



SAVONIA

■ OPINNÄYTETYÖ - AMMATTIKORKEAKOULUTUTKINTO
SOSIAALI-, TERVEYS- JA LIIKUNTA-ALA

RÖNTGENHOITAJIEN REK- RYTOINNIN ONNISTU- MISIDEAT JA HAASTEET POHJOIS-SAVON ALUEELLA

TEKIJÄ: Anne Makkonen

Koulutusala Sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala			
Koulutusohjelma Radiografian ja sädehoidon koulutusohjelma			
Työn tekijä(t) Anne Makkonen			
Työn nimi Röntgenhoitajien rekrytoinnin onnistumisideat ja haasteet Pohjois-Savossa			
Päiväys	28.4.2013	Sivumäärä/Liitteet	9/1
Ohjaaja(t) Lehtori Eeva-Riitta Harju			
Toimeksiantaja/Yhteistyökumppani(t)			
<p>Tiivistelmä</p> <p>Opinnäytetyön tarkoituksena oli etsiä onnistumisideoita ja mahdollisia haasteita röntgenhoitajien rekrytoinnissa Pohjois-Savon alueella. Tutkimustulosten ja teorian pohjalta kirjoitin artikkelin. Tutkimus toteutettiin Pohjois-Savon alueella olevissa kuvantamispalveluita tarjoavissa yrityksissä. Tutkimukseen otin mukaan 16 yritystä, joista sain 10:ltä vastauksen. Tutkimus toteutettiin sähköpostitse tehdyllä kyselylomakkeella, joka sisälsi kuusi kysymystä. Kysymyksillä pyrin selvittämään yritysten käytännön ongelmia röntgenhoitajien rekrytoinnissa, sekä onnistumisideoita siihen. Saatuja tuloksia vertasin teoriaan.</p> <p>Tutkimustuloksista selvisi teorian ja käytännön eroavaisuuksia ja yhtäläisyyksiä niin rekrytoinnin haasteissa kuin onnistumisissa. Rekrytointiprosessi on pääpiirteissään samanlainen sekä teoriassa että käytännössä. Halutut työnhakijan ominaisuudet olivat myös samanlaisia niin teoriassa kuin käytännössä. Onnistuneen rekrytoinnin ideat olivat osittain yhteneväisiä teorian kanssa, mutta vastauksista löytyi myös konkreettisia ehdotuksia, kuten maakunnallisen "röntgen-verkoston" perustaminen sijaisten saamista varten.</p> <p>Suurimmat eroavaisuudet teorian ja käytännön välillä löytyivät rekrytoinnin haasteista. Teoriassa painotetaan rekrytointiprosessin mahdollista epäonnistumista, mutta käytännön haasteet löytyivät suurimmaksi osaksi sijaisten huonosta saannista ja pätevien röntgenhoitajien vähäisyydestä. Muita vastauksissa esille nousseita asioita rekrytoinnin onnistumisessa olivat opiskelijoiden ohjaus, hyvä työnantajamielikuva sekä oppilaitosyhteistyö. Rekrytoinnin käytännön haasteet osoittautuivat hyvin samankaltaisiksi kaikilla kuvantamispalveluita tarjoavilla tahoilla Pohjois-Savon alueella. Jatkotutkimusaiheena voi olla valtakunnallinen tutkimus röntgenhoitajien rekrytoinnin haasteista ja onnistumisideoista.</p>			
Avainsanat rekrytointi, rekrytointiprosessi, onnistunut rekrytointi, rekrytoinnin haasteet			

Field of Study Social Services, Health and Sports			
Degree Programme Degree Programme of Radiography and Radiationteraphy			
Author(s) Anne Makkonen			
Title of Thesis Tips for successful recruitment and challenges in recruiting radiographers			
Date	28.4.2013	Pages/Appendices	9/1
Supervisor(s) Senior lecturer Eeva-Riitta Harju			
Client Organisation /Partners			
<p>Abstract</p> <p>The purpose of this thesis was to search out the tips for successful recruitment and possible challenges when recruiting radiographers in Northern Savolax area. Based on a survey and theoretical background I wrote an article. The survey was carried out in the companies which offer radiography imaging services in the Northern Savolax area. The survey was offered to 16 firms, of which 10 answered. The survey was carried out via e-mail with a questionnaire of six questions. With the questions I tried to find out the companie's practical challenges when recruiting radiographers and also their tips for successful recruitment.</p> <p>From the results the similarities and differencies between theory and practice became evident in challenges in recruitment and in successful recruitment. The recruitment process is mainly the same both in theory and in practice. In both the qualities required from an applicant were consistent. The ideas for successful recruitment were partly similar with the theory but in answers there were also substantial suggestions such as provincial "radiography-network" for hiring fill-ins.</p> <p>The largest differencies between theory and practice were challenges in recruitment. The theory highlights the possibility of failing in the recruitment process but practical challenges were found mainly on weak findings in fill-ins and paucity in qualified radiographers. Other things which were pointed out in the answers to be meaningful in successful recruitment were student guidance, good image as an employer and cooperation with colleges. Practical challenges in recruitment turned out to be very similar with all the companies which offer radiography imaging services in Northern Savolax area. A theme for further research could be a nationwide research of tips for successful recruitment and possible challenges when recruiting radiographers.</p>			
<p>Keywords</p> <p>recruitment, recruitment process, successful recruitment, challenges in recruitment</p>			

SISÄLTÖ

1	TYÖN TARKOITUS JA MERKITYS.....	5
2	ARTIKKELI OPINNÄYTETYÖNÄ	6
3	PROSESSIKUVAUS	7
3.1	Aloitusvaihe.....	7
3.2	Työstämisvaihe	7
3.3	Viimeistely ja julkaisu.....	8
4	POHDINTA.....	9

LÄHTEET JA TUOTETUT AINEISTOT

LIITTEET

1 TYÖN TARKOITUS JA MERKITYS

Työn tarkoituksena oli selvittää röntgenhoitajien rekrytoinnin haasteita ja kehittämideoita Pohjois-Savon alueella. Tarkoitus oli keskittyä nimenomaan näihin asioihin, ei itse rekrytointiprosessiin. Idea tähän työhön lähti aiemmasta opinnäytetyöstäni, joka koski matkailualan rekrytointia. Olen kiinnostunut rekrytoinnista ja henkilöstöjohtamisesta, joten työn tekeminen tästä aiheesta on jatkumoa asialle. Tutkimus toteutettiin kyselylomakkeella kaikille kuvantamispalveluita tarjoaville tahoille Pohjois-Savossa (16 kpl). Kyselylomake lähetettiin sähköpostitse vastaajille sen jälkeen, kun olin kysynyt heiltä puhelimitse luvan. Vastauksia sain kymmenen. Kyselyyn vastasivat rekrytoinnista vastaavat ihmiset. Pohjois-Savo valikoitui alueeksi opiskelukunnan sijainnin ja tulevan työssäkäyntialueen takia.

Opinnäytetyöni merkityksenä on tarjota onnistuneen rekrytoinnin vinkkejä toisille yrityksille / organisaatioille. Kaikilla on kuitenkin omat haasteensa, jolloin toisten kokemuksista voi löytää jotain uutta omiin käytäntöihin. Voi olla myös lohduttavaa huomata, että kaikilla on samanlaisia ongelmia kuin itsellä ja omalla yrityksellä. Yksi merkittävä ehdotus oli maakunnallisen "röntgen-verkoston" luominen, jonka avulla olisi mahdollista saada sijaisia helpommin. Tämä on erittäin varteenotettava ehdotus, ja artikkelin avulla se saa laajemman lukijakunnan. Kenties joku lukijoista innostuu asiasta ja alkaa ajaa ideaa eteenpäin.

Itselleni tästä työstä suurin hyöty on tietenkin opinnäytetyö, mutta myös verkostoitumisen kannalta projekti on hyödyllinen. Olen itse valmistumassa, joten kaikki kontaktit alan ihmisiin voivat olla hyödyllisiä työpaikan etsintää ajatellen. Tämä ala on pitkälti sellainen, jossa työpaikkoja on mahdollisuus saada tuttujen avulla tai harjoitteluiden kautta. Omaan aktiivisuutta ei tietenkään sovi unohtaa.

Tämän opinnäytetyön avulla olen saanut kattavan kokoelman yhteystietoja alamme yrityksiin ja ihmisiin. Olen myös saanut kaikista paikoista jo ensivaikutelman puhelun perusteella, ja valitettavasti kaikki eivät ole tuoneet itseään esille myönteisellä tavalla. Toisaalta monet ovat antaneet itsestään ja yrityksestään todella hyvän kuvan, joten niitä voin suositella myös muille.

2 ARTIKKELI OPINNÄYTETYÖNÄ

Artikkeli määritellään asiatyyliseksi kirjoitukseksi aikakauslehdessä tai kokoomateoksessa. Artikkelinä käsittelee jotain asiaa tai ilmiötä tutkitusta tai havainnoidusta tiedosta. Se on hyvin monimuotoinen tekstilaji, ja sen muoto, esitystyyli ja asioiden käsittelytapa vaihtelevat sen mukaan, missä lehdessä tai teoksessa artikkeli julkaistaan ja keitä on ajateltu lukijoiksi. (VirtuaaliAMK 2013.)

Artikkelioinnäytetyö sopii tutkimustiedon soveltamiseen oman ammattialan asiantuntijoiden ja ammattilaisten hyödynnettäväksi. Artikkelin kirjoittaminen työelämälähtöisesti voi kehittää opiskelijoiden viestintä- ja verkostoitumistaitoja sekä edistää työllistymistä. (Salo, Söderqvist ja Toikko 2004.)

Artikkelioinnäytetyössä joudutaan ottamaan huomioon julkaisijan tekninen formaatti ja orientoitumaan ammattialan ja artikkelin sisällön suhteen ehkä lyhyemmin, mutta tarkemmin ja tuoreesti. Ammattikorkeakoulun tavoitteiden mukainen asiantuntijatoiminta ja ammattialalle soveltuva tiedontuotanto sekä soveltava ammatillinen ote sallivat opinnäytetöiden julkaisuforumiksi myös ei-tieteelliset ammatilliset julkaisut ja asiantuntijajulkaisut. Koska teoreettiset viitekehykset on esiteltävä hyvin tiiviissä muodossa, lähteisiin nojautuvaa teoreettista näkökulmaa tarvitaan artikkeleissa rajallsemmin kuin monografioissa. (Salo ym. 2004.)

Artikkelimuodon käyttö tässä työssä on paras keino kertoa asiasta suurelle yleisölle, samoin kuin yrityksille. Artikkelin avulla myös vastaajat saavat lukea mihin heidän vastauksiaan käytettiin. Jos työ olisi muussa muodossa, sen levikki olisi huomattavasti pienempi kuin alan lehdessä julkaistavan artikkelin. Artikkelin avulla voin kertoa rekrytoinnin onnistumisvinkeistä ja haasteista, jolloin rekrytoijat voivat saada apua ongelmiinsa muiden kokemuksista ja heillä on mahdollisuus saada hyviä vinkkejä rekrytoinnissa onnistumiseen.

Opinnäytetyötä tarjotaan Radiografia-lehteen, koska sillä on alallamme laaja lukijakunta. Näin saan artikkelin laajaan jakeluun ja sitä kautta usean ihmisen luettavaksi. Tieteellisempään julkaisuun olisi tarvittu laajempi otanta ja sitä myöten tulokset olisivat olleet paremmin yleistettävissä. Tämä työ on tehty Pohjois-Savossa, joten tuloksia ei ilman lisätutkimuksia voida yleistää muualle maahan.

Radiografia-lehden julkaisuissa on yksi erikoispiirre, eli artikkeleihin ei saa laittaa lähdeviittauksia. Ohjeiden mukaan lähdeluettelo rakennetaan viidestä tärkeimmästä lähteestä, mutta viitteitä ei tekstiin laiteta. Teorian ja pohdinnan välinen ero täytyy tehdä selväksi jollain muulla tapaa.

3 PROSESSIKUVAUS

3.1 Aloitusvaihe

Opinnäytetyö alkoi jo yli vuosi sitten, kun aloitin aiheen pohdinnan. Aikaisemman opinnäytetyöni, joka oli rekrytoinnista matkailualalla, osittaisen hyväksiluvun myötä aihe selkeytyi röntgenhoitajien rekrytointiin. Halusin nykyisen työni näkökulmasta asiakaslähtöisemmän, joten keskityin rekrytoinnin haasteisiin ja onnistumisiin Pohjois-Savossa, en itse rekrytointiprosessiin. Mietin myös parasta lähestymistapaa yrityksiin. Alusta lähtien oli selvää toteuttaa tutkimus kyselytutkimuksena.

Osittaisen hyväksiluennan ansiosta minun ei tarvinnut tehdä opinnäytetyön prosessiin liittyviä aihekuvaus- / työsuunnitelmia, eikä osallistua työpajoihin. Aloitin aiheen valikoitua itse työn tekemisen teoriaan tutustumalla ja kyselylomakkeen mietinnällä. Hain tähän tutkimukseeni teoriatietoa erityisesti rekrytoinnin haasteista ja rekrytoinnissa onnistumisesta.

3.2 Työstämisvaihe

Aihetta työstettiin aloitusvaiheen jälkeen selkeämmäksi ja yksinkertaisemmaksi. Mietin tutkimuksen kyselylomakkeeseen selkeää ja lyhyehköä rakennetta. Lähestymistavaksi yrityksiin valikoitui sähköposti, johon jokaisen oli helppo vastata ehtiessään.

Aiheen selkeydyttyä jatkoin tiedonhakua. Etsin lähdemateriaalia monista eri palvelimista ja kirjastoista. Rekrytoinnista yleisesti on kirjoitettu kirjoja, mutta yhtään röntgenhoitajien rekrytointiin liittyvää lähdeä ei löytynyt. Jonkin verran sain apua terveydenhuollon rekrytoinneista kertovista kirjoista ja luonnollisesti muista lähteistä. Yksi kirjallisuuslähteeni oli aikaisempi opinnäytetyöni "Avaimet onnistuneeseen rekrytointiin", joka käsitteli rekrytointia matkailualalla Pohjois-Savossa. Kirjallisuuden ja muiden lähteiden avulla kirjoitin opinnäytetyön teoriaosuuden artikkelia varten, jota myös hiottiin useaan otteeseen.

Teorian ja omien mielenkiinnon kohteiden perusteella rakensin kyselylomakkeen, jonka viimeisessä versiossa oli kuusi kysymystä. Nämä koskivat rekrytointiprosessia, haluttuja työntekijän ominaisuuksia, muita rekrytointiin vaikuttavia asioita, onnistuneen rekrytoinnin käytäntöjä, rekrytoinnissa ilmenneitä haasteita ja lisäksi oli avoin kysymys, jossa sai kertoa röntgenhoitajien rekrytoinnista yleisesti. Kysely lähetettiin kaikille kuvantamispalveluita tarjoaville tahoille Pohjois-Savossa, joita oli yhteensä 16. Kyselyn vastaanottajina olivat pääsääntöisesti osastonhoitajat tai muut ihmiset, jotka vastasivat kyseisen toimipaikan röntgenhoitajien rekrytoinneista. Kyselyn lähetin sähköpostitse vastaanottajille, kysyttyäni ensin puhelimitse heiltä luvan. Kyselyn laitoin saatekirjeen kera joulukuun 2012 puolivälissä, ja vastauksia pyysin kuukauden päästä siitä.

Aikarajan sisällä vastauksia ei juuri tullut, joten tammikuun lopulla laitoin muistutusviestin sähköpostitse, jonka jälkeen sain hyvin vastauksia. Laitoin kuitenkin muutamille vielä henkilökohtaisen muis-

tutuksen muutaman viikon päästä tammikuun yhteisviestistä, jonka jälkeen sain loput vastaukset. Viimeiset vastaukset sain maaliskuussa 2013.

Aikaisemman opinnäytetyön yhteydessä törmäsimme pienimuotoiseen hankaluuteen vastausten saannissa, joten tiesin varautua siihen myös nyt. On luonnollista, että kaikki eivät ehdi / halua vastata minkäänlaisiin kyselyihin, vaikka siitä voisi olla heille myös hyötyä. Tämä asia on kuitenkin hyväksyttävä ja toivottava mahdollisimman hyvää vastausprosenttia, jotta tuloksista voisi tehdä edes jonkinlaisia päätelmiä. Tämä asia onnistui tässä työssäni ja sain vastausprosentiksi 62,5 %. Otanta oli kuitenkin pieni: 16 yritystä/organisaatiota, joista 10 vastasi. Tuossa 16 yrityksessä on kaikki kuvantamispalveluita tarjoavat tahot Pohjois-Savon alueella, joten sen suurempaa otantaa ei olisi pystynyt edes saamaan. Tuloksia ei voi kuitenkaan laajentaa maakunnan ulkopuolelle ilman lisätutkimuksia.

Saatuani tutkimuksen vastaukset, aloitin niiden työstämisen ja yhteenvetämisen. Hain tutkimuksen tuloksista samanlaisuuksia ja erilaisuuksia niin vastauksia toisiinsa vertaillen kuin teoriaan vertaillen. Vastausten työstämisen jälkeen aloitin artikkelin kirjoittamisen. Artikkelissa olen käynyt läpi rekrytointia sekä teoriassa että käytäntöön pohjautuen. Jokaisen kysymyksen kohdalla saamani vastaukset ovat olleet samansuuntaisia teorian kanssa. Vastauksissa nousi esille myös pitkälti samat haasteet kaikilla yrityksillä. Hyviä kommentteja rekrytoinnin helpottamiseksi löytyi myös. Kaikkia näitä asioita käsittelin tarkemmin artikkelissa. Itse artikkelin kirjoittamiseen minulla on mennyt aikaa noin kaksi kuukautta. Kokonaisuudessaan työstämävaiheeseen kului aikaa noin puoli vuotta.

Artikkelin kirjoittamisessa oli erikoisuutena lähdeviittausten puuttuminen. Radiografia-lehden ohjeiden mukaan lähdeviittauksia ei tekstiin laiteta, ja lähdeluettelossa tulee olla maksimissaan viisi tärkeintä lähdettä. Lähdeviittausten puuttuessa yritin saada teorian ja tulosten tulkinnan eroamaan toisistaan muulla tavoin. Kerroin teoriaosuuden alussa monesti, että "kirjallisuuden tai teorian mukaan...". Näin sain rajattua oman pohdintani erilleen teoriasta.

3.3 Viimeistely ja julkaisu

Artikkelin viimeistely on ollut haastavaa. Alkuperäinen versio on muuttunut huomattavasti niin kielellisesti kuin sisällöllisesti. Olen saanut apua artikkelin muokkaamiseen ohjaajilta ja ystävältäni, joka toimii tiedottajana. Heidän avullaan olen hionut artikkelia kohti selkeää ja ymmärrettävää versiota. Suurin haaste opinnäytetyön tekemisessä on ollut juuri artikkelin viimeistely. Se on myös vienyt paljon aikaa.

Artikkelia on tarkoitus tarjota Radiografia-lehteen, jotta kyselyn tulokset näkyisivät myös vastanneille. Toivottavasti artikkeli tarjoaa vinkkejä yrityksille rekrytoinnin haasteiden voittamiseen. Suuremmalle yleisölle artikkelista on hyötyä rekrytoinnin haasteellisuuden ymmärtämisessä.

4 POHDINTA

Opinnäytetyön tekeminen oli tuttua aikaisemmista ammattikorkeakouluopinnoistani, joten sen suhteen ei suuria elämyksiä tullut. Tämän opinnäytetyön avulla sain uudenlaisen kosketuksen työelämään ja sen edustajiin. Itse prosessin sisältö on hieman muuttunut aikaisemmista opinnoistani, ja niihin olen perehtynyt työn edetessä.

Aikaisemman opinnäytetyön lähteitä piti päivitellä ja ottaa opiksi edellisen opinnäytetyön kyselylomakkeen ongelmista. Aikaisemman kyselylomakkeen avulla emme onnistuneet saamaan selville yritysten omia mielipiteitä onnistuneesta rekrytoinnista. Nyt onnistuin löytämään ne kysymykset, joilla sain itselleni oleelliset asiat selville. Tässä työssä en keskittynyt rekrytointiprosessiin, vaan rekrytoinnissa ilmenneisiin haasteisiin ja mahdollisiin ideoihin onnistuneeseen rekrytointiin. Kysymysten asetelu ja sisältö oli sen mukainen. Onnistuin tavoitteessani, ja sain vastaajilta juuri niitä asioita selville, joita etsin, eli haasteita ja onnistumisideoita.

Artikkelin kirjoitus oli minulle aivan uusi kokemus ja koin sen haastavaksi. Artikkelin vaatii kirjoittajaltaan toisenlaista suhtautumista niin itse tekstin sisältöön kuin sen kieliasuun. Oma kirjoittamistyylini on arkimaista, ja sen kanssa jouduin tekemään töitä saadakseni sen artikkelimuotoon. Olen tyytyväinen lopulliseen artikkeliin ja sen sisältöön. Artikkelia on tarkoitus tarjota oman alamme Radiografia-lehteen. Haluaisin artikkelin sisällöstä olevan hyötyä rekrytoinnista vastaaville ihmisille ja antavan vertaistukea siihen, että suurimmalla osalla kollegoista on samoja ongelmia. Ennen kaikkea toivon artikkelista löytyvän käytännön vinkkejä rekrytoinnin onnistumiseen.

Muille lukijoille kuin rekrytoijille artikkeli voi aukaista uuden näkökulman osastonhoitajien / rekrytoijien toimintaan. Rekrytointi ei ole yksinkertaista ja se vaatii niin aikaa kuin taitoa. Prosessissa on monta vaihetta, jotka voivat myös epäonnistua. Kokonaisuuden hahmottaminen auttaa joissain tilanteissa työntekijöitä olemaan armollisempia johtajia ja heidän rekrytointimenetelmiään kohtaan. Työn luotettavuus on hyvä. Vastaajien näkemykset ovat subjektiivisia, mutta he toimivat itse rekrytoijina, joten heidän mielipiteensä ovat varmasti totuuden mukaisia ja pohjautuvat tosiasioihin. Työssäni en kohdannut eettisiä ongelmia. Ainut eettisyyttä koskeva asia oli vastaajien anonyymisyys, joka toteutui, kun kirjoitin artikkelin ilman vastaajien nimiä, toimipaikkoja tai paikkakuntia.

Lopuksi haluan sanoa, että vaikka tutkimukseni otanta oli pieni ja tulokset ennalta odotettavissa, ei työni merkitystä tule väheksyä. Opinnäytetyön ja ennen kaikkea artikkelin kirjoittaminen antoivat minulle paljon uutta opittavaa ja monia haasteita ylitettäväksi. Luomani kontaktit voivat osoittautua tärkeiksi tulevan työllistymiseni kannalta. Koen, että artikkelista voi olla hyötyä rekrytoijille, ja silloin työtä voidaan pitää merkittävänä tuotoksena. Kaiken ei tarvitse olla suurta ja todella innovatiivista ollakseen merkityksellistä.

LÄHTEET JA TUOTETUT AINEISTOT

SALO, Kari, SÖDERQVIST, Minna ja TOIKKO, Timo 2004. Ammattikorkeakoulujen artikkelimuotoinen opinnäytetyö [viitattu 2013-04-28]. Saatavissa:

<http://www.uasjournal.fi/index.php/kever/article/viewArticle/856/705>

VIRTUAALIAMK 2013. Mikä on artikkeli tekstilajina? [viitattu 2013-04-24]. Saatavissa:

<http://www2.amk.fi/digma.fi/www.amk.fi/opintojaksot/030905/1147695375508/1147698547424/1147975640623/1147977797762.html>

LIITE 1

ARTIKKELI

RÖNTGENHOITAJIEN REKRYTOINNIN ONNISTUMISIDEAT JA HAASTEET POHJOIS-SAVON ALUEELLA

Tämän artikkelin tarkoituksena on kertoa Pohjois-Savon alueen röntgenhoitajien rekrytoinnin haasteista ja antaa ideoita siinä onnistumiseen. Ajatus tehdä opinnäytetyö röntgenhoitajien rekrytoinnista pohjautuu aikaisempaan opinnäytetyöhöni ”Avaimet onnistuneeseen rekrytointiin”, joka käsitteli rekrytointia matkailualalla Pohjois-Savossa. Aihe ei luonnollisesti rajoitu vain tiettyyn toimialaan, vaan koskee yleisesti kaikkia yrityksiä ja yhteisöjä, jotka tuottavat palveluita. Aihe on aina ajankohdainen ja hyvistä työntekijöistä on aika ajoin pulaa, joten on työnantajan kannalta tärkeää onnistua rekrytoinnissa.

Aineisto kerättiin kyselyllä, joka tunnetaan survey-tutkimuksen keskeisenä menetelmänä. Kysely lähetettiin sähköpostitse kaikille kuudelletoista kuvantamispalveluita tarjoavalle yrityksille / organisaatioille Pohjois-Savon alueella. Kyselyyn vastasivat rekrytoinneista vastaavat henkilöt. Vastauksia tuli 62,5 prosenttia lähetetyistä kyselyistä, joten tulokset ovat suuntaa antavia aihealueiden tulkinnassa.

Kyselylomakkeella kysyttiin rekrytointiprosessia, työnhakijan ominaisuuksia, onnistuneen rekrytoinnin keinoja, siinä ilmenneitä haasteita sekä muita vapaavalintaisia asioita liittyen röntgenhoitajien rekrytointiin. Kyselyllä pyrittiin selvittämään, minkälaisia haasteita röntgenhoitajien rekrytointiin liittyy, samoin kuin millaisia ideoita onnistuneeseen rekrytointiin löytyisi.

REKRYTOINTIPROSESSI KIRJALLISUUDEN JA TULOSTEN NÄKÖKULMASTA

Teoriassa rekrytointi on työntekijöiden hakemista avointa työpaikkaa tai työtehtävää varten. Rekrytointiin kuuluu esimerkiksi työpaikkailmoituksen julkaiseminen, työhakemusten läpikäynti, hakijoiden haastattelu ja mahdollisesti testaus. Rekrytointia tekevät työnantajat itse, Työ- ja elinkeinotoimistot sekä rekrytointiin erikoistuneet yritykset. Rekrytointiprosessi alkaa uuden työntekijän tarpeen havaitsemisesta ja päättyy hänen valintaansa. Tämän kaiken voidaan ajatella liittyvän prosessin kolmeen päävaiheeseen, eli työtehtäväänalyysiin, avoimesta työtehtävästä tiedottamiseen sekä työntekijän valintaan. Aikaa tähän voi laskea menevän noin kaksi kuukautta.

Kyselyn vastausten perusteella myös röntgenhoitajien käytännön rekrytointiprosessi toteutetaan Pohjois-Savon alueella pääsääntöisesti teorian mukaisesti. Tämä pätee etenkin vakinaisten toimien täyttöä. Työtehtäväänalyysin tekee yleensä rekrytoinnista vastaava esimies. Hän on myös mukana työntekijän valinnassa. Ilmoituskanavaksi valikoitui pääsääntöisesti Kuntarekry-palvelu. Sen lisäksi käytettiin sanomalehti-ilmoittelua ja yrityksen / organisaation omia kotisivuja. Jokaisella toimipaikalla voi olla hieman toisistaan poikkeavat käytännöt rekrytointiprosessissa, mutta pääpiirteissään se toistuu samankaltaisena.

Moni vastaajista ilmoitti kuitenkin ottavansa lyhyisiin sijaisuuksiin heillä olleen opiskelijan, koska päteviä röntgenhoitajia on vähän tarjolla. Tällöin rekrytointiprosessi on lyhyt, sillä moni rekrytointiin kuuluva välivaihe jää välistä.

HYVÄN TYÖNTEKIJÄN OMINAISUUDET

Suomessa terveydenhuollon työntekijöiden ammatinharjoittamista säädelään lailla ja asetuksella (Laki terveydenhuollon ammattihenkilöstöstä 559/94), joiden piiriin röntgenhoitaja kuuluu. Pätevyyteen vaaditaan ammattiin johtanut koulutus Suomessa, jonka jälkeen voi hakea lupaa harjoittaa ammattiaan ja käyttää ammattinimikettään. Kyselyyn vastanneet yritykset edellyttävät toimiin hakijoilta Valviran (Sosiaali- ja terveysalan lupa- ja valvontavirasto) myöntämää laillista pätevyyttä, mutta määräaikaisiin sijaisuuksiin voidaan palkata myös opiskelijoita.

Muita ominaisuuksia, joita monet Pohjois-Savon työnantajat etsivät ovat muun muassa rehellisyys, ahkeruus, joustavuus, yhteistyötaidot, motivaatio, asiakaspalveluhenkisyys, paineensietokyky, sosiaalisuus ja kehittämishalukkuus. Myös työkokemus nousi vastauksissa esille, vaikka monet rekrytoijat pitivät sitä paremminkin lisämeriitinä, ei niinkään edellytyksenä työn saamiselle.

Monissa vastauksissa nousi esille hakijan ”kokonaisuus” ja hänen pärjäämisensä työhaastattelussa. Työnantajat eivät välttämättä halua muodollisesti pätevintä, vaan hänet, jonka katsotaan soveltuvan parhaiten työyhteisöön ja työtehtävään. Nämä vastaukset olivat samansuuntaisia kirjallisuudesta löytyvän teorian kanssa, eli työhön halutaan se ”hyvä tyyppi”. ”Hyvän tyyppin” määritelmä ei välttämättä ole täysin samanlainen kaikille työnantajille, vaan rekrytointiin vaikuttaa esimerkiksi intuitio hakijasta. Kyselyn vastausten perusteella kaikki kuitenkin pyrkivät aina valitsemaan sen sopivimman omien kriteereidensä perusteella.

IDEOITA ONNISTUNEeseen REKRYTOINTIIN

Kirjallisuudessa rekrytointiprosessin avainasiana on, että sen kaikki vaiheet toteutetaan hyvin. Esimies on merkittävässä asemassa toteutuksen onnistumisessa. Hän on se, joka on päävastuussa rekrytointitarpeen määrittelystä, työntekijän lopullisesta valinnasta ja hänen perehdyttämisestään. Rekrytoijan täytyy olla ammattitaitoinen henkilö tehtävänsä. Yksinkertaisuudessaan onnistunut rekrytointi tarkoittaa parhaan mahdollisen työntekijän palkkaamista mahdollisimman vähällä vaivalla.

Saamissani vastauksissa oli ehdotuksia ja ideoita onnistuneeseen rekrytointiin. Jo hakuilmoituksen tulisi olla mahdollisimman houkutteleva ja kiinnostava, jotta se herättäisi halun hakea kyseistä paikkaa. Itse haun ja valintaprosessin tulisi olla avointa, selkeää ja valintakriteereiden läpinäkyviä. Lähtökohtana on rehellisyys, jolloin myös työnhakijat tietävät millaiseen yritykseen ovat hakeutumassa.

Monet vastaajat painottivat rekrytointiprosessin huolellista suunnittelua ja haastatteluihin valmistautumista. Heidän mukaansa haastatteluissa tulisi olla kiireetön ja avoin ilmapiiri. Rehellisyyden tulisi

toimia vastavuoroisesti. Kiire on rekrytointiprosessin kannalta erittäin haitallista, koska silloin väärin valintojen mahdollisuus kasvaa huomattavasti. Osa vastaajista nosti esille, että hakijoita tulisi olla riittävästi parhaan työntekijän löytymiseksi.

Teoriassa ja vastauksissa ilmeni samoja asioita työnantajanäkyvyyden ja oppilaitosyhteistyön merkityksestä onnistuneessa rekrytoinnissa. Oppilaitosyhteistyöllä tarkoitetaan työharjoittelijoiden ottamista ja ohjaamista. Hyvä työnantajamielikuva on merkityksellistä, jotta työnhakijat kiinnostuvat organisaatiosta ja avoinna olevasta tehtävästä. Laadukkaaseen rekrytointiprosessiin panostavat organisaatiot voivat saada etulyöntiasemaa kilpailuilla työntekijämarkkinoilla. Rekrytointiprosessin toteutuksen perusteella voidaan viestittää hakijoille, kuinka organisaatiossa kohdellaan työntekijöitä. Tämä on oleellinen asia kilpailtaessa vähäisistä hakijoista.

Vastauksissa nousi esiin yksi varteenotettava idea, jolla voisi kehittää röntgenhoitajien rekrytointia. Ehdotuksen mukaan tulisi perustaa ”röntgen-verkosto”, jonka kautta olisi mahdollisuus saada sijaisia varahenkilö- tai vastaavilla järjestelyillä. Vastaavanlainen järjestelmä on jo olemassa joillakin terveydenhuollon aloilla, joten miksi ei myös röntgenhoitajille?

REKRYTOINNIN HAASTEITA

Kirjallisuuden mukaan rekrytointi voi myös epäonnistua. Se johtuu yleensä suunnitelmallisuuden ja rekrytointijärjestelmän puuttumisesta. Rekrytoinnissa voidaan toimia myös sattumanvaraisesti ja monesti ilman ulkopuolista asiantuntija-apua, jolloin yritys ei välttämättä saa haluamaansa osaamista. Epäonnistuminen voi koskettaa molempia osapuolia, sekä työnhakijaa että -antajaa. Työnhakija voi tulkita väärin työtehtävää, työnantajayritystä, esimiestä tai organisaatiokulttuuria. Esimies voi vastaavasti tulkita väärin ehdokkaan ominaisuuksia. Toinen merkittävä tulkintavirhe tehdään analysoitaessa toimenkuvaa, joka voidaan tehdä liian pinnallisesti, jolloin jo hakuilmoitus tehdään väärin perustein.

Saamieni vastausten perusteella Pohjois-Savossa kuvantamispalveluita tarjoavissa organisaatioissa on törmätty vain harvoin edellä kuvailtuihin rekrytointiprosessin haasteisiin. Haasteena on sijaisten saanti ja pätevien röntgenhoitajien vähäisyys. Vastauksista ilmeni kuitenkin työnhakijan ”väärä valinta”, jolloin rekrytointiprosessin aikana huomataan, että työntekijän valinta osoittautuu vääräksi. Sopimusta ei voida välttämättä enää purkaa tai vastaavasti otetaan riski valituksiin ja valitaan sopivin muodollisesti pätevemmän sijasta. Teoriassa koeaika on hyvä keino selvittää työntekijän sopivuus, mutta koeaikana tehtävään työsuhteen purkuun on oltava pätevä perustelut.

Haasteensa rekrytoinnin onnistumiselle aiheuttavat myös aikataulujen yhteensovittaminen ja ajan puute. Joskus käy niin, että kysyntä ja tarjonta eivät kohtaa ajoissa, vaan haluttu henkilö on jo ehtinyt sitoutua toisaalle. Myös työnhakijan mielenterveys- ja päihdeongelmiin törmätään ajoittain rekrytoinnissa. Monissa vastauksissa rekrytoinnin haasteeksi muodostui myös haastattelu ja siitä saatava informaatio. Suositusten luotettavuutta kyseenalaistettiin ja pohdittiin intuition merkityksen tiedostamista.

REKRYTOINNISTA VAPAASTI SANOTTUA

Viimeiseksi kyselylomakkeessa pyysin vastaajia kertomaan heidän kokemuksistaan röntgenhoitajien rekrytoinnista. Vastauksista tuli esille opiskelijoiden ohjaaminen harjoitteluiden aikana ja sitä kautta heidän houkuttelemisen töihin paikkakunnalle. Tämä on yksi merkittävimmistä keinoista saada hyviä työntekijöitä, koska opiskelijoihin ja heidän työtapoihinsa pääsee tutustumaan jo harjoitteluiden yhteydessä. Silloin on viikkoja aikaa tutustua ja nähdä millainen motivaatio ja oppimishalu hänellä ovat. Työn oppii ajan kanssa, mutta motivaatio-ongelmia on jo hankalampi korjata.

MITÄ SELVISI REKRYTOINNIN HAASTEISTA JA ONNISTUMISIDEOISTA?

Rekrytoinnin käytännön haasteet osoittautuivat hyvin samankaltaisiksi kaikilla kuvantamispalveluita tarjoavilla tahoilla Pohjois-Savon alueella. Suurimpia haasteita ovat röntgenhoitajien saatavuus etenkin sijaisuuksiin ja rekrytoinnin yleinen haasteellisuus. Niin teoria kuin käytäntö osoittivat, että rekrytointi ei ole helppo tehtävä ja siihen tarvittaisiin koulutusta myös esimiehille.

Vastaajat esittivät ideoiksi onnistuneeseen rekrytointiin rekrytointiprosessin huolellista suunnittelua, haun ja valintakriteereiden läpinäkyvyyttä, yleistä rehellisyyttä ja hyvää valmistautumista työhaastatteluihin. Hyvään työnantajamielikuvaan ja oppilaitosyhteistyöhön kannattaa panostaa, etenkin kun joudutaan kilpailemaan vähäisistä työnhakijoista. Yksi varteenotettava idea oli luoda maakunnallinen ”röntgen-verkosto”, joka auttaisi löytämään työntekijöitä varsinkin sijaisuuksiin.

Eräs vastauksissa ollut kommentti kiteytti rekrytoinnin onnistumisen edellytyksen, eli ”kun työntekijä löytää itselleen sopivan työpaikan, silloin varmasti myös työnantaja on tyytyväinen”. Siitä on hyvä aloittaa!

Anne Makkonen

Röntgenhoitajaopiskelija

Savonia-ammattikorkeakoulu

Lähteet

Anttonen, J. & Korppi, A. 2003. *Avaimet onnistuneeseen rekrytointiin*. Kuopio: Pohjois-Savon ammattikorkeakoulu. Matkailu- ja ravitsemisalalan Kuopion yksikkö. AMK-opinnäytetyö.

Honkaniemi, L., Junnila, K., Ollila, J., Poskiparta, H., Rintala-Rasmus, A. & Sandberg, J. 2006. *Viisaat valinnat*.1. painos. Helsinki: Työterveyslaitos.

Markkanen, M. 2009. *Onnistu rekrytointihaastattelijana* [verkkokirja]. Helsinki: WSOY Pro. Saatavissa:http://onlinepalvelu.sanomapro.fi.ezproxy.savonia-amk.fi:2048/kirjasto_lukutila.aspx?initprev=1&bookid=09jo361887

Salminen, A. 2006. *Rekrytointi osana terveydenhuollon henkilöstövoimavarojen johtamista*. Kuopio: Kuopion yliopisto. Yhteiskunnallinen tiedekunta. Terveystalouden ja -talouden laitos. Pro Gradu – tutkielma.

Vahtio, E-L. 2005. *Rekrytointi menestystekijänä*. Helsinki: Edita Prima Oy.