

Anne Tiirikainen

**VIDEOHAASTATTELUT OSANA REKRYTOINTIA HENKILÖSTÖPALVELU-
ALAN YRITYKSESSÄ**

Case Staffpoint Oy

**VIDEOHAASTATTELUT OSANA REKRYTOINTIA HENKILÖSTÖPALVELU-
ALAN YRITYKSESSÄ**

Case Staffpoint Oy

Anne Tiirikainen
Opinnäytetyö
Syksy 2015
Yrittäjyyden ja liiketoimintaosaamisen
koulutusohjelma
Oulun ammattikorkeakoulu

TIIVISTELMÄ

Oulun ammattikorkeakoulu
Yrittäjyyden ja liiketoimintaosaamisen koulutusohjelma

Tekijä: Anne Tiirikainen

Opinnäytetyön nimi: Videohaastattelut osana rekrytointia henkilöstöpalvelualan yrityksessä Case Staffpoint Oy

Työn ohjaaja: Jaana Kuusipalo

Työn valmistumislukukausi- ja vuosi: Syksy 2015

Sivumäärä: 84 +3 liitesivuja

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää videohaastattelutyökalun käytön mielekkyys, tehokkuus, hyödyt sekä mahdolliset kehittämisen kohteet organisaatiomme toimihenkilöiden näkökulmasta. Opinnäytetyön toimeksiantaja oli Staffpoint Oy. Opinnäytetyöni tärkeä yhteistyökumppani oli Recruitby.net, jolta Staffpoint Oy on ostanut videohaastattelupalvelun. Rajasin tutkimukseni kaupan tiimiin, mutta otin tutkimukseeni mukaan myös teollisuuden, hotelli- ja ravintola-alan sekä toimistopuolen toimihenkilöitä, jotta tutkimuksessa tulisi esille myös tiimikohtaisia eroja videohaastattelutyökalun käytön aktiivisuudessa. Tutkimuksen tavoitteena oli myös selvittää, saako videohaastattelulla aikaan yhtä luotettavan henkilöarvioinnin haastateltavasta kuin perinteisellä kasvokkain tapahtuvalla haastattelulla.

Työ oli ajankohtainen, sillä videohaastattelupalvelu otettiin käyttöön organisaatiomme maaliskuussa 2014. Sen käyttöä pyritään tukemaan ja lisäämään.

Tutkimuksen tietoperusta koostui teoriasta, koulutusmateriaaleista, keskusteluista alan asiantuntijoiden kanssa, toimihenkilöiden haastattelemisesta sekä tehdyistä videohaastatteluista ja saaduista videovastauksista. Teemaan sopien myös toimihenkilöt haastateltiin videohaastattelutyökalua käyttäen (n = 12). Aineisto analysoitiin sisällönanalyysimenetelmällä.

Tutkimus toteutettiin laadullisin menetelmin. Tätä valintaa tukee etenkin se, että videohaastattelumateriaali on luonnollista aineistoa.

Tutkimustulosten mukaan videohaastattelutyökalua käytettiin erityisesti hauissa, joissa etsittiin tiettyä persoonallisuutta tai roolia, jossa esiintymistaito on tärkeää. Hakuja, joissa videohaastattelutyökalua käytettiin paljon, olivat etenkin esimiestehtävät ja tehtävät, joissa myynnillisuus ja sosiaaliset taidot ovat tärkeitä kriteerejä. Yleisimpiä haettavia työnimikkeitä olivat etenkin myyjä (kauppa), automyyjä, konsulentti, aulapalvelutyöntekijä ja sales agent. Hakuja, joissa videohaastattelua hyödynnettiin vielä vähän, olivat etenkin kovien alojen haut kuten hitsaaja ja rakennusapumies sekä ammatit, joissa korostuu käsillä tekemisen taito kuten kokin ammatti.

Tutkimustulosten perusteella voitiin todeta, että videohaastattelua hyödynnettiin erityisesti silloin, kun välimatka haastattelijan ja haastateltavan välillä oli pitkä tai hakijoita oli todella paljon. Videohaastattelua käytettiin mielellään haastattelun apuvälineenä, mutta kokonaisvaltaisen henkilöarvioinnin tekemistä pelkästään videohaastattelun perusteella ei mielellään tehty.

Asiasanat: Videohaastattelu, rekrytointi, työhaastattelu, henkilöarviointi

ABSTRACT

Oulu University of Applied Sciences
Degree Programme in Entrepreneurship and Business Competence

Author: Anne Tiirikainen

Title of thesis: video interviews as part of the human resource recruitment Case Staffpoint Oy

Supervisor: Jaana Kuusipalo

Term and year when the thesis was submitted: Autumn 2015 Number of pages: 84 + 3 attachment

The main aim of this thesis was to investigate the meaningfulness, efficiency, the benefits and the potential points of improvement of the video interview tool from the perspective of the organization's staff. The client for whom the thesis has appointed for is Staffpoint Oy. Recruitby.net is another important partner of the client, from whom Staffpoint Oy has purchased the video interview services. I have narrowed most of my study in to the company's sales team, but I also used industry, hotel and restaurant staff as well as office people in my study. This I have done in order to possibly find the differences between these different teams, especially in the levels of their activity in the use of video interview tool. Another aim of my study was to also figure out, if the video interview tool can be used as efficiently and reliably as the traditional face to face interview.

The theme of the thesis was very topical, since the use of this video interview service has been launched in the organization in March 2014. The organization aims to increase and support the use of the service.

This study's database consisted of theory, training material for the staff, conversations with the experts, interviews with the organizations staff and the data retrieved from the video interviews. As it fits for the theme of the thesis, even the recruiting staff of the company have been interviewed using the video interview (n=12). The data retrieved has been analyzed using the content analysis method.

Research was carried out using inductive content analysis. This is a justified choice, since video interview as data is natural.

According to the results of this research video interview tool was used in recruitment particularly when searching for a certain kind of personality or role, especially when performance skills are important in the job description. Searches where video interview was used often are executive tasks and tasks where social skills or sales skills are part of the important criteria of the job description. Commonly searched tasks were salesperson (store, car), consultant, receptionist and sales agent. Searches where video interview was not used often are especially industrial area jobs such as welders, construction workers and professions where the handy skills are emphasized, such as in a chef's profession.

Based on the research results it can be noted that video interview was seen especially useful when the distance between the interviewer and the applicant is long or when the amount of applicants is bigger than usual. Video interview was used willingly as a helpful tool for an interview, but it cannot be used to produce an in depth, overall evaluation of an applicant.

Keywords: Video Interview, recruitment, job interview, personal assessment

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	8
2	STAFFPOINT OY	11
2.1	Kaupan tiimi	11
2.2	Rekrytinnin tavoitteet	12
3	RECRUITBY.NET	14
3.1	Videohaastattelujen mallit	14
3.2	Kohdeorganisaation rekrytointiprosessin perusmalli videohaastattelutyökäluä käyttäen.....	15
3.3	Kohdeorganisaation rekrytointiprosessin sovellettu malli videohaastattelutyökäluä käyttäen.....	16
3.3.1	Videohaastattelun rakenne rekrytoijan näkökulmasta	17
3.3.2	Videohaastattelun rakenne työhakijan näkökulmasta	18
4	RECRUITBY.NETIN VIDEOHAASTATTELUTYÖKÄLUN KÄYTÖN KEHITYS STAFFPOINT OY:SSÄ.....	20
5	TYÖHAASTATTELUN HAASTEET VS VIDEOHAASTATTELUN HYÖDYT	23
5.1	Haastattelun yleisiä sudenkuoppia	24
5.2	Haastattelijan käyttäytymisvirheet.....	24
5.2.1	Haastattelijan mieliala	25
5.2.2	Haastattelijan asennoituminen.....	26
5.2.3	Kiire	27
5.2.4	Päätöksen tekeminen.....	28
5.2.5	Muisti	29
5.2.6	Ensivaikutelma, ulkoasu ja ei kielellinen käyttäytyminen	30
5.2.7	Intuitio	31
6	VIDEOHAASTATTELUMATERIAALI JA ANALYSOINTI	33
6.1	Videovastausten arvioiminen	35
6.2	Onnistunut videohaastattelu ja rekrytointi asiakasyritykseen	37
6.3	Haastattelun tekniikat	38
6.4	Luotettavuus ja turvallisuus.....	39
6.5	Videohaastattelun poisto	40
7	OPINNÄYTETYÖN TUTKIMUSPROSESSI.....	42

7.1	Laadullinen tutkimus.....	42
7.2	Tutkijan paikka	43
7.3	Tapaustutkimus.....	44
	7.3.1 Haastattelu.....	48
	7.3.2 Haastattelun edut ja haitat	49
	7.3.3 Haastattelun tyyppi.....	50
7.4	Aineiston analyysi.....	50
7.5	Kohderyhmän valinta ja aineiston keruu.....	53
8	TUTKIMUKSEN TULOKSET	55
8.1	Kehitysideoita.....	62
8.2	Perinteisen haastattelun ja videohaastattelut eroja sekä samankaltaisuuksia.....	66
8.3	Videohaastattelun tulevaisuus	68
9	POHDINTA	70
9.1	Tulosten tarkastelua ja johtopäätökset	72
9.2	Tutkimuksen luotettavuus.....	76
	LÄHTEET.....	80
	LIITTEET	84

1 JOHDANTO

Työhaastattelu on aina ollut ja tulee aina olemaan henkilöarvioinnin päämenetelmä. Se on kuitenkin ollut eriskummallisella tavalla aliarvostettu henkilöarvioinnin keino. Vaikka kohteena on henkilöarvioinnin menetelmistä ylivoimaisesti monipuolisin, joustavin ja älykkäin – ihminen itse – haastattelu on jäänyt vähälle huomiolle ja saanut vähemmän arvostusta kuin olisi ansainnut. Haastattelu jää usein voimakkaasti lisääntyvien testien varjoon. Jos haastattelujen tekniikkaa ei tunneta, jää menetelmä tarkkuudeltaan ja työmenestyksen ennustettavuudeltaan lantihin tasolle. Jos haastattelun erityisiä sudenkuoppia ei tunneta, saatetaan tehdä virheellisiä arvioiteja ja niihin perustuvia rekryointiratkaisuja. (Niitamo 2003b, 9-10.)

Tutkimuksen kohteena haastattelu on mielenkiintoinen. Sääntöjä, jotka pitäisivät paikkansa jokaisessa tilanteessa, on vähän. Omia sääntöjä sekä lainalaisuuksia haastattelijat voi testata jokaisessa haastattelussa ja huomata, että kysymys ei ole tieteestä, vaan vahvasti käytäntöön linkittyvästä toiminnasta. Rekryointihaastattelussa tulkinnallinen objektiivisuus on idealistinen utopia. Se on samankaltainen utopia kuin ajatus inhimillisen toiminnan rationaalisuudesta. Subjektiivisuus on jokaisen haastattelijan etuoikeus. Haastattelijan vastuu ehdokkaan motivaation ja sitoutumisen arvioinnista on täysimääräinen, vaikka mittayksiköt puuttuvat. (Markkanen 2009, 14.)

Henkilöstöpalvelualalla työskentelevän rekrytoijan työn erityispiirteitä ovat nopeatempoisuus, rekrytoitavien suuri määrä lyhyessä ajassa ja asiakkaiden tarpeiden tunnistaminen. Haastattelun luonne on hyvin erilainen kuin asetelmassa, jossa esimies rekrytoi uutta työntekijää omaan organisaatioonsa. Yhden rekrytoijan työaika ei enää riitä pelkästään perinteiseen kasvokkain tapahtuvaan haastatteluun. Myös välimatka rekrytoijan ja haastateltavan välillä voi olla niin pitkä, että pelkästään matkustamiseen kuluva aika veisi suuren osan työajasta. Tähän ongelmaan on otettu avuksi uusi rekrytoinnin työkalu: videohaastattelu. Videohaastattelun käyttäminen ja hyödyntäminen omassa työssä on ehdottomasti nykyaikaa. Videohaastattelun käyttäminen antaa yrityksistä modernin työnantajakuvan myös ulospäin.

Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää videohaastattelun mielekkyys, tehokkuus, hyödyt sekä mahdolliset ongelmakohdat rekrytoinnin työkaluna. Tavoitteena oli myös selvittää miten videohaastattelun käyttöä voisi edistää ja tukea organisaatiossamme. Luottamus ja vastausten avoimuus olivat tärkeässä roolissa tutkimustyön aikana. Kehittämistyön tutkimusongelmana oli eten-

kin se, miksi toimihenkilöt käyttävät videohaastattelua suhteellisen vähän, vaikka esimerkiksi matkustamiseen kuluva aika vähenisi sen avulla huomattavasti. Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää, onko videohaastattelulla mahdollista saada aikaan yhtä kattava henkilöarviointi haastattelusta kuin perinteisellä kasvokkain tapahtuvalla haastattelulla. Haastattelijalle tulee pulmia usein vasta siinä vaiheessa, kun on aika luoda kokonaiskuva ehdokkaasta. Vaikeuksia aiheuttaa ehdokkaasta haastattelun aikana saadun informaation tulkinta, merkitysten antaminen hankituille tiedoille ja kokonaisvaltainen ymmärrys ehdokkaan kapasiteetista suhteessa toimenkuvaan. (Markkanen 2009, 19 – 20.) Tutkimus antaa vastauksen siihen, voiko videohaastattelutyökalua käyttää kaikkien positioiden etsimiseen henkilöstöpalvelualan yrityksessä. Tutkimuksen tavoite oli myös selvittää, ovatko työnhakijat tasa-arvoisessa asemassa silloin, kun haastattelut suoritetaan videohaastatteluina. Videohaastattelun hyödyt verrattuna perinteiseen kasvokkain tapahtuvaan haastatteluun nostettiin myös esille.

Tämän kehittämistyön lähestymistapa oli tapaustutkimus. Tutkimus pyrkii tuottamaan syvällistä ja yksityiskohtaista tietoa tutkittavasta tapauksesta, jota ei ole aiemmin tutkittu. Tapaustutkimus on hyvä kehittämistyön lähestymistapa etenkin silloin, kun halutaan syvällisesti ymmärtää kehittämisen kohdetta ja tuottaa uusia kehittämisehdotuksia. (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti, 2009, 52 - 53.) Tämä tutkimus pyrki tuottamaan tarkkaa tietoa videohaastatteluista osana henkilöstöpalvelualan yrityksen rekrytointia. Tavoitteena oli tuottaa uusia kehittämisehdotuksia toimihenkilöiden haastatteluissa ilmenneiden havaintojen pohjalta. Kehittämistyön kohde oli organisaatiomme yksi toimiala eli kaupan tiimi. Mukaan tutkimukseen otettiin myös toimihenkilöitä teollisuuden, hotelli- ja ravintola-alan ja toimiston tiimeistä. Tämän tutkimuksen tapaus oli videohaastattelutyökalu. Pyrin keräämään laajan aineiston tapauksen eri ulottuvuuksista. Tutkin videohaastattelun käyttömahdollisuuksia henkilöstöpalvelualan yrityksessä ja sen avulla tehdyn henkilöarvioinnin luotettavuutta.

Tämä tapaustutkimus toteutettiin laadullisin menetelmin. Haastattelin yrityksemme rekrytoijia ja rekrytointiprosesseista vastaavia henkilöitä, sekä Recryitby.netin valmentajaa Anne Alarousua. Puolistrukturoitu haastattelu eli teemahaastattelu sopii tilanteeseen, jossa ei täysin tunneta tutkimuksen kohdetta etukäteen eikä haluta liikaa ohjata vastaajia. Teemahaastattelussa myöhempiä haastatteluja voidaan muokata edellisten haastattelujen mukaan, jos niissä ilmenee joitain mielenkiintoisia asioita, joita ei etukäteen osattu ottaa huomioon. (Ojasalo 2009, 41.)

Iso osa tutkimuksesta pohjautui omiin havaintoihini tutkiessani jo tehtyjä videohaastatteluita. tutkimuksen kohteeksi otettiin sekä omia videohaastatteluita että työkavereiden tekemiä haastatteluja ympäri Suomen. Toimihenkilöiden haastattelut suoritin tutkimukseen sopivalla tavalla eli videohaastatteluina.

Tutkimuksen teoreettisessa viitekehyksessä perehdyin alan kirjallisuuteen etenkin kohdissa, jotka käsittelevät työhaastattelua. Videohaastatteluihin liittyvä teoria koostui pääasiassa Recryitbynetin kouluttajan Anne Alarousun materiaaleista, sillä tutkimuksen kohteena videohaastattelu on aika uusi ilmiö. Itse videohaastattelusta ei löydy juurikaan alan kirjallisuutta. Myös yrityksen rekrytointipääällikön materiaaleja hyödynnettiin. Teoreettiseen viitekehykseen kuuluivat myös oman organisaation ja Recryitby.netin yritys esittely ja toiminta.

Opinnäytetyöni aihe on ajankohtainen ja tärkeä. Organisaatiossamme Staffpoint Oy:ssä videohaastattelu otettiin käyttöön ensimmäistä kertaa maaliskuussa 2014. Kyseessä on siis verraten uusi rekrytointin työkalu. Videohaastattelu on myös tutkimuksen kohteena uusi ilmiö. Se tehostaa rekrytoijan työtä, säästää aikaa, ja sillä on merkitystä työhyvinvointiin. Sen käyttöä tulisi edistää ja tukea.

2 STAFFPOINT OY

Staffpoint Oy on yksi Staffpoint – konsernin kolmesta liiketoiminta-alueesta. Se vastaa konsernin henkilöstöpalveluista. Lisäksi konserniin kuuluu valmennuspalveluista vastaava Spring House Oy ja ohjelmistoratkaisuista vastaava Saima Soft Oy. Yhteensä konsernissa työskentelee 300 henkilöä. Suomessa toimipisteitä on 20 paikkakunnalla, Virossa ja Espanjassa molemmissa yksi. Yrityksemme palveluita ovat muun muassa henkilöstön vuokraus, resursointi, avainhenkilöiden suoraus, rekrytointi, henkilöarvioinnit, muutoshallinta sekä toimintojen ulkoistaminen. Staffpoint Oy toimii hotelli- ja ravintola-alan, matkailu- ja sesongin, kaupan-, teollisuuden-, logistiikan-, rakennuksen-, kiinteistöhuollon-, ICT:n-, contact centerin sekä toimistotehtävien aloilla. Työntekijäpankissa on noin 13 000 eri alojen ammattilaista, jotka työskentelevät asiakasyrityksissämme joka puolella Suomea. Staffpoint Oy vastaanottaa yli 50 000 työpaikkahakemusta vuosittain, joista rekrytointitiimit rekrytoivat uutta henkilöstöä jatkuvasti. (Staffpoint Oy 2014, viitattu 6.8.2014.)

2.1 Kaupan tiimi

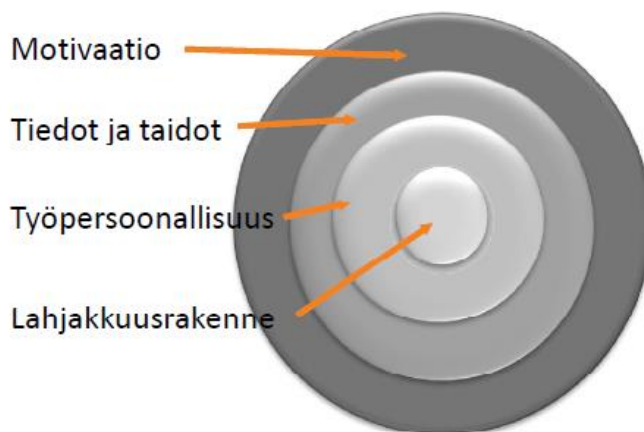
Kaupan tiimissä työskentelee tällä hetkellä 23 rekrytointikonsulttia. Seitsemän heistä työskentelee pääkaupunkiseudulla. Tiimin resurssipäällikkö toimii Helsingissä ja koordinoi sieltä käsin koko Suomea. Muut tiimin työntekijät työskentelevät Tampereella, Porissa, Kuopissa, Turussa, Lahdessa, Jyväskylässä, Joensuussa, Seinäjoella, Vaasassa ja Oulussa. Yhden rekrytointikonsultin vastuulle kuuluu alueellisesti laaja alue. Esimerkiksi Oulussa työskentelevän toimihenkilön vastuulle kuuluu Pohjois-Pohjanmaa, Lappi ja Kainuun alue. Joensuussa työskentelevän rekrytointikonsultin alue ulottuu Pohjois-Karjalasta Pohjois-Savoon saakka. Pääkaupunkiseudulla asiakasyritysten ja rekrytoitavien määrä on lukumäärältään suurinta, joten siellä työskentelee eniten toimihenkilöitä.

Kaupan alalle rekrytoidut työntekijät tekevät vuosittain töitä keskimäärin 100 000 työvuoroa. Kaupan alalle rekrytoitavat työntekijät ovat myyjiä, tax-free myyjiä, paistopistetyöntekijöitä, huonekalumyyjiä, kosmetiikkakonsulentteja, hyllyttäjiä, asiakaspalvelutyöntekijöitä, myymäläpäälliköitä sekä apulaismyymäläpäälliköitä. Kaupan tiimi tekee yhteensä 2000 rekrytointia kaupan alan tehtäviin vuosittain. Asiakkaitamme ovat muun muassa Suomen Lähikauppa, Prisma, Alepa, Hemtex, TeliaSonera, Joe Blanco, Hintakaari ja Lautapelit.fi. (Staffpoint Oy 2014, viitattu 19.10.2014.)

2.2 Rekrytoinnin tavoitteet

Työhaastattelussa haastattelija pyrkii kartoittamaan haastateltavan ammatillisen pätevyyden, persoonallisuuden, motivaation sekä vuorovaikutustaidot. Ehdokkaan tulee täyttää häneen kohdistetut ammatilliset odotukset. Henkilön tulisi olla myös henkilökohtaisilta ominaisuuksiltaan esimiehen odotusten mukainen. Esimies odottaa alaisiltaan tehokkuutta, laatua ja huolellisuutta. Ahkeruus, halu tehdä töitä sekä halu oppia uutta ovat itsestäänselvyksiä uutta henkilöä palkattaessa. Uuden työntekijän odotetaan olevan vuorovaikutustaitoinen ja ystävällinen. Uusi työntekijä ei saa vaikeuttaa muiden työntekijöiden työntekoa. (Markkanen 2009, 43 - 44.) Haastattelun perusteella analysoidaan hakijan valmiuksia sitoutua haettuun tehtävään ja yritykseen. Oleellista on tarkastella, miten haastateltava soveltuu tehtävään ja mitä annettavaa hänellä on yritykselle ja sen toiminnalle. Haastattelussa analysoidaan myös mahdolliset henkilön palkkaamiseen liittyvät riskit. (Pitkänen, koulutus 4.6.2014.)

Kompetenssit (KUVIO 1) ovat osaamista, joka näkyy tuloksiin johtavana toimintana ja jota voidaan arvioida ja ennustaa luotettavasti. Kompetenssi muodostuu henkilön motivaatiosta, lahjakkuusrakenteesta, työp persoonallisuudesta, sekä tiedoista ja taidoista. Haastattelun tuloksia verrataan asiakkaan kanssa etukäteen määriteltyihin kompetensseihin. (Pokkinen, koulutus 4.6.2014.)



KUVIO 1. Henkilön kompetenssit (Pokkinen 2014)

Rekrytoinnit ovat kalliita investointeja yritykselle. Työhaastattelu on usein se kriittisin vaihe etsittäessä oikeaa ihmistä oikeaan työpaikkaan. Haastattelu on aina tärkeä tilanne, joten sen onnis-

tuminen vaatii ammattitaitoisen rekrytoijan sekä oikeanlaisen haastattelutekniikan. Ennen haastattelua on mietittävä, mitkä osaamiset, toimintatavat ja yhteistyövalmiudet ovat haettavassa tehtävässä menestymisen näkökulmasta merkityksellisiä. Tehtävän toimintaympäristö sekä organisaatiokulttuuri ovat tärkeitä huomioitavia seikkoja sopivaa työntekijää haettaessa. (Pitkänen, koulutus 4.6.2014.)

Työhaastattelun yhtenä tavoitteena on saada mahdollisimman kokonaisvaltainen kuva hakijan persoonallisuudesta, toimintatyyleistä ja kiinnostuksen kohteista. Haastattelussa olennaista on selvittää työnhakijan motivaatio haettavissa olevaan työtehtävään. Onko työnhakija enemmän kiinnostunut itse organisaatiosta kuin avoimena olevasta työpaikasta? Mitä odotuksia työtehtävä asettaa työntekijälle? Etsitäänkö pitkään tehtävässä viihtyvää henkilöä? Onko tehtävässä mahdollista kasvaa ja kehittyä? (Pitkänen, koulutus 4.6.2014.) Rekrytointi lähtee liikkeelle asiakasyrityksen vaatimusprofiilin kartoittamisella. Haastattelussa on selvitettävä ymmärtääkö työnhakija työn arjen. Esimerkiksi pienen myymälän myymäläpäällikön työnkuvaan kuuluvat hallinnollisten kokonaisuuksien ja tulosvastuun lisäksi myös myyjän perustyöt.

3 RECRUITBY.NET

Recruitby.net sai alkunsa vuonna 2010, kun rekrytointialan ammattilaiset havahtuivat siihen, miten paljon aikaa työhakemusten käsittelyyn ja ensimmäisen haastattelukierroksen tapaamisiin kuluu. Haluttiin löytää ratkaisu, jolla prosessia saisi nopeutettua ja samalla tehostettua. Rekrytointi- ja käytettävyysasiantuntijoiden yhteistyöstä syntyi Recruitby.net - videohaastattelupalvelu, joka lanseerattiin vuoden 2012 alussa. Web – pohjainen Recruitby.net – palvelu on Suomessa kehitetty. Sen takana ovat HR – alan ammattilaiset sekä Web – teknologioiden osaajat. Asiakkaina ovat suomalaiset ja kansainväliset pienet ja suuret yritykset, niin yksityisellä kuin julkisella sektorilla. Videohaastattelutyökalua käytetään 70 maassa. 87 prosenttia kaikista videohaastattelukutsutuisista on vastannut haastattelupyyntöön. Videohaastattelua voi käyttää kaikkien positioiden hakemiseen. (Recruitby.net 2015, viitattu 12.4.2015, Alarousu, keskustelu 1.9.2014.)

Videohaastattelut tehdään Recruitby.netin videohaastattelutyökalulla. Videohaastattelut lähetetään työnhakijoille yleensä paperihakemuksen saavuttua. Hakemusten perusteella videohaastattelukutsut voidaan lähettää kaikille tai sopivimmille hakijoille. (Recruitby.net 2014, viitattu 26.10.2014.) Kun videohaastattelu lähetetään kaikille, ovat työnhakijat tasa-arvoisessa asemassa. Koska kaikille esitetään samat kysymykset, on jokaisella yhtä hyvät mahdollisuudet päästä jatkoon. Työnhakijan on myös mahdollista jättää hyvä muistijälki itsestään. Vaikka hän ei tulisi valituksi juuri kyseiseen työtehtävään, hänet kenties muistetaan uuden työpaikan avauduttua. (Alarousu, keskustelu, 1.9.2014.)

3.1 Videohaastattelujen mallit

Recruitby.netin videohaastatteluja voidaan käyttää monella tavalla oikean henkilön löytämiseksi. Staffpoint Oy:ssä yleisesti käytetyin menetelmä on kutsuttu videohaastattelu. Siinä rekrytoija valitsee, kenelle kaikille hän videohaastattelukutsun lähettää. Hän voi lähettää videohaastattelukutsun kaikille työnhakijoille tai vain niille, jotka hakemuksen ja CV:n perusteella ovat kyvyiltään ja osaamiseltaan potentiaalisimmat avointa työpaikkaa ajatellen.

Toinen videohaastattelujen malli on julkinen videohaastattelu. Siinä kaikki työtehtävästä kiinnostuneet työnhakijat voivat vastata videokysymyksiin. Julkista videohaastattelua käytetään etenkin

silloin, kun työnhakijan persoona on taustaa tärkeämpi. Tällaisia työtehtäviä ovat etenkin hyvin tuloshakuiset myyntityöt ja numeropalvelutyöt.

Videohaastattelulinkki voidaan lisätä myös suoraan työpaikkailmoitukseen. Uпотetussa videohaastattelussa, videokysymys löytyy hakemuksen päätteeksi. Siinä rekrytoija esittää useimmiten vain yhden kysymyksen työnhakijalle videon välityksellä. Videohaastattelua voidaan hyödyntää myös rekrytinnin loppusuoralla, jolloin sopivimmiksi oletetuille hakijoille lähetetään tarkentavia lisäkysymyksiä tai välitetään tehtäviä tehtäväksi. Loppusuoralle päässeet työnhakijat on useimmiten haastateltu tässä vaiheessa jo ainakin kerran kasvotusten.

3.2 Kohdeorganisaation rekrytointiprosessin perusmalli videohaastattelutyökalua käyttäen

Rekrytointiprosessi alkaa työpaikkailmoituksen julkaisemisella erilaisissa kanavissa. Hakuajaksi määritellään esimerkiksi yksi viikko tai enemmän. Ideaalinen tilanne, jossa Recruitby.netin videohaastattelutyökalua käytetään, on silloin, kun rekrytoijan ja työnhakijan välinen välimatka on pitkä tai hakijoita on todella paljon. Rekrytointiin käytettävää aikaa pitää olla riittävästi, jotta jokainen rekrytinnin vaihe ehditään tekemään huolella. Tällöin rekrytoija aloittaa prosessin perehtymällä hakijoiden hakemuksiin. Prosessin toisessa vaiheessa rekrytoija nauhoittaa haastattelukysymykset Recruitby.netin videohaastattelutyökalulla. Seuraavaan vaiheeseen valitut työnhakijat kutsutaan videohaastatteluun. Rekrytoija saa työnhakijoilta vastauksen yleensä 1-3 päivässä. Hän katsoo hakijoiden videot läpi ja kutsuu potentiaalisimmat henkilöt henkilökohtaiseen haastatteluun. Prosessi päättyy soveltuvimman hakijan valintaan.

Rekrytointiprosessin perusmallin mukaan suoritettu rekrytointi kestää kokonaisuudessaan noin 10 arkipäivää. Työpaikkailmoituksen julkistamisen jälkeen, työnhakijalla täytyy olla muutama päivä aikaa työpaikkahakemuksen tekemiseen. Hakemuksia aletaan käydä läpi usein jo ennen hakuajan umpeutumista. Prosessin tässä vaiheessa aikaa on kulunut minimissään 1 – 3 arkipäivää. Seuraavassa vaiheessa rekrytoija lähettää videohaastattelukutsun joko kaikille hakijoille tai omasta mielestään potentiaalisimmille hakijoille. Innokkaimmat työnhakijat vastaavat yleensä videohaastattelukutsuun 1 arkipäivän kuluessa. Toisilla hakijoilla aikaa menee 2 – 3 arkipäivää. Kolmannen arkipäivän kuluttua ei työnhakijan vastausta jäädä odottamaan. Tässä vaiheessa rekrytointiin on käytetty aikaa minimissään 2 päivää, mutta yleensä 5-6 arkipäivää.

Rekrytoija käy videohaastattelut läpi nopeasti ja tekee päätöksen siitä, ketkä pääsevät henkilökohtaiseen jatkohaastatteluun. Parhaimmassa tapauksessa haastattelut voidaan sopia jo seuraavalle päivälle, mutta usein haastattelut pidetään 100 – 400 kilometrin päässä, joten haastattelu-päivä sovitaan muutaman päivän päähän. Rekrytoijan on otettava huomioon myös muiden hakujen aikataulut, sovitut haastattelut, tapaamiset ja neuvottelut.

Kun rekrytoija on haastatellut valitsemansa ehdokkaat kasvotusten, hän valitsee työpaikan kriteereihin parhaiten soveltuvan henkilön. Vaihtoehtoisesti hän esittelee asiakkaalle 2-3 parasta ehdokasta, jolloin asiakas suorittaa viimeisen haastattelukierroksen ja tekee lopullisen ratkaisun. Jälkimmäisen kaavan mukaan rekrytointiprosessi pitenee helposti useammalla päivällä. Edellä kuvattun mallin mukaisesti tehtynä videohaastattelutyökalun käyttäminen toteuttaa tarkoitustaan parhaimmillaan. Rekrytoija tapaa vain soveltuvimmat hakijat ja turhilta tapaamisilta ja ajanhukalta vältytään. Haastattelijalla tavoitetaan hakijat ja arvioidaan heidät ajasta ja paikasta riippumatta. (Recruitby.net 2014, viitattu 3.1.2015.)

3.3 Kohdeorganisaation rekrytointiprosessin sovellettu malli videohaastattelutyökalua käyttäen

Henkilöstöpalvelualalla tilanne on usein sellainen, että sopivan henkilön löytymiseen ei ole aikaa muutamaa päivää enempää. Tämä johtuu usein ennalta arvaamattomista tilanteista, kuten pitkistä sairauslomista, työntekijän irtisanoutumisesta, yrityksen sisällä tapahtuvista sisäisistä siirroista tai yllättävistä ruuhkahuipuista. Vaikka kiire on rekrytoinnin yksi yleisimmistä sudenkuopista, henkilöstöpalvelualan yrityksessä se on hyvin tuttu ilmiö. Tällöin valmistelutyöstä ja peruskysymyksistä joudutaan tinkimään ja mutkat oiotaan suoriksi. (Koivisto 2004, 138). Tutkimuksen kohdeorganisaatio on soveltanut videohaastattelutyökalun ehkä perimmäistä ideaa. Se on ottanut videohaastattelutyökalun rekrytoinnin päämenetelmäksi puhelinhaastattelun rinnalle. Näin toimitaan etenkin rekrytoinneissa, joissa asiakasyritys sekä haastateltavat ovat kaukana haastattelijasta.

Ad hoc tilanteissa uusi työpaikkailmoitus aukaistaan välittömästi. Saman päivän aikana tarkistetaan löytyykö CV-pankista uuden työpaikan vaatimukset täyttävää työnhakijaa. Kyseeseen saatavat tulla myös puskaradio tai kaveri rekrytoi kaverin-periaate. Usein apua kysytään toisen alan tiimiin kuulavalta kollegalta. Hän mahdollisesti tuntee alueelta sopivan työntekijän. Työntekijältä on saattanut juuri loppua työt toisen asiakkuuden piirissä, ja jatkumon takaamiseksi tarkistetaan, olisiko hän oikea henkilö tähän uuteen tarpeeseen. Tapahtuu mahdollisen työntekijän löytäminen

minkä kanavan kautta vain, on videohaastattelukutsu työnhakijalle lähetettävä välittömästi. Videohaastattelua voi edeltää puhelinhaastattelu. Tällöin videohaastattelu täydentää puhelinhaastattelussa saatua kuvaa työnhakijasta.

Kun uuden työntekijän rekrytointi tapahtuu kiireessä, on toivottavaa, että työnhakija vastaa videohaastattelukutsuun mahdollisimman pian. Näin rekrytointiprosessi saadaan asiakkaan aikataulun puitteissa maaliin mahdollisimman nopeasti. Jos välimatka rekrytoijan ja työnhakijan välillä on pitkä, ei rekrytoija välttämättä ehdi, eikä ole taloudellisestikaan kannattavaa matkustaa satoja kilometrejä yhden haastattelun vuoksi. Tällöin puhelinhaastattelu ja videohaastattelut ovat ne työkalut, joiden avulla lopullinen päätös tehdään. Kriittisesti arvioituna tämä herättää kysymyksen menetelmän lopullisesta toimivuudesta. Onko mahdollista pelkän puhelinhaastattelun ja videohaastattelun perusteella saada kokonaisvaltainen kuva työnhakijasta? Työhaastattelun tärkein tavoitehan on tehdä asianmukainen ja ammattimainen henkilön arviointi. Haastatteluissa tehtyjen havaintojen pohjalta haastattelijä muodostaa haastateltavasta arvion avoimena olevaa työtehtävää ajatellen. (Niitamo 2003b, 23.) On mahdollista, että kiire rekrytointiprosessissa aiheuttaa sen, että hakemusten käsittelyyn ei ole riittävästi aikaa, jolloin joku varteenotettava hakija saattaa pudota jatkosta jo ennen haastatteluvaihetta. Usein ei myöskään ehditä panostaa työnhakijan ammatillisen osaamisen varmistamiseen, jolloin puuttuva ammattitaito voi estää työssä onnistumisen. (Koivisto 2004, 138.)

3.3.1 Videohaastattelun rakenne rekrytoijan näkökulmasta

Videohaastattelu on helppokäyttöinen työkalu, jonka tekemiseen kuluu aikaa vain muutama minuutti. Haastattelijä voi tallettaa kysymyksiään suosikkeihin, josta hän voi napata sopivimmat kysymykset juuri avoimena olevaa työpaikkaa ajatellen. Videohaastattelun ensimmäisen videon on hyvä olla esittely, jossa rekrytoija esittelee itsensä ja kertoo, mille asiakkuudelle ja mitä tehtävää varten videohaastattelu tehdään. Usein sama hakija hakee useampaa avointa työpaikkaa. Itse haastattelukysymyksiä tulee olla 3 – 5 kappaletta. Vastaukseksi kysymyksiin ei riitä pelkkä ”ei” tai ”kyllä”. Hyvät kysymykset ovat riittävän laajoja ja kuvailevia. Jos rekrytoija tekee henkilöarvioinnin pelkästään puhelinhaastattelun ja videohaastattelun perusteella, voi kysymyksiä olla enemmän, mutta ei mielellään kuitenkaan yli kuutta kysymystä. Kuvailevia kysymyksiä ovat esimerkiksi:

- ✓ Tilanteesi tällä hetkellä ja miksi olet työnhaussa?
- ✓ Mitä teet tällä hetkellä ja mitkä ovat tulevaisuuden suunnitelmasi?

- ✓ Mitkä ovat vahvuutesi juuri tätä työpaikkaa ajatellen?
- ✓ Onko sinulla kehittämisen kohteita? Missä haluaisit olla parempi?
- ✓ Mitä edellytyksiä X:n työ mielestäsi asettaa työntekijälle ja miten itse mielestäsi täytät nämä vaatimukset?
- ✓ Kerro edellisistä työpaikoistasi ja vastuualueistasi
- ✓ Mikä asiat motivoivat sinua työssäsi?
- ✓ Minkälaiset tilanteet saavat sinut stressaantumaan työssä?
- ✓ Kerro esimerkki tilanteesta, jossa olet ottanut vastuun työtehtävästä
- ✓ Elämäsi tärkein saavutus, josta olet ylpeä ja asiat, joita tavoittelet tällä hetkellä?

Laajat kysymykset, jotka vaativat työnhakijaa vastaamaan useammalla kuin yhdellä sanalla, sopivat moniin asiakkaiden antamiin toimeksiantoihin ja hakuihin. Jos työnhakija vastaa kuvaileviin kysymyksiin alle 10 sekunnin vastauksilla, kertoo sekin rekrytoijalle jotain. Tuolloin hakija ei ole tarpeeksi motivoitunut hakemaan kyseistä työtä. Kysymykset tulee rakentaa niin, että haastattelija voi niiden avulla ratkaista, onko hakija varmasti juuri oikea valinta tehtävään. Jos videohaastattelun perusteella lähdetään tekemään henkilöarviointia ehdokkaasta, kysymysten oikea valinta korostuu enemmän kuin perinteisessä haastattelussa, sillä kysymyspatteristo on suppeampi. Ullah (2010, 108) viittaa artikkelissaan Millsiin, joka painottaa tilannekohtaisten kysymysten tärkeyttä. Haastateltavalle kuvaillaan hypoteettinen tilanne, jonka jälkeen häntä pyydetään selittämään, miten hän käsittelisi kyseisen tilanteen. Hakijan vastaus kertoo myös hänen etiikastaan ja periaatteistaan. Tilannekohtainen kysymys on tärkeä sisällyttää videohaastatteluun etenkin silloin, kun haettava työtehtävä sisältää paljon kiirettä, stressiä ja mahdollisia vaaratilanteita. Kysymys myös ohjaa työnhakijaa pohtimaan haasteita, joita uusi työ toisi tullessaan.

Videohaastattelun lopussa on tärkeää kertoa, miten rekrytointiprosessi etenee, milloin haastateltava voi odottaa kutsua kasvokkain tapahtumaan jatkohaastatteluun, tai milloin hän saa tietoa valituksi tai hylätyksi tulemisesta.

3.3.2 Videohaastattelun rakenne työnhakijan näkökulmasta

Työnhakija saa kutsun videohaastatteluun sähköpostitse. Hän tarvitsee vastaamiseen web-kameran tai modernin mobiililaitteen ja toimivan Internet-yhteyden. Haastateltava pääsee vastaamaan rekrytoijan esittämiin kysymyksiin yhden linkin kautta. Hän voi suorittaa haastattelun, kun

hänelle parhaiten sopii ja julkaista vastauksensa rekrytoijalle vasta, kun hän on vastauksiinsa tyytyväinen. Työnhakija voi siis nauhoittaa vastauksensa niin monta kertaa kuin haluaa. Haastattava voi myös haastattelun päätteeksi nauhoittaa lisäkysymyksen haastattelijalle, joka taas vastaa takaisin työnhakijalle.

4 RECRUITBY.NETIN VIDEOHAASTATELUTYÖKALUN KÄYTÖN KEHITYS STAFFPOINT OY:SSÄ.

Recruitby.netin videohaastattelutyökalu otettiin käyttöön Staffpoint Oy:ssä maaliskuussa 2014. Recruitby.netin työkalun käyttöä koulutettiin rekrytoijille reilun kahden tunnin ajan. Koulutukseen sisältyi myös yhden harjoitteluhaastattelun tekeminen koulutuksen jälkeen. Tehtävästä saatiin kirjallinen palaute. Pilotointivaiheessa rekrytoinnin uuden videohaastattelutyökalun käyttöaktiivisuudesta oli käynnissä kilpailu maaliskuusta elokuuhun. Kolme aktiivisinta videohaastattelutyökalun käyttäjää palkittiin. Kolmen parhaan joukkoon ylsi yksi toimistupuolen rekrytointikonsultti sekä kaksi kaupan tiimin konsulttia. Eniten videohaastattelutyökalua käytettiin asiakaspalvelualan ammattilaisten löytämiseksi.

Recruitby.netin kuukausittaisesta raportoinnista (TAULUKKO 1) käy ilmi, että pilotointivaiheen jälkeen oli havaittavissa pientä käytön hiipumista. Syys- ja lokakuussa käyttö oli vielä aktiivisista, mikä tietenkin selittyy sillä, että henkilöstöpalvelualalle ominaista ovat syksyn ruuhkahuiput uuden henkilöstön rekrytoinneissa. Kesälomat on pidetty, kaupoissa vilkastuu ja henkilöstöravintolat aukeavat. Rekrytoinnin tulisi kuitenkin olla vilkkainta heinäkuun puolesta välistä elokuun puoleen väliin, sillä työntekijöiden on oltava töissä jo elokuun puolen välin jälkeen. Jos työnhakijoita haastatellaan vasta syyskuussa, ovat rekrytoinnit pahasti myöhässä. Syyskuussa videohaastattelusivustoja käytti 36 toimihenkilöä, aktiivisuutta oli 85 haastattelussa ja videohaastatteluihin vastanneita työnhakijoita oli 480. Videohaastattelutyökalun käyttö väheni huomattavasti marraskuussa, vaikka Recruitby.netin kummeja koulutettiin lisää. Ohjelmiston käyttäjiä oli enemmän kuin syyskuussa (41kpl), mutta aktiivisuutta esiintyi 54 videohaastattelussa, ja vastanneita oli 155. Myös valmennuspalveluista vastaava Spring House Oy otti videohaastattelutyökalun käyttöönsä marraskuussa 2014, mikä selittää käyttäjien määrän kasvun. Joulukuussa 2014 sekä alkuvuodesta 2015 käyttäjien lukumäärä on jälleen tippunut ja pysynyt sen jälkeen tasaisena. Raporteista käy ilmi, että samat toimihenkilöt hyödyntävät videohaastatteluita toimeksiannoissaan. Uudet ohjelmiston käyttäjät ovat ainoastaan vierailleet sivustolla tai tehneet testihaastattelun. He eivät kuitenkaan ole ottaneet videohaastattelutyökalua osaksi jokapäiväistä työtä. Vuoden 2015 alussa, kaupan tiimin rekrytoinnin tavoitteisiin lisättiin videohaastattelutyökalun käyttö. Videohaastattelua tulisi käyttää vähintään kahdessa toimeksiannossa kuukausittain. Positiivista on ollut etenkin se,

että joukko rekrytoijia on ottanut videohaastattelutyökalun käytön täysin omaksi työvälineekseen. Tavoitteena on saada lisättyä käyttäjien määrää eri tiimeissä.

Alkuvuodesta 2015 aktiivisuus videohaastatteluissa on lisääntynyt ja samalla vastanneiden työnhakijoiden määrä on noussut huomattavasti. On myös pohdittu mahdollisuutta, että työnhakija voisi jättää avoimen videon itsestään nettisivujemme kautta. Tällä tavoin potentiaaliset työnhakijat voidaan kutsua nopealla aikataululla perinteiseen kasvokkain tapahtuvaan haastatteluun. Tämä nostaisi videohaastattelutyökalun käyttöastetta entisestään.

TAULUKKO 1. Videohaastattelutyökalun käytön kehitys Staffpoint Oy:ssä

ajankohta	työkalun käyttäjät	aktiivisuus videohaastatteluissa	vastanneet työnhakijat
maaliskuu 2014.	34	25	33
huhtikuu 2014.	35	44	69
toukokuu 2014.	18	25	50
kesäkuu 2014.	25	22	144
heinäkuu 2014.	32	45	207
elokuu 2014.	23	35	270
syyskuu 2014.	36	85	480
lokakuu 2014.	51	78	505
marraskuu 2014.	41	54	155
joulukuu 2014.	34	48	216
tammikuu 2015.	38	52	450
helmikuu 2015.	36	65	527

Recruitby.netin raporteista (TAULUKKO 2) käy ilmi, että eniten videohaastattelukutsuja on lähetetty myyjän, asiakaspalvelijan, aulapalvelutyöntekijän ja kahvilatarjoilijan ammattinimekkeillä. Jonkin verran on etsitty myös kokkeja, liikenneasematyöntekijöitä, autonrakentajia, erilaisia assistentteja ja taksikeskustyöntekijöitä. Videohaastattelutyökalua ei ole hyödynnetty ollenkaan esimerkiksi rakennusapumiehen, hitsaajan, tuotantotyöntekijän tai telineasentajan hauissa, jotka ovat muuten hyvin yleisiä haettavia ammatteja yrityksessämme.

TAULUKKO 2. Eniten käytetyt ammattinimikkeet videohaastatteluissa maaliskuu 2014 – helmikuu 2015

ammattinimike	kpl	%
myyjä	133	57,83
asiakaspalvelija	30	13,04
aulapalvelutyöntekijä	16	6,96
kahvilatarjoilija	14	6,09
kokki	10	4,35
liikenneasematyöntekijä	8	3,48
autonrakentaja	7	3,04
assistentit	7	3,04
taksikeskustyöntekijä	5	2,17
yhteensä	230	100

5 TYÖHAASTATELUN HAASTEET VS VIDEOHAASTATELUN HYÖDYT

Haastattelijan toiminnassa on useita tekijöitä, jotka edistävät tai ehkäisevät henkilöarvioinnin tekemistä. Haastattelijan vastuulla on huolehtia siitä, että haastateltavalla on mahdollisimman suuret ja rajoittamattomat mahdollisuudet tuoda itsensä esille sekä työstää oma-aloitteisia ja monipuolisia haastatteluvastauksia. Haastattelijan tehtävänä on lavastaa haastateltavalle näyttämö, jonka keskipisteenä haastateltava on. On erilaisia syitä, joiden vuoksi haastattelijat eivät osaa tai malta jättäytyä pelkästään lavastajan rooliin, vaan he pyrkivät itse esille tai ryhtyvät ohjaamaan esitystä. (Niitamo 2003b, 76.) Itse olen sortunut edellä mainittuun amatöörivirheeseen useammin kuin kerran. Etenkin, jos haastateltava ei löydä sanoja tai ei osaa ilmaista asiaansa oikein, olen täydentänyt haastateltavan lauseita loppuun tai johdattelut vastauksia toivottuun suuntaan. Tämä haastattelijan roolin ylittäminen heikentää mahdollisuuksia oikean henkilöarvioinnin tekemiseen, ja pahimmassa tapauksessa väärä henkilö tulee valituksi työtehtävään. Nyrkkisääntönä on, että haastattelijan ei tarvitse rakentaa itselleen minkäänlaista roolia. Hän voi olla täysin oma itsensä. Persoonallisen käyttäytymisen paine, haaste ja odotukset kuuluvat haastateltavalle. Jos haastattelija käyttää energiaa omaan henkilökohtaiseen esiintymiseen, on se pois haastattelun keskeisimmistä tavoitteista: havainnoimisesta ja arvioimisesta. (Niitamo 2003b, 76 – 77.)

Recruitby.netin videohaastattelussa työnhakija on näyttämön päätähti. Haastattelija voi täysin keskittyä haasteltavaan, ja haastateltava voi panostaa monipuolisiin ja itsenäisiin vastauksiin. Videohaastattelussa ei ole vaarana, että haastattelija lähtee väärille poluille esimerkiksi puhumalla itse liikaa tai olemalla muissa maailmoissa haastattelun aikana. Jos haastattelijan ajatukset lähtevät harhailemaan videohaastattelun aikana, voidaan vastaukset kuunnella ja katsoa uudelleen. Tämä on luonnollisesti mahdotonta kasvokkain tapahtumassa haastattelussa, jolloin joku oleellinen asia voi jäädä haastattelijalta kuulematta.

Recruitby.netin videohaastattelun yhtenä vahvuutena on etenkin se, että rekrytoija voi katsoa haastateltavien vastaukset silloin, kun on aikataulullisesti paras hetki. Koska videovastausten katsomiseen ei yleensä mene pitkää aikaa kerrallaan, voi yhden työnhakijan vastauksien katsomisen mahdollistaa vaikkapa työpäivän viimeisille minuuteille. Jos hakijan vastaukset vakuuttavat rekrytoijan, hänet voi sopia samalta istumalta esimerkiksi seuraavaan myymäläperehdytykseen.

5.1 Haastattelun yleisiä sudenkuoppia

Haastattelutilanteissa on hyvin yleistä, että haastattelija on liikaa äänessä. Unohdetaan, että hiljaisuus on hyvä tehokeino. Se kertoo muun muassa haastateltavan työskentelystä paineen alla. (Koivisto 2004, 57, 84.) Hiljaisuuden rikkomiseksi rekrytoija saattaa sortua viemään keskustelua eteenpäin tai siirtyä liian nopeasti seuraavaan kysymykseen. Ehkä haastateltava päästetään jopa liian helpolla vaikeasta tilanteesta. Videohaastattelussa työnhakija voi miettiä vastauksensa etukäteen ennen videovastauksen hyväksymistä ja lähettämistä haastateltavalle. Tällöin vastaukset voi hioa täydellisyyttä tavoitellen. Näin haastattelutilanteen aitous jää uupumaan. Jos haastattelijalla on mahdollisuus kutsua hakija vielä perinteiseen haastatteluun, haastateltavan todellinen minä tulee viimeistään siinä vaiheessa esille. Voi olla, että haastateltava on juuri niin pätevä, puhekyvyiltään lahjakas ja motivoitunut, kuin mitä videovastaukset antavat ymmärtää. Jos valinta tehdään pelkästään videovastausten perusteella, on pieni riski olemassa, että henkilöarviointi jää puutteelliseksi.

Haastattelija saattaa myös tehdä yhden ominaisuuden perusteella kokonaisvaltaisia ratkaisuja. Tämän yhden hyvän ominaisuuden vaikutus voi olla niin suuri, että se vaikuttaa kaikkien muidenkin ominaisuuksien arviointiin. Vastakkainen tilanne taas syntyy silloin, kun jokin yksittäinen heikkous tulkitaan yleiseksi pätemättömyydeksi. Haastattelija saattaa hahmottaa haastateltavan myös omien odotustensa ja asenteidensa perusteella, tai hän tekee päätöksiä ensivaikutelman perusteella. (Koivisto 2004, 83.) Mitä enemmän olen haastatteluja tehnyt, sitä vakuuttuneemmaksi olen tullut siitä, että kielellisen käyttäytymisen painoarvo henkilöarvioinnin tekemisessä painaa enemmän kuin esimerkiksi ensivaikutelma tai hakijan ulkoasu. Videohaastattelussa hakijan sanallinen lahjakkuus tulee hyvin esiin, sillä siinä työnhakija puhuu kameralla täysin yksin, ilman haastattelijan läsnäoloa.

5.2 Haastattelijan käyttäytymisvirheet

Perinteisessä kasvokkain tapahtuvassa haastattelussa on yhtenä heikkoutena se, että haastattelija saattaa tuoda liikaa esille omaa persoonaansa. Haastattelun kuluessa esille tuodut henkilökohtaiset arvot, tavoitteet ja periaatteet vievät nopeasti ja voimakkaasti sitä vapaata tilaa, jossa haastateltava voisi tuoda esiin omia arvojaan, päämääriään tai periaatteitaan. Haastateltava voi saada haastattelijasta tietynlaisen vaikutelman pienilläkin sanakäänneillä tai ilmauksilla. (Niitamo 2003b, 77.) Videohaastattelun ensimmäisessä videopätkässä rekrytoijan on hyvä esitellä itsensä

ja toimenkuva lyhyesti. Nimi, titteli ja kuvaus siitä, mihin asiakasyritykseen työntekijää ollaan etsimässä ja mille ajanjaksolle, antavat hakijalla arvokasta tietoa haettavasta toimesta. Videolla omia arvoja, päämääriä ja periaatteita tulee harvoin ilmaista työnhakijalle. Rekrytoijan esittelyn jälkeen on vuorossa haastateltavan esittäytyminen, jolloin hän voi aloittaa vastauksien antamisen tyhjältä näyttämöltä.

Haastattelija saattaa käyttää aikaa myös yrityksestä tai työtehtävästä tiedottamiseen ja mainostamiseen sellaisilla ilmauksilla, että haastateltavalle ei jää muuta mahdollisuutta kuin esiintyä juuri kyseiseen työtehtävään sopivana henkilönä. Jos haastattelija esittää tehtävän vaatimukset sekä haettavissa olevan työntekijän profiilin varsin mallikkaasti, hän tekee henkilöarvioinnin kannalta suuren virheen. (Niitamo 2003b, 78.) Haastattelija tulee vahingossa johdatelleeksi haastateltavaa vastaamaan juuri tehtäväkuvaan sopivalla ja oikealla tavalla. Kasvokkain tapahtuvan haastattelun haasteita ovat myös työnhakijan lukuisat kysymykset työtehtävästä, palkkauksesta, henkilökuntaeduista, työvuorolistoista, työturvallisuudesta, työilmapiiristä ja ketjukohtaisista arvoista. Pahimmassa tapauksessa työnhakijan kysymykset vievät suuren osan haastatteluun varatusta ajasta, jolloin henkilöarviointi jää vajaaksi. Videohaastattelussa tätä ongelmaa ei ole. Työnhakija voi kyllä jättää rekrytoijalle lisäkysymyksiä videohaastattelun jatkoksi, mutta harvoin näin tekevät. Työnhakija ei usein myöskään ole tietoinen siitä, että suorarekrytoinneissa työtehtävän yksityiskohtaiset seikat käydään läpi asiakasyrityksen ja työnhakijan kesken. Esimerkiksi asiakasyrityksen sopimuspalkat ovat sellaisia asioita, joihin rekrytointikonsultti ei anna vastauksia haastattelun ensimmäisessä vaiheessa.

Haastattelijan täytyy kiinnittää huomiota myös siihen, että haastattelutilanteesta ei tule sosiaalinen seurustelutapahtuma. Mitä enemmän haastattelija itse osallistuu vuorovaikutukseen esittämällä näkemyksiään ja ilmaisemalla kiinnostuksen kohteitaan, sitä vähemmän jää aikaa havainnoimiseen. (Niitamo 2003b, 79.) Jos haastattelija ja haastateltava intoutuvat liiaksi puhumaan esimerkiksi yhteisestä harrastuksestaan, lähtee haastattelu kulkemaan ihan väärille urille. Keskiytään asioihin, joilla ei ole juurikaan tekemistä työstä suoriutumisen kannalta. Videohaastattelussa haastattelijan rooli onkin olla kuuntelija eikä aktiivinen osapuoli.

5.2.1 Haastattelijan mieliala

Huono aamu, stressi tai haastattelijan omat murheet häiritsevät luonnollisesti henkilöarviointia. Väsyneenä haastattelija ei jaksakaan keskittyä kokonaisvaltaisesti haastateltavan vastauksiin tai hän

haluaa viedä haastattelun läpi mahdollisimman nopeasti. Haastattelun onnistumisen kannalta on tärkeää levollinen, mutta valpas mieli. Paras tilanne on silloin, kun haastattelija on voinut järjestää riittävän pituisen ja ulkoisesti häiritsemättömän ajanjakson sekä rauhallisen tilan haastattelemista varten. (Niitamo 2003b, 72.) Videohaastattelun vahvuutena on se, että haastattelijan ei tarvitse alkaa katsomaan työnhakijoiden vastauksia näytöltä väsyneenä. On parempi hengähtää hetki ja palata vastauksien tulkitsemiseen, kun rekrytoija tuntee olevansa jälleen kiinnostunut hakijoista.

Avokonttori ja haastattelutilojen liian pieni määrä häiritsevät usein rekrytoijan haastattelutilanteita. Rekrytoija joutuu usein kelloaan tuijotellen haastattelemaan ehdokkaan, koska haastattelutilalle on tehty usein varauksia koko päiväksi. Haastattelijallekin on kiusallista, jos hän joutuu vauhdittamaan haastattelun kulkua tai jopa jättämään sen kesken. Tilanne ei tällöin anna hyvää kuvaa yrityksestäkään. Haastattelijalle tulee amatööri olo, jos haastattelun joutuu tekemään esimerkiksi omalla työpisteellä kaiken hälinän keskellä. Videohaastattelun vahvuus tulee esille etenkin siinä, kun rekrytoija voi laittaa kuulokkeet päähän ja uppoutua hakijoiden haastatteluihin ilman häiriötekijöitä.

5.2.2 Haastattelijan asennoituminen

Omaan asennoitumiseen on helpompi vaikuttaa kuin mielialaan. Tärkein asennoitumistekijä on se, että haastattelija suhtautuu tehtäväänsä sille kuuluvalla vakavuudella. Haastattelijan on ymmärrettävä tehtävän merkitys sekä organisaatiolle että haastateltavalle. (Niitamo 2003b, 72.) Henkilöstöpalvelualalla tehtävän merkitys korostuu vielä enemmän, sillä rekrytointia tehdään muualle kuin omaan organisaatioon. Epäonnistunut rekrytointi voi viedä asiakasyrityksen luottamuksen ja pahimmassa tapauksessa asiakasyritys vaihtaa yhteistyökumppania rekrytointiasioissa.

Kiinnostuneisuus toista ihmistä kohtaan, on tärkeä ja välttämätön ehto toisen ihmisen ymmärtämiselle. Haastattelussa kyse on ihmisten kohtaamisesta ja ikaikaisesta haasteesta pyrkiä ymmärtämään toista ihmistä. Uteliaasta ja vastaanottavaisesta asennoitumisesta on hyötyä, kun taas passiivisella ja välinpitämättömällä asenteella arvio voi jäädä pintapuoliseksi. (Niitamo 2003b, 72.) Rekrytoijan iloisella ja asiakaspalveluhenkisellä asenteella ja tavalla ottaa haastateltava vastaan, on merkitystä jo pelkästään hyvän yrityskuvan kannalta. Jotta haastateltavasta pystyy tekemään mahdollisimman tarkan henkilöarvioinnin, on oltava kiinnostunut siitä, mitä sanottavaa haastateltavalla on. Rekrytoijan on oltava kiinnostunut työnhakijan sen hetkisestä tilan-

teesta, työhistoriasta, osaamisesta, tulevaisuuden toiveista, tavoitteista, saavutuksista, arvoista ja asenteesta.

5.2.3 Kiire

Rekrytointitoimeksiannot tulevat lähes aina kovalla kiireellä. Tämä korostuu etenkin henkilöstöpalvelualan yrityksissä, joissa toimeksianto saavuttaa rekrytoijan usein vasta silloin, kun uuden työntekijän pitäisi olla jo töissä asiakasyrityksessä. Kun paikat tulevat yllättäen hakuun, ei prosessin valmisteluun jää riittävästi aikaa. Usein rekrytointi jää asiakasyrityksessä muiden kiireellisten asioiden jalkoihin, ja HR – ammattilaiseen otetaan yhteyttä vasta, kun tilanne on sietämätön. Tästä johtuen valmistelutyöstä ja peruskysymyksistä joudutaan väkisin tinkimään ja oikomaan mutkia suoriksi. HR – ammattilaisen avulla halutaan varmistaa kunnollinen valinta tiukallakin aikataululla. (Koivisto 2004, 138.)

Kiire aiheuttaa monenlaisia ongelmia rekrytoinnissa. Kun hakemusten seulontaan ei ole riittävästi aikaa, saattaa varteenotettava hakija pudota jatkosta jo prosessin tässä vaiheessa eli ennen haastatteluja. (Koivisto 2004,138.) Henkilöstöpalvelualalle tyypillisesti hakemuksia aletaan käydä läpi heti avoimen työpaikan julkistamisen jälkeen. Henkilövalinta on usein tehty jo siinä vaiheessa, kun työpaikan hakuaikaa on jäljellä vielä useampi päivä. Usein se potentiaalisin työnhakija jättää työpaikkailmoituksen laatimisen viimeiseen päivään. Tätä tilannetta pyritään välttämään määrittelemällä hakuajaksi esimerkiksi yksi viikko tai vähemmän, vaikka riskinä silloin on, että haku ei tavoita kaikkia potentiaalisia hakijoita.

Kiire voi aiheuttaa myös sen, että ammatillisen osaamisen varmistamiseen esimerkiksi case – haastatteluiden avulla ei ehditä riittävästi paneutua. Liian hätäisesti suoritettuna ja huonosti valmistellun haastattelun tuloksena voi olla runsasta, mutta turhaa, epätarkkaa ja valintatilanteessa hyödytöntä tietoa. (Koivisto 2004, 139.) Kiire aiheuttaa usein myös sen, että rekrytoija joutuu vetämään haastattelut minimiaikataululla. Aktiivinen työnhakijan kuunteleminen saattaa herpaantua, kun kiire vie rekrytoijan ajatukset muualle kuin itse haastatteluun. Videohaastattelutyökalun avulla rekrytoija katsoo työnhakijoiden vastaukset, kun hänelle itselleen parhaiten sopii. Hän voi valita ajankohdaksi juuri sen, kun mieli on virkeä vastaanottamaan työnhakijan vastaukset. Yhden tunnin aikana videohaastatteluita ehtii katsomaan 4 – 8 kappaletta riippuen työnhakijoiden vastauksien pituudesta. Kun työnhakijan kutsuu perinteiseen kasvokkain tapahtuvaan haastatteluun, ehtii tunnissa haastatella 2 työnhakijaa. Videohaastattelussa ajan käyttö tehostuu merkittävästi.

Koen videohaastattelutyökalun hyväksi, koska minun työskentelyalueeni on niin suuri, ettei ajallisesti ole varaa heittää hukkareissuja. Myös toimeksiannoissa, joissa haetaan persoonaa enemmän kuin taitoa, olen kokenut tuon hyväksi. Paikkakuntaakohtaisesti olen huomannut eroja, esimerkiksi LPR-Imatra akselilla toimii huomattavasti paremmin (vastauksia enemmän) kuin esimerkiksi Päijät-Hämeessä tai Kymenlaaksossa. Kannatan ehdottomasti käytön kokeilemistä, kerran kun tekee hyvät videot, ne voi tallentaa suosikkeihin ja hyödyntää myös muissa hauissa. Myös se, että mitä useamman videon tekee, sitä helpompaa se joka kerta on! Jännitys häviää ja homma rutinoituu. (Mäenpää, StaffMail 1.10.2014.)

Kuntapuolella on käytetty videohaastatteluja helpottamaan esimerkiksi Lohjan päiväkotipäälliköiden työtä. Siellä videohaastattelua hyödynnetään etenkin päiväkotien ja iltapäiväkerhojen sijaitarpeissa. Kaksi päiväkodin johtajaa on pääasiassa tehnyt rekrytointia oman työnsä lomassa. Aikaisemmin he ehtivät käymään hakemuksia läpi sekä haastattelemaan työnhakijoita pari kertaa kuukaudessa. Uuden työkalun ansioista prosessi on nopeutunut niin, että hakemuksia voidaan käydä läpi pari kertaa viikossa. Näin päiväkodit ovat välttyneet siltä, että hakemuksensa jättäneen sijaisen työtilanne onkin ehtinyt jo muuttua haastattelukutsua odotellessa. Merkittävimmät edut työnantajan näkökulmasta ovat menetelmän nopeus ja helppous. Videohaastattelujen myötä sijaisia saadaan keikoille aikaisempaa huomattavasti nopeammin, eikä haastatteluun tarvitse enää varata aikaa erikseen. (Kuntaliitto 2010, viitattu 12.4.2015.) Asiakasyrityksissämme työntekijätarve on usein samanlaista eli tarvitaan sijaista mahdollisimman nopealla aikataululla lyhyeksi ajaksi. Koska asiakasyritys haluaa keskittyä oman liiketoimintansa pyörittämiseen, jättää se rekrytoinnin Staffpoint Oy:lle. Asiakkailta tulleet nopeat toimeksiannot on usein hoidettava videohaastattelutyökalulla.

5.2.4 Päätöksen tekeminen

Usein kiire ja nopeat ratkaisut unohtuvat, kun pitäisi tehdä päätös siitä, kuka hakijoista on paras ja sopivin avoimena olevaan tehtävään. Hakuprosessi on saattanut olla niin uuvuttava kaiken muun työn rinnalla, että prosessin viime metreillä hellitetään eikä jakseta enää panostaa kerätyn tiedon seulontaan ja priorisointiin. Alun kiireellisyys muuttuu jahkailuksi, kun tarvittaisiin nopeaa tiedottamista valinnasta. Myös rekrytoinnista tippuneille pitäisi tiedottaa asiasta mahdollisimman pian. (Koivisto 2004, 140.) Tilanne on tuttu myös tutkimuksen kohdeyrityksessä. Jahkailu ei kylläkään tule eteen prosessin viimeisessä vaiheessa eli silloin, kun viimeiset haastattelut on tehty. Prosessi pysähtyy usein suorarekrytointitilanteissa, kun puhelinhaastattelukierros on tehty, videohaastattelut seulottu, referenssit tarkastettu tiukassa aikataulussa, ja kun ehdokkaat on esitelty

asiakasyrityksiin. Asiakasyrityksessä käydään esitettyjen työnhakijoiden profiilit läpi, mutta usein kutsu siihen viimeiseen haastatteluun viivästyy. Hakijat saattavat turhautua odotteluun, koska kutsua viimeiseen haastatteluun ei kuulu. Kun yhteys työnhakijaan lopulta otetaan, on hän saattanut työllistyä jo muualle. Kun ei-kirjeiden lähettäminen viivästyy useita viikkoja, ei se anna myöskään ammattimaista kuvaa yrityksestä. Tavoitteena kuitenkin on, että ei-kirjeet lähtisivät hakijoille 3 arkipäivän kuluessa siitä, kun haku aika on umpeutunut.

Myös rekrytoinnissa mukana oleva asiantuntija saattaa olla hankalassa tilanteessa. Hän voi tarjota erilaista menetelmäapua ja tehdä analyysyjä, mutta itse päätöksentekotilanteessa on tukahduttava halunsa kertoa oikeasta valinnasta, sillä toimeksiantajan täytyy tehdä lopullinen päätös. Viisainta kuitenkin olisi pyrkiä tekemään päätös heti viimeisen haastattelukierroksen jälkeen, kun asiat ovat vielä tuoreina mielessä. (Koivisto 2004, 140.) Henkilöstöpalvelualalla nopea päätöksen tekeminen on erittäin tärkeää, koska rekrytoija haastattelee kiireisimpinä viikkoina helposti 10 – 15 työnhakijaa. Viikon päästä uudet rekrytoinnit ja haastattelut ovat vieneet rekrytoijankin muistista edelliseen toimeksiantoon liittyvät yksityiskohdat.

5.2.5 Muisti

Muisti on rekrytoijan tärkeä työkalu haastattelutilanteessa. Haastattelija vertaa saamiaan vastauksia muistissa oleviin aiempiin kokemuksiinsa. Muistin varassa elämistä vaikeuttaa muistin luovuus, sillä kun vastauksia käy haastattelun jälkeen läpi, saattaa muisti vääristää totuutta ja sorruutaan ensivaikutelman aiheuttamiin myönteisiin tai kielteisiin tulkintoihin. Vuorovaikutteisen haastattelun pohjan muodostavat puhuminen, aktiivinen kuunteleminen ja viestien tulkinnat. (Koivisto 63.) Videohaastattelutyökalun avulla, rekrytoija voi palata haastattelun vastauksiin niin monta kertaa kuin tarve vaatii. Hän voi myös tarvittaessa keskeyttää haastattelijan vastauksen kesken kaiken, jos hän samalla kirjoittaa työnhakijasta esittelytekstiä toimeksiantajalle. Liian ahkera muistiinpanojen kirjoittaminen haastattelun aikana, vie ajatukset pois itse haastattelusta ja saattaa estää tiedonkulun haastattelijalle. Myös liian hätäiset ja sotkuiset muistiinpanot aiheuttavat vaikeuksia tulkintaa tehtäessä. (Koivisto 2004, 86.)

Monipuolista ja riittävää henkilöarviointia hankaloittaa tilanne, jossa haastattelija kuuntelee ehdokasta ja samaan aikaan pyrkii kirjoittamaan vastaukset järjestelmään juuri niin kuin ehdokas on asian ilmaissut. Haastattelijan pitäisi pystyä myös katsomaan haastateltavaa, koska on epäkohteliastakin tuijottaa oman tietokoneen ruutua haastattelun aikana. Tällöin myös kehon kieli jää

huomaamatta. Kun kokonaisuuteen lisätään vielä samanaikainen esittelytekstin tekeminen työnhakijasta, on tilanne erittäin stressaava. Esittelytekstin kirjoittaminen jälkeenpäin vie yllättävän paljon aikaa etenkin, jos väliin tulee useita muita haastatteluja. Työ olisi tehokkainta silloin, kun haastattelun ja esittelytekstin pystyisi tekemään samalta istumalta, eikä edelliseen haastatteluun täytyisi enää palata myöhemmin.

5.2.6 Ensivaikutelma, ulkoasu ja ei-kielellinen käyttäytyminen

Ensivaikutelma syntyy, kun haastattelija kohtaa ensi kerran haastateltavan esimerkiksi odotustilassa. Ensivaikutelmasta haastattelija voi tehdä ensimmäinen merkityksellisen arvion, joka luo myös haastattelun tunnelman. Muodostunutta ensivaikutelmaa ei tule kuitenkaan liiaksi korostaa. Se ei saa hallita arviointia, eikä se missään nimessä saa syrjäyttää itse haastattelua. Ihminen saattaa todellisuudessa olla aivan jotain muuta kuin ensivaikutelma antaa olettaa. Kokeneen haastattelijan tulee osata automaattisesti tarkentaa arvioitaan haastattelun edetessä. (Niitamo 2003b, 81.)

Työnhakijan ulkoasu ja ei-kielellinen käyttäytyminen luovat ensivaikutelman. Vaikka ensivaikutelmalle ei tule antaa valtaa, ei sitä voi sivuuttaakaan. Kulttuurimme on normittanut työnhakutilanteen esiintymistilanteeksi, jossa haastattelijan olisi annettava hyvän ensivaikutelman itsestään. Haastattelija olettaa, että työnhakija pukeutuu tilanteeseen sopivalla tavalla sekä käyttäytyy asianmukaisesti. Ulkoisen olemuksen merkitys on kasvanut työnhakutilanteissa ja muutenkin työelämässä. Kansainvälinen työelämäkulttuuri yhtenäistää pukeutumisen- ja tapakoodia. Tämä muuttaa myös suomalaista arkipukeutumista muodollisempaan suuntaan. Työhönottoa ei kuitenkaan tehdä ulkoasun tai ensivaikutelman perusteella. Tärkeintä on se mitä sanottavaa haastateltavalla on. (Niitamo 2003b, 81.)

Videohaastattelun vahvuus on etenkin se, että rekrytoija keskittyy työnhakijan vastauksiin eli niihin pieniin tarinoin, joilla työnhakija tuo omat kompetenssinsa esille. Kuitenkin kun rekrytoimme työntekijöitä asiakasyrityksiin, on rekrytointi tehtävä heidän ohjeistukset huomioon ottaen. Työnhakijan ulkoinen olemus on yksi osa ohjeistusta. Kun rekrytoimme työntekijöitä asiakaspalveluammatteluihin, on vaatimuksena usein konservatiivinen pukeutumistyyli. Niistä 190:stä videohaastatteluvastauksesta, joita olen saanut maaliskuun 2014 ja huhtikuun 2015 välillä, olen joutunut hylkäämään yhden työnhakijan persoonallisen pukeutumisen vuoksi jälkeenpäin. Jos olisin tehnyt päätöksen pelkästään videohaastattelun pohjalta, olisin valinnut työnhakijan jatkoon ja olisin esit-

tänyt hänet eteenpäin asiakasyritykseen siltä istumalta. Perinteisen työhaastattelun jälkeen tiesin, että työnhakijaa on turha esitellä eteenpäin, koska asiakasyritys ei olisi hyväksynyt työnhakijan ulkoista olemusta. Onni onnettomuudessa, työntekijä tiesi tämän itsekin, mutta ei halunnut vaihtaa tyyliään työpaikan tähden. Videohaastattelu saattaa tehdä työhaastattelusta jopa liian helpon. Monipuoliset ja kaiken kattavat vastukset voi kertoa videolla omassa arkiasussa ja meikittä. Videohaastattelusta ei voi päätellä, onko työnhakijalla halu esiintyä persoonallisesti työpaikalla. Kun työnhakija esitetään asiakasyritykseen pelkästään puhelin- ja videohaastattelun perusteella, on pieni riski olemassa, että työnhakija ei ole sellainen mitä asiakas odottaa. Edellä mainitussa esimerkissä, työnhakija olisi hylätty asiakasyrityksessä tapahtuvan jatkohaastattelun jälkeen, mutta se taas olisi vähentänyt rekrytoijan uskottavuutta. Asiakasyrityksen yhteyshenkilö saattaisi miettiä, että miksi heille esiteltiin henkilö, joka ei sovi heidän työntekijäprofiiliin.

Yksi merkittävä asia, mitä videon välityksellä ei voida havaita, ovat hajut. Esimerkiksi työnhakijan runsasta alkoholin käyttöä ei voida haistaa videon takaa. Asiakasyrityksillämme – kuten muillakin työnantajilla – on nollatoleranssi alkoholin aiheuttamaan työkyvyn heikkenemiseen työpaikalla.

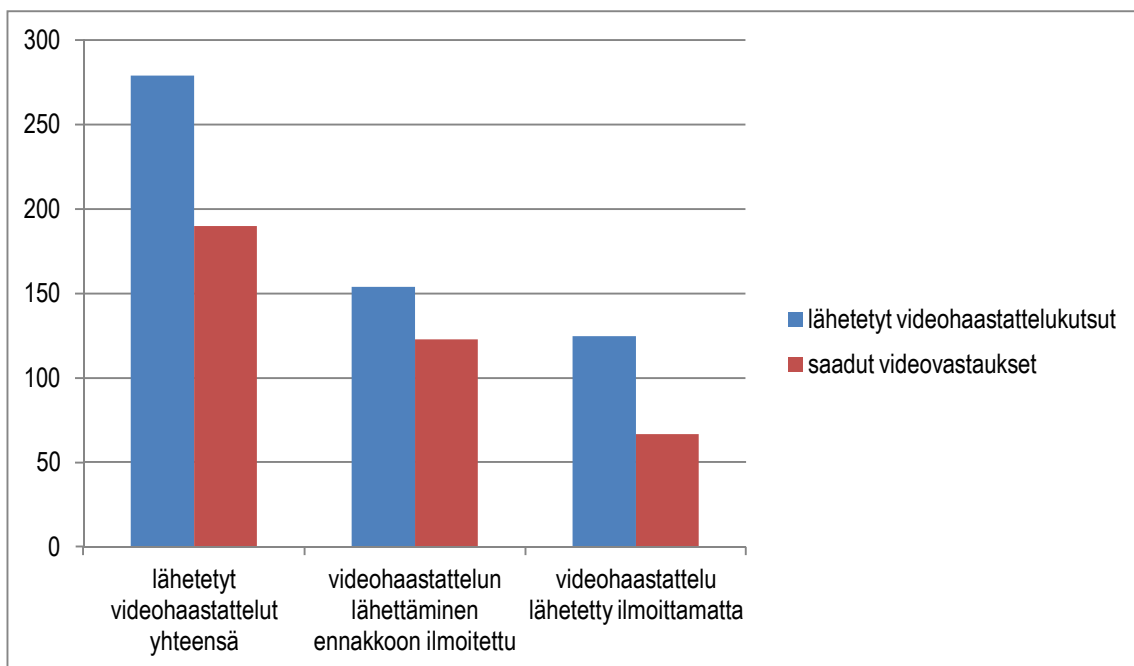
5.2.7 Intuitio

Mitä enemmän kokemusta rekrytoinnista karttuu, sitä vahvempana korostuu intuition merkitys valintaa tehdessä. Intuitio ei ole työhaastattelussa mystiikkaa, vaan haastattelijan henkilökohtaisen menneisyyden, kokemustaan ja sisäisten mallien kautta tapahtuvaa tilanteen lukemista ja toimintaa (Markkanen 2009, 188). Kun rekrytointia on tehnyt pitkään, mahdolliset riskivallinnat pystytään vaistoamaan. Tutkija on itsekin oppinut kantapään kautta tunnistamaan tietyt persoonallisuuden piirteet, joilla ei pärjää esimerkiksi vaativassa myyntityössä. Jos tutkija on kuitenkin halunnut antaa työntekijälle mahdollisuuden pahaenteisesta vaistosta huolimatta, on tämä useimmiten kostautunut. Työntekijän osaaminen ei ole riittänyt työstä selviytymiseen tai persoonallisuus ei ole sopinut yrityskulttuuriin. Rekrytoijan tulisi kuunnella sisäistä ääntään, sillä usein se on oikeassa. Intuitio ilmenee rekrytointihaastattelussa oivalluksena ilman rationaalista päättelyä, välähdyksenomaisena tiedostamisena. Intuitiivinen havaitseminen ja tulkinta tapahtuvat yllättäen, ilman tietoista ponnistusta. Kesken kaiken haastattelun kuluessa, haastattelija tajuaa ja saa näkemyksen ehdokkaan valmiuksista avoimena olevaan työtehtävään. Kysymyksillään haastattelija kokoaa tietoa, analysoi vastauksia, tekee tulkintoja ja saa vahvistusta hypoteeseilleen. (Markkanen 2009, 189.)

Intuitio on mukana myös kysymisessä: miksi valitaan tietty kysymys? Mitkä sanat valitaan kysymysten esittämiseen? Miten tulkinta ohjaa seuraavaan kysymykseen päätymistä? Mitä tapahtuu, kun tyydytään vastaukseen tai ei tyydytä siihen? (Markkanen 2009, 189.) Videohaastattelussa haastattelija ei pääse hyödyntämään intuitiota samalla tavalla kuin perinteisessä haastattelussa, jossa haastateltava on läsnä tilanteessa.

6 VIDEOHAASTATELUMATERIAALI JA ANALYSOINTI

Koska rekrytointialueeni on suuri käsittäen Pohjois-Pohjanmaan, Lapin sekä Kainuun, olen ottanut videohaastattelutyökalun käyttöni osaksi jokapäiväistä työtäni. Reilun vuoden tarkastelujakson aikana (maaliskuun 2014 – huhtikuun 2015), olen lähettänyt videohaastattelupyynnöitä yhteensä 35:en eri toimeksiannon yhteydessä. Tämä sisältää sekä suorarekrytointeja asiakasyrityksiin että rekrytointeja Staffpoint Oy:n henkilöstöpankkiin. Työnhakijoille olen lähettänyt yhteensä 279 videohaastattelupyynnöitä ja vastauksia olen saanut 190 (KUVIO 2). Vastausprosentti kaikista lähetetyistä videohaastatteluista on ollut 68,1. Vastausaktiivisuuteen vaikutti paljon se, tiesikö työnhakija entuudestaan, että tulen lähettämään hänelle videohaastattelukutsun. Silloin videohaastattelua on yleensä edeltänyt haastattelu puhelimitse. Näissä tapauksissa lähetettyjä videohaastattelupyynnöitä on ollut 154 kappaletta ja vastauksia 123 kappaletta. Näin toimittuna vastausprosentti on ollut huomattavasti korkeampi 79,7 prosenttia. Ilman ennakkotietoa työnhakijoille, olen lähettänyt 125 videohaastattelua ja heistä 67 on vastannut kutsuun. Vastausprosentti oli 53,6. Toimeksiannoista 31 kappaletta on sellaisia, että olen tehnyt päätöksen pelkästään puhelinhaastattelun ja videohaastattelun perusteella. Toimeksiannoista 4 on sellaisia, että olen vielä videohaastattelun jälkeen haastatellut työnhakijan kasvotusten.



KUVIO 2. Lähetettyjen sekä vastaanotettujen videohaastatteluiden määrä maaliskuu 2014 - huhtikuu 2015

Kun videohaastattelu lähetetään kaikille työnhakijoille, jotka ovat jättäneet hakemuksensa avoimena olevaan työpaikkaan, on tavoitteena nopeasti löytää ne potentiaalisimmat henkilöt juuri kyseiseen työtehtävään. Näin saadaan karsittua etenkin ne työnhakijat, joiden työpersoonallisuus ei ole sopiva avoimena olevaan tehtävään. Videolta välittyy myös motivaatio työhön. Vastausten pituus, vastauksiin panostaminen ja asiakasyrityksestä selvää ottaminen, kertovat kuinka motivoitunut ja kiinnostunut työnhakija oikeasti on. Ennakkoon lähetetyt videohaastattelut karsivat myös niitä työnhakijoita, jotka työvoimatoimisto on ohjannut hakemaan paikkaa, mutta jotka eivät ole kiinnostuneita työllistymisestään.

Olen kokenut, että videohaastattelutyökalu on erittäin kätevä etenkin hauissa, joihin tulee paljon hakijoita (esim. myyjän paikat) sekä hauissa joissa työnsuorituspaikka on kaukana. Tällä tavoin videohaastattelun avulla saa tehtyä puhelinhaastattelun jälkeisen ensimmäisen esikarsinnan. Jo videohaastattelussa työnhakijalla on mahdollisuus erottua edukseen muista hakijoista. Olen kertonut jo työpaikkailmoituksessa, että haastattelun ensimmäinen osa tullaan tekemään videohaastattelun avulla, ja vastausprosentti onkin ollut hyvä. Aina-kin Etelä-Pohjanmaan alueella tämä on ollut poikkeuksesta uusi juttu hakijoille ja tähän kertoo, että Staffpoint erottuu edukseen verrattuna kilpailijoihin. (Rinnehallio, Staffmail 1.10.2014.)

Omassa työssäni olen havainnut sen, että kun videohaastattelupyynnöt lähetetään työnhakijoiden sähköpostiin ilmoittamatta siitä ennakkoon, ei kovin moni lähde vastaamaan kutsuun. Syynä voi yksinkertaisesti olla se, että työnhakija ei ole huomannut kutsun saapumista, se on mennyt roskapostiin puolelle, työnhakijan motivaatio työhön ei ole kohdallaan tai hän on saanut työpaikan muualta. Työnhakijaa on usein kannustettava puhelimitse vastaamaan videokysymyksiin. Usein rekrytoija joutuu kertomaan työnhakijalle miten videohaastattelupalvelu toimii.

Pohjois-Pohjanmaa, Lapin ja Kainuun alueen rekrytoinneissa käytetään videohaastattelutyökalua eniten niin, että valitaan hakemusten perusteella potentiaalisimmat työnhakijat, jotka haastatellaan ensin puhelimitse. Puhelinhaastattelu kestää yleensä 10 – 15 minuuttia. Sen aikana kysytään työtehtävään liittyvät olennaisimmat asiat. Kaupan alalla näitä ovat etenkin käytettävyys, työvuorossa yksintyöskentely, haastavat asiakaspalvelutilanteet, työn fyysisyys ja aikaisemmat kaupan alan työkokemukset. Puhelinhaastattelussa karsiutuvat pois ne työnhakijat, jotka eivät esimerkiksi uskalla työskennellä yksin tai joiden käytettävyys ei täsmää kaupan aukioloaikojen kanssa. Videohaastattelussa työnhakijoilta kysytään vielä täsmentäviä kysymyksiä, joissa heidän

motivaationsa ja persoonansa tulevat enemmän esille. Videohaastattelun perusteella tehdään lopullinen päätös eli esitetäänkö ehdokas asiakasyritykseen (suorarekrytointi) tai työllistetäänkö hänet suoraan Staffpointin henkilöstöpankkiin töihin, jolloin työntekijä tulisi joka tapauksessa luultavasti työskentelemään asiakasyrityksessä keikkaluontoisesti. Tällöin videohaastattelun merkitys henkilöarvioinnin tekemisessä korostuu, ja sen käytön on oltava luotettavaa. Videohaastattelun perusteella työnhakijasta on tehtävä kokonaisvaltainen henkilöarviointi.

Kun videohaastattelutyökalu otettiin käyttöön maaliskuussa 2014, pohdin säästääkö se käytännössä aikaa, tehostaako se rekrytoijan työtä ja miten käy haastateltavan kehonkielelle? Myös haastattelun yksi tehokeinoista eli hiljaisuus menettää merkityksensä, sillä työnhakija voi nauhoittaa vastauksena niin monta kertaa, että on itse tyytyväinen vastauksiinsa. Koska haastatteluun ei tulla fyysisesti paikalle, ei myöskään pukeutumiseen tarvitse kiinnittää huomiota. Olen jännittänyt sitä, että vastaako valituksi tulleen työntekijän työpersoonaa sitä, minkälaisen kuvan olen siitä videolla saanut. Kun asiakasyritys tekee viimeisen haastattelukierroksen, olen luottavaisempi oikeaan valintaan, koska asiakasyritys voi vielä varmistaa työnhakijan sopivuuden kohdeorganisaatioon. Kun rekrytoin työntekijöitä Staffpoint Oy:n henkilöstöpankkiin, on tilanne jännittävämpi. Silloin työntekijä lähtee videohaastattelun jälkeen suoraan ketjukohtaiseen koulutukseen.

6.1 Videovastausten arvioiminen

Rekrytoija keskittyy videovastauksia katsoessaan haastateltavan reippauteen, esiintymiseen ja tietenkin siihen, mitä sanottavaa hänellä on. Supliikit henkilöt erottuvat edukseen nopeallakin videoiden vilkaisulla. Videovastausten lisäksi, rekrytoija saa ensivaikutelman hakijasta ja hänen persoonallisuudestaan. Videoissa vain työnhakijan ylävartalo on näkyvässä, mutta siisti pukeutuminen kertoo siitä, että työnhakija asennoituu videohaastatteluun yhtä vakavasti kuin perinteiseen haastatteluun. Jotta haastateltava saa vastauksensa hyvin kuuluville, on hänen kiinnitettävä huomiota siihen, missä ympäristössä haastattelun tekee. Työnhakijan on kiinnitettävä huomiota siihen, että ympäristö on hiljainen ja valo on tarpeeksi. Utelias rekrytoija saattaa kiinnittää huomiota taustalla näkyviin asioihin, joten työnhakijan olisi hyvä poistaa taustalta sinne kuulumattomat asiat.

Itse kiinnitän huomiota ympäristöön, jossa haastattelu on tehty. Usein se on tehty kotona. Sieltä saa viitteitä ihmisestä myös: esimerkiksi kuinka siisti hän on, tai onko hänellä visuaalista silmää, jos työtehtävät sitä vaativat. Eivät välttämättä ole niin luotettavia tietoja, koska

emme tiedä, onko se hänen oma kotinsa. Ihminen voi käyttäytyä hyvin erilailla kotona ja töissä. Voi ruokkia uteliaan rekrytoijan tarvetta. (Haastateltava 10, haastateltu 3.5.2015.)

Jotta rekrytoija pystyy tekemään mahdollisimman hyvän henkilöarvioinnin haastateltavasta videovastausten perusteella, on haastateltavan puhuttava videolla kuuluvalla äänellä suoraan kameran katsoen. Liian hiljaiset vastaukset vievät rekrytoijalta turhaa aikaa ja energiaa etenkin silloin, kun vastaukset on kuunneltava monta kertaa. Myös sinne tänne seilaava katsekontakti häiritsee rekrytoijaa. Perinteisessäkin haastattelussa rekrytoija kiinnittää huomiota katsekontaktiin – tai sen puuttumiseen.

Videovastauksissa tärkeää on se, mitä sanottavaa haastateltavalla on. Tämä korostuu etenkin silloin, kun haastattelijalla ei ole mahdollisuutta nähdä työnhakijaa kasvotusten missään rekrytointiprosessin vaiheessa. Työnhakijan osaaminen ja valmiudet työtehtävään, on kartoitettava video- ja puhelinhaastattelun perusteella. Kysyttäessä aikaisempia työkokemuksia ja vastuualueita siellä, rekrytoija kiinnittää huomiota siihen, että haastateltava käy läpi työhistoriansa kronologisessa järjestyksessä. Esimerkiksi pitkiin taukoihin työelämässä on saatava selitys. Näitä ovat esimerkiksi äitiysloma, koulunkäynti, uudelleen kouluttautuminen, vaihto-oppilasvuosi ja työttömyys. Työnhakijan tilanteen kartoittaminen on tärkeää, joten haastateltavan kannattaa tuoda ilmi, jos hän on sillä hetkellä esimerkiksi työvoimakoulutuksessa tai työharjoittelussa työvoimatoimiston kautta. Kaikella opitulla osaamisella on merkitystä.

Videovastausten on oltava sopivan pituisia, ja niistä on tullava ilmi kaikki oleelliset asiat. Turhaa jaarittelua on vältettävä. Viiden minuutin vastaukset ovat jo liian pitkiä. Ne väsyttävät helposti myös rekrytoijan. Haastateltavan ei tulisi olla liian runsaspuheinen, mutta hänen olisi vältettävä myös lyhyitä tokaisuja, jolloin oleelliset asiat jäävät käsittelemättä. Kun rekrytoijalla on mahdollisuus kutsua työnhakija vielä kasvokkain tapahtumaan jatko haastatteluun, ei videohaastattelulle tarvitse antaa niin paljon painoarvoa. Silloin videovastausten perusteella etsitään enemmän sitä tiettyä persoonaa tai tyyppiä. Tällöin haastattelija tekee lopullisen ratkaisun haastateltavan sopivuudesta tai sopimattomuudesta haettuun työtehtävään kasvokkain tapahtuvan haastatteluun perusteella.

6.2 Onnistunut videohaastattelu ja rekrytointi asiakasyritykseen

Etenkin kesärekrytoinneissa videohaastattelu on sopiva ja mielekäs menetelmä käyttää. Kesäksi työnhakijoita haetaan suoraan asiakasyrityksiin töihin, jolloin työsopimus solmitaan asiakasyrityksen ja työntekijän välillä, sekä Staffpoint Oy:n henkilöstöpankkiin, jolloin työsopimus tehdään Staffpoint Oy:n ja työntekijän välillä. Työ tapahtuu kuitenkin aina asiakasyrityksessä. Valtaosa hakijoista koostuu opiskelijoista, jotka usein opiskelevat eri paikkakunnilla tai jopa eri maissa. He viettävät kesälomansa kotona siellä, missä perhe ja sukulaiset ovat. Jos työnhakija opiskelee ulkomailla, ensimmäinen haastattelukierros käydään sähköpostin tai puhelimen välityksellä. Seuraava vaihe on videohaastattelu, jonka avulla työnhakijan motivaatio, sitoutuminen, taito ja työpersoonaa selvitetään. Videohaastattelun jälkeen, valituksi tulleelle uudelle työntekijälle sovitaan aika työsopimuksen allekirjoitukseen, pakollisten passien suorittamiseen (esimerkiksi ikärajapassi ja hygieniapassi) sekä asiakasyrityksen perehdytykseen eli kassajärjestelmän, veikkauksen, matkahuollon, postin ja ketjukohtaisten sääntöjen opetteluun.

Heippa, Meillä on tehnyt nyt useamman vuoron teidän uusi työntekijä henkilö X. Oli ihan pakko laittaa palautetta hänestä. Aivan mahtava työntekijä ja ihminen, jaksaa aina olla hyväntuulinen asiakkaille ja meille, osaa käyttää kassaa älyttömän hyvin, todella innokas ja motivoitunut työhönsä ja aivan mahtava elämänsänsä. On kyllä luotu tälle alalle. On tehnyt kyllä todella hyvän vaikutuksen ja on todella tervetullut meille jatkossakin. Toivottavasti terveiset menevät perille. (Asiakasyritys 24.6.2014, sähköpostiviesti.)

Hei, Mistä ne näitä hyviä tyttöjä oikein löydätte? X:llä oli oikein hyvä asenne, ja hän uskalsi ja osasi kysyäkin asioita, jotka olivat jääneet epäselväksi. Asiakkaat kohtasi hyvin ja otti huomioon. Kassalla tarvitsee vielä varmuutta lisää. Erikoistilanteita käytiin läpi, mutta muistaako kaikkia, kun tilanne tulee päälle. Työniloa! (Asiakasyritys 21.8.2015, sähköpostiviesti.)

Hyvien palautteiden saaminen vahvistaa luottamusta käyttää videohaastattelua haastavissakin toimeksiannoissa. Rekrytoijan vastuu on suuri, kun hän etsii sopivia henkilöitä koko ajan haasteellisimpiin työtehtäviin ja työympäristöihin eri puolella Suomea. Onnistumisien myötä alun skeptisyys on höllentynyt. Videovastausten perusteella työnhakijan persoonallisuudesta pääsee hyvin kiinni. Kun rekrytoin työnhakijaa asiakaspalvelutyöhön, kiinnitän huomiota erityisesti hymyyn, reippauteen ja siistiin olemukseen. Työn tiedot ja taidot opitaan koulutuksessa.

6.3 Haastattelun tekniikat

Haastattelutekniikat jaetaan kahteen pääluokkaan: vapaamuotoiseen eli strukturoimattomaan ja jäsennettyyn eli strukturoituun haastatteluun. Nämä haastattelumuodot ovat monessa mielessä toistensa vastakohtia esimerkiksi haastattelutavan suorittamisessa. Suurin osa haastatteluista sijoittuu lähemmäksi jompaakumpaa tekniikkaa (Niitamo 2003b, 27.)

Vapaamuotoisessa tekniikassa haastattelu etenee ilman ennalta suunniteltua kaavaa. Haastattelu etenee haastateltavan ja haastattelijan spontaanien aloitteiden sekä heidän välillään syntyvän vuorovaikutuksen myötä. Vapaamuotoisessa haastattelussa suositaan hyvin avoimia kysymyksiä. Avointen kysymysten tavoitteena on selvittää työnhakijan arvostuksen kohteet sekä persoona. Vapaamuotoinen haastattelu muistuttaa ulkoisesti ja loogiselta rakenteeltaan ihmisten välistä arkista keskustelua, sillä sekä haastattelijalla että haastateltavalla voivat tasapuolisesti esittää kysymyksiä. Vapaamuotoisen haastattelutekniikan ominaispiirre on tekniikkattomuus mutta tällainen tasaveroinen haastattelutekniikka voi tuntua aikaamme sopivalta. Vapaamuotoisen haastattelun sudenkuoppia ovat etenkin se, että onnistutaanko persoonallisuuden arvioinnissa todella, ja onko persoonallisuus oikeastaan tärkein arvioitava ominaisuus. (Niitamo 2003b, 28 – 29.) Vapaamuotoisessa haastattelussa riskinä ovat haastattelun ajautuminen merkityksettömien asioiden äärelle tai jopa haastateltavan pyrkimykset johtaa haastattelua.

Videohaastattelu vastaa tekniikaltaan enemmän jäsennettyä haastattelua. Siinä on piirteitä myös vapaamuotoisesta haastattelutekniikasta, sillä yleisiä kysymyksiä ovat etenkin:

- ✓ Kerro tämän hetkisestä tilanteestasi, miksi olet työnhaussa?
- ✓ Kerro tulevaisuuden suunnitelmistasi, missä olet 5 vuoden päästä?

On toivottavaa, että työnhakija vastaa edellä mainittuihin kysymyksiin vapaamuotoisesti, ja jopa kertoo pienen tarinan itsestään. Jäsennetty haastattelu on sarja työtä koskevia kysymyksiä, jotka esitetään haastattelussa yhtenäisesti ja joihin annettavat vastaukset ovat etukäteen suunniteltuja ja jäsennettyjä. Jäsennetty haastattelu mennään läpi toistuvan kaavion mukaisesti. Siinä samat kysymykset esitetään kaikille haastateltaville. Jäsennetyn haastattelun vahvuus on erityisesti vertailupohjan syntyminen haastateltavien välillä. Jäsentäminen tuottaa yhtenäisen viivan, jonka suhteen haastateltavia voidaan verrata toisiinsa. Jäsennetty haastattelu luo haastattelijalle rutinin, koska siinä käytetään samaa haastattelurunkoa. Näin ollen energiaa ei kulu uusien kysymys-

ten keksimiseen, vaan energian voi käyttää kuuntelemiseen ja havainnoimiseen. (Niitamo 2003b, 32 – 33.) Videohaastattelussa jokaiselle työntekijälle esitetään samat kysymykset, joten jokaisella on yhtä hyvät mahdollisuudet päästä jatkoon tai tulla suoraan valituksi. Henkilöstöpankkiin rekrytoinnissa on etenkin se hyvä puoli, että voidaan valita työnhakijoiden joukosta useampi kuin yksi henkilö ketjukohtaiseen koulutukseen. Etenkin sesonkiaikoina uusia myyjiä koulutetaan tiheään.

6.4 Luotettavuus ja turvallisuus

Vuoden aikana, olen saanut vain vähän yhteydenottoja työnhakijoilta liittyen videohaastattelutyökalun luottamuksellisuuteen sekä turvallisuuteen.

Sain teiltä sähköpostitse kutsun videohaastatteluun. Valitettavasti minulle tämä vaihtoehto ei käy. En omista nykyaikaista ohjelmistoa, että kuvanlaatu olisi asiallista tasoa ja en ole varma teidän menetelmistä suojata minun lähettämää videomateriaalia – teidän sähköposti tuli nimitäin roskapostiin. (Työnhakija 15.10.2014, sähköpostiviesti.)

Recruitby.net käyttää videoille suojausta, joka on alan standardi (SSL tasoinen suojaus), jota muun muassa pankit käyttävät. Tietojen tallentamiseen käytetään Amazonin pilvipalveluita. Tiedot pysyvät EU-alueen sisällä. Recruitby.netille on tehty myös tietoturva-auditointeja ulkopuolisten tahojen puolesta ja ne kaikki on läpäisty. Recruitby.net on läpäissyt myös muutaman suuren kansainvälisen asiakkaan tietoturva vaatimukset. Näin ollen tietoturvan suhteen ei ole ongelmia. (Customer Care 15.10.2014, sähköpostiviesti.)

Vastausvideoiden ei ole tarkoitus olla täydellisiä: ei esiintymisen eikä videon laadun suhteen. Niiden pitäisi mahdollistaa hakijan helppo osallistuminen ensimmäisen vaiheen haastatteluun samalla, kun haastattelija saa kattavamman kuvan hänestä. Videon laadun suhteen ei tarvitse olla huolissaan, sillä Recruitby.netin softa pakkaa korkealaatuiset videot joka tapauksessa, koska liian suuret tasoerot videon laadussa, aiheuttaisivat epäreilun kilpailutilanteen hakijoiden välillä, ja se perustuisi ainoastaan hakijan omistamaan teknologiaan eikä hakijan ilmaisemiin asioihin. Recruitby.net pystyy ylläpitämään palvelun tasoa, kun he vastaanottavat pienempilaatuisia videoita, tai kun he pakkaavat suurempilaatuisia vastauksia. (Customer Care 15.10.2014, sähköpostiviesti.)

Kaikkien hakijoiden olisi hyvä vastata videohaastatteluun, jotta tasa-arvoinen kohtelu hakijoiden välillä toteutuisi. Vastausten kuvaamiseen riittää vain kamera ja internet-yhteys. Kamera voi olla

tietokoneen oma, erillinen webkamera tai kännykän kamera. (Customer Care 15.10.2014, sähköpostiviesti.)

Vaikka videohaastattelun tarkoitus on asettaa työnhakijat tasa-arvoiseen asemaan; samalle lähtöviivalle muiden hakijoiden kanssa, ei tämä aina toteudu. Kaikki vapailla työmarkkinoilla olevat hakijat eivät omista vielä tänä päivänkään laitetta, jolla videohaastattelun voisi tehdä. Voidaan ajatella, että videohaastattelu on se ensimmäinen testi, jolla testataan, osaako työnhakija käyttää tietoteknisiä laitteita, sillä nykyään erilaiset tietojärjestelmät ovat osa jokapäiväistä työtä. Voidaan myös ajatella, että videohaastattelu testaa, miten työnhakija toimii ongelmatilanteissa, jos hän ei saa ohjelmaa toimimaan. On kuitenkin paljon aloja, joissa työntekijän ei tarvitse ostata käyttää tietoteknisiä laitteita edelleenkään kuten rakennusapumies, siivoja tai vaikkapa puutarhuri. Riskinä on, että työnhakija, joka muuten olisi osaamisensa puolesta sopiva henkilö avoinna olevaan työtehtävään, jää valinnan ulkopuolelle, koska ei osannut vastata videohaastattelukutsuun. Yksi useista motivaatioteorioista jakaa tarpeet saavuttamistarpeisiin ja epäonnistumisen pelkoon. Saavuttamistarve ilmenee haluna saavuttaa tuloksia, oppia uutta ja kontrolloida ympäristöä. Epäonnistumisen pelko taas saa välttämään epämiellyttäviä tunteita. Ihminen pyrkii peittämään huononmuuden ja poikkeavuuden. (Salmela - Aro 2002, 128.) Epäonnistumisen pelon vuoksi hakija saattaa pahimmassa tapauksessa jättää vastaamatta videohaastattelukutsuun etenkin, jos videohaastattelu on täysin hänelle uusi asia.

Koska videohaastattelutyökalun käyttö on kokoajan yleistymässä, olisi tietoa siitä vietävä enemmän työnhakijoille. Hyviä kanavia ovat etenkin oppilaitokset, työvoimatoimisto ja yritykset. Neuvot videohaastatteluun liittyen, on hyvä sisällyttää esimerkiksi työnhakuvalmennuksiin. Kouluissa valmistuville oppilaille voisi viedä infoa tästä uudesta haastattelumetodista. Tutkijan näkemys on, että etenkin Lapin pohjoisimmissa kolkissa videohaastattelu on usein tuntematon käsite. Työhaun nopeuteen on myös saatava koulutusta. Hakemuksen jättämistä ei kannata jättää viimeiseen hakupäivään, koska etenkin henkilöstöpalvelualalla, paikka täytetään heti sopivan löydyttyä.

6.5 Videohaastattelujen poisto

Kun rekrytoija ei enää tarvitse työnhakijan videohaastattelumateriaalia, eikä hänellä ole enää käyttöä henkilön tiedoille, on hänen velvollisuutensa tuhota vastaukset. Myös työnhakija voi pyytää videoitten poistoa rekrytoijalta tai Recruitby.netin tuelta. En ole vuoden aikana saanut ainut-

takaan pyyntöä videoitten poistamiseen, joten olen pitänyt ne tallessa tulevien rekrytointien varalle. Myös tämän tutkimustyön kannalta videovastausten säilyttäminen on ollut tärkeää.

Vastuuntuntoinen työnantaja käsittelee ehdokkaiden hakupapereita ja muita henkilötietoja sisältäviä dokumentteja huolellisesti ja luottamuksellisesti. Sama koskee myös sähköisessä muodossa olevia henkilötietoja. Henkilötietolain (523/1999) mukaan organisaation on käsiteltävä henkilötietoja huolellisesti ja ehdokkaiden yksityisyyttä kunnioittaen. Jos tietojen säilyttämiselle on tarvetta myös rekrytointivaiheen jälkeen, siihen on hyvä pyytää erillinen suostumus. Tällainen tarve tulee eteen esimerkiksi silloin, kun ehdokas vaikuttaa potentiaaliselta ehdokkaalta organisaation muita tarpeita ajatellen, mutta ei tullut valituksi juuri nyt hakemaansa avoimeen työpaikkaan. (Honkaniemi, Junnila, Ollila, Poskiparta, Rintala-Rasmus & Sandberg 2007, 49.)

Henkilötietojen käsittelyyn liittyvät asiat on hyvä miettiä valmiiksi. On mietittävä, mitkä tiedot ovat tarpeellisia ja mihin niitä tullaan käyttämään. Sellaisia tietoja, jotka eivät liity työhön, ei pidä kerätä. Organisaatio huolehtii, että kerätyt tiedot eivät pääse ulkopuolisten käsiin. Tiedot, jotka eivät ole enää tarpeellisia, tulee hävittää välittömästi. Laissa ei ole säädetty tarkkoja aikarajoja, milloin kerätyt henkilötiedot vanhenevat, joten yrityksen on itse huolehdittava tämän seuraamisesta. Yritys voi säilyttää henkilötietoja niin kauan, kuin pystyy perustelemaan niiden tarpeellisuuden. (Honkaniemi 2007, 49.)

Hieman ehkä mietityttää haastateltavan näkökulmasta se, että kun olemme kollegoiden kanssa katsottu jonkun haastattelu läpi, ja mietitty onko hyvä tyyppi vai ei, että kuka haastattelun lähettää ja kysyy kysymykset. Ketkä kaikki haastattelun näkevät, eivät välttämättä ole yrityksen sisällä. Työnhakijana saattaisin miettiä, että meneekö videot johonkin eteenpäin, ja ketkä kaikki ne näkevät. Varsinaista tietoturvariskiä en näe, koska arkaluontoisia asioita ei pitäisi mainitakaan siinä. (Haastateltava 7, haastateltu 20.4.2015.)

Hyvä käytäntö tähän on se, että haastateltavalta aina kysytään lupa videovastausten välittämisestä asiakasyritykseen. Toivottavaa on, että asiakasyritys poistaa videon, kun valinta on tehty.

7 OPINNÄYTETYÖN TUTKIMUSPROSESSI

Työelämän tutkimusta kuvaa ammatillisuus eli tutkitaan asioita, jotka kuuluvat omaan ammatti tai toimialaan. Tutkimustarpeita säätelevät käytännönläheisyys, työelämälähtöisyys ja ajan-kohtaisuus. Tutkimuksen kohteena ovat ne työelämän käytännöt, jotka nyt kaipaavat kehittämistä, muuttamista, ylläpitämistä tai jopa uusien käytäntöjen luomista. Työelämän tutkimuksen tavoite on teorian, kokemuksen ja ammattikäytäntöjen yhdistäminen. Yhdistämisen tulisi tapahtua tavalla, joka edistää ammatillisten asiantuntijoiden ja heidän sidosryhmiensä käytännön taitoa aluepoliittisesti, kansallisesti ja kansainvälisesti. (Vilka 2005, 13.)

Työelämän tutkimukselle on tärkeää myös yhteisen kielen, käsitteiden sekä keskustelukulttuurin luominen eri toimi- ja ammattialojen sekä niiden sidosryhmien välillä. Mitä useammasta toimijaryhmästä ihmisiä työskentelee keskenään, sitä laajempi on eri käytäntöjen, käsitteiden ja selitysmallien verkko. Tutkimuksen avulla voidaan ylläpitää, luoda ja muuttaa käytäntöjä sekä toiminta- ja ajattelutapoja. (Vilka 2005, 14.)

Tutkimuksen vaatimukseen kuuluu hyvän tieteellisen käytännön eli tutkimusetiikan noudattaminen. Tutkimusetiikka asettaa lisävaatimuksia tutkimukselle. Tutkimusetiikan mukaan tutkimuksen tekemisen on oltava kurinalaista, järjestelmällistä ja täsmällistä. (Vilka 2005, 21.) Jokainen tutkimus sisältää lukuisia eri päätöksiä, ja siten tutkijan etiikka joutuu koetukselle lukemattomia kertoja tutkimusprosessin aikana (Eskola & Suoranta 1998, 52).

7.1 Laadullinen tutkimus

Laadullisessa tutkimuksessa aineistoa tarkastellaan kokonaisuutena. Tavoitteena on jonkin tietyn ilmiön kokonaiskuvan hahmottaminen ja selventäminen. Vaikka aineisto koostuu useista tutkimusyksiköistä, argumentaatiota ei voi rakentaa yksilöiden eroihin eri muuttujien suhteen. Laadullinen tutkimus poikkeaa paljon tilastollisesta tutkimuksesta, jossa poikkeukset yleisestä säännöstä sallitaan. Kvalitatiivinen tutkimus vaatii aineiston absoluuttisuutta. Aineistoista ei muodosteta päätelmiä yleistettävyyttä ajatellen. Kaikki arvoitukselliset seikat on selvitettävä niin, että ne eivät ole ristiriidassa johtopäätöksien kanssa. Laadullisessa tutkimuksessa tilastolliset todennäköisyydet eivät käy johtolangoiksi, koska rajoituksena ovat jo pelkästään tutkittavien yksiköiden rajallinen määrä. Koska yksi strukturoimaton haastattelu voi tuottaa lukuisia

sivuja litteroitua tekstiä, ei ole järkevää tai mahdollistakaan tehdä niin paljon haastatteluja, jotta yksilöiden väliset erot olisivat tilastollisesti merkittäviä. (Alasuutari 2011, 38 – 39, Hirsjärvi 2009, 181.)

Kvalitatiivisen aineiston keruussa käytetään kylläisyyteen viittaavaa saturaation käsitettä. Tutkija ei ole päättänyt etukäteen kuinka monta haastattelua hän tekee. Hän jatkaa haastattelujen tekemistä niin kauan, kun haastateltavat tuovat tutkimuksen kannalta uutta tietoa tutkijalle. Aineistoa on riittävästi, kun samat asiat alkavat toistua haastatteluissa. On olemassa tietty määrä aineistoa, joka tuo esiin tutkimuksen kannalta olennaiset asiat. (Hirsjärvi 2009, 182.) Tämän tutkimuksen kylläisyyden vaatimus täyttyi. Etenkin kaupan, toimiston sekä hotelli- ja ravintola-alan tiimien toimihenkilöiden vastauksista nousivat esiin samankaltaisuuksia.

Laadullisessa tutkimuksessa keskitytään usein pieneen määrään tapauksia ja tavoitteena on analysoida niitä mahdollisimman perusteellisesti. Aineiston tieteellisyyden kriteeri ei ole sen määrä vaan laatu. Tutkija pyrkii sijoittamaan tutkimuskohteen yhteiskunnallisiin yhteyksiinsä ja antamaan siitä historiallisesti tarkan ja yksityiskohtaisen kuvan. Harkinnanvaraisessa otannassa on kysymys tutkijan taidosta rakentaa tutkimukseensa vahvat teoreettiset perustukset, jotka osaltaan ohjaavat aineiston hankintaa. (Eskola 1998, 18.)

Haastattelu on hyvä tiedonkeruumenetelmä, kun halutaan tietää mitä haastateltava ajattelee tutkittavasta ilmiöstä tai minkälaisia motiiveja hänellä on. Laadullisen tutkimusmenetelmän tutkimusaineistoksi sopivat esineet, ihmisen puhe, kuva- ja tekstiaineistot kuten kuvanauhoitteet, monimediatuotteet, dokumenttiaineistot, päiväkirjat, kirjeet, elämäkerrat, kirjoitelmat, kouluaineet, sanomalehdet, arkistomateriaalit, mainokset ja valokuvat. (Vilkkä 2005, 100 – 101). Tämän tutkimuksen tutkimusaineisto koostui toimihenkilöiden puheista ja työnhakijoiden tehdyistä videohaastatteluista. Tutkimuksen tukena olivat myös Recruitby.netin kuukausittaiset raportit, jotka saatiin Recruitby.netin yhteyshenkilöltä. Raporttien avulla pystyttiin seuraamaan videohaastattelutyökalun käytön lukumääriä, ketkä videohaastattelutyökalua käyttävät ja mikä ammatin osaajia videohaastatteluilla on etsitty.

7.2 Tutkijan paikka

Laadullisessa tutkimuksessa tutkijan keskeinen asema korostuu eri tavalla kuin tilastollisessa tutkimuksessa. Tutkijalla on toiminnassaan vapautta, joka antaa mahdollisuuden joustavaan

tutkimuksen suunnitteluun ja toteutukseen. Laadullinen tutkimus mahdollistaa tutkijan käyttämään paljon tutkimuksellista mielikuvitusta, kun hän kokeilee uusia menetelmiä, kirjoitustapoja tai ratkaisumalleja. Ratkaisuista on luonnollisesti kerrottava myös tutkimuksen lukijalle, jotta tutkimus on arvioitavissa. Laadullisessa tutkimuksessa tutkija uskaltautuu ennestään tuntemattomalle alueelle, ja hän pystyy kääntämään näkemyksensä tieteessä ymmärrettävälle kielelle. (Eskola 1998, 20.) Tutkijan asema tässä tutkimuksessa on merkittävä, sillä hän osallistuu tutkittavaan toimintaan intensiivisesti. Tutkija tekee rekrytointia 100 prosenttia työajasta. Tutkijan on käytettävä videohaastattelutyökalua lähes kaikissa muissa toimeksiannoissa, paitsi niissä, joissa rekrytointi tapahtuu omalle talousalueelle. Tutkijaa kiinnostaa etenkin se, kuinka aktiivista videohaastattelun käyttö on muualla suomessa, ja minkälaisia kokemuksia muilla toimihenkilöillä on videohaastattelutyökalun käytöstä. Tutkijan asema tässä tutkimuksessa on näkyvä. Se, että tutkija on itsekin mukana tässä tutkimuksessa, on ehdottomasti vahvuus. Hän on mukana toimintaympäristössä, jossa rekrytointia tehdään. Tutkija ymmärtää ilmiön erityispiirteet. Tutkija kuuluu rekrytoinnin tiimiin, joten tämä lisää toimihenkilöiden luottamusta tutkijaan kohtaan. Tutkitut voivat luottaa, että heidän vastauksensa käsitellään luottamuksellisesti.

7.3 Tapaustutkimus

Tapaustutkimusta käytetään monissa tilanteissa edistämään tietämystä yksilön, ryhmän tai organisaation sosiaalisista ja poliittisista ilmiöistä. Tapaustutkimusta käytetään yleisenä tutkimusmuotona muun muassa sosiologiassa, valtiontieteessä, antropologiassa, sosiaalityössä, liike-elämässä, opettamisessa, sairaanhoidossa ja yhdyskuntasuunnittelussa. Tapaustutkimus antaa tutkijalle mahdollisuuden tutkia tosielämän tapahtumia kuten yksilön elämän rytmiä, pienen ryhmän käyttäytymistä, organisaation ja johtamisen prosesseja, naapuruston muutoksia, koulutuksen merkitystä ja kansainvälistä yritystoimintaa. (Yin 2000, 4.) Syrjäläinen, Eronen ja Värri (2007, 45) viittaavat Staken teokseen, jossa tapaustutkimuksen kohteena on yleensä tietyssä tilanteessa oleva yksilö, ryhmä tai yhteisö. Näissä tilanteissa ihmisten kokemukset ja visiot tietyistä toiminnoista tai tapahtumista nousevat tärkeiksi. Tapaustutkimus sisältää lähtökohtaisesti useita tutkimusmenetelmiä. Siksi voidaan sanoa, että tapaustutkimus ei ole metodi vaan tutkimustapa tai tutkimusstrategia, jonka sisällä voidaan käyttää erilaisia aineistoja ja menetelmiä. (Laine, Bamberg & Jokinen 2007, 9.)

Tapaustutkimuksen edellytyksenä on, että ihminen kykenee tulkitsemaan inhimillisen elämän tapahtumia omassa ympäristössään. Todellisuutta tarkastellaan kokonaisuutena, joka koostuu

eri näkökulmista. Ilmiötä pyritään kuvamaan yksityiskohtaisesti ja järjestelmällisesti. Tapaustutkimus tutkii tätä hetkeä. Tutkittavien ääni on saatava kuuluviin ja toiminnan on oltava esillä suorina lainauksina puheesta ja tuotoksista. (Syrjälä, Ahonen, Syrjäläinen & Saari 1994, 13.) Tapaustutkimus ei kohdistu ainoastaan nykyhetkeen, sillä kohteen ymmärtäminen vaatii usein myös menneisyyden tarkastelua. (Syrjälä 1994, 12). Tässä tutkimuksessa tuodaan esille tutkittavien ja tutkijan näkemyksiä ja mielipiteitä tutkittavasti ilmiöstä. Jotta kohteesta saadaan mahdollisimman paljon tietoa, olen tuonut esille myös ajan ennen videohaastattelutyökalun käyttöä. Myös videohaastattelutyökalun tulevaisuutta ja trendejä pohditaan.

Tapaustutkimus on luonnollista tutkimusta, koska ilmiötä tutkitaan sen luonnollisessa ympäristössä ilman keinotekoisia järjestelyjä tai pakotteita. Aineisto hankitaan yleensä avoimesti ja strukturoitumattomasti, sillä tutkija on kiinnostunut siitä, miten tutkimuksen kohteena oleva yhteisö itse jäsentää omaa maailmaansa ja kokemuksia siitä. Tutkija ja tutkimuksen kohteena olevat henkilöt ovat vuorovaikutuksessa keskenään. Tapaustutkimuksessa ei tehdä selkeää roolijakoa tutkijan ja tutkittavien välillä. Tutkijalla on myös omat käsityksensä ja olettamuksensa tutkimuksen kohteena olevasti ilmiötä, joten tutkijan on tuotava myös omat mielipiteet julki tutkimuksen raportoinnissa. (Syrjälä 1994, 14).

Tapaustutkimukselle ominaista on se, että siinä on mahdollisuus induktiiviseen päättelyyn. Tutkijalla on ensin mielessään jonkinlaisia lähtökohtaoletuksia, mutta nämä oletukset muuttuvat tutkimuksen edetessä. Kun tutkimusaineistoa tarkastellaan, nousee siitä esille uusia hypoteeseja, käsitteitä ja tapausta kuvaavia yhteyksiä. Kvalitatiivisen tapaustutkimuksen tavoitteena ei ole tarkka ennalta asetettujen hypoteesien todentaminen. Päinvastoin kvalitatiivinen tapaustutkimus on yllätyksellinen seikkailu, joka merkitsee ilmiötä kuvaavien tuntemattomien yhteyksien löytämistä, uusien käsitteiden oivaltamista ja todellisuuden syvällisempää ymmärtämistä. (Syrjälä 1994, 16.) Harvat tapaustutkimukset päättyvät juuri niin kuin aluksi on suunniteltu. Tutkija joutuu väistämättä tekemään pieniä tai suuria muutoksia, jotka johtuvat yllättävistä käänteistä tutkimuksen kuluessa. (Yin, 2003, 60 – 61.)

Tapaustutkimukselle ominaista on, että yritetään selvittää jotain, mikä ei entuudestaan ole tiedossa mutta joka vaatii lisävalaistusta. Koska tapaustutkimus tarkastelee monimutkaisia ja pitkään jatkuvia ilmiöitä, se soveltuu hyvin vastaamaan kysymyksiin *miten* ja *miksi*. Tapaustutkimuksen tavoitteena on lisätä ymmärrystä tutkittavasta tapauksesta ja olosuhteista, joiden lopputuloksena tapauksesta tuli sellainen kuin tuli. Tutkijaa ohjaa eteenpäin tunne siitä, että

tutkittava tapaus on tärkeä. (Laine 2007, 10.) Laine viittaa teoksessaan (2007, 10) Robert E. Stakeen, jonka mukaan yksi tapaustutkimuksen tärkeimmistä kysymyksistä on: *mitä voimme oppia tapauksesta?*

Laine (2007, 12) on koonnut yhteen tapaustutkimuksen pääpiirteet, joita ovat:

- ✓ Kohteena on pieni joukko tapauksia, usein vain yksi
- ✓ Kerätään laaja aineisto tapauksen eri ulottuvuuksista
- ✓ Tutkimus kohdistuu luonnollisesti ilmeneviin tapauksiin. Päätaavoite ei ole kontrolloida muuttujia niiden vaikutusten arvioimiseksi
- ✓ Keskeinen aineisto on laadullista mutta myös määrällistä voidaan käyttää
- ✓ Päämääränä on ymmärtää tapausta. Tapauksen yleinen merkitys voi ilmetä kahdella tavalla: teoriaa kyseenalaistava, täydentävä tai uutta teoriaa luova tapaus (analyytinen yleistys) tai naturalistinen yleistys.

Tapaustutkimuksen tyypittely avaa yhden näkökulman yleistämisen kysymykseen: tutkimuksen tyyppi määrittelee yleistettävyyden rajat ja sen, mitä tapauksesta voidaan sanoa. Sopivaa tapausta hakiessa on syytä harkita, minkä tyyppistä tapausta etsitään ja minkä tyyppinen tutkimus aiheesta on mahdollinen. Tapausten tyypit voidaan jakaa seitsemään tyyppiin: kriittinen, äärimmäinen, ainutlaatuinen, tyyppillinen, paljastava, tulevaisuudesta kertova ja pitkittäisotokseen perustuva tapaus (Laine 2007, 31 - 32). Tämä tapaus on osaltaan paljastava, sillä videohaastattelu on ilmiönä uusi. Siitä ollaan kyllä tietoisia mutta sitä ei ole tutkittu. ”Aihe on maailmalla yksi kuuma topiikki HR:n tulevaisuuden kuvassa” (Niitamo, sähköpostiviesti 27.11.2015). Tutkija pyrkii lisäämään tietoa videohaastattelutyökalun ongelmakohdista omien havaintojen ja tutkimustulosten pohjalta. Ideat ja analyttiset kehykset perustuvat aiempiin tutkimuksiin, teoreettiseen kirjallisuuteen ja tutkijan omiin ajatuksiin (Laine 2007, 19). Tämän tutkimuksen haasteita ovat aiempien tutkimuksien ja teoreettisen kirjallisuuden puuttuminen.

Tapaustutkimuksessa liikutaan useimmiten induktiivisesti yksityisestä yleiseen, kun taas määrällinen tutkimus etenee deduktiivisesti yleisestä yksityiseen. Deduktiivisessa tutkimuksessa teoria pitää luoda ennen kuin sen oikeellisuutta voidaan testata. Tapaustutkimuksessa taas tutkitaan usein uudenlaista ilmiötä. (Laine 2007, 29). Tässä tutkimuksessa toimihenkilöiden henkilökohtaisista kokemuksista pyritään rakentamaan kokonaiskuva videohaastattelutyökalun käytöstä ja tämän hetkisestä tilasta organisaatiossamme.

Laine viittaa teoksessaan (2007, 45) Masoniin, jonka mukaan tapaustutkimus on tieteenfilosofinen kysymys. Se on tietynlainen tapa ymmärtää maailmaa ja tietoa. Tutkimusta eivät ohjaa pelkästään esimerkiksi aineistoa tai analyysimetodia koskevat käytännölliset valinnat. Laine tarkentaa näkemystään viitaten Cosgroveen ja Domoshiin (2007,45), joiden mukaan valintojen taustalla on aina jokin käsitys todellisuudesta ja sen luonteesta. Se, miten tutkija ymmärtää todellisuuden luonteen, vaikuttaa käsitykseen siitä, mitä maailmasta voidaan tietää ja miten todellisuutta voidaan tutkia. Tutkija ei tee havaintoja maailmasta tai löydä uutta tietoa puolettomasti. Tieto muokkautuu samalla, kun tutkimme maailmaa. Tutkijan sitoutuminen johonkin todellisuuskäsitykseen vaikuttaa siihen, millainen ilmiö tutkimuskohteesta muokkautuu ja millaisia tuloksia saadaan aikaan. Todellisuuskäsitys näyttäytyy tutkimuksen valintatilanteissa, ja se vie eteenpäin tutkimuksen suunnittelua sekä tutkimuksen rajausta. Tutkijaa ohjaavat aiempi tutkimus, tutkijan ajattelutyylit ja perehtyneisyys tutkimuksen tekemiseen. Myös tutkijan henkilökohtaisella tilanteella, kiinnostuksella, sen hetkisillä trendeillä ja vallitsevilla paradigmoilla on merkitystä metodologisiin valintoihin. (Laine 2007, 45.)

Tutkijan ennakkokäsitys tutkittavasta ilmiöstä on kriittinen ja huolestunut, sillä uuden työkalun avulla täytyy hoitaa lähes kaikki rekrytoinnit, joissa haastattelijan ja hakijoiden välimatka on pitkä. Kokemus työkalun käytöstä on vasta karttumassa. Huolta aiheuttaa myös se, että videohaastattelutyökalun käyttö on tehty alun perin karsimaan potentiaalisimmat työnhakijat suuren hakijamäärän joukosta. Tarkoituksena on, että parhaat hakijat haastatellaan vielä kasvotusten paikan päällä. Työssäni tavoitteena on tehdä mahdollisimman paljon rekrytointeja lyhyessä ajassa. Riskinä on, että kiire, aikataulut ja lupaukset asiakkaalle vähentävät laatua, mikä tulee ilmi siinä vaiheessa, kun työntekijä on aloittanut työt asiakasyrityksessä. Tutkimuksen tulokset vahvistavat olettamustani siitä, että ihan kaikkien tittleiden hakemiseen videohaastattelua ei ole mielekästä käyttää.

Tapaustutkimuksen aineisto kuvaa todellisuutta hyvin, mutta aineiston organisointi ja analysointi tuottaa usein haasteita tutkijalle. Tutkimuksen kohteena oleva yksilö, ryhmä tai yhteisö suuntaa ongelmien muotoilemista. Tutkimus voi monin tavoin muuttua toteutukseltaan ja tavoitteiltaan olosuhteitten mukaisesti. Joustavuuden lisäksi hyvin ominainen piirre tapaustutkimukselle on, että tutkija on itse mukana tutkimuksessa omalla persoonallaan sekä arvomaailmallaan. Tutkijan on otettava huomioon ryhmän lähtötilanne, jäsenten valmiudet sekä ryhmän sisäinen kemia. (Syrjäläinen 2007, 45.)

Tämä tutkimus on tapaustutkimus, sillä tutkija pyrkii tutkittavan ilmiön perusteelliseen ja tarkkaan kuvaamiseen. Tutkimuksen tapausta – videohaastattelutyökalua – tutkitaan eri näkökulmista. Tutkimuksen kohderyhmänä on joukko ihmisiä, jotka käyttävät videohaastattelutyökalua rekrytoinnin apuna työssään. Rekrytointia työkseen tekevien ihmisten kokemukset videohaastattelutyökalun käytöstä, ja heidän kehitysideansa ovat tutkimuksen kannalta olennaisia asioita. Tutkimuksen ilmiötä tutkitaan sen luonnollisessa ympäristössä. Siksi myös toimihenkilöiden haastattelut tuntui luonteeltaan toteuttaa videohaastattelutyökalua käyttäen. Koska tutkija kuuluu itsekin tutkittavaan ryhmään, oli tutkimuskentälle pääsy helppoa. Tässä tutkimuksessa tutkijan lähtökohtaolemmukset muuttuvat tutkimuksen edetessä.

7.3.1 Haastattelu

Haastattelu on tärkein ja olennaisin tiedon lähde, kun kyse on tapaustutkimuksesta. Haastattelut ovat mieluummin opastettuja keskusteluita kuin jäsenneiltyjä kyselyitä. Vaikka haastattelu on pidettävä johdonmukaisena, kysymyksiä ei tule esittää jäykästi vaan vapaamuotoisemmin. Haastatteluprosessissa haastattelijalla on kaksi tehtävää: on seurattava oman tutkimuksen linjan toteutumista ja kysyttävä oikeat kysymykset puolueettomasti, mutta niin, että kysymykset palvelevat tutkimuksen tarkoitusta. (Yin 2003, 89 – 90.)

Tapaustutkimuksessa tutkija noudattaa asianmukaisesti laadittua suunnitelmaa, kun hän kerää tietoja haastateltavilta, mutta erityiset tiedot, joista saattaa tulla merkityksellisiä tutkimuksen edetessä, on hankala ennustaa. Kun tutkija kerää tapaustutkimuksen todistusaineistoa, on hänen nopeasti tarkistettava todisteet ja jatkuvasti kysyttävä itseltään, miksi tapahtumat ja tosiasiat näyttävät tietyllä tavalla. Tutkijan arviointi saattaa johtaa tarpeeseen etsiä ylimääräistä näyttöä tukemaan tuloksia. (Yin 2003, 59.)

Tutkijan on oltava hyvä kuuntelija. Hänen täytyy omaksua suuri määrä uutta tietoa ennakkoluulottomasti. Haastattelijan täytyy tehdä tarkkoja havaintoja sekä tunnistaa mikä on asioiden todellinen laita. Hyvä kuuntelija kuulee juuri ne sanat, mitä haastateltava käyttää, koska joskus haastateltavan käyttämä terminologia heijastaa tärkeitä suuntia. Haastattelija tarkkailee haastateltavien tunnetiloja haastattelun aikana. On osattava myös lukea rivien välistä. Kuultua täytyy soveltaa dokumenttiaineistoon sekä tosi elämän tilanteiden havainnointiin. (Yin 2003, 60).

Valitsin tämän tutkimuksen aineistonkeruumenetelmäksi haastattelun, koska halusin saada ilmiöstä subjektiivisia kokemuksia ja mielipiteitä. Valitsin menetelmäksi videohaastattelun, sillä ajan ja resurssien puutteiden vuoksi, perinteiset kasvokkain tapahtuvat haastattelut olisi ollut mahdotonta järjestää, sillä haastateltavat työskentelevät eri puolella Suomea. Videohaastattelussa haastateltavat pystyvät kertomaan avoimesti ja omin sanoin kokemuksistaan ja mielipiteistään ilman, että tutkija sekaantuu vastauksien kulkuun. Tämä sulkee pois sen mahdollisuuden, että haastattelija johdattelisi haastateltavien vastauksia haluamaansa suuntaan. Videohaastattelutyökalun avulla, haastateltava pystyy vastaamaan kysymyksiin, kun se hänelle parhaiten sopii, joten aikataulujen säätämistä vältettiin.

7.3.2 Haastattelun edut ja haitat

Haastattelun etu on, että ihminen nähdään tutkimustilanteessa subjektina, jolla on mahdollisuus tuoda esille itseään koskevia asioita mahdollisimman vapaasti. Haastattelussa ihminen luo merkityksiä ja on aktiivinen osapuoli. Haastattelu on käytännöllinen menetelmä, kun tutkijan on hankala etukäteen ennustaa vastausten suuntia, ja kun tarkoituksena on sijoittaa haastateltavan puhe laajempaan kontekstiin. Haastattelu sopii tilanteisiin, kun ennalta tiedetään, että tutkimuksen aihe tuottaa monipuolisia ja moniin suuntiin viittaavia vastauksia. (Hirsjärvi 2009, 35.)

Haastattelun ongelmakohtia ovat siihen kuluva aika ja kustannukset (Hirsjärvi 2009, 35.) Videohaastattelutyökalun avulla pystyin minimoimaan molemmat haitat, sillä minun ei tarvinnut matkustaa vieraille paikkakunnille, eikä minun täytynyt sopia haastatteluajoista jokaisen haastateltavan kanssa erikseen. En myöskään tarvinnut tutkimuksen tekemiseen nauhureita, haastattelunauhoja tai haastattelujen purkulaitteita. Videohaastattelutyökalun haittapuoli oli tutkimuksessani etenkin se, että en saanut videohaastatteluvastauksia odottamaani määrää. Tähän osaltaan vaikutti se, että videohaastattelukutsut lähetettiin pahimpaan mahdolliseen kiire aikaan. Kun videohaastattelupyyntö ilmestyy sähköpostiin, on se helppo sivuuttaa, ja kiireessä koko asia saattaa unohtua sähköpostin syövereihin. Olisiko henkilökohtainen yhteydenotto poikanut enemmän vastauksia? Jättivätkö ne henkilöt vastaamatta, jotka eivät muutenkaan käytä videohaastattelutyökalua työssään? Siinä tapauksessa monta tärkeää syytä videohaastattelun käyttämättömyyden syistä jäi tutkijalta pimentoon.

Haastattelu saattaa myös sisältää monia virhelähteitä. Virheitä aiheutuu niin haastattelijasta kuin haastateltavasta. Haastattelun luotettavuutta saattaa heikentää haastateltavan taipumus antaa sosiaalisesti suotavia vastauksia. Vapaamuotoisen haastatteluaineiston analysointi, tulkinta ja raportointi ovat haasteellista, koska valmiita malleja ei ole tarjolla. (Hirsjärvi 2009, 35.)

7.3.3 Haastattelun tyyppi

Videohaastattelu on ilmiönä varsin uusi, joten sitä ei ole lokeroitu tiettyyn tyyppiin, mutta tässä tutkimuksessa se on lähimpänä puolistrukturoitua haastattelua. Puolistrukturoidussa haastattelussa kysymykset ovat kaikille haastateltaville samat, mutta haastattelussa ei käytetä valmiita vastausvaihtoehtoja kuten strukturoidussa haastattelussa, vaan haastateltava saa vastata omin sanoin. (Eskola 1998, 86.) Vaikka videohaastattelussa samat kysymykset kysytään kaikilta haastateltavilta samassa järjestyksessä, voi haastateltava itse valita vastausjärjestyksen. Haastattelija ei itse asiassa tiedä, missä järjestyksessä haastateltava on kysymyksiin vastannut. Haastattelija ei ohjaa haastattelun kulkua kuten kasvokkain tapahtuvassa haastattelussa. Haastateltava voi jättää myös vastaamatta tiettyyn videokysymykseen. Tämä saattaa vääristää tutkimuksen tulkintaa, koska tutkija ei voi tietää syytä vastaamatta jättämiseen. Voi olla, että haastateltava ei ymmärtänyt kysymystä tai hänellä ei ollut mitään mielipidettä asiasta.

7.4 Aineiston analyysi

Tutkimuksen tavoite on kerätyn aineiston analyysi, tulkinta ja johtopäätökset. Analyysivaiheessa tutkija saa vastauksia ongelmiinsa. Ei ole myöskään tavatonta, että analyysivaiheessa tutkijalle selviää, miten ongelmat olisi pitänyt asettaa. Analyysin ensimmäisessä vaiheessa tarkistetaan, sisältyykö aineistoon virheellisyyksiä tai puuttuuko olennaisia tietoja. Toisena vaiheena on tietojen täydentäminen, eli joskus on otettava haastateltavaan vielä yhteys annettujen tietojen täsmentämiseksi. Viimeisessä vaiheessa aineisto järjestetään tiedon tallennusta ja analyysia varten. Tallennettu laadullinen aineisto litteroidaan joko kokonaan tai tiettyjen teemojen mukaisesti. (Hirsjärvi 2009, 221 – 222.) Tämän tutkimuksen haastattelut suoritettiin videohaastatteluna. Jokaisen haastatellun vastaukset litteroitiin sanatarkasti ja tallennettiin omaksi dokumentiksi. Jokaisen haastatellun jokainen vastaus kuunneltiin ja katsottiin useaan kertaan, joten tutkija sai hyvän käsityksen asioista, jotka nousivat aineistosta esille. Analyysivaiheessa tutkija huomasi, että kysymyksiä olisi voinut olla enemmän ja kysymykset olisivat

voineet olla yksityiskohtaisempia. Haastattelijan oli otettava yhteyttä etenkin teollisuuspuolen toimihenkilöön tietojen täsmentämiseksi. Koska haastatteluun vastasi teollisuuden puolelta vain yksi toimihenkilö, tutkijan oli selvitettävä, puhuuko haastateltu henkilö koko tiimin puolesta. Voitiin todeta, että mielipiteet olisivat olleet samansuuntaisia, vaikka teollisuuden tiimistä olisi saatu enemmän vastauksia.

Vastauksia, jotka koskivat kokonaisvaltaisen henkilöarvioinnin tekemistä videohaastattelun avulla, oli haastavampi purkaa. Kaksi haastateltavaa kahdestatoista oli vastannut, että videohaastattelun perusteella voi tehdä kokonaisvaltaisen henkilöarvioinnin haastateltavasta, mutta he eivät olleet perustelleet näkökulmaansa mitenkään. Tutkijan oli palattava haastatelluiden luokse tietojen täsmentämiseksi.

Litteroinnin jälkeen aineisto ositetaan (segmentoidaan) eli aineisto hajotetaan asiasisältöihin. Asiasisällöstä käytetään nimeä segmentti. Segmentti muodostaa yhden asian tai muuttujan, jolle annetaan nimi eli luokka (kategorisointi). (Kananen 2013, 104.) Tutkija järjesteli aineiston luokittelun avulla. Luokittelu esitettiin taulukkona, jonka sisään koko aineisto pilkottiin. Luokittelua pidetään yksinkertaisimpina aineiston järjestämisen muotona. Aineistosta määritellään luokkia, ja lasketaan, montako kertaa jokainen luokka esiintyy aineistossa. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 93.) Vaikka luokittelua pidetään Tuomen (2009, 93) mukaan kvantitatiivisena analyysinä sisällön teemoin, vahvasti se tutkijan johtopäätökset. Luokittelun avulla tehtiin uusia havaintoja, joita tutkija ei ollut aikaisemmin huomannut. Luokittelu auttoi tutkijaa hakemaan aineistosta samanlaisuutta ja havainnoimaan poikkeavuudet. Tämän tutkimuksen luokiksi pystyttiin selvästi erottamaan videohaastattelutyökalun käytön aktiivisuus, videohaastattelun vahvuudet ja heikkoudet, minkä tyyppisissä toimeksiannoissa videohaastattelua käytetään ja vältetään, minkä tyyppisiä henkilöitä videohaastattelutyökalulla etsitään, mitä muita menetelmiä käytetään videohaastattelun rinnalla, luotettavuus, tietoturvallisuusasiat ja syitä, miksi työnhakijat jättävät vastaamatta videoihin. Edellä mainitut luokat olivat pääluokkia. Laskemalla kuinka monta kertaa jokainen luokka esiintyi aineistossa, pystyttiin erottelemaan selvästi ne asiat, joita suurin osa haastatelluista käsitteli vastauksissaan, ja joista oltiin samaa tai eri mieltä. Kerran tai kaksi kertaa aineistosta esiin nousseet asiat muodostivat sivuluokkia. Ne olivat merkityksellisiä, sillä ne kertoivat muun muassa siitä, minkälaisia omalaatuisia käytäntöjä yksittäisellä toimihenkilöllä on. Asiat ovat sellaisia, joihin muut toimihenkilöt eivät kiinnitä huomiota, mutta niistä voisi oppia ja hyödyntää omassa työssä.

Lopuksi segmentteihin hajotettu aineisto yhdistetään uudelleen tutkimusongelman vaatimusten mukaisesti ja tehdään tulkinta. Case tutkimuksen luokittelussa käytetään joko teoriapohjaista luokittelua, aineistolähtöistä luokittelua tai näiden yhdistelmää. Teoriapohjaisessa luokittelussa luokat ja käsitteet johdetaan ilmiötä selittävästä teoriosta, kun taas aineistolähtöisessä luokittelussa luokittelu nousee aineistosta. (Kananen 2013, 104.) Tässä tutkimuksessa aineisto ohjaa tutkimusta, joten tutkimus on aineistolähtöinen tutkimus. Aineistosta tuli esille tutkijaa kiinnostavat asiat, kuten videohaastattelutyökalun luotettavuus henkilöarviointia tehtäessä ja minkä tyyppisissä hauissa videohaastattelua ei mielellään käytetä rekrytointin keinona. Aineistosta selvästi esiin nousseita asioita tukivat raportit, joista pystyttiin seuraamaan, minkä tyyppisissä toimeksiannoissa videohaastattelua oli käytetty paljon ja missä vähän. Raporteista pystyttiin myös seuraamaan, kuinka monta videohaastattelukutsua on lähetetty, ja kuinka monta henkilöä on vastannut haastattelupyyntöihin eri aloilta.

Aineistolähtöisessä analyysissä, analyysin tavoite on luoda tutkimusaineistosta teoreettinen kokonaisuus. Analyysiyksiköt valitaan aineistosta tutkimuksen tarkoituksen ja tehtävänasettelun mukaisesti. Tämän idea on siinä, että analyysiyksiköt eivät ole etukäteen sovittuja. Teorian merkitys analyysin ohjaajana liittyy metodologiaan siten, että tutkimuksessa julkilausutut metodologiset sitoumukset ohjaavat analyysiä. Aikaisemmillä havainnoilla, tiedoilla tai teorioilla ei pitäisi olla merkitystä analyysin toteuttamisen tai lopputuloksen kanssa, koska analyysi on aineistolähtöinen. (Tuomi 2009, 95.)

Laadullisen tutkimuksen synteesivaiheessa tutkijalta vaaditaan abstrahointitaitoa eli sisällön-analyysissä tutkimusaineisto järjestetään siihen muotoon, että sen perusteella tehdyt johtopäätökset voidaan vaiheittain irrottaa yksittäisistä henkilöistä, tapahtumista, lausumista ja siirtää yleisemmälle käsitteelliselle ja teoreettiselle tasolle. (Kananen 2013, 107.) Tämän tutkimuksen kohderyhmä on Staffpoint Oy:n rekrytointia tekevät toimihenkilöt kaupan, toimiston, teollisuuden sekä hotelli- ja ravintola-alan tiimeissä, mutta haastatteluvastauksista tehdyt johtopäätökset voidaan ainakin osittain yleistää koskemaan myös muita tiimejä, ja miksei myös muita saman alan yrityksiä. Tätä tutkimusta varten etsittiin artikkeleita muiden henkilöstöpalvelualan yritysten videohaastattelutyökalun käytöstä ja näkemyksiä siitä.

Tehtyjen videohaastattelujen analysointi pohjautui tutkijan omiin subjektiivisiin havaintoihin. Analysointia on tehty läpi koko tämän tutkimuksen. Videoiden perusteella tehtyä henkilöarviointia on pystytty arvioimaan lähinnä sen perusteella, miten valittu työntekijä on työtehtävissä.

sään menestynyt. Asiakasyrityksistä saatu palaute on siksi ensiarvoisen tärkeää. Positiivista työntekijäpalautetta onkin tullut kiitettävästi. Asiakasyrityksen toivotaankin täyttävän arviointilomake heti myymäläperehdytyksen jälkeen, jotta rekrytoija tietää, miten valitulla työntekijällä on koulutus sujunut.

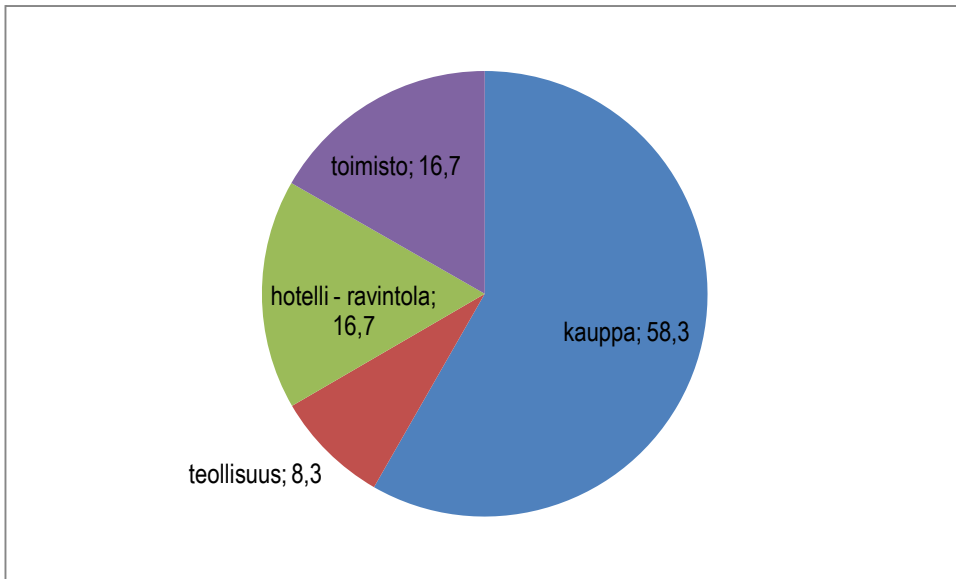
7.5 Kohderyhmän valinta ja aineiston keruu

Haasteltavat valitaan niin, että tutkittava ilmiö liittyy heihin. Jos tutkija ei ennalta tiedä ketkä kuuluvat ilmiön piiriin tai ketä tutkimus koskettaa, vaatii se oman tutkimuksensa. Laadullisessa tutkimuksessa ei yleensä voida ennalta määrätä haastateltavien määrää mutta riittäväksi määräksi on esitetty 12 – 15:ta haastateltavaa. (Kananen 2013, 95.)

Tutkimuksen alussa valitsin kohderyhmäksi organisaatiomme kaupan tiimin ja muutaman toimihenkilön teollisuuden tiimistä, jotta pystyisin vertailemaan videohaastattelutyökalun käytön aktiivisuutta eri tiimien välillä. Päädyin teollisuuden tiimiin, koska toimialana teollisuus poikkeaa hyvin paljon kaupan tiimistä. Työtehtävät ja työntekijäprofiilit ovat erilaiset. Lähetin videohaastattelukutsun 15:sta kaupan tiimin toimihenkilölle ja kolmelle teollisuuden tiimin toimihenkilölle. Videohaastattelukutsua edelsi saatekirje (LIITE 1), jonka lähetin kaikille tutkittaville sähköpostin välityksellä muutamaa päivää aikaisemmin. Seitsemän kaupan tiimin työntekijää ja yksi teollisuuden tiimin työntekijä vastasi videohaastattelukutsuun.

Koska halusin saada enemmän videovastauksia myös muilta kuin kaupan tiimin jäseniltä, kutsuin videohaastatteluun esimieheni pyynnöstä vielä 27 hotelli-, ja ravintola-alan ja yhdeksän toimistoalan toimihenkilöä. Kutsua edelsi jälleen saatekirje (LIITE 2). Molemmista tiimeistä kaksi henkilöä vastasi videokysymyksiini. Yhteensä lähetettyjä videohaastattelukutsuja kertyi siis 54 kappaletta, joista 12 vastasi kutsuun. Vastausprosentti oli 22,2. Videohaastatteluun vastasi kymmenen rekrytointikonsulttia, yksi tiimin vetäjä ja yksi resurssipäällikkö. Vastanneista kymmenen oli naisia ja kaksi miestä. Tutkimukseen osallistuvien toimihenkilöiden ikäkauma oli 21 – 47 vuotta. Työkokemus kohdeyrityksessä vaihteli vuoden ja 11 vuoden välillä. Haastattelutyökalun käytön aktiivisuus vaihteli paljon haastateltavien välillä. Osa käytti todella harvakseltaan (noin 0 – 2 kertaa kuukaudessa) ja osa lähes viikoittain. Saatujen vastausten määrä eri tiimien välillä oli erinomainen tutkimuksen ennakoasetelman näkökulmasta. Tutkimuksen pääpaino on kaupan tiimissä, johon tutkija itsekin kuuluu, mutta jotta saatiin tietoa

videohaastattelutyökalun käytöstä eri tiimien välillä, vastauksia tuli myös muista tiimeistä kohdallisesti (KUVIO 3).



KUVIO 3. Tiimien prosentuaalinen osuus kaikista vastanneista (n=12)

Tutkimukseen osallistuneista henkilöistä neljä työskentelee Helsingissä. Lahdesta, Tampereelta, Vaasasta ja Jyväskylässä löytyi jokaisesta yksi vastaaja. Oulusta ja Rovaniemeltä vastasi molemmista kaksi henkilöä.

8 TUTKIMUKSEN TULOKSET

Tutkimuksen kohteena oli Staffpoint – konsernin henkilöstöpalveluista vastaavan Staffpoint Oy:n kaupan sekä teollisuuden rekrytointitiimit. Tutkimukseen otettiin mukaan myös hotelli- ja ravintola-alan sekä toimistopuolen tiimit, jotta tutkija saisi mahdollisimman monipuolisen kuvan videohaastattelutyökalun käytön aktiivisuudesta eri tiimien välillä. Videohaastattelutyökalusta tuli tärkeä haastattelun apuväline, kun organisaation muutoksen myötä alueellisesta jaottelusta luovuttiin. Tilalle tulivat tiimit, jolloin yhden toimihenkilön vastuualue saattoi muodostua hyvin laajaksi. Osalle rekrytoijista videohaastattelujen tekeminen on välttämättömyys, jotta ehtii täyttämään kaikki alueelle kuuluvien asiakkaiden toimeksiannot. Osa rekrytoijista pystyy valitsemaan itse haastattelun tyyppin alueen ollessa pienempi. Se mihin haastattelun tyyppiin rekrytoija päätyy, on myös mielipidekysymys. Rekrytointi on ollut ja tulee olemaan tulevaisuudessa keskeinen osa yrityksen yritystoimintaa, vaikka mukaan tuleekin uusia kanavia ja välineitä. Tosin vaatimukset ovat myös muuttuneet, kun vauhti ja aikataulut ovat selvästi kiristyneet. Rekrytointi on vaativaa työtä, sillä hakijat ovat entistä osaavampia. Monet ovat hankkineet valmennusta haastatteluihin ja esiintymiseen. (Koivisto, 2004, 30.)

Tutkimustuloksissa tuli selkeästi esille se, että videohaastattelutyökalua käytetään etenkin rekrytoinneissa, joissa haetaan tiettyä persoonaa tai roolia, jossa etenkin esiintymistaito on tärkeää. Myös tietynlaisen luonteen etsiminen tuli tuloksissa esille. Hakuja, joissa videohaastattelua käytetään, ovat etenkin esimiestehtävät ja sellaiset missä myynnillisuus ja hyvä asiakaspalvelu ovat tärkeitä kriteerejä. Tuloksissa mainittiin, että rekrytoijat käyttävät videohaastattelua apuna muun muassa kaupan myyjien, automyyjien, konsulenttien, aulapalveluhenkilöiden sekä ICT- alan työntekijöiden löytämiseen. Persoonallisuuden katsotaan ilmenevän kontakteissa muihin ihmisiin ja omiin valintoihin sekä sitä kautta toiminnan laatuun. Siksi persoonallisuus kiinnostaa haastattelijaa. (Markkanen 2008, 52.) Persoonallisuus muodostaa kaikelle osaamiselle sitä liikkeelle sysäävän ja ohjaavan ytimen. Persoonallisuuden voidaan katsoa ohjaavan muita osaamisen elementtejä, joita ovat tieto, taito ja kyky. (Niitamo 2003a, 154.) Myös temperamentin käsitteen sisältö kiinnostaa haastattelijaa, koska temperamentilla viitataan luontaisiin taipumuksiin, synnynnäiseen tapaan olla ihminen. (Markkanen 2008, 52.) Vielä joskus 1970 – luvulla riitti, että valittiin pitkälle koulutettuja tai teknisesti lahjakkaita henkilöitä. Nyt etsitään henkilöitä, jotka luovat yrityksen tiimihenkeä, jotta he pärjäisivät asiakaspalve-

lutehtävissään kokoajan kiihtyvät kilpailun keskellä. Työntekijöillä täytyy olla ennen kaikkea sosiaalisen kanssakäymisen taitoja ja älykkyyttä. Tämä usein toistuva monipuolisuuden vaatimus asettaa selviä tasovaateita rekrytoijille ja heidän käyttämilleen apuvälineille. (Koivisto 2004, 23.) Haastattelun välineenä videohaastattelutyökalu on käytännöllinen juuri hakijan verbaalista lahjakkuutta arvioitaessa. Ei ole helppoa puhua yksin kameralle, omaa kuvaa tuottaen ja omaa ääntä kuunnellen. Myyjillä puhumisen on tullava luonnollisesti ja ennen kaikkea sanomiset on pystyttävä perustelevaan hyvin. Videohaastattelun perusteella henkilön persoonasta saa nopeasti käsityksen. Etenkin reipas olemus, iloisuus ja puheliasuus tulevat videolla esille ensimmäisten sekuntien aikana. Laiskaa olemusta ei voi häivyttää, vaikka videon nauhoittaisi aina uudestaan ja uudestaan. Videovastausten pituus ja sisältö, antavat myös viitteitä hakijasta. Viiden sekunnin vastaukset kertovat siitä, että hakija ei ole tarpeeksi motivoitunut hakemaan kyseistä työpaikkaa. ”Kyllähän sieltä sitä ihmisen persoonaa tulee esiin videon välityksellä, että mimmoinen tyyppi on kyseessä ja miltä näyttää” (Haastateltava 9, haastattelu 20.4.2015). ”Jos tarvitaan tietyn tyylistä hakijaa, niin sen näkee heti videolta, onko kyseinen henkilö sopiva kyseiseen työhön” (Haastateltava 1, haastattelu 20.4.2015).

Lähes kaikkien haastateltavien vastauksissa tuli esille se, että videohaastattelutyökalua käytetään etenkin silloin, kun välimatka haastattelijan ja haastateltavan välillä ovat pitkä. Videohaastattelua käytetään, jos haastateltava asuu eri paikkakunnalla kuin haastattelija. Videohaastattelutyökalu säästää rekrytoijan aikaa ja yrityksen rahaa. Videohaastattelu on mahdollistanut sen, että rekrytoijan ei tarvitse käyttää paljon aikaa matkustamiseen ja jatkuvasti paikkakunnalta toiseen siirtymiseen. Haastattelut voi hoitaa täysin omalta kotipaikkakunnalta. Uskon tämän myös lisäävän työhyvinvointia ja helpottavan etenkin perheellisten toimihenkilöiden arkea, sillä kun toimihenkilö lähtee tekemään työhaastatteluja esimerkiksi 300km päähän, työpäivästä tulee helposti 14 tunnin pituinen. ”Nyt, jos ajatellaan mitä hyötyä näistä on yritykselle, niin minun kohdallani ainakin säästetään hirveästi matkustuskustannuksista, kun voidaan hoitaa haastattelut pelkästään videon välityksellä” (Haastateltava 9, haastattelu 20.4.2015). ”Työkalun käyttö on kustannustehokasta eli ei välttämättä tarvitse lähteä ajamaan parin hakijan takia monta sataa kilometriä” (Haastateltava 1, haastateltu 20.4.2015).

Tutkimustuloksista tuli esille, että Helsingissä kolme rekrytoijaa neljästä käyttää videota vain harvakseltaan haastattelun välineenä. He kaikki tekevät rekrytointia pääasiassa pääkaupunkiseudulle. Neljäs Helsingin alueella työskentelevä rekrytoija hakee uusia työntekijöitä Kuopioon ja Joensuuhun. Hän hoitaa kaikki Kuopion ja Joensuun rekrytoinnit videohaastattelutyökalulla.

Lahdessa, Tampereella, Vaasassa, Jyväskylässä, Oulussa ja Rovaniemellä työskentelevät toimihenkilöt – lukuun ottamatta teollisuuden puolen toimihenkilöä – käyttävät videohaastattelua keskimäärin 1-5 toimeksiannossa kuukausittain. Teollisuuden alan toimihenkilö käyttää videohaastattelua noin 5 kertaa vuodessa. Tutkimustulokset viittaavat siihen, että oman lähi-alueen rekrytoinnit hoidetaan edelleen mieluiten perinteisellä haastattelulla. Kaukaisemmat kohteet on hoidettava videohaastattelun avulla. Lahden rekrytoija kaupan tiimissä hoitaa Lappeenrannan, Kotkan ja Kouvolan toimeksiannot videona. Hotelli – ja ravintola-alan sekä toimiston tiimin työntekijät Rovaniemellä, hoitavat muun muassa Sodankylän ja Kemijärven alueet videon avulla. Jyväskylästä käsin hoidetaan puolestaan Mäntsä, Vilppula, Joutsa ja Pyhäsalmi videohaastattelutyökalun avulla.

Videohaastattelun vahvuuksiksi mainittiin myös se, että sen avulla voidaan karsia potentiaalisimmat hakijat jatkohaastatteluun suurien hakijamassojen joukosta. Jos työnhakija jaksaa tehdä videot kunnolla, kertoo sekin hakijan motivaatiosta avoinna olevaa työtä kohtaan. Taas toisaalta hyvä hakija saattaa mennä rekrytoijalta ohi, jos hakija ei viitsi vastata videohaastattelukutsuun, koska kokee saavansa työpaikan helpomminkin toisaalta. ”Mihinkään keikkakuun ei ihmiset oikein lähde vastaamaan. Helposti jää vastaamatta kokonaan. Siinä saattaa hyvä hakija mennä ohitse ihan vaan sen takia, kun hän ei halunnut videohaastatteluun vastata” (Haastateltava 5, haastateltu 20.4.2015.)

Tutkimustuloksissa videohaastattelutyökalun haasteiksi nousivat etenkin työnhakijat, jotka eivät ole ulospäin suuntautuneita. Videon välityksellä ujon henkilön persoonasta ei pääse niin hyvin kiinni kuin henkilökohtaisessa haastattelussa. Esille otettiin myös kovat alat, joissa työnhakijoina on paljon vanhan koulukunnan hitsaajia ja rakennusmiehiä, jotka eivät osaa käyttää videohaastattelutyökalua. Useiden haastateltavien vastauksista tuli myös ilmi, että vanhemmat työnhakijat tulevat usein mieluummin paikan päälle haastatteluihin kuin, että he vastaisivat videokysymyksiin. Vaikka nykyajan lapset kasvavat tietokoneiden, tablettien ja älypuhelimien keskellä, ei monilla vanhemmilla hakijoilla ole videohaastattelun tekemiseen tarvittavia välineitä. Huolen aiheeksi nousivat myös haut, joissa hakijoita on vähän. Niitä ei mielellään hoideta videohaastatteluna silloin, jos vaarana on, että ne ainoat ja harvat hakijat eivät halua vastata videohaastattelukutsuun.

Olen huomannut, että tiettyihin hakuihin kuten esimerkiksi peruskokki haut, jotka ovat aika vaativia muutenkin, tämä ei ole kätevä työkalu, koska saattaa karsia pois niitä po-

tentiaalisiakin hakijoita. Ne haastattelen mielellään suoraan toimistolla, jos on mahdollista. Moniin juttuihin on kuitenkin hyvä. (Haastateltava 10, haastateltu 3.5.2015.)

Recruitby.netin raporteista käy ilmi, että kokin ammattinimekkeellä lähetään aika harvoin videohaastattelukutsuja työnhakijoille. Ajalla maaliskuu 2014 – helmikuu 2015, kokkeja haki keskiarvolta yksi rekrytoija jokaisen kuukauden aikana. Vastaavasti myyjä haettiin keskiarvolta 11:sta avoimeen työpaikkaan kuukaudessa. Kokkeja videohaastattelun avulla etsivät rekrytoijat työskentelevät Keski-Suomen, Varsinais-Suomen ja Pohjois-Savon alueella. Ammattitaitoisten kokkien pula on ongelma enemmän Pohjois-Suomessa ja Lapissa. Kun hakijoita on omalla alueella erittäin vähän, on ymmärrettävää, että mieluisin haastattelumuoto on perinteinen kasvokkain tapahtuva haastattelu. Tällöin minimoidaan hyvien työntekijöiden karkaaminen muualle. Tutkimustulosten mukaan videohaastattelua käytetään etenkin:

- ✓ asiantuntijatehtävissä (insinööri)
- ✓ asiakaspalvelutehtävissä (call center)
- ✓ esimiestehtävissä (myymäläpäällikkö, ravintolapäällikkö)
- ✓ myyntitehtävissä (kaupan myyjä, automyyjä)

Videohaastattelun sijasta käytetään perinteisestä kasvokkain tapahtuvaa haastattelua etenkin:

- ✓ suorittavissa työtehtävissä (kokki, rakennusapumies)
- ✓ tuotannon työtehtävissä (hitaaja)

Haastateltavilta kysyttiin, minkälaisia palautteita he ovat saaneet työnhakijoilta videohaastattelutyökalun käytöstä. Pääasiassa palautteet ovat olleet positiivisia. ”Eräs mies, joka oli ollut Malesiassa talven töissä, koki, että oli erittäin kätevää, kun pystyi vastaamaan etänä videon välityksellä” (Haastateltava 2, haastateltu 20.4.2015). Luonnollisesti lähes jokainen haastateltava oli saanut yhteydenottoja myös videohaastattelukutsusta kieltäytymiseen. Suurin osa ongelmista liittyi laitteisiin. Kaikilla (etenkin iäkkäämmillä) hakijoilla, ei ollut laitteita videohaastatteluvastausten tekemiseen. Ilmoituksia siitä, että oma laite ei lähde pyörittämään Recruitby.netin ohjelmistoa, oli saatu. Hakijoita on jättänyt vastaamatta videohaastattelukutsuun, koska he olivat löytäneet jo työpaikan. Useille työnhakijoille videohaastatteluun vastaaminen

on ollut ensimmäinen kerta, joten jännitystä on ollut mukana. ”Mietityttää että, onko joillekin potentiaalisille hakijoille kynnys vastata videoon, ja menettääkö sen takia hyviä hakijoita, koska eivät uskalla tehdä tällaista videohaastattelua?” (Haastateltava 8, haastateltu 20.4.2015). Luoviakin ratkaisuja on tehty työnhakijoiden toimesta. Yksi työnhakija, joka ei ollut saanut videohaastattelutyökälyä toimimaan laitteellaan, latsasi vastaukset Youtubeen kysymysten mukaisessa järjestyksessä. Hakija oli piilottanut videot niin, että vain linkin saaja pystyi näkemään videot. Vastaukset olivat hyvin perusteellisia, joten tutkija tiesi työnhakijan olevan motivoituneella asenteella työnhaussa. Henkilö tuli valituksi avoimena olevaan määräaikaiseen työsuhteeseen.

Koska videohaastattelun onnistumisen edellytys on teknologian toimivuus, aiheuttaa tämä eriarvoisuutta niiden hakijoiden kohdalla, jotka eivät omista vaadittavia laitteita. Ongelmia voi olla internet-yhteyden, kameran tai äänen kuuluvuuden kanssa, tai sitten ongelmana on koko laitteen puuttuminen, jolla videohaastattelu tehdään. Tutkija ei voi olettaa, että työnhakija lähete esimerkiksi Kolarista Ouluun saakka haastatteluun. Tällöin ainoa keino henkilöarvioinnin tekemiseen on puhelinhaastattelu ja taustatietojen tarkistaminen.

Videohaastattelutyökälyn käytön turvallisuutta ja luotettavuutta ei suurin osa haastateltavissa ollut edes miettinyt. Suurin osa piti työkalua täysin turvallisena, sillä esimerkiksi kovin suuria salaisuuksia tai arkaluontoisia asioita hakijat eivät videon välityksellä paljasta. Henkilökohtaisuuksiin ei mennä. Ennen videovastausten tekemistä, hakija antaa järjestelmään vain nimensä, sähköpostiosoitteensa ja puhelinnumeron. Henkilöturvatuunnuksia tai muita henkilötietoja ei videohaastattelutyökälyn kautta anneta.

Työnhakijan näkökulmasta asiaa oli mietitty enemmän. Videovastauksia eivät välttämättä näe ainoastaan oman organisaation työntekijät. Myös asiakasyrityksen yhteyshenkilölle voidaan välittää työnhakijoiden vastaukset tarvittaessa. Tähän olisi syytä kysyä työnhakijan lupa mutta toimivatko kaikki toimihenkilöt kiireessä näin?

Ei mietitytä tietoturva-asiat. Luotan, että hakijoiden vastaukset pysyvät tallessa ja salassa. Eivät leviä netissä mihinkään. Kun itse lähettää haastattelukysymykset, eivät nekkään lähde sähköpostista mihinkään. Ei varmaan ketään niin paljon kiinnosta haastattelukysymykset, että niitä lähdetäisiin levittämään mihinkään. (Haastateltava 6, haastateltu 20.4.2015.)

Kuten aiemmassa kappaleessa mainittiin, videohaastattelutyökalun käyttö palvelee tarkoitustaan parhaiten silloin, kun se avulla suoritetaan esikarsintaa suuresta hakijajoukosta. Tällöin potentiaalisimmat työnhakijat kutsutaan vielä jatkohaastatteluun paikan päälle. Menetelmä säästää sekä haastattelijan että haastateltavan aikaa ja kustannuksia. Koska iso osa etenkin kaupan tiimin toimihenkilöistä käyttää videohaastattelua päämenetelmänä henkilöarvioinnin teossa, kysyin haastateltavilta, voiko pelkän videohaastattelun avulla tehdä kokonaisvaltaisen ja tarkan arvioin työnhakijasta. Suurin osa ei lähtisi tekemään ratkaisua pelkästään videohaastattelun perusteella. Rekrytointipäätöstä tehtäessä videohaastattelun tukena on käytetty puhelinhaastattelua, Skypeä, Lyncia, suositusten tarkastamista, CV:tä, sähköpostia ja hakemusta. Haastateltavat kokivat, että jos ei mahdollisuutta nähdä hakijaa kasvojen, voi henkilöarvioinnin tehdä puhelinhaastattelun, videohaastattelun ja suositusten perusteella. Mainittiin myös, että videohaastattelu on ehdottomasti parempi kuin pelkkä puhelinhaastattelu. Skypen ja Lyncin käyttämistä perusteltiin sillä, että haastattelun aikana täytyy olla livekontaktissa hakijaan. Videohaastattelu ei ole reaaliaikainen tapahtuma, joten haastateltava saa suunnitella vastauksensa etukäteen, ja se taas vaikuttaa siihen, että haastattelijalla ei saa täysin oikeaa kuvaa hakijasta.

Ei voi tehdä kokonaisvaltaista ja kattavaa arviointia työnhakijasta. En laittaisi tärkeässä haussa, jossa on paljon kriteerejä, hakijaa pelkän videohaastattelun perusteella jatkokon, koska olen itsekkin huomannut, että yllätyksiä tulee sitten, kun henkilö tulee tänne paikan päälle. Se ei ole täysin sitä miltä näyttää. Kyllä se ihmisen kohtaaminen; miten hakija kohtaa ihmisen, näkee vasta kasvojen paikan päällä. (Haastateltava 2, haastateltu 20.4.2015.)

Osittain jää vajaaksi henkilöarvioinnin tekeminen. On ollut tilanteita, kun on täytynyt esittää pelkän video- ja puhelinhaastattelun perusteella työntekijöitä asiakasyrityksiin. Ehdottomasti parempi kuin pelkkä puhelinhaastattelu. Kertoo enemmän työntekijästä. (Haastateltava 10, haastateltu 3.5.2015.)

Ne jotka olivat sitä mieltä, että pelkän videohaastattelun perusteella voi tehdä kokonaisvaltaisen henkilöarvioinnin työnhakijasta, perustelivat näkökulmansa sillä, että tällöin videokysymyksiä on oltava enemmän kuin normaalisti. Tällaisia tilanteita tulee vastaan etenkin silloin, kun haastateltava on esimerkiksi ulkomailla.

No toki, jos pelkän videon kanssa mentäisiin, niin voi olla aika haastavaa. Mutta jos, olisi tällainen tilanne (että ei voisi käyttää muita menetelmiä), niin mielestäni voitaisiin tehdä, jos laittaisi vain tarpeeksi videohaastattelukysymyksiä. Videon tarkoitus on mielestäni kuitenkin enemmän kartoittaa hakijan persoonaa kuin oikeita vastauksia kysymyksiin. (Haastateltava 8, sähköpostiviesti 24.11.2015.)

Kauempana olevien kohteiden rekrytointia tehdään paljon puhelinhaastattelun ja videohaastattelun avulla. Rekrytoijilla ei ole usein mahdollisuutta tavata hakijaa kasvotusten ajan puutteen, pitkän välimatkan ja säästösyiden vuoksi. Kun joudun tekemään valinnan näin, jään usein miettimään jälkeensä, soveltuuko henkilö varmasti kyseiseen työtehtävään ja sopiiko hän asiakasyrityksen miljööseen. Vaikka rekrytointikäytäntöömme kuuluu vahvasti myös suosituksen tarkastaminen, tuntuu, että kasvokkain tapahtuman haastattelun pois jättäminen voi olla virhe. Suosituksiin on syytä suhtautua myös varauksellisesti. Entiset tai nykyiset esimiehet antavat yleensä pelkästään ylistäviä sanoja suosituspapereissaan mutta jättävät huonot asiat mainitsematta. Usein henkilöstä, josta halutaan päästä eroon, kirjoitetaan pelkästään myönteinen tai jopa kiitettävä lausunto. (Koivisto 2004, 43.) Hämmästelen itsekin usein sitä, miksi hakijan työtodistukseen kirjoitetaan hyvät tai kiitettävät arvostelut, kun soittamalla edelliseen työpaikkaan selviää, että työntekijä ei ollutkaan parhaimmasta päästä. Tämä antaa sinisilmäiselle hakijallekin väärän luulon omista kyvyistään. Hakija saattaa soittaa närkästyneen puhe- luvun siitä, miksi ei tullut valituksi kyseiseen työtehtävään, vaikka täytti kaikki työn vaatimat edellytykset. Työtodistuksiin ei tule luottaa sokeasti. Aina, kun on mahdollista, suositukset on tarkastettava soittamalla. Rekrytoijan on ensin kysyttävä lupa työnhakijalta suositusten kysymiseen. Rekrytoijankin on oltava valppaana myös negatiivisten suositusten kanssa, koska joskus ne saattavat johtua esimerkiksi huonosta henkilökemiasta edellisen työnantajan ja työnhakijan välillä.

Koska rekrytointia tehdään asiakasyrityksille, on oltava erittäin tarkka siitä, minkälaista väkeä on palkkaamassa tai esittämässä asiakkaalle. Hätköidysti hoidettu rekrytointi voi aiheuttaa asiakkaalle paljon harmia. Videohaastattelu on hyvä rekrytoinnin apuväline mutta päätöksen tekemiseen tarvitaan myös muita menetelmiä. ”Tämä on ihan hyvä apuväline, kun tätä on nyt alkanut käyttämään, ja osaa hyödyntää tätä. Toivotaan, että ei mennä siihen, että tätä käytetään liikaa ja luotetaan liikaa niin, että henkilökohtaisia haastatteluja ei tehdä enää ollenkaan” (Haasteltava 11, haastateltu 3.5.2015.) Rekrytoijan isot alueet ja rekrytointien suuri määrä pienessä ajassa ovat kohdeorganisaatiossa arkipäivää. Siksi videohaastattelutyökalusta on tullut korvaamaton työväline useille toimihenkilöille. Kiire ja tehokkuusvaatimus asettavat haasteen laadukkaalle ja onnistuneelle rekrytoinnille. Ihmiset ovat tottuneet perinteiseen kasvokkain tapahtumaan haastatteluun, jossa ollaan nokakkain haastattelijan kanssa, joten videohaastattelun välillä tapahtuva vuorovaikutus on täysin muuta kuin mihin on totuttu.

Rekrytoijat ovat saaneet palautetta myös siitä, että hakijaa on jännittänyt videon tekeminen niin paljon, että hakija ei ole ollut oma hymyilevä itsensä videolla. Puhelimesta hakijan oikea luonne on tullut paremmin esille. Toisaalta joillekin hakijoille videon välityksellä puhuminen on helpompaa kuin paikan päällä haastattelijan tuijotuksen alla. Hakijoita kuten työntekijöitäkin on tässä moneen junaan.

Kysyin haastateltavilta, että oliko Recruitby.netin koulutus riittävä, kun työkalu otettiin yrityk- sessämme käyttöön. Kaikkien vastaajien mielestä koulutus oli ollut hyvä. Iso osa sai koulutuk- sen Recruitby.netin kouluttajalta, mutta muutama toimihenkilö oli saanut opastuksen myös kollegalta. Vastauksissa tuli esille toistuvasti se, että tekemällä oppii parhaiten. Haastattelu- työkalu on selkeä ja yksinkertainen käyttää.

8.1 Kehitysideoita

Haastateltavilla oli mielessään konkreettisia kehitysideoita ja toiveita, jotka liittyivät kahteen seikkaan:

1. Työnhakijan vaivattomampi esittäminen suoraan asiakkaalle videon välityksellä
2. Saimanetin ja Recruitby.netin videohaastattelutyökalun vuorovaikutus keskenään

”Kun hakijoita esitellään videon välityksellä, vaatii se asiakkaaltakin kirjautumisen järjestel- mään. Vaikka se on pieni asia, siinä on oma vaivansa. Vaikka, jos esittelyvaiheessa tulisi kat- selukoodit valmiina, se helpottaisi asiakkaan tutustumista hakijoihin” (Haastateltava 9, haasta- teltu 3.5.2015.) Asiakasyrityksien päälliköillä on useimmiten kiire valintaa tehdessään. Siksi olisi suotavaa, että he pääsisivät katsomaan hakijoiden videot ilman minkäänlaista vaivaa (KUVIO 4).

Esittely hakijoita

Uusi videoviesti valituille hakijoille

Oletus

1 Valitse hakijat alta.

Et ole valinnut yhtään esiteltävää hakijaa

2 Kirjoita esittelyn vastaanottajien sähköpostiosoitteet alle.

SAATEVIESTI

Esittelyjä videohaastattelusta B2B myyjä, Sonera kauppa, Oulu

Hei,

 haluan esitellä sinulle hakijoita videohaastattelusta B2B myyjä, Sonera kauppa, Oulu. Voit tutustua hakijoihin tästä:

<https://recruitby.net/admin/welcome/salainen-tunniste?lang=fi>

 --
 Ystävällisin terveisin,
 Anne Tiirikainen

Valitse kaikki

Poista valinnat

Lähetä esittelyt

Peru

Kysy anna tai

KUVIO 4. Työnhakijan videovastausten välittäminen asiakasyritykseen Recruitby.netin avulla

Järjestelmä, jonka kautta avoimet työpaikat ilmoitetaan, ja jonne työpaikkahakemukset saapuvat, on rekrytoijan käytössä päivittäin. Järjestelmää kutsutaan Saimanetiksi. On erittäin tärkeää, että tämän järjestelmän ominaisuuksia kehitetään yhteen sopiviksi Recruitby.netin kanssa. Järjestelmien täytyy olla sellaisia, että ne tehostavat ja helpottavat rekrytoijan työtä. Rekrytoija törmää työssään usein tilanteeseen, jossa hän soittaa hyvän hakemuksen jättäneelle hakijalle kutsuakseen tämän videohaastatteluun. Työnhakija kertoo, että hän on jo aiemmin vastannut videohaastatteluun toista paikkaa hakiessaan, mutta ei muista rekrytoijaa niemeltään. Saiman kommenttikentästä ei löydy mainintaa videohaastattelusta eikä haastateltavan vastauksista. Luonnollisesti myös työnhakijan esittelyteksti puuttuu kokonaan. Ei ole tarkoituksen mukaista, että työnhakija joutuu tekemään videohaastattelun uudestaan, vaikka haettava työpaikka onkin eri. Rekrytoijalta vie turhaa aikaa, kun hän selvittää kuka rekrytoijista on aikaisemman videohaastattelun takana etenkin, kun sama hakija on saattanut hakea useampaa työpaikkaa yhtä aikaa.

Osa hakijoista on vastannut jo useampaan haastatteluun, niin ehkä aikaa säästääkseen olisi helpointa, että ne olisivat Saimassa näkyvissä, ja nythän tätä on tehtykin ja kehitetty siihen suuntaan, että ne olisivat siellä nähtävillä suoraan myös. Toki avoimen hake-

muksen jättäjät voisivat jättää myös jonkin pienen perusvideohaastattelun valmiiksi. (Haastateltava 9, haastateltu 3.5.2015.)

Videohaastattelun käytäntöjä tulisi yhtenäistää organisaatiossamme. Nyt tapoja on yhtä monta kuin rekrytoijaakin. Videohaastattelun kommentit ja tietenkin haastattelijan koko nimi sekä paikkakunta tulisi merkata Saimaan *haastattelu* välilehdelle (KUVIO 5). Hakemuksen ensimmäiselle sivulle voisi tehdä merkinnän, että kuka videohaastattelun on tehnyt ja mitä työpaikkaa koskien video on tehty. Näin rekrytoija pystyy ottamaan heti yhteyttä kollegaansa kysyäkseen lisätietoja ja pyytääkseen videohaastattelun näyttille. Tällä hetkellä hakijan statukseen voidaan laittaa vain *videohaastattelu lähetetty, vastannut videohaastatteluun, jatkoon* tai *vastannut videohaastatteluun, ei jatkoon*. Edellä mainitut statukset eivät kerro rekrytoijalle mitään hakijan pätevyyksistä, motivaatiosta tai persoonallisuudesta. Voi olla, että hakija ei soveltunut myyjän tehtäviin, mutta esimerkiksi logistiikan alalle hän olisi potentiaalinen ehdokas. Saimaan voisi lisätä erikseen vielä kentän *videohaastattelu* (KUVIO 6). Rekrytoija voisi helpommin käydä läpi haastattelukommentit, joita kollega on jo kysynyt hakijalta videohaastattelussa.

Hakija X

Valitse toiminta

Hakemus Haastattelu Esittely Toiminnot Liitteet

Haastattelupäivämäärä

Kommentit

Sotu täytetään palkkausvaiheessa.
Sosiaaliturvatunnus

Henkilöllisyys tarkastettu

KUVIO 5. Saimanetin välilehdet hakijan profiilissa

KUVIO 6. Kehitysehdotus Saimanettiin

”Toiveena on, että jos henkilölle on tehty videohaastattelu, niin se klippi jää Saimaan hakijan taakse tiedoksi, että ei käy niin, että hänelle tehdään esimerkiksi kolme kertaa samantyyppinen videohaastattelu” (Haastateltava 11, haastateltu 3.5.2015.)

Yrityksemme haastattelumenetelmät eri toimipaikkojen välillä poikkeavat paljon toisistaan. Paikkakunta, jolla toimihenkilö työskentelee ja paikkakunnat joihin hän rekrytointia tekee, asettaa jopa pakotteita haastattelumenetelmän valintaan. Osalla rekrytoijista ei ole mahdollisuutta kutsua työnhakijaa perinteiseen kasvokkain tapahtuvaan haastatteluun. Videohaastattelulle annetaan täysi painoarvo henkilöarviointia tehtäessä, vaikka videohaastattelun perimmäinen tarkoitus on karsia potentiaalisimmat hakijat suuren hakijamassan joukosta. Olisiko syytä tehdä yhtenäinen haastattelukäytäntö, jota noudatetaan paikkakunnasta riippumatta? On syytä pohtia, ovatko työnhakijat tällä hetkellä tasa-arvoisessa asemassa, sillä paikkakunnasta riippuen, osaan rekrytointia tehdään henkilökohtaisilla haastatteluilla ja osaan rekrytointia tehdään aina puhelin-, ja videohaastatteluina. Videohaastattelu on tuonut monipuolisuutta rekrytoijan työhön, mutta taas toisaalta pelkkien videohaastattelujen tekeminen ja videovastausten kuunteleminen vuosi toisensa jälkeen, voi syödä rekrytoijan motivaatiota sekä viedä henkilöarvioinnilta pohjan. Olemmeko menossa siihen, että haastattelemisen ja ihmisten kohtaaminen on liian arkista? Asiaa voidaan miettiä myös asiakasyrityksen kannalta. Jos olisin myymäläpäällikkönä Ivalossa kaupassa X, ja kaupan sulkuvuoroon olisi tulossa uusi työntekijä, joka

on haastateltu Oulusta käsin videon välityksellä, jännittäisikö minua jättää kauppa tämän työntekijän vastuulle?

Kilpailijoillamme on käytössä avoin videohaastattelumalli, jolloin kuka tahansa voi jättää itsensä videon rekrytoijalle. Rekrytoija voi nopeallakin videoiden vilkaisulla löytää helmiä useiden hakijoiden joukosta. Avoimen videon jättäminen nettisivujemme kautta on ollut esillä kohdeyrityksessä, mutta idea on jäänyt ainakin toistaiseksi toteuttamatta. Avoin videohaastattelumalli olisi hyvä ottaa käyttöön organisaatiomme, sillä se antaisi vieläkin modernimman kuvan yrityksestä ulospäin. Tämän kaltainen videohaastattelu voisi korvata kokonaan ns. avoimen hakuksen, joka usein loppujen lopuksi jää rekrytoijalta unohduksiin. Avoimen videohaastattelun päätyminen juuri oikealle toimihenkilölle voi olla haasteellista toimialakohtaisen organisaattiorakenteen vuoksi mutta, jos videohaastatteluun lisättäisiin kohdat: miltä alalta työnhakija etsii töitä ja miltä paikkakunnalta hän etsii töitä, videot olisi helpompi kohdistaa juuri oikealle toimihenkilölle. Organisaatiossamme voisi olla yksi työntekijä, joka käy avoimien videoiden henkilötiedot läpi, ja ohjaa videot oikealle toimihenkilölle eri maakuntiin. Avointa videohaastattelumahdollisuutta olisi hyvä myös mainostaa esimerkiksi internetsivustoillamme.

Recryitby.nettiin on tehty jo useita uusia toiminnallisuuksia, jotka helpottavat rekrytoijan työtä. Nyt esimerkiksi Saiman kautta voi luoda uuden videohaastattelupohjan suoraan Recryitby.nettiin samalla, kun rekrytoija julkaisee ilmoituksen uudesta työpaikasta. Toki videohaastattelukysymykset on ensin itse valittava tai haettava omista suosikeista. Tämä on pieni asia mutta osaltaan toimintaa tehostava toiminto.

Skypen uskolliset käyttäjät on myös otettu huomioon, sillä Recruitby.netin uusin ominaisuus on livehaastattelu, joka tuli kohdeorganisaation käyttöön lokakuussa 2015. Livehaastattelun avulla haastattelija pystyy pitämään myös ryhmähaastatteluja. Rekrytoija pystyy haastattelemaan 10 työnhakijaa kerralla, jotka voivat asua missä puolella maapalloa tahansa. Livehaastatteluun pystyy osallistumaan myös useampi haastattelija kerralla.

8.2 Perinteisen haastattelun ja videohaastattelun eroja sekä samankaltaisuuksia

Sekä perinteisessä haastattelussa että videohaastattelussa voidaan hyödyntää Niitamon näyttämö-vertauskuvaa (2003b, 40 – 41), jossa haastateltavan asemaa korostetaan. Työhaastattelussa näyttämön on oltava aina haastateltavan, ei haastattelijan. Haastattelijan tehtävänä on

toimia vain näyttämön pystyttäjänä ja lavastajana. Näyttämö lavastetaan haastattelijan esittämällä kysymyksillä. Haastattelukysymykset ovat henkisiä lavasteita. Haastateltavan työ on esityksen käsikirjoittaminen, ohjaaminen ja toteuttaminen. Koska videohaastattelussa ei kohdata toista ihmistä perinteisessä mielessä, on myös videohaastattelun lavasteista rakennettava sellaisia, että työnhakijasta saa mahdollisimman kattavan kuvan. Videohaastattelussa - kuten perinteisessäkin haastattelussa - on hyvä esittää vapaamuotoisia kysymyksiä, joissa tavoitteena on saada hyvä kuva hakijan persoonallisuudesta. Tutkimuksen tulokset tukevat tätä teoriaa. Vastausten perusteella, työnhakijan persoonallisuus tulee esiin videohaastattelun aikana. Videohaastatteluun voi lisätä myös tilannekohtaisen kysymyksen. Esimerkiksi sosiaalisia ongelmanratkaisutilanteita voidaan esittää videotallenteina, joiden ymmärtämistä mitataan vastaajan spontaanien ratkaisujen tai vaihtoehtojen valintojen perusteella (Niitamo 2003a, 101).

Videohaastattelussa haastattelukysymyksiin on kiinnitettävä erityistä huomiota, koska kysymyksiä on vähemmän kuin perinteisessä haastattelussa. Hakijan tiedoista, taidoista, kyvyistä ja persoonallisuudesta olisi kuitenkin saatava oikea kuva. Viime vuosikymmenen meta-analyysit ovat osoittaneet, että persoonallisuustekijät ennustavat merkitsevällä tavalla, joskaan ei kovin vahvalla tasolla työssä menestymistä (Niitamo 2003a, 153).

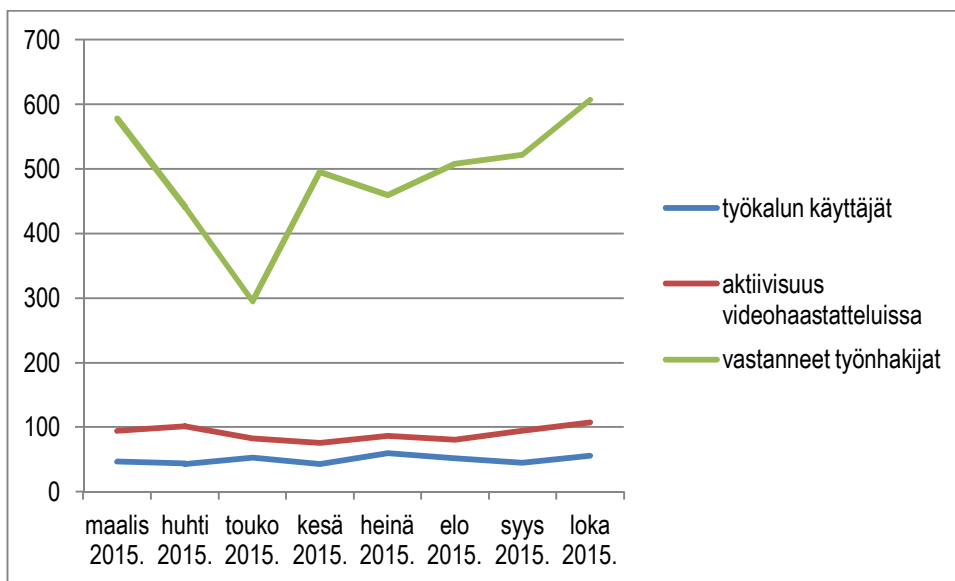
Ehkä isoin haaste henkilöarvioinnin tekemisessä videohaastattelun perusteella on se, että saako haastateltavasta tarpeeksi tietoa irti videoiden perusteella, ja asettaako se hakijat eriarvoiseen asemaan. Toiset hakijat ovat luonteeltaan ujompia ja herkempiä kuin toiset. Ujo henkilö voi teknisiltä taidoiltaan olla yhtä hyvä kuin puhelias kilpailijansa. Tutkimuksen tulosten mukaan ujosta persoonasta saa paremmin irti kasvokkain tapahtuvassa haastattelussa. Taas toisaalta, jos ihminen on kova jännittämään, saattaa henkilökohtainen haastattelu olla kova paikka etenkin, jos siitä ei ole aikaisempaa kokemusta. Videovastaukset voi nauhoittaa niin monta kertaa, että on tyytyväinen omiin vastauksiinsa. Tällöin perinteisen haastattelun luonnollisuus jää uupumaan.

Videohaastattelussa kehon kieli jää vähemmälle huomiolle. Kehonkieltä tärkeämpää kuitenkin on se, mitä sanottavaa haastateltavalla on. Haastattelija ei saa jäädä luolamiehen tasolle seuraamaan haastateltavan ei-kielellistä käyttäytymistä kuten polvien asentoa tai silmien räpyttelyä (Niitamo 2003b, 83 – 84). Huomaamatta rekisteröimme toisen henkilön ei-kielellisiä viestejä. Hyöty tästä on vähäinen, koska emme enää elä taistelu – pako – viestien maailmassa,

vaan maailmamme on nykyään paljon monimutkaisempi ja rationaalisempi. (Niitamo 2003b, 83.)

8.3 Videohaastattelun tulevaisuus

Henkilöstöpalvelualalla vain muutos on pysyvää, mutta videohaastattelutyökalu on tullut jäädäkseen ainakin, jos kohdeyrityksen organisaatorakenne säilyy samanlaisena. Recruitby.netin viime kuukausien raporteista käy ilmi, että videohaastattelutyökalun käyttäjien määrä yrityksessämme on jonkin verran lisääntynyt (KUVIO 7). Eniten käyttäjiä on ollut lokakuussa 2015. Aktiivisuus videohaastatteluissa ja videohaastatteluihin vastanneiden työnhakijoiden määrä on noussut huomattavasti. Ne toimihenkilöt, jotka käyttävät työkalua aktiivisesti työssään, lähettävät videokutsuja enemmän kuin aikaisemmin. Heillä on monta toimeksiantoa kesken, joissa he hyödyntävät videohaastattelua samanaikaisesti.



KUVIO 7. Videohaastattelutyökalun käytön kehitys maaliskuussa 2015 – lokakuussa 2015

Kohdeorganisaation rekrytointi on muuttunut paljon siitä, mitä se oli 8 vuotta sitten, kun aloitin työt rekrytoinnin parissa. Tuolloin kaikki haastattelut suoritettiin omalla kotipaikkakunnalla perinteisesti kasvotusten. Työsopimuksen tekeminen ja työsuhdeasiat hoidettiin myös yleensä paikan päällä konttorissa. Nyt suuri osa haastatteluista hoidetaan videon välityksellä, työsopimukset kulkevat postin kautta ja työsuhdeasioihin liittyvä neuvonta tapahtuu sähköpostilla tai puhelimitse. Uusiin

toimintatapoihin on vaikuttanut se, että yksi rekrytoija tekee rekrytointeja enemmän kuin koskaan aikaisemmin.

Henkilöstöpalvelualan yrityksessä Baronassa videohaastattelut ovat arkipäivää heidän toiminnassaan. Motivaatio, innostus, energiataso ja kipinä näkyvät videolla useimmiten heti. Video tarjoaa niille hakijoille paremmat mahdollisuudet jatkoon, jotka eivät pelkästään hakemuksen perusteella olisi päässeet tapaamiseen. Sopivan kandidaatin löytyminen ilman videota on nykyään kuin neulan etsimistä heinäsuovasta. (Ukonlinna 2015, viitattu 25.12.2015.) Myös henkilöstöpalvelualan yritys Eilakaisla käyttää videohaastattelua apuna työnhakijoiden esikarsinnassa, mutta henkilökohtainen haastattelu on edelleen käytetyin ja parhaana pidetty tapa haastatella työnhakijat. Esimerkiksi Lahden toimipisteessä kaikista hauista arviolta 20 prosentissa käytetään apuna videohaastattelua. (Larkio 2015, viitattu 25.12.2016.) Staffpoint Oy:ssä tavoitellaan 50 prosentin käyttöä videohaastatteluissa (Kiljunen, videopalaveri 27.11.2015.) Rekrytointiorganisaatioissa rekrytointia tehdään valtavia määriä, joten aika ei riitä enää pelkästään kasvokkain tapahtuviin haastatteluihin.

9 POHDINTA

Tämän tutkimuksen tavoitteena oli tutkia videohaastattelutyökalun käytön aktiivisuutta organisaatiossamme. Videohaastattelusta on tullut rekrytointiin välttämätön työkalu organisaatiorakenteen muutoksen myötä. Usean rekrytoijan maantieteellinen vastuualue on laajentunut niin suureksi, että fyysinen matkustaminen rekrytointihaastatteluihin on muuttunut paitsi vaikeaksi, myös taloudellisesti raskaaksi.

Tutkimus keskittyi ennen kaikkea siihen, millaisissa toimeksiannoissa videohaastattelua käytetään, ja minkä tyyppisissä työntekijähauissa sitä vältetään. Myös videohaastattelun vahvuudet ja toisaalta huolenaiheet pyrittiin tuomaan tietoisuuteen. On selvää, että videohaastattelutyökalu on mahdollistanut suuren hakijamäärän haastattelut laajalla alueella ja nopealla aikataululla. Koska näin säästetään yrityksen aikaa ja rahaa, on luonnollisena tavoitteena saada henkilökunta hyödyntämään videohaastattelua omassa työssään mahdollisimman laajasti. Videohaastattelutyökalu lisää yrityksen tuottavuutta.

Opinnäytetyö tehtiin laadullisella tapaustutkimuksella, sopiihan tapaustutkimus tutkimustavaksi etenkin silloin, kun halutaan syvällisesti ymmärtää tutkimuksen kohdetta ja samalla tuottaa uusia kehittämissuhteita. Tämän tutkimuksen päällimmäisenä tavoitteena oli tuoda esiin kehittämissuhteita, joilla videohaastattelutyökalusta saataisiin entistäkin tehokkaampi ja hyödyllisempi rekrytointin työkalu yrityksessämme. Tavoitteena oli myös selvittää videohaastattelutyökalun käytön nykytilanne organisaatiossamme. Yrityksessämme, jossa rekrytointien määrä on valtava ja maantieteelliset alueet ovat laajoja, videohaastattelua käytetään eri tavalla kuin mihin se on alun perin suunniteltu. Optimaalisessa tilanteessa videohaastattelutyökalun avulla pystytään valitsemaan potentiaalisimmat hakijat suuren hakijamäärän joukosta henkilökohtaiseen jatkohaastatteluun tai ryhmähaastatteluun. Tutkija käyttää videohaastattelua usein haastattelun päämenetelmänä.

Koska olen itsekin työskennellyt tutkimuksen kohteena olevassa organisaatiossa pitkään, ja koska olen ollut mukana videohaastattelutyökalun käyttöönotossa alusta alkaen, oli tutkimuskentälle pääsy ja tutkimusongelmaan tarttuminen helppoa. Yhteistyö Recryitby.netin Anne Alarousun kanssa toimi erinomaisesti ja pääsin tutustumaan raportteihin, joista pystyin seu-

raamaan videohaastattelukäytön kehitystä organisaatiossamme alusta alkaen. Organisaation toimihenkilönä sain käyttööni videohaastattelua ja rekrytointia koskevaa koulutusmateriaalia ja lehtiartikkeleita.

Eri puolella Suomea työskentelevistä kollegoistani oli suuri apu tutkimusta rakentaessani. Haastattelin heitä videohaastattelutyökalun avulla ja tarvittaessa pystyin kysymään heiltä tarkennuksia sähköpostin tai puhelimen välityksellä. Harmillisen vähäiseksi jäänyt videovastauksen määrä selittynee osaltaan sillä, että videohaastattelukutsut lähetettiin toimihenkilöille todella kiireiseen aikaan ja vastausaika oli lyhyt. Toisaalta työ henkilöstöpalvelualalla on aina hektistä, joten ajankohdalla on tuskin suurta merkitystä vastausten määrän kanssa.

Aihe opinnäytetyöhön löytyi helposti, sillä työtehtäväni muuttuivat suurelta osin uuden organisaatorakenteen myötä tammikuussa 2014. Maaliskuussa 2014 videohaastattelutyökalu olikin jo kovassa käytössä arjen työssäni. Alun epävarmuus ja kriittisyys karisi työkalun käytön, onnistuneiden rekrytointien ja positiivisten asiakaspalautteiden kautta. Aloitin opinnäytetyöni kirjoittamisen elokuussa 2014, mutta työkiireiden vuoksi itse tutkimuksen tekeminen siirtyi keväeseen 2015. Työ on edennyt alkuperäistä suunnitelmaa hitaammin, mutta toisaalta järjestelmän käyttökokemusta on ehtinyt ajan kuluessa karttua yhä enemmän. Recruitby.net on tutkimuksen aikana julkistanut rekrytoijan työtä entisestään helpottavia uusia ominaisuuksia.

Tutkimus toteutettiin videohaastatteluina. Kaikilta haastatteluun kutsutuilta kysyttiin samat kysymykset. Haastatellut pystyivät vastaamaan kysymyksiin hyvin vapaamuotoisesti, sillä en ollut paikalla ohjaamassa haastattelun kulkua. Haastateltavat kertoivat omia mielipiteitään ja kokemuksiaan siitä, minkälaisissa toimeksiannoissa he videohaastattelua mielellään käyttävät. Vastaajat pohtivat myös, minkälaisen persoonan omaavia henkilöitä videohaastattelutyökalun avulla etsitään, minkälaisia haasteita työnhakijoilla on ollut, mitkä ovat videohaastattelun hyödyt omassa työssä ja mitä kehitettävää työkalussa on, jotta se helpottaisi rekrytoijan työtä entisestään. Osa kokemuksista oli subjektiivisia, mutta osa näkemyksistä oli niin yhteneviä, että vastaajat vastasivat koko rekrytointitiimin näkökulmasta. Tutkimustuloksia ja palautteita voidaan hyödyntää yhteistyössä Recruitby.netin kanssa.

9.1 Tulosten tarkastelua ja johtopäätökset

Tutkimuksen tulokset ovat suuntaa antavia, sillä ei voida yleistäen olettaa, että esimerkiksi kaikki kokit tai hitsaajat ovat haluttomia vastaamaan videohaastattelukutsuun sen saatuaan. Eroja videohaastattelun käyttöön löytyi myös eri kaupunkien välillä. Esimerkiksi Pohjois-Suomessa ammattitaitoisten kokkien vähäisen määrän, ja tästä johtuvan työntekijäpulan vuoksi, kokkeja ei lähdetä mielellään etsimään videohaastattelun avulla. Ammattitaitoisista kokeista on lähes aina ollut pula etenkin Pohjois-Suomessa.

Recruitby.netin raporteista käy ilmi, että valtaosa videohaastatteluista käydään kaupan ja toimiston aloilla. Yleisimpiä haettuja ammattinimekkeitä ovat myyjä, aulapalvelutyöntekijä, asiakaspalvelija ja taksikeskustyöntekijä. Hotelli- ja ravintola-alalla on haettu eniten vastaanottovirkailijoita, ravintolapäälliköitä, liikenneasematyöntekijöitä ja kahvilatarjoilijoita. Viime aikoina ammattinimikkeiden kirjo on lisääntynyt, ja yleisiä nimekkeitä ovat myös b2b-myyjä, elokuva-teatterityöntekijä, leipomomyymälätyöntekijä, ohjelmapäällikkö sekä myynti- ja ostoreskontran hoitajat. Kohdeorganisaatiossa videohaastattelutyökalua käytetään eniten toimeksiannoissa mitkä vaativat myynti-, kilpailu- ja asiakaspalveluhenkisyttä. Vaikka videohaastattelutyökalu on ollut yrityksemme käytössä jo reilun vuoden verran, käyttäjät ovat hyvin pitkälti samoilta aloilta kuin työkalun käyttöönottoaiheessa. Teollisuuden tiimissä lähetettyjen videohaastattelukutsujen määrä on edelleen lähes olematon.

Teollisuuden tiimissä videohaastattelutyökalua voidaan käyttää korkeamman profiilin hauissa, kuten insinööriä haettaessa mutta matalan profiilien haussa emme käytä videohaastattelutyökalua juuri ollenkaan. Kaikilla työnhakijoilla ei ole kokemusta modernien tietoteknisten laitteiden käytöstä. (Haastateltava 4, sähköpostiviesti 29.10.2015.)

Tämän tutkimuksen tulokset kumoavat alun lähtökohdan, jonka mukaan videohaastattelutyökalua voidaan käyttää kaikkien tittleiden hakemiseen. Toki rekrytoija voi lähettää videohaastattelukutsuja niin paljon kuin muulta työltään ehtii, mutta saadut vastaukset ja niiden sisältö ratkaisevat. Koska teollisuuden tiimissä koetaan, että videohaastattelutyökalua ei ole mielekästä käyttää useimpien heidän alansa ammattien hakemiseen, hoidetaan haastattelut edelleen matkustamalla muille paikkakunnille. Matkustamiseen kuluvan ajan katsotaan olevan sen arvoista, että juuri oikeat työntekijät löydetään avoimena oleviin työpaikkoihin.

Haastatteluista tuli esille resurssipäällikön, tiiminvetäjän ja rekrytoijien mielipiteitä ja kokemuksia videohaastattelutyökalun käytön mielekkyydestä, tehokkuudesta, vahvuuksista ja kehittämisen kohteista rekrytoijan näkökulmasta. Tutkimustulokset antavat vastauksen asetettuihin tutkimusongelmiin. Tutkimustuloksista tuli selvästi esille se, että videohaastattelutyökalua käytetään etenkin rekrytoinneissa, joissa rekrytoijan ja haastateltavan välinen välimatka on pitkä tai hakijoiden määrä suuri. Videohaastattelutyökalun avulla rekrytoija voi haastatella ison joukon hakijoita kerralla, vaikka hakijat asuvat eri puolella Suomea tai jopa eri puolella maailmaa. Tehostaako videohaastattelutyökalun käyttö rekrytoijan työtä? Videohaastattelu lisää ehdottomasti rekrytoijan tehokkuutta, ja samalla se vaikuttaa myös tiimin tuottavuuteen ja kannattavuuteen. Työkalun avulla pystytään haastattelemaan tuplasti enemmän hakijoita tunnin aikana kuin perinteisellä haastattelulla.

Jos rekrytoijalla on vara valita henkilökohtaisen haastattelun ja videohaastattelun väliltä, hän mieluummin valitsee kuitenkin henkilökohtaisen haastattelun. Tutkimustuloksien mukaan ne rekrytoijat käyttävät videohaastattelutyökalua vain harvoin, jotka tekevät rekrytointia omalle talousalueelle. Kun rekrytointialue on laaja - kuten suurella osalla työntekijöitä on -, hoidetaan rekrytointi videohaastatteluna. ”Käytän sellaisissa hauissa, missä on hankala päästä ihmistä lähelle, kun haku on toisella paikkakunnalla” (Haastateltava 19, haastateltu 3.5.2015). Onko videohaastattelua mielekästä käyttää? Silloin, kun toimeksiantoja on paljon yhtä aikaa, ja ne levittäytyvät laajalle alueelle, on videohaastattelu välttämätön työkalu. Muutoin – ja etenkin silloin, kun kyseessä ovat haastavat kokin, hitsaajan tai rakennusapumiehen haut – suositaan perinteistä haastattelua. Jos avoimena olevassa työpaikassa on vaatimuksena tietynlaiset erityisosaamiset, on työnhakijan pätevyudet haasteellisempaa selvittää videon välityksellä. Kaupan myyjän haussa persoonallisuudella, stressinsietokyvyllä ja asiakaspalvelualltiudella on eniten painoarvoa. Työssä tarvittavat järjestelmät oppii kyllä nopeasti, jos motivaatio on kohdillaan.

Videohaastattelutyökalun vahvuuksiksi mainittiin tehokkuuden lisäksi ajan ja rahan säästö, sekä hakijan persoonallisuuden, esiintymistaidon ja ulkoisen olemuksen havainnointi videon välityksellä. Myös yllätyksiä on tullut siinä vaiheessa, kun hakija on tullut videohaastattelun jälkeen paikan päälle perinteiseen haastatteluun. Hakija ei ole ollutkaan sellainen, minkälaisen kuvan rekrytoija oli hänestä videohaastattelussa saanut. Voiko pelkän videohaastattelun perusteella tehdä kokonaisvaltaisen ja tarkan henkilöarvioinnin työnhakijasta? Kokonaisvaltaisen henkilöarvioinnin tekemistä ei mielellään jätetä videohaastattelun varaan. Tukena on vähin-

tään oltava hakijan CV, hakemus, suositteija, sähköpostiviestittely ja puhelinhaastattelu. Live-tilanne nousi myös tärkeäksi asiaksi, joten esimerkiksi skypeä on käytetty korvaamaan videohaastattelutyökalun käyttö. Jos valinta tehdään pelkästään videohaastattelun perusteella, täytyy kysymyksiä olla suositeltua määrää enemmän. Valintapäätös ilman työnhakijan perinteistä kohtaamista sisältää pienen riskin. Asiakasyritykseen esitetty työnhakija ei välttämättä vastaa asiakkaalta saatua työntekijäprofiilia. Tavoitteenahan on kuitenkin täyttää asiakkaan toiveet työntekijän kompetensseihin liittyen. (Pokkinen 2014). Koska työnhakija voi halutesaan harjoitella etukäteen videovastauksia, luonnollisuus jää usein uupumaan.

Tutkimustuloksissa mainittiin myös, että ujosta persoonasta ei saa niin paljon irti videolla kuin perinteisessä haastattelussa, joten esimerkiksi työnhakijan osaaminen ja kyvyt voivat jäädä silloin haastattelijalta huomaamatta. Ujo tai jännittynyt henkilö ei ole välttämättä niin avoin videolla kuin perinteisessä haastattelussa.

Onko videohaastattelutyökalussa kehitettävää? Tutkimuksessa tuli esille kaksi videohaastattelutyökalun ominaisuuksiin liittyvää kehitysideaa. Mikäli nämä kehitysideat toteutetaan, tehostuu rekrytointiprosessi entisestään. Ensimmäinen kehitysidea mahdollistaisi asiakkaan vaivattomamman pääsyn Recryitby.netin järjestelmään. Toinen kehitysidea parantaisi Recryitby.netin videohaastattelutyökalun ja Staffpoint Oy:n työnhakijajärjestelmän Saiman yhteensopivuutta keskenään. Kehitysideat tulisi ottaa käyttöön yhteistyössä Recruitby.netin kanssa, jotta videohaastattelun käyttö lisäisi yhden rekrytoijan tuottavuutta ja samalla koko tiimin kannattavuutta.

Tutkimuksen aikana kävi ilmi, että joillakin hakijoilla on ollut ongelmia saada videohaastattelutyökalu toimimaan. Ongelmia on ollut eniten iäkkäimmillä hakijoilla, jotka eivät välttämättä omista modernia laitetta, josta löytyisi webkamera ja internet-yhteys. Iäkkäämmät hakijat haluavat tulla usein perinteiseen haastatteluun paikan päälle. Tämän tutkimuksen mukaan videohaastattelu ei aseta hakijoita aina tasa-arvoiseen asemaan. Työnhakijalla on oltava mahdollisuus tulla myös perinteiseen kasvokkain tapahtuvaan haastatteluun näin halutessaan.

Onko videohaastattelutyökalua turvallista käyttää? Tutkimustuloksissa yllättävää oli se, että tietoturvallisuuteen liittyvät asiat eivät ole huolettaneet rekrytoijia juuri lainkaan, vaikka tietoturvallisuus ja tietoturvallisuuden uhat ovat olleet medioissa paljon esillä viime aikoina. Recruitby.netin ohjelmistoa pidetään luotettavana työhaastattelun välineenä. Asiaa on mietitty

enemmän työnhakijan näkökulmasta, sillä videovastaukset saattavat päätyä myös asiakasyrityksiin. Rekrytoijan täytyy noudattaa henkilötietolakia (523/1999), jonka mukaan, organisaation on käsiteltävä henkilötietoja huolellisesti ja ehdokkaiden yksityisyyttä kunnioittaen. Jos tietojen säilyttämiselle on tarvetta myös rekrytointivaiheen jälkeen, täytyy siihen pyytää erillinen suostumus.

Henkilöstöpalvelualalle videohaastattelut ovat tulleet jäädäkseen. Vaikka videohaastattelu on osalle rekrytoijista välttämätön työkalu, halutaan perinteinen kasvokkain tapahtuva haastattelu pitää rekrytoinnin päämenetelmänä. On kuitenkin huomioitava se tosiseikka, että kaikkea rekrytointia ei voida suorittaa videohaastattelutyökalun turvin. Rekrytoijan on voitava myös vaikuttaa haastattelumuodon valintaan, jotta eri tilanteiden hallinta säilyy jatkuvassa kiireessäkin. Työn hallinnan tunne on yksilölle tärkeää, sillä se luo pohjan tuloksetta toiminnalle ja lisää motivaatiota. Oman toiminnan hallitsemisen kokemus poikii intoa ja näkyy paneutumisena haastattelutilanteeseen. Siksi haastattelu pitää pystyä viemään oman ja itselle sopivan mallin mukaan läpi. (Markkanen 2009, 137.) Jos rekrytoija ei ole varma valinnastaan puhelinhaastattelun ja videohaastattelun perusteella, on hakija hyvä haastatella vielä kasvotusten. Jos tähän ei ole mahdollisuutta, on valinta kenties paras jättää tekemättä.

Tutkimustulokset viittaavat siihen, että ne toimihenkilöt käyttävät videohaastattelutyökalua aktiivisesti työssään, joille se on välttämättömyys, jotta toimeksiannot saadaan maaliin ajallaan. Näiden toimihenkilöiden rekrytointialueet ovat suuret. Jos rekrytointia tehdään vain omalle paikkakunnalle, haastattelut on mielekkäintä hoitaa perinteisellä menetelmällä. Videohaastattelutyökalu sopii hyvin etenkin kaupan alan rekrytointiin, koska sinne haetaan henkilöitä, joiden esiintymis- ja vuorovaikutustaidot ovat kohdillaan. Videohaastattelu-palvelun avulla rekrytointi on nopeaa, joten se sopii sellaiseen hakuun, jossa asiakasyritykseen tarvitaan nopeasti työntekijä. Tällöin työ on usein keikkaluonteista ja lyhytkestoista. Asiakkaan näkökulmasta henkilövuokraus on sille nopea ja tehokas tapa hankkia henkilökuntaa paikkakunnasta riippumatta. Kohdeyrityksen on pystyttävä täyttämään asiakkaan vaatimukset. Jotta lupaukset voidaan pitää, on henkilöstöarviointia tehtävä videon välityksellä silloin, kun asiakasyritys ja haastateltava ovat kaukana haastattelijasta.

Miten videohaastattelutyökalun käyttöä voisi tukea ja edistää organisaatiossamme? Ensinnäkin täytyy tehdä selväksi se, että kaikkia rekrytointeja ei voida tehdä videohaastattelutyökalulla, sillä riskinä on, että tuolloin koko toimeksianto jää pahimmassa tapauksessa täyttämättä. Kos-

ka videoiden perusteella työnhakijan esiintymistaito, myynnillisuus ja puheliaisuus tulevat hyvin esiin, sopii videohaastattelu rekrytoinnin apuvälineeksi juuri kaupan ja toimiston puolen tiimeihin. Toimihenkilöt voivat luottaa johdon näkemykseen videohaastattelutyökalun toimivuudesta etenkin kaupan ja toimiston aloilla. Juuri tämän vuoksi, etenkin kaupan tiimin rekrytoijien alue on voitu tehdä isommaksi, kuin mitä se on esimerkiksi hotelli- ja ravintola-alan puolen toimihenkilöillä. Johdon on puolestaan luotettava rekrytoijan arviointiin siinä, mikä haastattelumuoto tuottaa parhaan lopputuloksen. Jos laadukkaaseen lopputulokseen päästään vain perinteisellä haastattelulla, on matkakustannuksiin myönnyttävä.

Tutkimustuloksista tuli esille se, että videohaastattelukoulutus oli riittävä. Näkemykseni on, että jotta videohaastattelu yltäisi pidemmälle kuin pelkästään seulontatasolle, olisi sitä edelleen kehitettävä. Tilannekohtaiset kysymykset ovat hyvä alku tähän, mutta asiat on vietävä pidemmälle. Kokeneen työhaastattelijan, kouluttajan ja kansainvälisen tutkijan Niitamo Petterin ajatus on kehittää online-alusta erilaisten mini-simulaatioiden videoituun pyörittämiseen (sähköpostiviesti, 3.12.2015). Jos videohaastattelun lisäksi työnhakija laitettaisiin ratkaisemaan esimerkiksi ongelmatilanteita simulaatio – ja oppimisympäristöön, toisi se henkilöarviointiin uusia ulottuvuuksia. Simulaatioiden avulla työnhakijasta saisi enemmän irti kuin pelkästään videohaastattelun avulla, jossa tulee esiin enemmänkin hakijan persoonallisuus.

9.2 Tutkimuksen luotettavuus

Laadullisen tutkimuksen luotettavuuskriteerejä ovat vahvistettavuus, arvioitavuus, tulkinnan ristiriidattomuus, luotettavuus (tutkitun kannalta) ja saturaatio. (Kananen 2013, 122). Informantti lukee tekstin ja vahvistaa tutkijan tulkinnan ja tutkimustuloksen, jolloin voidaan todeta, että tutkimus on luotettava tutkittavan kannalta. (Kananen 2013, 119.) Tämän tutkimuksen vahvistettavuutta tukee se, että tutkimus on luetettu henkilöillä, joita se koskee. Tutkimuksen ovat lukeneet sekä Recruitby.netin että Staffpointin edustajat. Staffpointin puolelta tutkimuksen lukivat hotelli- ja ravintolapuolen resurssipäällikkö ja teollisuuden puolen rekrytointikonsultti. Kaikki tutkimukseen vastanneet toimihenkilöt olivat käyttäneet ainakin jonkin verran videohaastattelutyökalua rekrytoinnin apuna. Tutkittavat olivat olleet Staffpoint – konsernissa töissä vuodesta kymmeneen vuoteen, joten heillä kaikilla oli hyvä käsitys rekrytoijan työstä henkilöstöpalvelualalla. Tutkimuksen varmuutta lisää se, että videohaastattelut tallentuivat, ja jokaisen haastateltavan vastaukset muutettiin kirjalliseen muotoon sanatarkasti. Aineisto luet-

tiin läpi monta kertaa ja pilkottiin osiin, jolloin tutkijana pystyin hahmottamaan suuret kokonaisuudet ja olennaisuudet vastaajien puheissa.

Tiedonkeruussa voi tapahtua virhe, jos aineistoa vain kerätään ja kerätään. Aineistoa on analysoitava koko ajan. Sisältöanalyysi on aloitettava heti, kun ensimmäinen aineisto saadaan kerättyä. Tutkija kasvattaa ymmärrystään jokaisen haastattelun jälkeen. Jos aineisto kerätään kerralla ilman analyysiä, on tulos helposti pinnallinen. Jokainen uusi haastattelu synnyttää uusia polkuja ja kysymyksiä, jotka voidaan ottaa seuraavassa haastattelussa huomioon. (Kananen 2013, 106.) Videomuodossa tehtyjen haastattelujen haasteena oli se, että koska kaikille lähetettiin samat kysymykset kerralla, en voinut hyödyntää edellisestä haastattelusta saatua aineistoa seuraavassa haastattelussa. Tutkimuksen luotettavuutta lisää se, että toimihenkilöille voitiin esittää tarkentavia kysymyksiä vielä videohaastattelun jälkeenkin. Ilman tätä mahdollisuutta joidenkin vastausten tulkinta olisi jäänyt pintapuoliseksi. Haastattelun muodon valintaan on kuitenkin perustellut syyt, mikä lisää työn uskottavuutta.

Tutkimuksen objektiivisuutta olisi voinut parantaa esitestaamalla haastattelukysymyksiä, ottamalla muita toimihenkilöitä mukaan kysymysten laatimiseen ja käyttämällä useampaa tutkijaa vastauksia analysoitaessa. Kaikki tutkimuksen kohdat päädyttiin tekemään yksin, sillä tutkijan 8 vuoden kokemus henkilöstöpalvelualalta takaa sen, että haastateltujen näkemykset ja kokemukset tutkittavasta ilmiöstä ymmärrettiin. Tutkijan omalla asiantuntijuudella oli iso rooli tutkimuksessa, sillä hän käyttää työssään videohaastattelutyökalua enemmän kuin perinteistä haastattelua. Tutkimuksen kuluessa olisi voitu pyytää useampaa rekrytointiasiantuntijaa arvioimaan samoja videovastauksia yhteistä arviointilomaketta käyttäen. Näin videoaineiston havainnoimiseen olisi saatu erilaisia näkökulmia. Tässä tutkimuksessa havainnot pohjautuivat tutkijaan omiin näkemyksiin ja kokemuksiin. Toivottavaa on, että tämä tutkimus saa aikaan jatkotutkimuksia aiheesta. Seuraavaan tutkimukseen voisi lisätä videovastauksien arvioinnin useamman rekrytoijan näkökulmasta.

Tutkimuksen saturaatiopiste saavutettiin, sillä haastatteluissa alkoi tulla ilmi paljon samankaltaisia kokemuksia ja näkemyksiä tutkittavasta ilmiöstä. Tutkittavat eivät kuitenkaan nostaneet esille puheissaan asioita kuten muisti, kiire tai rekrytoijan käyttäytymisvirheet, joita käsiteltiin teoriaosuudessa. Tutkijan olisi pitänyt ottaa edellä mainitut asiat käsittelyyn myös haastatteluvaiheessa. Näkemykseni on, että videohaastattelun avulla rekrytoijan ei tarvitse olla huolissaan muistikapasiteetin rajallisuudesta, sillä haastattelija voi palata haastateltavan vastauksiin

uudestaan. Myöskään kiire ja rekrytoijan mieltä askarruttavat asiat eivät häiritse henkilöarvioinnin tekoa, koska videovastaukset katsotaan silloin, kun rekrytoijan mieli on valpas. Haastattelukysymyksistä olisi voinut tehdä paikoin tarkempia, jotta kiire, muisti ja käyttäytymisvirheet olisi tullut käsiteltyä tutkimuksessa. Edellä mainitut seikat ovat asioita, joita rekrytoija ei välttämättä tule miettineeksi työssään, onhan kiire rekrytoijan työssä usein itsestään selvyyttä. Toivottavaa on, että tämä tutkimus on apuna niille, jotka aloittelevat uraansa rekrytoijana. Teoriaosuudessa käydään läpi sellaisia asioita, joita rekrytoija ei tule välttämättä edes ajatelleeksi.

Koska tutkimuksen aiheesta ei ole aiemmin tehty tutkimuksia, en voinut verrata tämän tutkimuksen tuloksia ja omia havaintojani aikaisempien tutkimusten tuloksiin. Erityisen kiinnostavaa olisi se, jos sama tutkimus tehtäisiin toisessa henkilöstöpalvelualan yrityksessä. Kiehtovaa olisi myös selvittää, kuinka paljon videohaastattelutyökalua käytetään muissa kuin henkilöstöpalvelualan yrityksissä eli silloin, kun työntekijää ollaan etsimässä oman organisaation sisälle.

Aineistonkeruumenetelmän valinnalla oli vaikutusta tutkimustuloksiin. Videohaastattelu mahdollisti sen, että kaikki haastatellut eivät perustelleet näkemyksiä esimerkiksi asiassa, joka liittyi kokonaisvaltaisen henkilöarvioinnin tekemiseen. Haastattelijan oli palattava haastateltavien luo jälkeensä. Haastattelijan läsnäolo olisi mahdollistanut sen, että jokainen kivi olisi tullut käännettyä perusteellisemmin. Toisaalta, koska haastattelija ei ollut paikalla ohjaamassa vastauksia, olivat vastaukset täysin vastaajiensa näköisiä. Koska haastattelijan asenne videohaastattelutyökalua kohtaan oli etenkin tutkimuksen alussa kriittinen ja huolestunut, olisi sillä saattanut olla vaikutusta myös haastateltavien vastauksiin. Videoilla tutkimukseen osallistuneet henkilöt kertoivat kokemuksiaan ja näkemyksiään avoimesti. Kun haastatellut suoritettiin, videohaastattelutyökalu oli ollut käytössämme reilun vuoden verran, joten toimihenkilöillä oli siitä jo hyvä käsitys. Kokemus tutkimuksen kohteesta lisäsi tutkimuksen luotettavuutta.

Videohaastattelu on tutkimuksen kohteena uusi ilmiö, joten teoriaa itse videohaastattelusta ei juuri löydy. Videohaastattelun, kuten myös perinteisen haastattelun tavoitteena, on mahdollisimman tarkan henkilöarvioinnin tekeminen haastateltavasta. Ei ole kuitenkaan olemassa sääntöjä tai tiettyä kaavaa, jota jokainen haastattelija voisi seurata haastattelutilanteessa. Haastattelussa on mukana aina vähintään kaksi yksilöä omine persoonineen. Kun ollaan ihmisten kanssa tekemisissä, koskaan ei voi täysin ymmärtää toisen ihmisen tapoja toimia, ja se tekee rekrytoinnista haastavaa, mutta samalla myös äärettömän kiehtovaa. Videohaastatte-

lussa on paljon hyviä puolia verrattuna perinteiseen haastatteluun, ja näitä asioita käytiin teoriaosuudessa läpi. Hyödyt ovat merkittäviä, kun kyseessä on suuri rekrytointiorganisaatio, jossa työhaastatteluja tehdään ikään kuin liukuhihnatuotantona. Henkilöarvioinnin tekemisessä perinteinen haastattelu pitää kuitenkin pintansa.

LÄHTEET

Kirjalliset

Alasuutari, P. 2009. Laadullinen tutkimus. Tampere: Vastapaino.

Eskola, J. & Suoranta, J. 1998. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Jyväskylä: Gummerus kirjapaino Oy.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. 15. uudistettu painos. Helsinki: Tammi.

Hirsjärvi, S. 2000. Tutkimushaastattelu: teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopisto-kirjapaino.

Honkaniemi, L., Junnila, K., Ollila, J., Poskiparta, H., Rintala – Rasmus, A. & Sandberg, J. 2007. Viisaat valinnat. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Kananen, J. 2013. Case-tutkimus opinnäytetyönä. Jyväskylä: Jyväskylän Ammattikorkeakoulu.

Koivisto, K. 2004. Oikea valinta. Rekrytoinnin menetelmät. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Laine, M., Bamberg, J. & Jokinen Pekka. 2007. Tapaustutkimuksen taito. Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press.

Markkanen, M. 2009. Onnistu rekrytointihaastattelijana. Helsinki: WSOYpro.

Niitamo, P. 2003a. Henkilöstöarviomenetelmät. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Niitamo, P. 2003b. Työhaastattelu. Henkilöarviointi työhönotossa ja työuralla. Helsinki: Edita Oyj.

Ojasalo, K., Moilanen, T. & Ritalahti, J. 2009. Kehittämistyön menetelmät. Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. Helsinki: WSOYpro Oy.

Salmela - Aro, K. & Nurmi, J. 2002. Mikä meitä liikuttaa. Keuruu: PS - kustannus

Syrjälä, L., Ahonen, S., Syrjäläinen, E. & Saari, S. 1994. Laadullisen tutkimuksen työtapoja. Helsinki: Kirjayhtymä.

Syrjäläinen, E., Eronen, A. & Värri, V-M. 2007. Avauksia laadullisen tutkimuksen analyysiin. Tampere: Tampere University Press.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Jyväskylä: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Vilka, H. 2005. Tutki ja kehitä. Helsinki: Tammi.

Yin, R. K. 1994. Case Study Research. Design and Methods. California: Sage Publications Inc.

Yin, R. K. 2003. Case Study Research. Design and Methods. California: Sage Publications Inc.

Elektroniset

Kuntaliitto. 2010. Videohaastattelut sijaisrekrytinnin työvälineenä Lohjalla. Viitattu 12.4.2014, <http://www.kuntarekry.fi/TietoaKuntarekrysta/Ajankohtaista/Arkisto/Sivut/videohaastattelut-lohjalla.aspx>.

Larkio, S. 2015. Saitko kutsun videohaastatteluun? Lue asiantuntijoiden vinkit, miten onnistut! Viitattu 25.12.2015, <http://www.ess.fi/uutiset/kotimaa/2015/01/19/saitko-kutsun-videohaastatteluun-lue-asiantuntijoiden-vinkit-miten-onnistut>.

Mäenpää, N. 2014. rekrytointikonsultti, Staffpoint Oy. Staffmail 1.10.2014. Tekijän hallussa.

Recruitby.net. 2014. Sujuvampaa rekrytointia. Viitattu 12.4.2014 ja 3.1.2015, <https://recruitby.net/fi/>.

Rinnekalio, A. 2014. rekrytointikonsultti, Staffpoint Oy. Staffmail 1.10.2014. Tekijän hallussa.

Staffpoint Oy. 2014. Staffpoint – konserni. Viitattu 3.8.2014, <https://www.staffpoint.fi/staffpoint-konserni-rekrytointi-henkilostovuokraus/>.

Staffpoint Oy. 2014. Kauppa. Viitattu 19.10.2014, <https://www.staffpoint.fi/staffpoint-konserni-rekrytointi-henkilostovuokraus/>.

Ukonlinna, A. 2015. Rekrytointi ilman videohaastattelua on neulan etsimistä heinäsuovasta. Viitattu 25.12.2015, <http://blog.kauppalehti.fi/vieraskyna/barona-rekrytointi-ilman-videota-on-neulan-etsimista-heinasuovasta>.

Ullah, M. 2010. A Systematic Approach of Conducting Employee Selection Interview. Viitattu 14.11.2015, <http://www.ccsenet.org/journal/index.php/ijbm/article/view/5644/5039>.

Keskustelut ja luennot

Alarousu, A. 2014. Recruitment & Coaching manager, Recruitby.net. Keskustelu 1.9.2014. Tekijän hallussa.

Pitkänen, A. 2014. kouluttaja, Staffpoint Oy. Rekrytointikoulutus 4.6.2014. Tekijän hallussa.

Pokkinen, J. 2014. rekrytointipäällikkö, Staffpoint Oy. Rekrytointikoulutus 4.6.2014. Tekijän hallussa.

Raportit

Alarousu, A. 2015. Staffpoint – Recruitby.net raportit 032014 – 102015. Tekijän hallussa.

Muut

Customer Care. 2014. Kutsu videohaastatteluun. Recruitby.net. Sähköpostiviesti 15.10.2014.

Kiljunen, M. 2015. Toimitusjohtaja, Staffpoint Oy. Videopalaveri 27.11.2015.

Niittamo, P. 2015. Ajatuksia opinnäytetyöhöni. Toimitusjohtaja, Competence Dimensions Ltd. Sähköpostiviesti 27.11.2015.

Niittamo, P. 2015. Opinnäytetyö. Toimitusjohtaja, Competence Dimensions Ltd. Sähköpostiviesti 3.12.2015.

Toimeksiantajan yhteistyökumppani (henkilön nimeä ei ole lupa ottaa julkisesti käyttöön). 2014. Asiakaspalautte. Myymäläpäällikkö. Suomen Lähikauppa. Sähköpostiviesti 24.6.2014.

Toimeksiantajan yhteistyökumppani (henkilön nimeä ei ole lupa ottaa julkisesti käyttöön). 2015. Palautte. Myymäläpäällikkö. Suomen Lähikauppa. Sähköpostiviesti 21.8.2015.

Haastattelut

Haastateltava 1, rekrytointikonsultti. Staffpoint Oy. 2015. Haastattelu 20.4.2015. Tekijän hallussa.

Haastateltava 2, rekrytointikonsultti. Staffpoint Oy. 2015. Haastattelu 20.4.2015. Tekijän hallussa.

Haastateltava 3, rekrytointikonsultti. Staffpoint Oy. 2015. Haastattelu 20.4.2015. Tekijän hallussa.

Haastateltava 4, rekrytointikonsultti. Staffpoint Oy. 2015. Haastattelu 20.4.2015. Tekijän hallussa.

Haastateltava 5, rekrytointikonsultti. Staffpoint Oy. 2015. Haastattelu 20.4.2015. Tekijän hallussa.

Haastateltava 6, tiiminvetäjä. Staffpoint Oy. 2015. Haastattelu 20.4.2015. Tekijän hallussa.

Haastateltava 7, rekrytointikonsultti. Staffpoint Oy. 2015. Haastattelu 20.4.2015. Tekijän hallussa.

Haastateltava 8, rekrytointikonsultti. Staffpoint Oy. 2015. Haastattelu 20.4.2015. Tekijän hallussa.

Haastateltava 9, resurssipäällikkö. Staffpoint Oy. 2015. Haastattelu 3.5.2015. Tekijän hallussa.

Haastateltava 10, rekrytointikonsultti. Staffpoint Oy. 2015. Haastattelu 3.5.2015. Tekijän hallussa.

Haastateltava 11, rekrytointikonsultti. Staffpoint Oy. 2015. Haastattelu 3.5.2015. Tekijän hallussa.

Haastateltava 12, rekrytointikonsultti. Staffpoint Oy. 2015. Haastattelu 3.5.2015. Tekijän hallussa.

Hei kaikille,

Recryitby.netin videohaastattelu-palvelun käyttöön ottamisesta on kulunut reilu vuosi. Videohaastattelukilometrejä on kertynyt jo siis ihan mukavasti. Teen parhaillaan tutkimustyötä videohaastattelun käytön kehityksestä organisaatiossamme. Tavoitteenani on selvittää videohaastattelun mielekkyys, tehokkuus, hyödyt sekä mahdolliset ongelmakohdat rekrytoinnin työkaluna.

Tutkimustyöni tavoite on selvittää miten videohaastattelutyökalun käyttöä voisi edistää sekä tukea organisaatiossamme. Myös asiat kuten luottamus ja työntekijöiden vastauksien avoimuus nostetaan esille. Saako videohaastattelulla aikaan yhtä kattavan henkilöarvioinnin haastateltavasta kuin perinteisellä kasvokkain tapahtuvalla haastattelulla?

Tutkimukseni toteutetaan laadullisella menetelmällä. Tutkimuksen aineisto koostuu luonnollisesta materiaalista eli jo tehdyistä videohaastatteluista sekä toimihenkilöiden haastatteluista, joihin tarvitsen teidän apuanne arvon kollegat. Tulen lähettämään teille haastattelukysymykset teeman mukaisesti videohaastatteluna, ja toivon, että mahdollisimman moni pääsee vastaamaan kysymyksiini. Tutkimukseni kohde on pääasiassa kaupan tiimi mutta otan haastatteluihin mukaan myös henkilöitä teollisuuden tiimistä. Näin saan arvokasta tietoa videohaastattelun käytöstä eri alojen välillä.

Videohaastattelupyynnö tulee sähköpostiinne 14.4.2015. Vastausaikaa on 20.4 saakka.

Lämpimät kiitokset vastauksistanne

Ystävällisin terveisin:

Anne Tiirikainen

Oulun ammattikorkeakoulu

Yrittäjyyden ja liiketoimintaosaamisen koulutusohjelma (ylempi amk), YLI2SY

Hei kaikille,

Recryitby.netin videohaastattelu-palvelun käyttöön ottamisesta on kulunut reilu vuosi. Videohaastattelu kilometrejä on kertynyt jo siis ihan mukavasti. Teen parhaillaan tutkimustyötä videohaastattelun käytön kehityksestä organisaatiossamme. Tavoitteenani on selvittää videohaastattelun mielekkyys, tehokkuus, hyödyt sekä mahdolliset ongelmakohdat rekrytoinnin työkaluna.

Tutkimustyöni tavoite on selvittää miten videohaastattelutyökalun käyttöä voisi edistää sekä tukea organisaatiossamme. Myös asiat kuten luottamus ja työntekijöiden vastauksien avoimuus nostetaan esille. Saako videohaastattelulla aikaan yhtä kattavan henkilöarvioinnin haastateltavasta kuin perinteisellä kasvokkain tapahtuvalla haastattelulla?

Tutkimukseni toteutetaan laadullisella menetelmällä. Tutkimuksen aineisto koostuu luonnollisesta materiaalista eli jo tehdyistä videohaastatteluista sekä toimihenkilöiden haastatteluista, joihin tarvitsen teidän apuanne arvon kollegat. Tulen lähettämään teille haastattelukysymykset teeman mukaisesti videohaastatteluna, ja toivon, että mahdollisimman moni pääsee vastaamaan kysymyksiini. Tutkimukseni kohde on pääasiassa kaupan tiimi mutta otan haastatteluihin mukaan myös väkeä teollisuuden, horecan ja toimiston tiimeistä. Näin saan arvokasta tietoa videohaastattelun käytöstä eri alojen välillä.

Videohaastattelupyyntö tulee sähköpostiinne 24.4.2015. Vastausaikaa on 3.5 saakka.

Lämpimät kiitokset vastauksistanne

Ystävällisin terveisin:

Anne Tiirikainen

Oulun ammattikorkeakoulu

Yrittäjyyden ja liiketoimintaosaamisen koulutusohjelma (ylempi amk), YLI2SY

Taustatiedot

- ✓ Ikäsi ja millä paikkakunnalla työskentelet? Kuinka kauan olet ollut Staffpoint Oy:ssä töissä?
Kuinka kauan olet tehnyt töitä rekrytoinnin parissa?
- ✓ Oletko 100%:nen rekrytointikonsultti kaupan tiimissä vai kuuluuko työtehtäviisi myös muita rooleja organisaatiossamme? Jos kuuluu, mitä muita rooleja sinulla on?

Videohaastattelu-palvelun käyttö

- ✓ Käytätkö videohaastattelutyökalua aktiivisesti työssäsi? Kuinka monessa toimeksiannossa käytät videohaastattelua keskimäärin kuukausittain (sekä suorarekrytoinnit että palvelukeskuksen toimeksiannot mukaan lukien)?
- ✓ Minkälaisissa/Minkä tyyppisissä toimeksiannoissa käytät videohaastattelua apuna?
- ✓ Mitä hyötyä/ etua videohaastattelupalvelusta on työssäsi?
- ✓ Onko jotain mikä mietityttää videohaastattelutyökalun käytössä? Onko esimerkiksi toimeksiantoja, missä et käyttäisi videohaastattelutyökalua mielelläsi
- ✓ Minkälaisia palautteita työnhakijoilta on tullut videohaastattelutyökalun käyttöön liittyen? Onko ollut ongelmia?

Luotettavuus

- ✓ Onko videohaastattelu-palvelu käyttö mielestäsi turvallista ja luotettavaa? Mietityttävätkö asiat esimerkiksi tietoturvallisuuteen liittyen?
- ✓ Voiko pelkän videohaastattelun avulla tehdä kokonaisvaltaisen ja tarkan henkilöarvioinnin työnhakijasta? (Esimerkiksi tilanne, että et voisi käyttää muita henkilöarvioinnin menetelmiä).

Kehittäminen

- ✓ Onko videohaastattelutyökalussa kehitettävää?
- ✓ Saitko riittävän koulutuksen, kun videohaastattelutyökalu otettiin käyttöön?

Lopuksi

- ✓ Onko mielessäsi jotain mistä haluaisit vielä kommentoida liittyen videohaastattelupalveluun? Avoimet palautteet ja terveiset.