



MITEN REKRYTOIDAAN JA PIDETÄÄN PARHAAT KULJETTAJAT

**8 vihjettä, joilla kuljetuskalustot saadaan
kiinnostamaan tieliikenteen osajia!**



TIIVISTELMÄ

VIHJE 1

Opi tuntemaan itsesi työnantajana — 4

VIHJE 2

Houkuttele oikeanlaisia hakijoita — 6

VIHJE 3

Rekrytoi uutta sukupolvea — 8

VIHJE 4

Avaa ovi uusille hakijoille — 10



VIHJE 5

Toivota uudet työntekijät tervetulleeksi —12

VIHJE 6

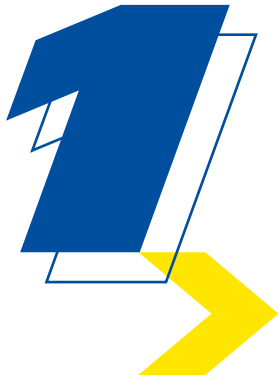
Pidä kuljettajistasi huolta — 14

VIHJE 7

Tarjoa selvä urapolku — 16

VIHJE 8

Lähtöhaastattelu — 18



OPI TUNTEMAAN ITSESI TYÖNANTAJANA

Kilpailluilla työmarkkinoilla yhtiön on yhtä tärkeää ”myydä” itseään tehokkaasti mahdollisille uusille työntekijöille. Mutta jos haluat pitää uusimmat työntekijät, sinun on lunastettava heille annetut lupaukset. Paras tapa onnistua siinä on tuntea aidosti oman yrityksesi vahvuudet ja heikkoudet.

VAIHE 1: OLETTEKO HYVÄ TYÖNANTAJA?

Tämä prosessi käynnistyy katsomalla peiliin ja **tutustumalla itseensä työnantajana.**

- **Arvioi yrityksesi arvot ja missio.** Mikä on teille tärkeää – asiakaspalvelu, toimitusnopeus, yrityskulttuuri? Miten priorisointte oman aikanne ja resurssinne? Oletteko keskittyneet oman liiketoimintanne kasvattamiseen? Rakentamaan vahvoja kumppanuuksia paikallisessa yhteisössä?
- Kysy itseltäsi, haluaisitko itse työskennellä yrityksessäsi. **Arvioi, mitä lupauksia annatte** uusille ja vanhoille työntekijöille – palkasta aina etuuksiin ja kannustimiin. Lunastatteko säännöllisesti nämä lupaukset?

Mckinsey¹ -tutkimuksen mukaan työntekijöiden ja organisaation yhteiset päämäärät ovat omiaan vahvistamaan työntekijöiden sitoutumista ja uskollisuutta. Tyytyväiset työntekijät todennäköisesti suosittelevat yritystänne muille omissa verkostoissaan.



VAIHE 2: MIKÄ SAA TEIDÄ EROTTUMAAN MUISTA?

Analysoikaa omat vahvuutenne, heikkoutenne, mahdollisuutenne ja uhkanne, mistä käytetään myös nimitystä ”SWOT-analyysi”:

- Omien vahvuuksien, heikkouksien, mahdollisuuksien ja uhkien tunteminen auttaa pitämään hyvät kuljettajat yrityksen palveluksessa ja houkutella uusia.
- Selvitä tämän analyysin avulla, **miten hoidat liiketoimintaasi, missä voit parantaa ja miten voit ennakoida mahdollisuuksia ja haasteita.**
 - Miten voit parhaiten myydä vahvuutenne houkutelaksesi uusia työntekijöitä?
 - Tarjoatteko parempia palkkoja tai etuja? Onko teillä paremmat reitit? Paremmat autot?
 - Kuinka voit vahvistaa yrityksesi heikkoja kohtia niin, että parhaat kuljettajat pysyvät tyytyväisinä?
 - Onko tarjottava parempia työvälineitä? Paremmat työolosuhteet?
 - Mitä mahdollisuuksia voidaan hyödyntää kuljetuskaluston muodostamisessa?
 - Pystyttekö integroimaan uutta teknologiaa omiin prosesseihinne?
 - Miten voitte minimoida jonkin uhan?
 - Selvitä, mitä kilpailijat tarjoavat uusille työntekijöille, ja tee itse paremmin!

VAIHE 3: PUHU TYÖNTEKIJÖILLE JA KUUNTELE HEITÄ

Seuraavassa vaiheessa käy vuoropuhelua työntekijöiden kanssa.

- Vietä aikaa heidän kanssaan joko kahdestaan tai pienissä työryhmissä. Näin ymmärrät aidosti, mikä motivoi ja sitouttaa heitä. Mikä huolestuttaa tai askarruttaa heitä? Mikä saa heidät pysymään yrityksessänne tai mikä saa heidät tähyilemään työtä muualta?
- Selvitä, vastaako heidän näkemyksensä yrityksestäsi omaasi.

Pyysimme kuljetuskaluston omistajia Euroopassa kertomaan, miten he oppivat tuntemaan oman henkilöstönsä – näin he vastasivat²:

“... pitää vain olla vilpitön ja osoittaa välittävänsä – pyrimme järjestämään henkilöstöllemme tyky-päiviä vähintään kolmen kuukauden välein.”

— ranskalainen kuljetusliikkeen omistaja

“Kun yritykseen tulee uusia kuljettajia, vanhimmat johtajat tarjoavat heille lounaan ja tutustuttavat heidän johonkuhun kokeneempaan kuljettajaan ensimmäisten viikkojen aikana.”

— englantilainen kuljetusliikkeen omistaja

(1) McKinsey Individual Purpose -tutkimus, elokuu 2020. – (2) Duckerin ja Michelinin maaliskuussa 2022 tekemän ”Driver Shortage management & Switch to Sustainable Tyre” -tutkimuksen mukaan.





HOUKUTTELE OIKEANLAISIA HAKIJOITA

Työntekijät ovat yrityksen kaluston perusta, mikä tarkoittaa, että heidän on oltava päteviä, omistautuneita ja sitoutuneita. Oikean työntekijän löytäminen yritykseen on haastavaa, mutta näillä vihjeillä pääset alkuun!

SÄÄSTÄ AIKAA ETUKÄTEEN

Laadi selkeä ja **seikkaperäinen toimenkuvaus**. Jos olet julkaissut samaa ilmoitusta jo vuosia, on aika istua alas tiimin jäsenten kanssa ja pyytää heiltä palautetta, jonka jälkeen voit laatia tähän päivään paremmin soveltuvan toimenkuvauksen.

- Sen on oltava **selkeä ja ytimekäs**.
- **Käytä osallistavaa kieltä**. Tutkimuksen¹ mukaan sukupuoleen viittaamaton kieli houkuttelee 42 % enemmän hakijoita kuin sukupuoleen viittaava. Älä unohda, että noin puolet hakijoista on naisia!
- **Kerro vilpittömästi ja suoraan** omista odotuksistanne ja työhön liittyvistä faktoista.
- **Puhu työntekijälähtöisesti** ja korosta, miten tämä työ hyödyttää yritystä, markkinoita ja työntekijöitä itseään.

**SUKUPUOLEN
VIITTAAMATON KIELI
HOUKUTTELEE**

42%

**ENEMMÄN
TYÖNHAKIJOITA¹**



OLE JOUSTAVA

Muista, että elämme digitaalisessa ajassa ja että työnhakijat, varsinkin nuoremmat sukupolvet, ovat tottuneet viestimään verkossa ja videoilla.

- **Työnhakijoiden esikarsinta** puhelin- tai videohaastatteluilla säästää kaikilta aikaa.
- Gartner²-tutkimuksen mukaan 86 % yrityksistä teki työhönottohaastatteluja videoiden avulla pandemian aikana. HireVue³-tutkimuksen mukaan vaikutukset ovat tulleet jäädäkseen: 23 % yrityksistä ovat siirtyneet yksinomaan virtuaalisiin haastatteluihin, vaikka pandemiarajoitukset ovatkin purkautuneet.
- Toinenkin trendi nostaa päätään: **työnhakijoiden haastattelemisen tekstiviestein**. Vaikka se voi vaikuttaa persoonattomalta, työnhakijat pystyvät vastaamaan kysymyksiin työaikanaan, eikä heidän tarvitse ottaa erikseen vapaata haastattelua varten. Haluat todennäköisesti käyttää muitakin haastattelumenetelmiä, mutta tästä on selvästi etua töissä jo oleville.
- **Vältä liiallisia uudelleenhaastatteluja**, vaan anna työnhakijoiden tavata samalla kerralla useita henkilöitä.

MYY OMAA YRITYSTÄSI JA SEN YRITYSKULTTUURIA

Älä unohda, että **haastattelet työnhakijoita yhtä paljon kuin he haastattelevat sinua!** Hyödynnä haastatteluprosessia löytääksesi mahdollisimman sopivan kandidaatin. Myy haastateltaville yrityksenne arvoja, työympäristöä, yrityskulttuurianne ja muita etuuksia ja luontaisetuja. Ole ennen kaikkea **vilpitön ja suora** – sinun on lunastettava lupauksesi, kun haastateltava on palkattu. Yhdysvaltojen työministeriön mukaan väärän henkilön palkkaaminen voi maksaa yrityksille ainakin 30 % kyseisen henkilön ensimmäisen vuoden oletetuista tuloista!

Pyysimme kuljetusliikkeen omistajia Euroopassa kertomaan, miten he houkuttelevat oikean työnhakijan palvelukseensa – näin he vastasivat⁴:

“Kyseessä on palkan ja joustavien työaikojen sekoitus, erityisesti lentoaseman kuljetuksissa.”

— saksalainen kuljetusliikkeen omistaja

“Yrityksen on erotuttava kilpailjoista, sillä nyt on työntekijöiden markkinat. On laadittava hyvä ilmoitus ja lueteltava kaikki yrityksen tarjoamat edut.”

— englantilainen kuljetusliikkeen omistaja

“Olemme tehostaneet rekrytointiprosessia karsimalla hakijakohtaisten haastattelujen määrää neljästä kahteen.”

— ranskalainen kuljetusliikkeen omistaja

“Viittaa ilmoituksessa ‘uraan kuljetushallinnossa’, älä pelkästään kuljettajasta.”

— englantilainen kuljetusliikkeen omistaja

(1) ZipRecruiter-tutkimus ”millions of job ads” vuonna 2016. – (2) Tutkimus 334 henkilöstöpäällikölle huhtikuussa 2020, Gartner HR. – (3) HireVue 2021 Global Trends Report. – (4) Duckerin ja Michelinin maaliskuussa 2022 tekemän ”Driver Shortage management & Switch to Sustainable Tyre” -tutkimuksen aikana kerätty mielipiteet.



REKRYTOI UUTTA SUKUPOLVEA

Kuljetusliikkeet ympäri maailmaan ryhtyvät palkkaamaan uudesta lahjakkuusreservistä: Z-sukupolven¹ työntekijöistä. Nykyisin Z-sukupolven edustajat ovat tällä hetkellä teini-ikäisiä ja nuoria, kaksikymppisyyden juuri ylittäneitä. He ovat ensimmäinen ”digiosaajasukupolvi”, sillä he ovat kasvaneet kokonaisuudessaan teknologiaikaudella. Nämä nuoret työntekijät ovat verkossa jatkuvasti – joko sosiaalisessa mediassa, suoratoistoissa, pelaamassa tai... työnhaussa. Yritysten on etsittävä heidät sieltä!

TEKNOLOGINEN RAJOJEN HÄMÄRTYMINEN

Se, mikä alkoi ”sosiaalisena” mediana, on laajentunut kavereita, vitsejä ja lomakuvia paljon laajemmaksi ilmiöksi. Facebook, Twitter, Instagram, LinkedIn ja TikTok ovat kaikki hämärtäneet raja-aitoja henkilökohtaisten ja **ammattillisten sosiaalisten verkostojen** välillä. Samalla kuin tulevat rekrytoitavat surffailevat huvikseen, he metsästävät myös työpaikkoja.

PERUSTA KOTISIVUT

Yrityksen verkkosivusto on verkkonäkyvyyden ydin, joskaan ei ainoa työkalu verkossa. Varmista, että kotisivunne ja hakuprosessinne soveltuu mobiiliselailuun ja -toimintaan. Kaikki sosiaalisen median tilisi linkittyvät tänne, joten varmista, että sieltä löytyy kaikki mahdollisen työnhakijan tarvitsema:

- ajan tasalla oleva toimenkuvat
- rekrytointivideot ja -valokuvat
- yrityksen kuvaus, johon sisältyvät etuudet, luontaisedut ja yrityskulttuuri.

96%

**Z-SUKUPOLVEN
EDUSTAJISTA OMISTAA
ÄLYPUHELIMEN ²**



OLE SITOUTTAVA JA AITO SOSIAALISESSA MEDIASSA

Nyt viimeistään on aika **luoda verkkonäkyvyyttä** useissa eri sosiaalisen median alustoissa, jotta pystyt paneutumaan Z-sukupolveen. Nämä diginatiivit viettävät noin kuusi tuntia sosiaalisessa mediassa joka päivä.³

- **Julkaise videoita työntekijöistä**, jotka ovat kiinnostuneita osallistumaan yrityksesi verkkosivustoon ja sosiaaliseen mediaan: he voivat kertoa henkilökohtaisista kokemuksistaan, tuoda esiin työnsä parhaita puolia ja jakaa tietoa siitä, miksi he pitävät työstä yrityksessäsi.
- Pyydä työntekijöitänne **jakamaan näitä julkaisuja, jotka tavoittavat** kuljetusalan yhteisön.
- **Julkaise rekrytointi-ilmoituksia**, valokuvia ja videoita, joissa puhutaan työurasta kuljetusalalla, päivittäisestä elämästä, yrityskulttuurista ja etuuksista.

KESKITY KESKEISIIN KOHTEISIIN

Z-sukupolven tavat verkossa poikkeavat vanhemmista sukupolvista. Esimerkiksi vain 30 % on aktiivisia LinkedInissä, mutta liki puolet TikTokissa ja vielä useampi Instagramissa. Nämä sosiaalisen median jättiläiset seuraavat yleisönsä tapoja, osa on jopa alkanut **integroida työnhakutyökaluja alustoilleen**. TikTok käynnisti jokin aika sitten pilottiversion TikTok Resumes -palvelusta, jonka ”tarkoituksena on jatkaa TikTokin laajenemista ja täydentämistä uutena rekrytointikanavana ja työpaikkojen löytäjänä” erään lehdistötiedotteen mukaan. Työnhakijat voivat hakea työpaikkoja luovilla, lyhyillä ja informatiivisilla videoilla, jotka on tehty alustalla.

TOIMI PAIKALLISESTI

- **Lähesty paikallista yhteisöä julkaisemalla tietoja avoimista työpaikoista paikallisilla työpaikkailmoitussivustoilla.** Esimerkiksi Ranskassa TruckFly avasi äskettäin verkossa ilmoitustaulun, jolla kuorma-autonkuljettajat voivat etsiä avoimia työpaikkoja alueittain.
- **Pidä yhteyttä mahdollisiin työnhakijoihin Facebook-sivuilla.** Kuorma-autonkuljettajat Ranskassa, Espanjassa ja Saksassa ovat perustaneet suosittuja verkkoyhteisöjä.

Pyysimme kuljetusliikkeen omistajia Euroopassa kertomaan, miten he palkkaavat uutta sukupolvea - näin he vastasivat⁴:

”Vahva näkyvyys sosiaalisessa mediassa kyllä auttaa. Houkuttelemme uusia kuljettajia Twitterissä, LinkedInissä ja Facebookissa.”

— englantilainen kuljetusliikkeen omistaja

”Etsimme uusia kuljettajia omalla verkkosivustollamme ja käytämme erittäin pätevää työnvälitystoimistoa. Tarpeidemme on erotuttava muista, sillä monet yhtiöt etsivät tällä hetkellä kuljettajia.”

— englantilainen kuljetusliikkeen omistaja

(1) Z-sukupolvi: vuoden 1996 jälkeen syntyneet – (2) GlobalWebIndex-raportti, 2017 – (3) Ypulsen mobiili- ja appikäyttätymisraportti, 2021 – (4) Duckerin ja Michelinin maaliskuussa 2022 tekemän ”Driver Shortage management & Switch to Sustainable Tyre” -tutkimuksen aikana kerätyt mielipiteet.



4 AVAA OVI UUSILLE HAKIJOILLE

Kuljettajapula voi johtua useista eri syistä, kuten maailmantalous, pandemia ja vaikeat työskentelyolosuhteet. On kuitenkin yksi keskeinen tekijä, jota ei voi jättää vaille huomiota, nimittäin monimuotoisuus. Esimerkiksi Yhdysvalloissa kuorma-autonkuljettajat ovat pääasiassa keski-ikäisiä valkoisia miehiä – naiskuljettajia on vain 12,4 %, muita kuin valkoisia on 23,4 % ja 60 % kuljettajista on vähintään 45-vuotiaita¹. Nämä tilastot paljastavat valtavan koskemattoman lahjakkuusreservin: nuoret henkilöt ja naiskuljettajat.

TULEVAISUUS ON NAISTEN

Naiset muodostavat jotakuinkin puolet maailman väestöstä, mutta heitä on vain noin 102–12,4 %³ **kuorma-autonkuljettajista**. Jos tämä ei riitä vakuuttamaan teitä palkkaamaan enemmän naisia, American Transportation Research Institute⁴ on havainnut, että **naiset ovat itse asiassa turvallisempia kuljettajia kuin miehet**. He ajavat esimerkiksi punaista valoa päin 73 % epätodennäköisemmin kuin miehet.

Y- JA Z-SUKUPOLVI KOPUTTAVAT JO OVELLA

Koska valtaosa kuljettajista on yli 45-vuotiaita, kuljetusalan pitäisi **keskittyä houkuttelemaan nuorempia kuljettajia**. Esimerkiksi Yhdysvalloissa Joe Biden on käynnistänyt Safer Driver Apprenticeship Pilot Program -ohjelman, joka antaa jopa 18-vuotiaille kuljettajille mahdollisuuden tutustua uraansa osavaltioiden välisessä rekkaliikenteessä (aiempi ikäraja oli 21 vuotta). Harkitse siis **kumppanuutta paikallisen autokoulun kanssa, ota yhteyttä lukioihin ja ammattikouluihin kertoaksesi työurasta kuljetusosalalla ja perusta oma oppisopimuskoulutus!**

(1) U.S. Bureau of Labor Statistics -tiedot kuorma-autokuljetuksista, 2021 — (2) Freightwaves-tutkimus "Women in trucking", 2019 — (3) U.S. Bureau of Labor Statistics -tiedot kuorma-autokuljetuksista, 2020 — (4) American Transportation Research Institute (ATRI) -tutkimus, 2018 — (5) Glassdoor-tutkimus, "Diversity & Inclusion Workplace Survey", syyskuu 2020 — (6) Duckerin ja Michelinin maaliskuussa 2022 tekemän "Driver Shortage management & Switch to Sustainable Tyre" -tutkimuksen aikana kerätyt mielipiteet — (7) Glassdoor-tutkimus, "Diversity & Inclusion Workplace Survey", syyskuu 2020



Nyt työelämään tulevat nuoremmat sukupolvet arvostavat työpaikan monimuotoisuutta. Heistä näet **76 %5 pitää monimuotoisuutta ratkaisevana tekijänä** uutta työpaikkaa hakiessaan. Nyt on siis oikea aika levittää verkkonsa laajemmalle ja monimuotoistaa yrittystänne!

Pyysimme kuljetuskaluston omistajia Euroopassa kertomaan, miten he avaavat oven uusille työnhakijoille – näin he vastasivat⁶:

“Meillä on nuorten kuljettajien koulutuskeskus ja olemme toistaiseksi löytäneet näin oppisopimuskoulutettavia, joista osa on jäänyt yritykseen.”

— saksalainen kuljetusliikkeen omistaja



76%

**TYÖNTEKIJÖISTÄ PITÄÄ
MONIMUOTOISUUTTA
RATKaisevana tekijänä
etsiessään uutta työpaikkaa⁷**



TOIVOTA UUDET TYÖNTEKIJÄT TERVETULLEEKSI

Uuden työn aloittaminen millä tahansa toimialalla on suuri askel, mutta kuljetusalalla se voi merkitä täydellistä muutosta elintavoissa ja työkuultuurissa. Pidä tämä mielessä ja varaa aikaa toivottaaksesi uudet työntekijät tervetulleeksi ja integroidaksesi heidät joukkoonne – se on hyväksi uusille tulokkaille ja koko tiimin hengelle.

TERVETULOETKA

Ensivaikutelma merkitsee aina paljon, eikä työpaikka ole poikkeus! Jos haluat uusien tulokkaiden tuntevansa olonsa tervetulleeksi yrityksessänne, sinun on keskityttävä **kotouttamiseen ja tiimin rakentamiseen heti ensimmäisestä päivästä alkaen.**

- **Tutustuta uudet työntekijät kokeneempiin työntekijöihin.** Osoittamalla tulokkaille oma yhteyshenkilö henkilön heidän on helpompi lähestyä ja saada vastaus kysymyksiinsä tuntematta, että he ”häiritsevät” ketään. Samalla he pääsevät helpommin sisälle yrityskulttuuriin ja päivittäiseen rutiiniin.
- **Järjestä tervetuliaislounas** ainakin yhdelle hengelle tai koko tiimille. Sovi sen jälkeen säännöllisistä tapaamisista, kun on kulunut jonkin aikaa, tavoitteiden asettamiseksi ja jatkon suunnittelemiseksi. Näin uusista tulokkaista tuntuu, että heistä huolehditaan, ja samalla saatte heti palautetta.
- **Julkaise tervetulotoivotus** yrityksenne verkkosivustolla tai sosiaalisessa mediassa, jotta kaikki tietävät, keitä tulokkaat ovat. Näin ovi avautuu verkkoon, ja kollegoiden välinen tiedonvaihto alkaa yleisen yhteenkuuluvuuden tunteen vallitessa.

Pyysimme kuljetusalan omistajia Euroopassa kertomaan, miten he toivottavat uudet työntekijät tervetulleiksi – näin he vastasivat ³:

”Kuljettajat odottavat tiettyä mukavuustasoa – ohjaamoteknologia on hyvä keino houkuttaa heitä, erityisesti viihteen ja viestinnän avulla. Me tarjoamme heille iPadit.”

— ranskalainen
kuljetusliikkeen omistaja

”Jokaiselle palvelukseemme tulevalle annetaan uusi puhelin/kannettava, jota he voivat olla kätevästi yhteydessä toimipaikkoihimme.”

”Asianmukaisten työvälineiden antaminen uusille työntekijöille luo harmoniaa ja iloisen työpaikan.”

— englantilainen
kuljetusliikkeen omistaja

(1) Brandon Hall Group -tutkimus ”The True cost of a bad hire”, 2015 — (2) Gallup, Why the Onboarding Experience Is Key for Retention, ei julk — (3) Duckerin ja Michelinin maaliskuussa 2022 tekemän ”Driver Shortage management & Switch to Sustainable Tyre” -tutkimuksen aikana kerätyt mielipiteet.



DESCHIDEȚI LINII DE COMUNICARE

Kuljettajat viettävät huomattavan paljon aikaa tien päällä, valtaosin yksin. Anna heille työkalut, joiden avulla he tuntevat itsensä **onnellisiksi ja tyytyväisiksi** – ammatillisesti ja henkilökohtaisesti.

- **Pidä heidät ajan tasalla.** Anna kaikille tulokkaille käsi- tai opaskirja, joka sisältää toimintatapoja, tekniikkaa ja turvallisuutta koskevia ohjeita –joihin he voivat palata koko uransa ajan. Harkitse säännöllisesti linkkien lähettämistä alan uutisiin, sisäisiin ja ulkoisiin määräyksiin ja käytäntöpäivityksiin, jotta työntekijät ovat aina ajan tasalla.
- **Pidä heidät yhteydessä.** Teknologia on helpottanut huomattavasti yhteydenpitoa kalustoon ja rakkaisiin! Muista tarjota yhtiön hankkimat laitteet, kuten älypuhelimet, tabletit tai kannettavat tietokoneet, kaikille työntekijöille.
- **Huolehdi viihteestä.** Yöt tien päällä voivat olla pitkiä, ja kasvattavat ajan oloon yksinäisyyden tunnetta. Järjestä työntekijöille video- tai musiikin suoratoistopalveluiden tilauksia pitääksesi heidät tyytyväisinä.

Vaikka tutkimukset¹ osoittavat, että **asianmukainen perehdytys parantaa työntekijöiden pysyvyyttä 82 %**, monet työnantajat eivät investoi tähän prosessiin. Itse asiassa vain 12 % työntekijöistä katsoo, että heidän yrityksensä tarjoaa hyvän perehdytyksen². Tämä tarkoittaa, että 88 %:n työntekijöiden mielestä yritysten tarjoamaa perehdytystä voisi parantaa. Älä anna tämän koskea sinun yrittystäsi!



PIDÄ KULJETTAJISTASI HUOLTA

Kun olet palkannut kuljettajasi, sinun pidettävä heidät yrityksessä! Yksi parhaista keinoista tähän on näyttää heille, että huolehdit heidän hyvinvoinnistaan. Teetpä sen teoilla tai sanoilla (mieluiten molemmilla!), seuraavassa on muutamia ideoita, jotka auttavat sinut alkuun.

HUOLEHDI HENKILÖSTÖN FYYSISESTÄ HYVINVOINNISTA

Australialaisessa tutkimuksessa¹ kävi ilmi, että kuorma-autonkuljettajilla diagnosoitiin **vähintään kolme kroonista sairautta** liki neljä kertaa useammin kuin maassa keskimäärin — selkäkipu, ylipaino ja tuki- ja liikuntaelinsairaudet listan kärjessä. Tärkeimmät näitä ongelmia aiheuttavat tekijät ovat muun muassa:

- Tuntikausia jatkuva istuminen ohjauspyörän takana
- Rajallinen terveellisen ruoan ja juoman saanti tien päällä
- Rajalliset liikuntamahdollisuudet

MITÄ SINÄ VOIT TEHDÄ?

Suurten kuljetusliikkeiden omistajat yleensä **palkkaavat hyvinvointivalmentajia**, jotka auttavat kuljettajia asettamaan fyysisiä kuntotavoitteita, pitämään treenejä ja antamaan ravinto- ja nukkumisneuvontaa. Valmentajat voivat auttaa kuljettajia seuraamaan ja mittaamaan edistymistään ja motivoimaan heitä tavoitteisiin pyrkimisessä. Kokoaikainen valmentaja todennäköisesti ylittää monien pienten yhtiöiden budjetin, mutta on hyvä harkita **investoimista säännölliseen koulutukseen** koskien erilaisia työterveyteen liittyviä aiheita. Koulutusta voidaan järjestää paikan päällä tai verkossa. Jos sinulla on vaikeuksia sitouttaa kuljettajia, voit tehdä prosessista pelin ja tarjota palkintoja tavoitteensa saavuttaneille kuljettajille.



**BRITTITUTKIMUKSEN² MUKAAN
60 % KULJETTAJISTA NAUTTII VALTAOSAN
ATERIOISTAAN AUTOSSAAN
56 % PITÄÄ ITSEÄÄN YLIPAINOISINA**

(1) BMC Public Health -tutkimus "The physical and mental health of Australian truck drivers", 2022 — (2) Turvallista ajoa koskevat kyselytutkimus Brake and Direct line, 2018 — (3) International Journal of Environmental Research and Public Health "Sleep and Mental Health in Truck Drivers", 2018 — (4) Duckerin ja Michelinin maaliskuussa 2022 tekemän "Driver Shortage management & Switch to Sustainable Tyre" -tutkimuksen aikana kerätty mielipiteet



ÄLÄ YLENKATSO HENKISTÄ HYVINVOINTIA

Ei ole salaisuus, että pitkän matkan kuljettajat viettävät merkittävän osan ajastaan tien päällä, enimmäkseen yksin. Toisaalta lyhyitä matkoja ajavat kuljettajat työskentelevät ensisijaisesti oman kaupunkinsa tai seutunsa rajojen sisällä, mutta he altistuvat stressille, liikenteen ruuhkautumiselle ja toistuvalla vuorovaikutukselle muiden kuljettajien kanssa kaupungeissa. Eurooppalaisen tutkimuksen³ mukaan **13,6 % kuljettajista sairastaa masennusta, 27,5 % kärsii unettomuudesta ja 7,9 % ahdistuneisuudesta.**

MITÄ SINÄ VOIT TEHDÄ?

Osoita tukevasi heitä pitämällä säännöllisesti yhteyttä pitkän matkan kuljettajiin, tarjoamalla heille tarvittavat työkalut yhteydenpitoon yhtiön, työkavereiden ja läheisten kanssa. Voit myös tarjota heille viihdettä ajon aikana yhtiön maksamilla suoratoistopalveluilla. Voit järjestää lyhyen matkan kuljettajille koulutusta, jossa perehdytään ajostressin hallitsemiseen ja vuorovaikutukseen suuren yleisön kanssa.

Älä unohda, että pieni tunnustus voi viedä pitkälle! **Nosta parhaat kuljettajasi valokeilaan** sosiaalisen median sivuillanne työkavereiden tai esimiesten videokertomuksilla tai luettelemalla valokuvien alle syitä, miksi he menestyvät työssään. Älä pelkää koota koko tiimiä yhteen ja **pyytää positiivista palautetta** huippukuljettajistanne – jaa palaute sen jälkeen koko yrityksen tavoittavassa sähköpostiviestissä, verkkosivustolla tai sosiaalisen median alustoilla.

Pyysimme kuljetusliikkeen omistajia Euroopassa kertomaan, miten he huolehtivat kuorma-autonkuljettajistaan – näin he vastasivat⁴:

“Pitkän matkan kuljettajien on kestävä paljon, pitkiä työpäiviä, pitkiä poissaoloja kotoa, epäkunnioittavaa käytöstä kuormattaessa tai purettaessa tavaraa asiakkaan luona, vaaroja ja riskejä tiellä.”

— saksalainen kuljetusliikkeen omistaja

“Asianmukaisten työvälineiden antaminen uusille työntekijöille luo harmoniaa ja iloisen työpaikan.”

— englantilainen kuljetusliikkeen omistaja

“... pitää vain olla vilpitön ja osoittaa välittävänsä. Rekan ajaminen voi olla yksinäistä työtä, joten työntekijöiden henkinen terveys on pidettävä aina mielessä. Pyrimme järjestämään henkilöstöllemme tyky-päiviä vähintään kolmen kuukauden välein ja ylläpitämään Facebook-sivua, jossa ihmiset voivat chattailla.”

— englantilainen kuljetusliikkeen omistaja

“Luomalla työympäristön, jossa kuljettajat tuntevat olonsa tyytyväiseksi ja arvostetuksi! Tähän sisältyy lämpimien aterioiden tarjoaminen aamiaiseksi/lounaaksi ja sosiaalikomitean perustaminen retkien järjestämistä varten.”

— englantilainen kuljetusliikkeen omistaja

“Kuuntelemme ongelmia avoimin korvin – ihmisyyys ennen kaikkea! Pyrimme jatkuvasti luomaan rentoutuneen työilmapiiriin, jossa kaikilla on miellyttävä olla.”

— saksalainen kuljetusliikkeen omistaja



TARJOA SELVÄ URAPOLKU

Hyvä työntekijä on uskomaton voimavara – niin ohjauspyörän takana, toimipaikan taustatoiminnoissa tai seuraavan kuljettajasukupolven koulutuksessa. Varmista, että uudet tulokkaanne ja pitkäaikaiset kuljettajanne ovat tietoisia kaikista heille tarjoutuvista tilaisuuksista yhtiössänne. Se motivoi heitä päivittäin ja ruokkii uskollisuutta.

ALKURUUDUSSA

Kun uudet kuljettajat tulevat ajamaan kalustoanne, **tutustuta heidät** kokeneisiin kuljettajiin, jotta he saavat paremmin kiinni ohjaksista. Sen lisäksi, että mentorit ohjaavat heidät oikealle uralle, he voivat kertoa kunnianhimoisille tulokkaille yhtiön ajan oloon tarjoamista mahdollisuuksista.

Valtaosa uusista kuljettajista aloittaa uransa todennäköisesti pitkien ajomatkojen reiteillä. Kun he ovat ansainneet luottamuksenne ja osoittaneet kykynsä, **puhu heille tulevista reiteistä** seutu- tai paikallisjakelussa. Mahdollisuus pysyä lähempänä kotia tai tehdä säännöllistä työaikaa voi motivoida kuljettajia pysymään pitkillä reiteillä, kunnes he ylenevät urallaan seuraavaan vaiheeseen.

SIIRTYMINEN HALLINTOPUOLELLE

Vaikka osa kuljettajista on täysin tyytyväisiä tien päällä, toiset voivat kaivata mahdollisuuksia hyödyntää ohjauspyörän takana saamiaan kokemuksia toimipaikalla. Siihen voivat kuulua esimerkiksi **työnjohton tai lähettämön** tehtävät. Vaihto voi olla hyödyksi teille ja kuljettajalle. Kun kuljettaja on nähnyt ja kokenut oikea-aikaisten toimitusten paineet ja tien päällä vietettyjen öiden yksinäisyyden, hänellä on paremmat valmiudet kannustaa ja motivoida muita. Toimistotehtäviin voivat kuulua uusien kuljettajien opastus, toimipaikan sisäinen työnjohto tai toimistopäällikön tehtävät – varmista, että hahmottelet kaikki mahdollisuudet kuljettajillesi

94%

**TYÖNTEKIJÖISTÄ 1 KERTOO,
ETTÄ PYSYISI YRITYKSEN
PALVELUKSESSA
PITEMPÄÄN, JOS
HEIDÄN AMMATILLISEEN
KEHITYKSEENSÄ
PANOSTETTAISIIN.**

(1) ClearCompanyn "työntekijän kehitystilasto", 2021 — (2) Duckerin ja Michelinin maaliskuussa 2022 tekemän "Driver Shortage management & Switch to Sustainable Tyre" -tutkimuksen aikana kerätyt mielipiteet



KOULUTA HEITÄ TULEVAISUUTTA VARTEN

Mikä tahansa kuljettajan tavoite onkaan, on erittäin tärkeää olla selkeä ajoituksen suhteen. Vaikka voi olla kannustavaa miettiä etenemismahdollisuuksia, työntekijät voivat nopeasti lannistua, jos he eivät tunne etenevänsä tarpeeksi nopeasti. Käytä aikaa urapolun luomiseksi heille ja keskustele avoimesti heidän edistymisestään säännöllisin väliajoin. Kun olet määrittänyt heille tavoitteet, järjestä koulutus- tai mentorointiohjelmaa ammatillisen kehityksen tueksi.

Pyysimme kuljetusliikkeen omistajia Euroopassa kertomaan, miten he tarjoavat selkeän urapolun – näin he vastasivat²:

“Kun yritykseen tulee uusia kuljettajia, vanhimmat johtajat tarjoavat heille lounaan ja tutustuttavat heidän johonkuhun kokeneempaan kuljettajaan ensimmäisten viikkojen aikana.”

— englantilainen kuljetusliikkeen omistaja

“Kuljettajat saavat säännöllisesti koulutusta, jossa käytetään korkeatasoisia työkaluja.”

— ranskalainen kuljetusliikkeen omistaja

“Kuljettajiemme osaamista kehitetään säännöllisesti sisäisillä ja ulkoisilla kursseilla.”

— saksalainen kuljetusliikkeen omistaja





LÄHTÖHAASTATTELU

Parhaassakin työsuhteessa tulee aika sanoa hyvästit. Perhetilanteen muutos, käänne ammattiuralla, uusi mahdollisuus tai eläköityminen – työntekijän palveluksesta poistumiseen on monta syytä. Riippumatta siitä, liittyvätkö syyt työhön vai eivät vai onko tilanne puolet ja puolet, jokainen palveluksesta poistuminen on tilaisuus oppia ja kasvaa yrityksenä.

VALITSE OMA MENETELMÄSI

Osa yrityksistä suosii **lähtöhaastattelua kasvokkain**, osa valitsee **verkkokyselyn tai kyselylomakkeet**. Vain sinä tiedät, mikä sopii kuljettajillenne parhaiten. Pidä mielessä seuraavat seikat päättäessäsi asiasta:

- **Henkilökohtaiset haastattelut voivat olla uskomattoman hedelmällisiä**, koska ne mahdollistavat jatkokysymysten esittämisen. Kasvokkain tapahtuvassa tilanteessa on kuitenkin kääntöpuolensa: vaikeneminen. Kaikki työntekijät eivät välttämättä mielellään puhu avoimesti työstään tai suhteistaan muihin työntekijöihin ja johtoon – varsinkaan lähimmän esimiehen läsnä ollessa.



**VIHJE: PYYDÄ
PUOLUEETON
TAHO TEKEMÄÄN
HAASTATTELU.**

- Mielipidekyselyt tai kyselylomakkeet mahdollistavat helposti **johtonmukaisten kysymysten esittämisen** ja vilpittömät vastaukset tiimisi jäseniltä. Ainoa haittapuoli on, että vastauksia saadaan vain esitettyihin ja näkyviin kysymyksiin.



**VIHJE: SELVITÄ, MIKÄ
MENETELMÄ PARHAITEN
KENELLEKIN SOPII, JA
YHDISTELE NIITÄ.**





SEURAA

Lähtevät työntekijät voivat olla **uskomaton resurssi toiminnan parantamiseksi**, jos olet valmis kuuntelemaan. Parhaat lähtöhaastattelut tuottavat toimivaa palautetta. Esitä siis oikeita kysymyksiä, esimerkiksi työolosuhteista, toimintatavoista ja johtamisesta. Ja tässä on keskeinen askel: kun saat palautetta, toimi. Harvard Business Review¹ -tutkimuksen mukaan alle kolmannes yritysten ylimmästä johdosta osasi nimetä vain yhden toimenpiteen, johon on ryhdytty lähtöhaastattelujen seurauksena! Jos aiot käyttää aikaa näihin haastatteluihin, käytä aikaa **havaintoihisi pohjautuvien muutosten toteuttamiseen!** Tämä ei hyödytä vain yritystäsi, vaan se osoittaa myös muille työntekijöille, että heidän palautteellaan on merkitystä.

PIDÄ YHTEYTTÄ

Jos välinne ovat hyvät, entiset työntekijät voivat päätyä **erinomaisiksi yritykseenne lähettiläiksi**. He levittävät sanaa yrityksestäsi, sen johtamiskäytännöistä, eduista, työolosuhteista ja yrityskulttuurista – varmista, että he kertovat hyviä uutisia, ei huonoja! Oikein suoritettu lähtöhaastattelu voi johtaa jopa toiseen työhönottohaastatteluun. Pidä yhteyttä ahkeriin ja asialleen omistautuneisiin työntekijöihisi, tienne risteävät ehkä myöhemmin!

GALLUPIN² MUKAAN OIKEIN SUORITETTU LÄHTÖHAASTATTELU VOI:

- auttaa vähentämään työntekijöiden vaihtuvuutta
- tehdä entisistä työntekijöistä yrityksen lähettiläitä
- kertoa, mitä kilpailijat tarjoavat
- luoda tietovarannon, jota voit hyödyntää ajan mittaan.

(1) Harvard Business Review, "Making Exit Interviews Count", 2016 — (2) Gallup, "The Real Value of Getting an Exit Interview Right", kesäkuu 2018



