

Please note! This is a self-archived version of the original article.

Huom! Tämä on rinnakkaistalenne.

To cite this Article / Käytä viittauksessa alkuperäistä lähdettä:

Kylmä, S. (2021) Millaisen työntekijä- tai opiskelijakokemuksen sinä annat uusille tulokkaille?
TAMK-blogi, 18.8.2021.

URL: <https://blogs.tuni.fi/tamkblogi/teema2/millaisen-tyontekija-tai-opiskelijakokemuksen-sina-annat-uusille-tulokkaille/>

Millaisen työntekijä- tai opiskelijakokemuksen sinä annat uusille tulokkaille?

18.8.2021 — Emmi Rämö



Eletään sitä aikaa lukuvuodesta, kun toivotamme taas tervetulleeksi joukkoomme uusia tulokkaita, sekä opiskelijoita että ammattilaiskollegoita. Millaisen kokemuksen heille rakennamme?

Rekrytointi on alkanut siitä, että joku on syystä tai toisesta kiinnostunut meistä ja käynyt mahdollisesti TAMKin verkkosivuilla etsimässä lisätietoa meistä työ- tai opiskelupaikkana. Millainen kokemus se on ollut – miten helposti ja vaivattomasti tiedot ovat löytyneet? Sivuilta on mahdollisesti huomattu koulutus tai työpaikkailmoitus, joka on vastannut omia toiveita. On voitu jättää avoin hakemus ja jääty odottamaan sopivampaa hetkeä. Onko hakuilmoitus vaikuttanut sivujen selaajaan ja innostanut kaivamaan asiasta lisää tietoa? Millainen vaikutelma on syntynyt puhelimesta; onko tullut tunne, että juuri minut halutaan töihin tai opiskelemaan TAMKiin?

Vuorovaikutus henkilöstörekrytointiprosessin aikana on yksi erittäin merkittävä työntekijäkokemukseen vaikuttava tekijä. Jokainen hakija odottaa kutsua haastatteluun ja pohtii, joko haku on tullut, vaikka sitä ei ole vielä itselle näkynyt. Haastattelutilanne antaa hyvän kuvan tulevan mahdollisen työpaikan hengestä ja jättää ensimmäisen vahvan tunnejäljen tulevista kollegoista. Jos valinta ei osukaan juuri nyt kohdalle, jääkö kiinnostus tähän työyhteisöön edelleen elämään?

Samalla tavalla opiskelija on jostain saanut kimmokkeen hakea TAMKiin opiskelemaan ja jännittävien valintakokeiden ja kohtaamisten jälkeen tullut valituiksi – tai saanut viestin, että tällä kertaa ei tullut toivottua opiskelupaikkaa. Työpaikkaa hakiessaan opiskelijamme kertovat usein pettyneensä siihen, että heille ei ole tullut mitään tietoa hakemansa paikan valintapäätöksestä, ja he ovat vain itse päättelleet, että eivät ole tulleet valituiksi. Toisaalta ne, jotka ovat saaneet kannustavan viestin siitä huolimatta, etteivät ole tulleet valituiksi, ovat monesti tyytyväisiä ja kertovat hakevansa uudestaan, kun siihen tilaisuus tarjoutuu.

Tukea ja kiireettömyyttä perehtymiseen

Perehdytys on yksi tärkeimpiä uuden työsuhteen pohjia lukuisien ohjaamieni opinnäytetöidenkin perusteella. Perehdytyksessä painotetut asiat koetaan tärkeinä, vaikka osa tietotulvasta unohtuukin. Painotammeko siis organisaatiota, toimintatapoja, tietojärjestelmiä, työvälineitä vai työkavereita?

Sain vuoden alussa yksikössämme aloittaneilta opettajilta palautetta, että olisi hyvä, jos heille olisi nimetty mentori ”vanhemmista opettajista”. Niinpä pidimme parin kuukauden ajan kerran viikossa kyselytuntia, jossa kertosimme asioita ja uudet tulokkaat saivat esittää omia kysymyksiään. Tuon kokemuksen perusteella tähän alkuvaiheeseen kannattaisi panostaa vieläkin enemmän.

Opiskelijoille orientaatioviikko toimii perehdytyksenä ja sitouttaa sekä opiskeluun että opiskeluyhteisöön. Etä- tai hybridi-aika haastavat entisestään muutenkin kuormittavaa perehdytystä tai orientaatiota, joten tähän vaiheeseen kannattaa kiinnittää huomiota. Tukea työsuhteen tai opintojen alussa ei varmasti ole koskaan liikaa. Lukuvuoden alussa tuntuu kaikilla olevan kiire, ja tämä voi pelottaa sen tunneherkimmän tulokkaan pois ”kyselemästä turhia”.

Onnistunut alku kiinnittää työyhteisöön

Millainen kokemus sinulle on jäänyt arvokkaana mieleen uudessa työpaikassa työsuhteen alkumetreillä? Hyvään työntekijäkokemukseen meillä kaikilla varmasti vaikuttavat mielekkäät työtehtävät ja merkityksellinen työ. Opettajan työssä on mielenkiintoista, kun tulokas opettaja ja tulokkaat opiskelijat kohtaavat. Miten silloin rakennetaan merkityksellisyyttä molemmille osapuolille, ja miten me muut voimme sitä tukea? Työympäristöllä on oma vaikutuksensa kokemukseen, ja varsinkin verkko-opetus haastaa sekä opettajaa että opiskelijaa. Heti ensi metreillä kannattaakin käydä keskustelua pelisäännöistä, esimerkiksi kameran käytöstä verkkotapaamisissa. Koska se, jos mikä, on tämän päivän omanlaisensa työntekijä- ja opiskelijakokemus. Kokemukseemme vaikuttaa aina myös tieto siitä, mikä on tavoitteemme ja roolimme tuon tavoitteen saavuttamisessa.

Kokemus on aina henkilökohtainen ja jokaisella meillä omanlaisensa. Toivon, että meistä tamkilaisista jokainen tekee parhaansa, jotta onnistumme jättämään uusille tulokkaille, opiskelijoille ja asiantuntijoille, sellaisia tunnejälkiä, jotka he muistavat vielä vuosien jälkeenkin. Itse muistan yhtenä parhaana uuden työntekijän kokemuksena, että vuoron perään uudet kollegani pyysivät minua kahville tai lounaalle kanssaan. Toinen vahvasti mieltä lämmittänyt asia on ollut, että olen saanut positiivista palautetta, alun rämpimisistäni huolimatta, ja minun mielipiteitäni sekä ajatuksiani on arvostettu.

Vähin, mitä voimme mielestäni tehdä, on hymyillä uusille kasvoille koulun käytävillä tai verkkotapaamisissa sekä kysyä toiselta, miten sinulla menee? Tervetuloa uudet tulokkaat, olemme odottaneet teitä!

Kirjoittaja: Satu Kylmä, osaamispäällikkö, Liiketalous ja media

Kuva: Jonne Renvall