuteen uusien työntekijöiden rekrytoinnissa. (HRviesti 2019.)

Kohdeyrityksen tulee personoida työpaikkailmoituksensa enemmän itsensä näköiseksi ja muista erottuvaksi. Itsensä näköisen työpaikkailmoituksen kautta yrityksen haluamat saman henkiset työntekijät hakeutuvat helpommin yritykseen.

Kohdeyritys ei käytä LinkedIniä rekrytoinnissaan, vaikka se on todistettu olleen vuoden 2020 suosituin työnhakualusta. LinkedInin käyttäjät ovat keskiarvoltaan vanhempia,

mitä yrityksen tämänhetkiset työntekijät ovat. Yrityksellä on tavoitteena laajentaa työntekijöiden monipuolisuutta, myös ikäjakaumaa. LinkedIn käyttöön ottaminen on suositeltavaa monipuolisuuden kasvattamisen vuoksi. Kansallinen rekrytointitutkimus todistaa, että LinkedIn on ollut jo neljänä peräkkäisenä vuotena kaikista tärkein rekrytointikanava (Duunitori, 2020). LinkedInin aktiivisempi käyttö tuo myös näkyvyyttä yritykselle uudelle kohderyhmälle, joita yritys ei tavoita heidän tämänhetkisten rekrytointikanavien avulla. LinkedIn on hyvä alusta luoda työnantajabrändiä.

6.2.2 Perehdyttämiseen liittyvät kehitysehdotukset

Perehdyttämiseen liittyvissä väittämissä selkeitä kehityskohteita ei löytynyt. Viidestä väittämästä neljä kohtaa oli vastaajien mielestä erittäin hyvällä tasolla.

Yksi väittämä erottui vastauksista muiden joukosta. Väittämä ”en ollut täysin valmis itsenäiseen työskentelyyn perehdyttämisen jälkeen” jakoi paljon vastauksia. Tässä väittämässä paras mahdollinen keskiarvo vastauksille olisi tasan yksi, keskiarvo vastaajien kesken on 1,9. Keskiarvona vastaukset eivät olleet huonot, mutta vastausten hajonta on suurta. Keskiarvoa paransi usea vastausvaihtoehto yksi, kuitenkin 30 prosenttia vastaajista valitsi vastausvaihtoehto kolmen. Tämä tarkoittaa, että joka kolmas vastaajista ei ole ollut omasta mielestään valmis itsenäiseen työskentelyyn perehdytyksen jälkeen.

Perehdytyksestä vastuulla olevan esimiehen tulee löytää jokaiselle työntekijälle parhaat keinot työskentelyn ja kehittymisen tukemiseen (Järvinen ym. 2014, luku 13).

Jokaisen työntekijän kohdalla perehdytys tapahtuu lähes samalla tavalla kohdeyrityksessä. Perehdyttävän esimiehen tulee tunnistaa, missä uusi työntekijä mahdollisesti tarvitsee enemmän apua ja tukea. Uutta työntekijää ei voi jättää heti perehdyttämisen jälkeen yksin ilman tukea. Tuen ja palautteen antaminen tulee olla systemaattisesti jatkuvaa.

Esimiehen ja työntekijän tulee suhtautua palautteenantoon ammattimaisesti. Palautekeskustelu antaa työntekijälle konkreettista tietoa, mikä on sujunut hyvin ja missä on parannettavaa. Parannettavaa tai kehittämistä kaipaaviin asioihin käydään palautteenannossa aina myös ratkaisut lävitse. Palautekeskustelu antaa myös työntekijälle mahdollisuuden kertoa esimiehelleen kokemuksensa työstä ja yrityksestä. (Luukka 299.)

Kohdeyrityksen perehdyttäjän tulee antaa enemmän tukea uusille työntekijöille. Jos tämän hetken tilanne perehdyttämisessä säilyy yrityksen kasvettaessa suuremmaksi, lopputulos ei ole ihanteellinen. Jos kolmekymmentä prosenttia yrityksen työntekijöistä ei ole kokenut valmiutta työskentelyyn perehdyttämisen jälkeen, heidän määränsä yrityksessä on liian suuri. Vaikka vastausten luotettavuus on heikko pienen vastaajamäärän vuoksi, on huomattavaa, kuinka tämä aihe sai paljon huonompia vastauksia, kuin usea muu väittämä. Myös työnantajan imago kärsii, jos useat työntekijät päättävät työsuhteen vain sen vuoksi, että eivät ole saaneet tarpeeksi apua työsuhteensa alussa.

Ensimmäinen avoin kysymys perehdytysosiossa liittyi perehdytyksen pääaiheisiin. Lähes puolet kokivat pelkän tuotteen olleen perehdytyksessä aiheena. Toinen hyvin vahvasti esille noussut aihe liittyi myyntiin ja puheen rakenteeseen. Perehdytyksessä käsitellään tällä hetkellä paljon myytävää tuotetta ja opiskellaan myyntiä. Hyvä perehdytys pitää paljon muutakin sisällään (Kuvio 17). Laajemman perehdytyksen avulla työntekijä kokee parempaa valmiutta työskentelyyn ja on täten myös tuottavampi yritykselle.

Perehdytystä ei voi keskittää ainoastaan myytävään tuotteeseen ja myyntiin, vaikka ne työtehtävän kannalta tärkeitä aiheita ovat. Kohdeyrityksen tulee sisällyttää perehdyttämiseen myös muita tärkeitä ominaisuuksia kuten: Tutustuttamista muuhun työyhteisöön, kertausta tavoitteista ja yrityksen työskentelymallien ja yhteisen pelisääntöjen tarkempaa läpikäyntiä.

Kaksi viimeisintä avointa kysymystä liittyivät perehdyttäjän rooliin muuhun tiimiin tutustuessa ja mitä vastaajat jäivät kaipaamaan perehdytykseltä. Mikään vastauksista ei antanut tietoa, mitä vastaaja olisi jäänyt vaille perehdytyksestä.

Kohdassa, joka käsitteli perehdyttäjän roolia tiimiin tutustuttaessa, vastaukset olivat hyvin samanlaisia toistensa kanssa. Neljä vastaaja kertoi, että työyhteisö oli hyvin vastaanottava ja että he uutena työntekijänä kokivat heti olonsa tervetulleeksi. Tässä kysymyksessä tietoa sisältäviä vastauksia oli seitsemän. Näiden vastausten perusteella voi todeta, että perehdyttäjä itse ei ole ollut suuresti mukana uuden työntekijän tutustuessa työyhteisöön.

Yritykseen saattaa päätyä hyvinkin osaavia ja lupaavia työntekijöitä, mutta yhteyden saaminen muuhun työyhteisöön jää vajaaksi. Vaikka työ olisi mieluisaa työntekijälle, tiimiin kuulumattomuuden tunne saa työnteosta ja työpaikalla olostä epämiellyttävää.

Hyvä perehdyttäminen saa uuden työntekijän olon tervetulleeksi ja luo työntekijälle mielikuvan tiimin lisäksi itse työtä ja yrityksestä. Hyvä perehdytys sitouttaa työntekijöitä paljon. (Kamari kouluttaa 2019.)

Kohdeyrityksen ja perehdyttäjän tulee pitää huolta jokaisen uuden työntekijän tiimiin mukaan pääsemisestä. Tutustuttamista ei voi luoda vain tämänhetkisen avoimen työyhteisön aiheeksi. Perehdyttäjän tulee ottaa enemmän vastuuta, että uusi työntekijä koee olevansa tervetullut yritykseen. Työyhteisön on helppo pysyä tiiviinä ja uudelle työntekijälle helposti lähestyttävänä yrityksen ollessa pieni. Yrityksen kasvaessa on tärkeää, että työyhteisöön tutustuttaminen otetaan mukaan perehdytykseen, jotta suurempaan työyhteisöön on uutena työntekijänä helppo tulla osaksi.

6.3 Reliabiliteetti ja validiteetti

Kirk ja Miller (1986, 41–42) ovat jakaneet työn reliabiliteetin arvioinnin osiin. Ensimmäinen osa on erityisen metodin arviointi. Tässä tutkitaan, missä tilanteessa käytetty metodi on luetettava. Toisena osana on ajallisen reliabiliteetin arviointi. Tässä osassa tutkitaan tutkimuksen luotettavuutta eri ajankohtina. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.)

Validiteetilla tarkoitetaan tutkimuksen pätevyyttä. Tähän sisältyy muun muassa kysymykset; onko tutkimus tehty perusteellisesti ja ovatko tuloksista saadut päätelmät oikeita. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.)

Käytin tässä opinnäytetyössä puolistrukturoitua kyselyä, joka sisältää rekrytointiin ja perehdytykseen suljettuja väittämiä sekä avoimia kysymyksiä. Kummassakin kategoriassa on viisi suljettua väittämää ja kolme avointa kysymystä. Kyselyn tehdessä yrityksessä oli 13 työntekijää, joista kymmenen vastasi lomakkeeseeni. Saatuja vastauksia voi pitää reliaabeleina. Kysely oli täysin anonyymi, mutta koen ettei vastaukset antaneet täysin todellista kuvaa kysytyistä aiheista. Vastaukset olivat niukkoja, vain positiivisia asioita kerrottiin laajemmin. Risteäväisyyksiä vastausten välillä löytyi, jos olin kysynyt samaa aihetta kahdella eri tavalla. Onnistuin löytämään kehityskohteita aihekirjallisuuden ja asiantuntijoiden kirjoittamien artikkeleiden pohjalta. Löysin paljon tietoa mitä esimerkiksi laadullinen perehdytys pitää sisällään. Tätä tietoa oli helppo verrata saamiini vastauksiin, mitä vastaajien perehdytys piti sisällään, ja mitä se jäi paitsi.

Opinnäytetyön kyselyn analysointiin käytin suomalaista aihekirjallisuutta, sekä niin suomalaisia, kuin ulkomaalaisia asiantuntijalausuntoja. Validiteetti on täten hyvä työssäni.

6.4 Opinnäytetyöprosessin arviointi

Opinnäytetyön kohdeyrityksenä toimii nykyinen työnantajani Salezure Oy, opinnäytetyön kohdeyritys oli helppo valita. Koin motivaatiota työn tekoa kohtaan yrityksen nykytilanteen vuoksi. Tiesin rekrytoinnin olevan haaste yritykselle, joten aiheeseen paneutuminen tuntui luontevalta. Tämän vuoksi koen, että työni on arvokas kohdeyrityksen tulevaisuudelle.

En saanut suoranaista toimeksiantoa yritykseltä opinnäytetyölleni, mutta löydettyäni aiheen, sain suostumuksen opinnäytetyön tekoon. Opinnäytetyön teko ei tuntunut missään vaiheessa liian vaikealta tai kuormittavalta, teoriaosuus oli itse tutkimusta vaikeampaa.

En ole täysin tyytyväinen laatimaani kyselyyn ja saamiini vastauksiin, mutta olen tyytyväinen analysoinnin kautta saamiini vastauksiin. Vastaukset kyselylomakkeessa olivat niukkoja, mutta onnistuin lyhyistä vastauksista huolimatta löytämään konkreettisia kehityskohtia.

Kohdeyrityksen työntekijät ovat vaihtuneet paljo opinnäytetyöni teon aikana. Tämä opinnäytetyö on tehty yritykselle siinä vaiheessa, kun yrityksessä oli jo lähes sama määrä työntekijöitä mitä tälläkin hetkellä on. Työntekijöiden vaihtuvuus on edelleen hyvin suurta. Uskon tämän työn auttavan yritystä rekrytoimaan entistä tehokkaammin, ja perehdyttämään uudet työntekijät siten, että parhaat osaajat löytävät tiensä yritykseen ja sitoutuvat pitkäksi ajaksi osaksi tiimiä.

Lähteet

Aaltonen, Tapio & Kirjavainen, Paula & Pitkänen Eeva 2014. Kutsumusjohtaja. Alma Talent Helsinki bisneskirjasto. [https://bisneskirjasto-almatalent-fi.ezproxy.metropolia.fi/teos/EAJBBXXTBBAED#kohta:KUTSUMUSJOHTAJA\(\(20\)/piste:b4](https://bisneskirjasto-almatalent-fi.ezproxy.metropolia.fi/teos/EAJBBXXTBBAED#kohta:KUTSUMUSJOHTAJA((20)/piste:b4). Luettu 21.2.2021.

Ahokas, Laura & Mäkeläinen, Jukka 2013. Perehdyttäminen ja työnopastus 2013. https://ttk.fi/oppaat_ja_ohjeet/digijulkaisut/perehdyttaminen_ja_tyonopastus_-_enna-koivaa_tyosuojelua. Luettu 21.2.2021.

Betterteam 2021. Job orientation. <https://www.betterteam.com/job-orientation>. Luettu 13.4.2021.

Bärlund, Aija & Perko, Susanna 2013. Kestävä Johtajuus. Alma Talent Helsinki bisneskirjasto. [https://bisneskirjasto-almatalent-fi.ezproxy.metropolia.fi/teos/lAJ-BBXXTBBAED#kohta:KEST\(\(c4\)V\(\(c4\)\)\(a0\)JOHTAJUUS\(\(20\)/piste:b4](https://bisneskirjasto-almatalent-fi.ezproxy.metropolia.fi/teos/lAJ-BBXXTBBAED#kohta:KEST((c4)V((c4))(a0)JOHTAJUUS((20)/piste:b4). Luettu 21.2.2021.

Employers Resource 2017. Who is responsible for new employee orientation? <https://employersresource.com/human-resources/hiring-engagement-retention/responsible-new-employee-orientation/>. Luettu 24.2.2021.

Frisk, Sanna 2020. Mistä syntyy merkityksellisyyden tunne työssä – ja miten sitä voi lisätä. Blogi 16.12.2020. Tradenomi. <https://www.tradenomi.fi/ajankohtaista/blogi-mista-syntyy-merkityksellisyyden-tunne-tyossa-ja-miten-sita-voi-lisata/>. Luettu 10.3.2021.

Goazempis, Marion 2019. Recruitment mistakes to avoid in 2019. Blogi 1.2.2019. Hellotalent. <https://www.hellotalent.com/blog/recruitment-mistakes-to-avoid/>. Luettu 10.3.2021.

Hakonen, Niilo & Hakonen, Anu & Hulkko-Nyman, Kiisa & Ylikorkala, Anna 2014. Palkitse taitavammin. Alma Talent Helsinki bisneskirjasto. [https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.metropolia.fi/teos/JAEBFXCTDG#kohta:PALKITSE\(\(20\)TAITAVAMMIN\(\(20\)\(\(2013\)\(\(20\)Palkitsemistavat\(\(20\)esimiesty\(\(f6\)n\(\(20\)ja\(\(20\)johtamisen\(\(20\)v\(\(e4\)linein\(\(e4\)\(\(20\)/piste:b5](https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.metropolia.fi/teos/JAEBFXCTDG#kohta:PALKITSE((20)TAITAVAMMIN((20)((2013)((20)Palkitsemistavat((20)esimiesty((f6)n((20)ja((20)johtamisen((20)v((e4)linein((e4)((20)/piste:b5). Luettu 21.2.2021.

Harmaala, Minna-Maari & Jallinoja, Niina 2012. Yritysvastuu ja menestyvä liiketoiminta. Alma Talent Helsinki bisneskirjasto. [https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.metropolia.fi/teos/FAEBHXBTDG#kohta:YRITYSVASTUU\(\(20\)JA\(\(20\)MENESTYV\(\(c4\)\(\(20\)LIIKETOIMINTA\(\(20\)](https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.metropolia.fi/teos/FAEBHXBTDG#kohta:YRITYSVASTUU((20)JA((20)MENESTYV((c4)((20)LIIKETOIMINTA((20). Luettu 21.2.2021.

Hiltunen, Arto 2012. Johtamisen taito. Alma Talent Helsinki bisneskirjasto. [https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.metropolia.fi/teos/EAJBGXBTGDG#kohta:JOHTAMISEN\(\(20\)TAITO\(\(20\)/piste:b7](https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.metropolia.fi/teos/EAJBGXBTGDG#kohta:JOHTAMISEN((20)TAITO((20)/piste:b7). Luettu 21.2.2021.

Ilmarinen. Työyhteisötaidot – sujuvuutta, tehokkuutta ja tulosta. <https://www.ilmarinen.fi/siteassets/liitepankki/tyonantaja/tyoyhteisotaidot.pdf>. Luettu 21.2.2021.

Järvinen, Pekka T & Rantala, Jukka & Ruotsalainen, Petri 2014. Johda Suoritusta. Alma Talent Helsinki bisneskirjasto. [https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.metropolia.fi/teos/JABBFXCTEB#kohta:OSA\(\(20\)1\(\(\(:\(20\)MIKSI\(\(20\)UUDEN-LAISTA\(\(20\)SUORITUKSEN\(\(20\)JOHTAMISTA\(\(20\)TARVITAAN?\(\(20\)](https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.metropolia.fi/teos/JABBFXCTEB#kohta:OSA((20)1(((:(20)MIKSI((20)UUDEN-LAISTA((20)SUORITUKSEN((20)JOHTAMISTA((20)TARVITAAN?((20))). Luettu 21.2.2021.

Duunitori 2020. Kansallinen 2020 rekrytointitutkimus. https://duunitori.fi/rekrytointi/rekrytointitutkimus?gclid=CjwKCAjwvMqDBhB8EiwA2iSm-PEr9BROGdP91GGYVd3QbfRaQD-bUqUpp-ncMu_ZbPWG3T_dl181dD3xoCGwMQAvD_BwE. Luettu 11.4.2021.

HR viesti 2019. Vältä kliseet ja muut työpaikkailmoituksen sudenkuopat 11/2019. <https://www.hrviesti.fi/natiivi/1155/valta-kliseet-ja-muut-tyopaikkailmoituksen-sudenkuopat>. Luettu 21.2.2021.

Kahvikiveltä, Jutta 2019. Perehdyttäminen aina ajankohtaista – ei koskaan valmista. Kamari kouluttaa 1.11.2019. <https://kamarikouluttaa.fi/2019/11/01/perehdyttaminen-aina-ajankohtaista-ei-koskaan-valmista/>. Luettu 21.2.2021.

Kaijala, Markku 2016. Rekrytointi tehtävään vai yhtiöön? Alma Talent Helsinki bisneskirjasto. [https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.metropolia.fi/teos/GABBXXBTAB-JEC#kohta:REKRYTOINTI\(\(20\)Teht\(\(e4\)v\(\(e4\)\(\(e4\)n\(\(20\)vai\(\(20\)yhti\(\(f6\)\(\(f6\)n?\(\(20\)](https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.metropolia.fi/teos/GABBXXBTAB-JEC#kohta:REKRYTOINTI((20)Teht((e4)v((e4)((e4)n((20)vai((20)yhti((f6)((f6)n?((20))). Luettu 21.2.2021.

Kamensky, Mika 2015. Menestyksen timantti. Alma Talent Helsinki bisneskirjasto. [https://bisneskirjasto-almatalent-fi.ezproxy.metropolia.fi/teos/FAIBXCCTEB#kohta:ME-NESTYKSEN\(\(20\)TIMANTTI\(\(20\)/piste:b4](https://bisneskirjasto-almatalent-fi.ezproxy.metropolia.fi/teos/FAIBXCCTEB#kohta:ME-NESTYKSEN((20)TIMANTTI((20)/piste:b4). Luettu 21.2.2021

Korhonen, Hille & Bergman, Tytti 2019. Johtaja muutoksen ytimessä. Alma Talent Helsinki bisneskirjasto. [https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.metropolia.fi/teos/FADBHXDTEB#kohta:\(\(20\)Johtaja\(\(20\)muutoksen\(\(20\)ytimess\(\(e4\)\)](https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.metropolia.fi/teos/FADBHXDTEB#kohta:((20)Johtaja((20)muutoksen((20)ytimess((e4))). Luettu 21.2.2021.

K2 search 2019. Miten välttää virherekrytointi. Blogi 26.11.2019. <https://k2search.fi/artikel/miten-valttaa-virherekrytointi-5-suurinta-rekrytoinnin-riskia/>. Luettu 21.2.2021.

Kupias, Päivi & Peltola, Raija & Pirinen, Jorma 2014. Esimies osaamisen kehittäjänä. Alma Talent Helsinki bisneskirjasto. [https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.metropolia.fi/teos/BAXBXATEGDDC#kohta:ESIMIEN\(\(20\)OSAAMISEN\(\(20\)KEHITT\(\(c4\)J\(\(c4\)N\(\(c4\)\(\(20\)/piste:b5](https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.metropolia.fi/teos/BAXBXATEGDDC#kohta:ESIMIEN((20)OSAAMISEN((20)KEHITT((c4)J((c4)N((c4)((20)/piste:b5). Luettu 21.2.2021.

Laine, Tom 2019. Suomen LinkedIn katsaus 2019. Tom Laine 23.10.2019. <https://www.tomlaine.com/blog/linkedin-tilastot-syky2019>. Luettu 21.2.2021.

Lee, Sophia. Benefits of diversity in the workplace. Blogi. Culture Amp. <https://www.cultureamp.com/blog/benefits-of-diversity-in-the-workplace/>. Luettu 10.3.2021.

Lunedonk, Martin 2021. What is recruitment? Cleverism 20.1.2021. <https://www.cleverism.com/what-is-recruitment/>. Luettu 9.3.2021.

Markkanen, Mikko 2019. Onnistu rekrytointihaastattelijana. Alma Talent Helsinki bisneskirjasto. <https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.metropolia.fi/teos/HAJBHXC-TDG#kohta:1>. Luettu 21.2.2021.

Nederstöm, Mikael 2019. Sitoutumisen viisi tekijää. Psycon. Blogi 1.5.2019. <https://www.psycon.fi/blogi/sitouttamisen-viisi-tekijaa>. Luettu 21.2.2021.

Nykänen, Mikko. Perehdyttäjän top-10 muistilista. Työterveyslaitos. <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/ikajohtaminen/tyoelamaan-kiinnittyminen/perehdyttajan-top-10-muistilista/>. Luettu 21.2.2021.

Pentikäinen, Markku 2009. Ensiaskleet esimiehenä. Alma Talent Helsinki bisneskirjasto. <https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.metropolia.fi/teos/HABBCXCTDG#kohta:1>. Luettu 19.2.2021.

Proctor, Patrick 2020. New employee orientation plus a checklist to keep you on track. Fit Small Business. Blogi 27.3.2020. <https://fitsmallbusiness.com/new-employee-orientation/>. Luettu 25.2.2021.

Saaranen-Kauppinen, Anita & Puusniekka, Anna 2006. Reliabiliteetti 2006. Kvali-MOTV. <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/ikajohtaminen/tyoelamaan-kiinnittyminen/perehdyttajan-top-10-muistilista/>. Luettu 21.2.2021.

Saaranen-Kauppinen, Anita & Puusniekka, Anna 2006. Validiteetti 2006. KvaliMOTV. https://www.fsd.tuni.fi/metelmaopetus/kvali/L3_3_1.html. Luettu 21.2.2021.

Salezure. <https://www.salezure.fi>. Luettu 11.4.2021.

Salonen, Eveliina, 2017. Intuitio ja tunteet johtamisen ytimessä. Alma Talent Helsinki bisneskirjasto. [https://bisneskirjasto-almatalent-fi.ezproxy.metropolia.fi/teos/HAH-BBXDTEB#kohta:INTUITIO\(\(20\)JA\(\(20\)TUNTEET\(\(20\)piste:b5](https://bisneskirjasto-almatalent-fi.ezproxy.metropolia.fi/teos/HAH-BBXDTEB#kohta:INTUITIO((20)JA((20)TUNTEET((20)piste:b5). Luettu 21.2.2021.

Sekki, Antti & Niemi, Mika 2016. Menesty yrittäjänä. Alma Talent Helsinki bisneskirjasto. [https://bisneskirjasto-almatalent-fi.ezproxy.metropolia.fi/teos/IAGBHXC-TEB#kohta:MENESTY\(\(20\)YRITT\(\(c4\)J\(\(c4\)N\(\(c4\)\(\(20\)piste:b0](https://bisneskirjasto-almatalent-fi.ezproxy.metropolia.fi/teos/IAGBHXC-TEB#kohta:MENESTY((20)YRITT((c4)J((c4)N((c4)((20)piste:b0). Luettu 11.4.2021.

Tehy 2020. Perehdytys 2.10.2020. <https://www.tehy.fi/fi/apua/tyosuhteen-alkaminen/perehdytys>. Luettu 9.3.2021

Työsuojelu 2020. Opetus ja ohjaus 9.12.2020. <https://www.tyosuojelu.fi/tyosuojelu-tyopaikalla/opetus-ja-ohjaus>. Luettu 21.2.2021.

Työturvallisuuslaki 2002. Finlex 23.8.2002. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>. Luettu 9.3.2021.

Vilkkumaa, Matti 2017. Tulosrohmut. Alma Talent Helsinki bisneskirjasto. <https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.metropolia.fi/teos/CAJBDXDTEB#kohta:Tulosrohmut/piste:t5>. Luettu 21.2.2021.

Vilkman, Ulla 2019. Vinkit etätiimin jäsenten perehdyttämiseen. Etäjohtaminen. Blogi 5.11.2019. [https://etajohtaminen.fi/vinkit-etatiimin-jasenten-perehdyttämiseen/](https://etajohtaminen.fi/vinkit-etatiimin-jasenten-perehdyttamiseen/). Luettu 21.2.2021.

Vuorensalmi, Marju 2019. Millainen on hyvä työpaikkailmoitus? Businesslike. Blogi 12.12.2019. <https://businesslike.fi/millainen-on-hyva-tyopaikkailmoitus/>. Luettu 19.2.2021.

Åström, Johanna 2018. Minkälainen on hyvä perehdytysohjelma uudelle työntekijälle? Eilakaisla. Blogi 18.9.2018. <https://www.eilakaisla.fi/blogi/minkalainen-on-hyva-perehdytysohjelma-uudelle-tyontekijalle>. Luettu 24.2.2021.

Kyselylomake

Rekrytointi ja työhön perehdyttäminen kohdeyrityksessä

Lomake on ajastettu: julkisuus alkaa 24.11.2020 10.30 ja päättyy 24.11.2021 23.59

Rekrytointi ja perehdytys

Tässä kyselylomakkeessa käsitellään kohdeyrityksen rekrytointiprosessia sekä perehdyttämisaikajaksosia.

Kyselylomakkeessa olevat suljettujen kysymysten vastausvaihtoehdot ovat numeroitu 1-4. Vaihtoehto 1 tarkoittaa, että olet täysin eri mieltä väittämän kanssa. Vaihtoehto 4 tarkoittaa, että olet täysin samaa mieltä väittämän kanssa.

Rekrytointi

Rekrytointi oli prosessina sujuva ja ammattitaitoinen.

1 2 3 4

Valitse väitettä parhaiten kuvaava vaihtoehto

Työnkuva, palkka ja työyhteisö vastasi haastattelussa annettua kuvaa.

1 2 3 4

Valitse väitettä parhaiten kuvaava vaihtoehto

Koen työni olevan merkityksellistä sekä yrityksen toimintaa tukevaa.

1 2 3 4

Valitse väitettä parhaiten kuvaava vaihtoehto

Työyhteisöni on monipuolinen.

1 2 3 4

Valitse väitettä parhaiten kuvaava vaihtoehto

Työsuhteen alkamispäivämäärä oli täysin minun valittavissani.

1 2 3 4

Valitse väitettä parhaiten kuvaava vaihtoehto

Mitä tiesit yrityksestä ja sen arvoista ennen työhaastattelua?
Mitä arvoja työhaastattelussa painotettiin eniten?

Mistä löysit työpaikkailmoituksen? Minkä mielikuvan työpaikkailmoitus antoi sinulle yrityksestä?

Vaatiiko työtehtävä jotain muuta, mitä haastattelussa ei tullut ilmi? Onko jokin muu asia ilmentynyt työsuhteesi aikana, mistä ei mainittu haastattelussa?

Perehdytys

Perehdyttäjäni oli asiantunteva ja tuki oppimistani.

1 2 3 4

Valitse väitettä parhaiten kuvaava vaihtoehto

Sain perehdyttäjältä kaiken tarvittavan henkisen, psykologisen sekä ammatillisen tuen, mitä tarvitsin uuden työtehtävän oppimisessa.

1 2 3 4

Valitse väitettä parhaiten kuvaava vaihtoehto

En ollut täysin valmis itsenäiseen työskentelyyn perehdyttämisen jälkeen.

1 2 3 4

Valitse väitettä parhaiten kuvaava vaihtoehto

Koin kuuluvani työyhteisöön nopeasti perehdyttäjäni ansiosta.

1 2 3 4

Valitse väitettä parhaiten kuvaava vaihtoehto

Perehdytys oli suunnitelmallinen ja hyvin organisoitu.

1 2 3 4

Valitse väitettä parhaiten kuvaava vaihtoehto

Mihin perehdyttäessä keskityttiin eniten?

Mitä jäit kaipaamaan perehdytykseltäsi?

Kuinka perehdyttäjä yhdisti sinua muuhun tiimiin?