



COMPASS
ONBOARDING COACHING
MIKSI TYÖSUHTEEN ALKUUN
KANNATTAA INVESTOIDA?

NOVEMBER 25



COMPASS
HUMAN RESOURCES GROUP

ONBOARDING COACHING -WEBINAARI

MIKSI HYVÄ ALKU RATKAISEE?



KAJ HELLBOM

Managing Director, FOUNDER
Positive Group



GÖRAN HERNBERG

Managing Director, FOUNDER
Compass HR Group



REKRYTOINNIN VIIMEINEN JA TÄRKEIN VAIHE – PEREHDYTYS

- Työsuhteen onnistuminen rakentuu ensimmäisestä päivästä alkaen
- Perehdytys on prosessi, jolla uusi työntekijä integroidaan uuteen tehtävään ja organisaatioon
- Onboarding Coaching on prosessi, jossa työntekijää tuetaan varisnaisen perehdytysjakson aikana
- Tavoitteena: nopeuttaa oppimista, lisätä sitoutumista ja vähentää varhaisia lähtöjä





MIKSI TYÖSUHTEET EPÄONNISTUVAT ALKUETAPILLA

- Odotusten ja todellisuuden ristiriita – tehtävää on ylimyyty
- Riittämätön perehdytys ja selkeät roolit – Työtekijänsä opettaa
- Puutteellinen tuki esihenkilöiltä ja tiimiltä – ei varata riittävästi aikaa uuden henkilön perehdyttämiseen





PÄÄTELMÄ

- Tehtävät ovat yksilöllisiä ja ihmiset yksilöitä.
- Jokainen ihminen tarvitsee oman tavan ja tuen päästäkseen sisään uuteen tehtävään.
- Onboarding Coaching tukee henkilöitä yksilökohtaisesti perehdytysprosessin aikana





KAJ HELLBOM

MANAGING DIRECTOR, FOUNDER

OSAAMINEN

- Yli 30 vuoden kokemus johtamisen kehittämisestä ja esihenkilöiden valmennuksesta, ura alkanut Hankenin Executive Educationin johtajana 1990
- Strateginen yksilöcoaching, ryhmäcoaching ja tiimicoaching – erityisfokuksena organisaatiocoaching sekä johtajuuden siirtymät ja uravaiheiden nivelkohdat
- Yrittäjäkokemus: Positive Group Oy:n perustaja ja toimitusjohtaja, Business Coaching Institute Oy:n perustaja ja pitkäaikainen toimitusjohtaja (myyty 2024)
- Pitkäaikainen jäsen ja aktiivinen toimija ICF- ja EMCC-järjestöissä, sitoutuminen coachingin kansainvälisiin eettisiin standardeihin
- Toimeksiannot: CxO, johtoryhmät, avainasiantuntijat ja senior-johtajat

TYÖKOKEMUS

2005– Perustaja, toimitusjohtaja
Positive Group Oy

2007–2024 Perustaja, hallituksen pj. ja
toimitusjohtaja
Business Coaching Center Oy / BCI Business
Coaching Institute Oy

2024– Senior Advisor
BCI Business Coaching Institute Oy

1990–1999 Director
Hanken Executive Education

1999–2005 Senior Consultant
HRM Partners Oy



Kaj Hellbom



+358 50 514 1954



kaj@positivegroup.fi

➤ MIKSI HYVÄ ALKU RATKAISEE?

- Ensitunne ohjaa kuukausia
- Suunta syntyy nopeasti
- Hyvä alku = selkeys + rytmi + psykologinen turva

“Onnistuminen ei ala aloittamispäivänä,
vaan dialogista ennen sitä”



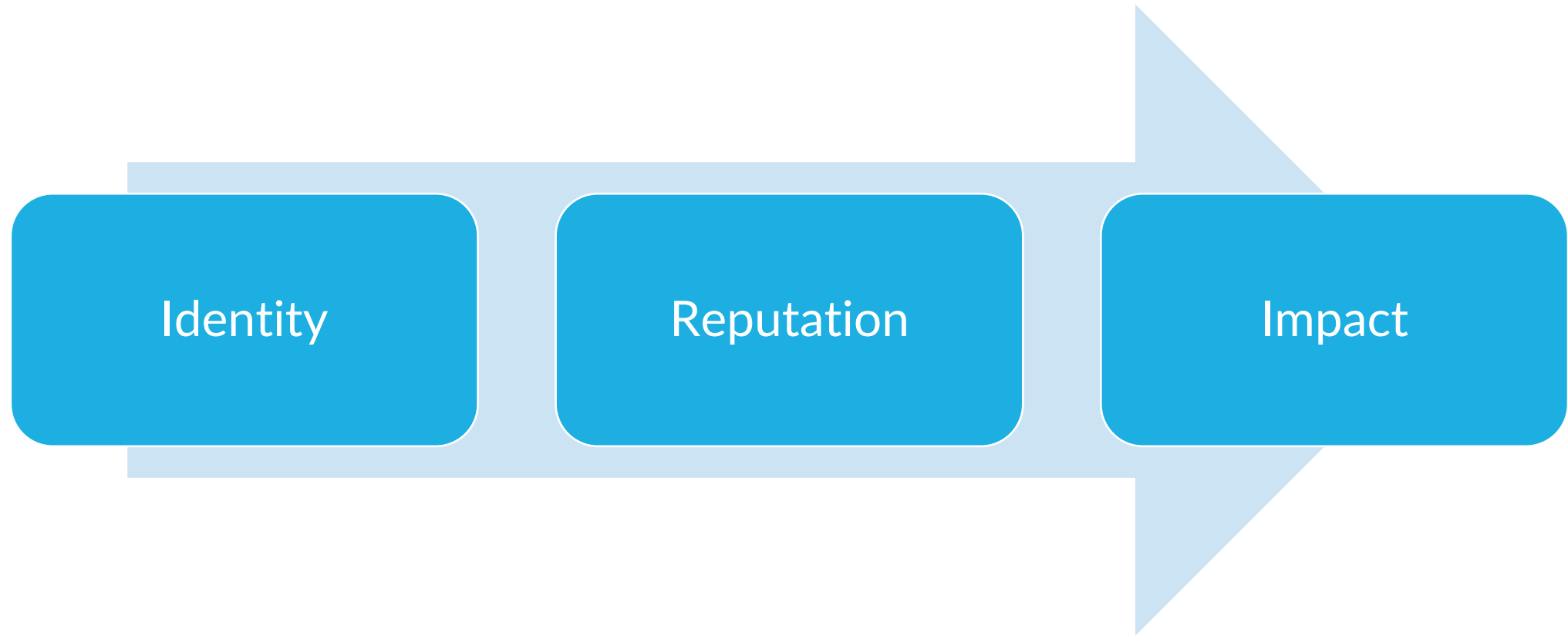
➤ UUDEN ROOLI PSYKOLOGIA

- Identiteettimuutos
- Oletukset täyttävät tyhjiöt
- Ensitunne ohjaa pitkään

Uusi rooli on yhtä paljon sisäinen matka kuin ulkoinen.



"ONBOARDING EI OLE AUTENTTISUUTTA – SE ON TARKOITUKSELLISUUTTA"





KOLME SISÄISTÄ KYSYMYSTÄ

- Miksi minut valittiin?
- Mihin keskittyä?
- Miten rakentaa luottamusta?



CHAT-PYSÄHDYS

Mikä teki teidän viimeisimmästä uudesta alusta psykologisesti haastavan?



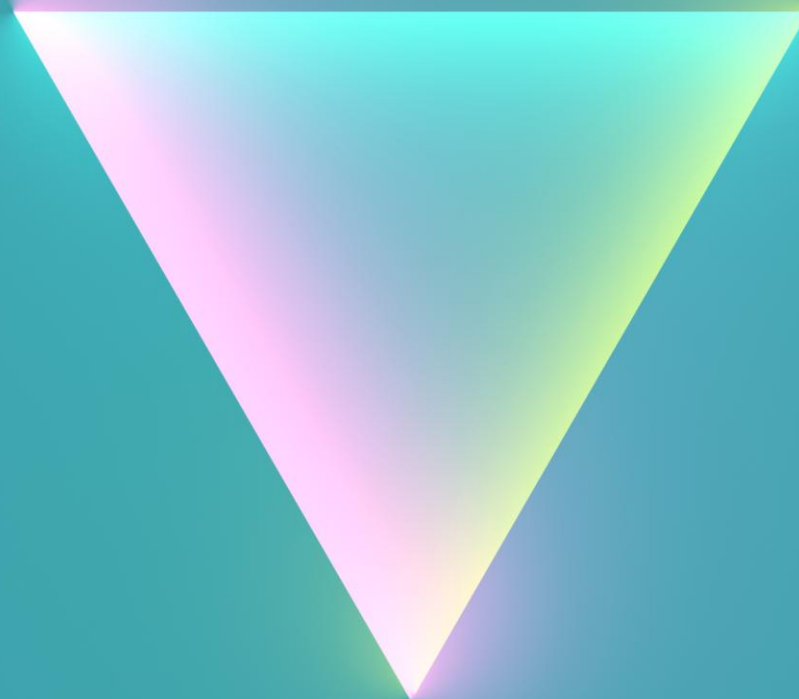


ODOTUSTEN KOLMIO

SELKEYS SYNTYY DIALOGISTA

- Organisaatio
- Esihenkilö
- Uusi henkilö

Onboarding ei ole yksilösuoritus – se on yhteisprojekti.





KOLME YLEISTÄ AUKKOKOHTAA

- Organisaation odotukset jäävät ylätasolle
- Esihenkilön sisäinen käsikirjoitus pysyy piilossa
- Uusi henkilö täyttää tyhjät kohdat oletuksilla

Epäselvyys ei ole neutraalia – se täyttyy jollain.





30 PÄIVÄN KOMPASSI

- Mitä minun pitää ymmärtää?
- Kenen kanssa minun pitää rakentaa suhde?
- Mitä pientä voittoa voin saada?





ENSIMMÄISTEN 30 PÄIVÄN TÄRKEIMMÄT VALINNAT

- Valitse 2–3 oikeaa asiaa – älä tee kaikkea
- Rakenna suhteet ennen tuloksia
- Luo oppimisen rytmi (70/20/10)





MITÄ EI TEHDÄ ENSIMMÄISTEN 30 PÄIVÄN AIKANA

- Älä rakenna heti mielipiteitä
- Älä lupaa liikaa
- Älä kiirehdi tekemään jälkeä
- Älä rakenna ratkaisuja ennen kuin ymmärrät ongelman



CASE: NOPEASTI KASVAVA YRITYS ILMAN RAKENNETTA

TILANNE

Nuori teknologiayritys sai juuri 5 M€ rahoituksen ja rekrytoi seuraavan 6 kuukauden aikana 10 uutta työntekijää.

Kasvu on nopeaa – mutta rakenteet puuttuvat.

Ei HR-toimintoa, ei yhtenäisiä prosesseja

Nuoret esihenkilöt, vähän kokemusta johtamisesta

Uudet työntekijät tulevat taloon intoa täynnä, mutta rooli jää epäselväksi

Tärkeät keskustelut siirtyvät: “ollaan nyt niin kiireisiä”

Kulttuuri ja toimintatavat muotoutuvat sattumalta, ei tarkoituksella

Ensimmäisten kuukausien jälkeen moni kysyy:

“Teen kyllä parhaani – mutta teenkö oikeita asioita?”

RISKIT

Kasvu hidastuu, virheet lisääntyvät ja osa uusista ei pääse kunnolla vauhtiin.

MITÄ ONBOARDING COACHING TUO?

Selkeä 90 päivän perehdytysrakenne ja tuki uusille

Apua esihenkilöille ja perustajille – aikaa tärkeimpään

Yrityksen kasvuun syntyy ensimmäiset käytännöt ja toimintamallit

Uusi työntekijä löytää roolinsa ja vaikuttaa nopeammin

“Näissä tilanteissa Onboarding Coaching ei ole luksusta – se on kasvun turvaverkko.”



CHAT-PYSÄHDYS

Missä kohtaa odotusten kolmio on teillä usein heikoin: organisaatio, esihenkilö vai uusi työntekijä?





OIKEA TUKI OIKEAAN AIKAAN – COACHINGIN ROOLI

- Ulkopuolinen perspektiivi näkee enemmän kuin sisäpuoli
- Auttaa rakentamaan uuden roolin identiteettiä
- Vahvistaa priorisointia ja oikeaa rytmiä

.



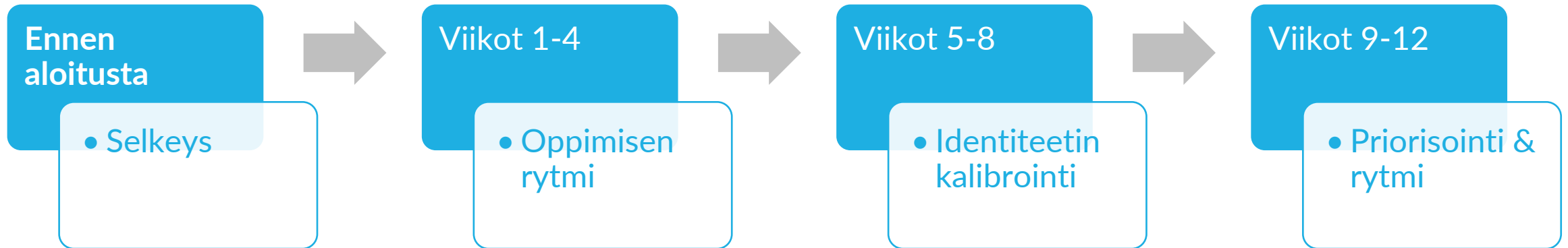


MITÄ ONBOARDING COACHING TUO?

- Selkeä 90 päivän rakenne
- Tuki esihenkilöille ja perustajille
- Uusi henkilö löytää roolinsa ja vaikuttaa nopeammin



➤ ONBOARDING COACHING PROSESSI



TYÖKALU: 90 PÄIVÄN PEILI

SELKEYS Mitä ymmärrän roolistani nyt paremmin?	SUHTEET Mihin suhteisiin panostin? Mihin seuraavaksi?
OPPIMINEN Mikä on suurin oivallukseni?	SUUNTA Mitä teen seuraavien 14 päivän aikana?



MIKSI HYVÄ PEREHDYTYS EI YKSIN RIITÄ?

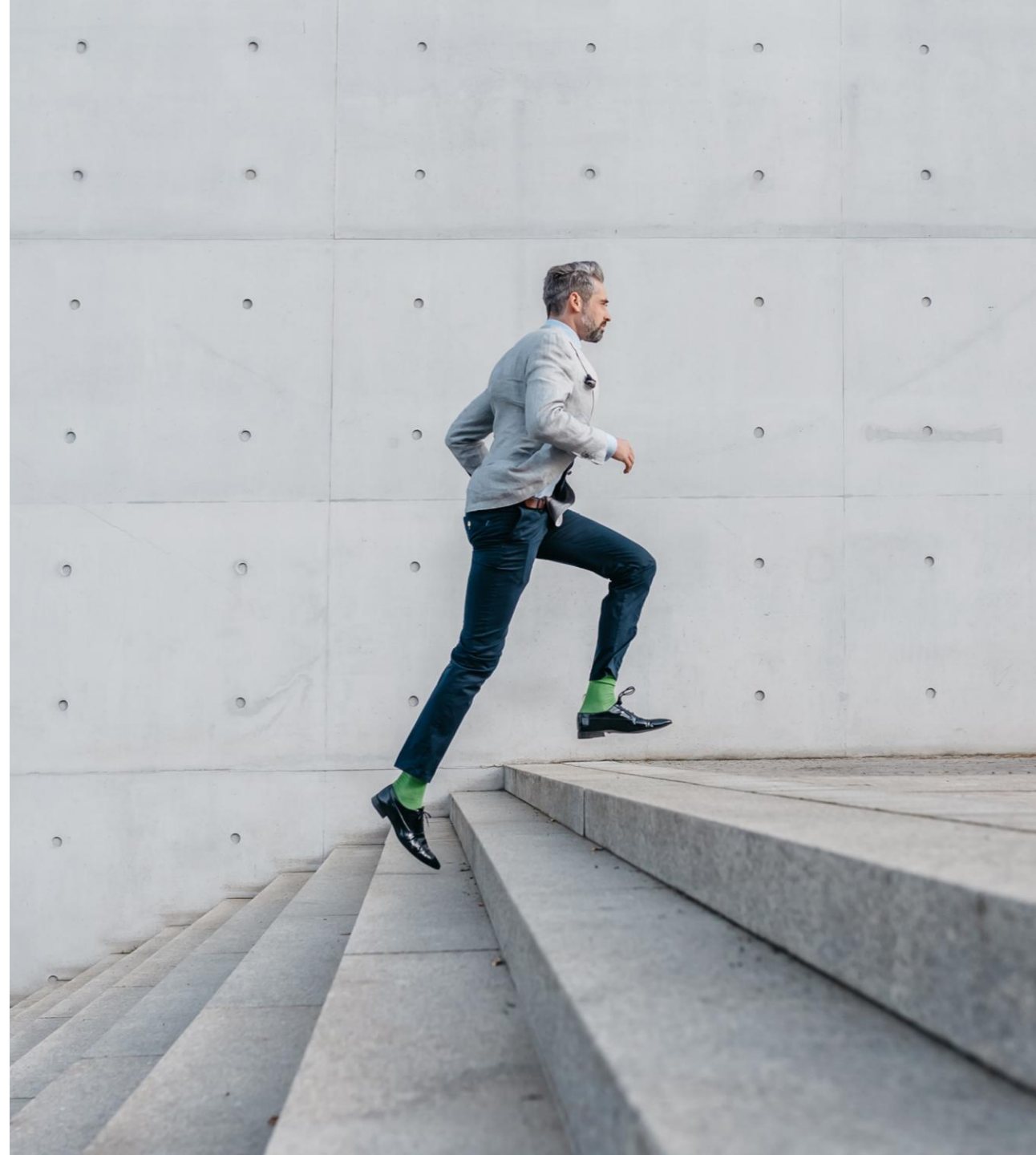
- Perehdytys antaa tietoa
- Mutta alku vaatii myös reflektiota, itsetuntemusta ja kulttuurin lukemista
- Uusi rooli = usein myös uusi identiteetti
- Tässä syntyy kohta, jossa Onboarding Coaching tuo selkeän lisäarvon





IHMINEN EI TARVITSE TÄYDELLISTÄ SUUNNITELMAA

– hän tarvitsee seuraavan viisaan askeleen.





MITÄ TÄMÄ TARKOITTAA TEILLE?

Hyvä alku = **selkeys, rytmi, turva**

Onboarding = **yhteisprojekti**

Pienet viisaat askeleet = **suunta 90 päivälle**





ONBOARDING COACHING KIRJALLISUUTTA

Onboarding Coaching – johtajuuden siirtymät,
identiteetti ja hyvä alku

(2023–2025 + klassikko)





ONBOARDING COACHING KIRJALLISUUTTA

Tämä lukulista kokoaa tuoreimmat ja ajankohtaisimmat näkökulmat uuden roolin psykologisiin siirtymiin, johtajuuden alkuvaiheisiin ja tarkoitukselliseen kehittymiseen. Mukana myös yksi klassikko, joka muodostaa pohjan monelle nykyajattelulle.

1. Tomas Chamorro-Premuzic — *Don't Be Yourself: Why Authenticity Is Overrated (and What to Do Instead)* (2025)

Mistä kirja kertoo:

Tämä teos haastaa perinteisen “ole oma itsesi” -ajatuksen ja osoittaa, miksi johtajan on usein tärkeämpää olla *tarkoituksellinen* kuin “aito”. Chamorro avaa, miten identiteetti, maine ja vaikutus syntyvät uuden roolin alkuvaiheessa ja miksi käyttäytymisen kalibrointi on modernin johtamisen taito.

Miksi hyvä OnboardingCoachingiin:

- Suora linkki ajatukseen “mikä versio minusta on hyödyllisin tässä roolissa?”
- Tukee identiteetin ja vaikutuksen dynamiikkaa uusissa aloituksissa
- Todella ajankohtainen ja moderni viitekehys

2. Gary Burnison — *Leadership U: Accelerating Through the Turning Points* (Revised Edition, 2024)

Mistä kirja kertoo:

Burnison tarkastelee johtajien “kääntöpisteitä” — hetkiä, jolloin rooli muuttuu ja identiteetti täytyy rakentaa uudelleen. Kirja korostaa rytmiä, suhteita ja tarkoituksellisia valintoja uuden roolin alkuvaiheessa.

Miksi hyvä OnboardingCoachingiin:

- Kuvaa selkeästi johtajien siirtymät
- Vahvaa tukea 90 päivän ajattelulle
- Tarjoaa hyviä näkökulmia ensisuhteisiin ja priorisointiin



ONBOARDING COACHING KIRJALLISUUTTA

3. Frances Frei & Anne Morriss – Move Fast and Fix Things (2023)

Mistä kirja kertoo:

Kirja haastaa “move fast and break things” -logiikan ja esittää modernimman tavan johtaa: rakennetaan luottamusta, luodaan selkeys ja tehdään pieniä, palauttavia korjauksia alusta alkaen.

Miksi hyvä Onboarding Coachingiin:

- Erinomainen näkökulma “pieniin voittoihin”
- Tuo esiin suhteiden, luottamuksen ja selkeyden merkityksen
- Loistava käytännön tuki 30 päivän kompassille

4. Dorie Clark – The Long Game: How to Be a Long-Term Thinker in a Short-Term World (expanded edition 2023)

Mistä kirja kertoo:

Clark puhuu intentionaalisuudesta, fokuksesta ja identiteetin pitkäjänteisestä rakentamisesta. Kirja auttaa ymmärtämään, miten uusi rooli asettuu osaksi pitkän aikavälin tarinaa.

Miksi hyvä Onboarding Coachingiin:

- Hyvä vastavoima kiireelle
- Tuo tilaa oppimiselle (70/20/10) ja tarkoituksellisille valinnoille
- Hyödyllinen erityisesti kokeneille johtajille

5. KLASSIKKO: Michael D. Watkins – The First 90 Days (uudet painokset 2013–2023)

Mistä kirja kertoo:

Koko onboarding-kentän kulmakivi. Watkins jäsentää uuden roolin siirtymän strategiseksi prosessiksi, jossa ensisuhteet, priorisointi ja odotusten selkeytys ovat avainasemassa.

Miksi hyvä Onboarding Coachingiin:

- Vahvistaa 90 päivän ajattelun relevanssia
- Tarjoaa roolisiirtymän peruslogiikan
- Erinomainen taustateos sekä esihenkilöille että johtajille

KIITOS OSALLISTUMISESTA!

Kun haluat jatkaa keskustelua:

Kaj Hellbom

kaj.hellbom@positivegroup.fi
+358 50 514 1954

Göran Hernberg

goran.hernberg@compasshrg.fi
+358 10 320 2410