

Mari Pouhula

**Tutkimus videohaastattelutyökalun  
käyttäjäkokemuksista henkilöstöpalveluyrityksen  
rekrytoinnissa**

Opinnäytetyö

Syksy 2019

SeAMK Liiketalous ja kulttuuri

Tradenomi (AMK, Liiketalous)

SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU

## Opinnäytetyön tiivistelmä

Koulutusyksikkö: SeAMK Liiketoiminta ja kulttuuri

Tutkinto-ohjelma: Liiketalous

Tekijä: Mari Pouhula

Työn nimi: Tutkimus videohaastattelutyökalun käyttäjäkokemuksista henkilöstöpalveluyrityksen rekrytinnissa

Ohjaaja: Saija Rått

Vuosi: 2019 Sivumäärä: 48 Liitteiden lukumäärä: 1

---

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää toimeksiantajayritys Yritys X:n Etelä-Pohjanmaan ja Pohjanmaan horeca-alojen vuokratyöntekijöiden käyttäjäkokemuksia videohaastattelutyökalun käytöstä ja videohaastattelusta rekrytinnin välineenä.

Tutkimuksessa otettiin huomioon muun muassa videohaastattelutyökalun käyttöön liittyvät mahdolliset haasteet sekä miten hakijat valmistautuivat kyseiseen haastatteluun. Tutkimuksessa selvitettiin, mikä olisi sopiva haastattelukysymysten määrä ja millaisia olisivat hyvät haastattelukysymykset. Tutkimuksessa selvitettiin, kokiivatko silloiset työnhakijat saaneensa tuotua oman osaamisensa ja potentiaalisia tarpeeksi esille videohaastattelun välityksellä, ja jos eivät, niin mikä siihen on vaikuttanut, ja kuinka videohaastattelua voitaisiin kehittää.

Tutkimus toteutettiin kvantitatiivisella tutkimusmenetelmällä lähettämällä vuokratyöntekijöille linkki verkkokyselyyn sähköpostitse. Kysely lähetettiin 122 henkilölle, joista 13 vastasi kyselyyn. Vastausprosentti jäi täten pieneksi, eikä vastausten perusteella saatu tarpeeksi yleistävää tietoa tai mielipiteitä, jotta niitä olisi voitu peilata kaikkien vuokratyöntekijöiden ajatuksiin kyseisestä työkalusta. Suurin osa kyselyyn vastaajista kuitenkin piti videohaastattelutyökalua helppokäyttöisenä, eikä sen käytössä ollut suuria haasteita. Suurin osa vastaajista sai myös tuloksien mukaan tuotua omaa osaamistaan ja potentiaaliaan esille videon välityksellä ja piti videohaastattelua hyvänä rekrytointihaastattelun muotona esikarsintavaiheessa. Tutkimuksen lopuksi pohdittiin kehitysehdotuksia saatujen vastausten pohjalta, joiden toteuttaminen saattaisi lisätä käyttäjätyytyväisyyttä entisestään.

Opinnäytetyön tutkimus ei onnistunut odotetulla tavalla, sillä vastausprosentti jäi hyvin pieneksi. Täten työssä käsitellään myös erilaisia keinoja, joiden pohjalta tutkimus olisi helppo toteuttaa mahdollisesti uudelleen. Työssä annetaan vinkkejä samankaltaisen työn toteuttamiseen ja mietitään myös, mitä tässä työssä oltaisiin voitu tehdä toisin tarvittavan vastausmäärän takaamiseksi. Opinnäytetyön teoriaosuudessa keskitytään henkilöstöpalveluihin ja niiden toimintaan, rekrytointiprosesseihin ja erilaisiin rekrytointihaastattelun muotoihin, kuten digitaalisesti toteutettuun videohaastatteluun.

Avainsanat: Videohaastattelu, rekrytointi, käyttäjätyytyväisyys

SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

## **Thesis abstract**

Faculty: SeAMK Business and Culture

Degree programme: Business Management

Author: Mari Pouhula

Title of thesis: Study of user experiences with a video interview tool at a HR company

Supervisor: Saija Råttö

Year: 2019      Number of pages: 48      Number of appendices: 1

---

This thesis focuses on user experiences with a video interview tool. The aim of the thesis was to find out what the commissioning company's (Company X) employees in the hotel, restaurant and catering industries thought about the use of a video interview tool, and video interviews as a recruitment tool.

This study includes, for example, the challenges in using a video interview tool and describes how job seekers prepared for the interview in question. The study aimed to find out what kinds of questions would be good for a video interview and what their number should be. The study also explored whether job seekers were able to show their skills and potential through a video interview, and if they were not, the reasons for that and how that could be improved.

The study was conducted by a quantitative research method by sending an online Webropol survey to employees. The survey was sent to 122 employees, and 13 of them answered, which makes the response rate very low. That is why the results are not reliable enough to be compared and generalized. Yet, most of the respondents thought that the video interview tool was easy to use and did not have problems using it. Most of the respondents also thought they could bring out and show their knowledge, skills and potential to the recruiter through a video interview. At the end of the study, there are some suggestions for improvement for video interviews. These suggestions are based on the answers to the survey.

Because of the low response rate, this thesis also includes instructions as to how to conduct this kind of study again. It will help a future author writing about this kind of study because it includes ways to do things differently and maybe more successfully. The theoretical part of the thesis includes information about HR services, recruitment processes, and different forms of recruitment interviews, such as video interviews.

Keywords: video interview, recruitment, user experience

## SISÄLTÖ

|                                                                     |    |
|---------------------------------------------------------------------|----|
| Opinnäytetyön tiivistelmä .....                                     | 1  |
| Thesis abstract .....                                               | 2  |
| SISÄLTÖ .....                                                       | 3  |
| Kuva-, kuvio- ja taulukkoluettelo.....                              | 5  |
| Käytetyt termit ja lyhenteet .....                                  | 6  |
| 1 JOHDANTO .....                                                    | 7  |
| 1.1 Työn tarkoitus ja tavoitteet.....                               | 7  |
| 1.2 Toimeksiantajan esittely .....                                  | 8  |
| 2 HENKILÖSTÖPALVELUT.....                                           | 9  |
| 2.1 Henkilöstöpalveluyritykset .....                                | 9  |
| 2.2 Vuokratyö .....                                                 | 10 |
| 2.3 Vuokratyön edut .....                                           | 12 |
| 3 REKRYTOINTI .....                                                 | 13 |
| 3.1 Rekrytointiprosessi .....                                       | 13 |
| 3.1.1 Rekrytoinnin eroavaisuudet.....                               | 15 |
| 3.1.2 Rekrytointiprosessi toimeksiantajayrityksessä .....           | 16 |
| 3.2 Rekrytointihaastattelu .....                                    | 18 |
| 4 TUTKIMUS VIDEOHAASTATTELUTYÖKALUN<br>KÄYTTÄJÄKOKEMUKSISTA.....    | 23 |
| 4.1 Tutkimusmenetelmän kuvaus: Kvantitatiivinen tutkimus .....      | 23 |
| 4.2 Tutkimuksen toteutus .....                                      | 24 |
| 4.3 Tutkimuksen analysointi .....                                   | 25 |
| 5 TUTKIMUKSEN TULOKSET .....                                        | 28 |
| 5.1 Videohaastattelutyökalun käyttö ja sen haasteet .....           | 28 |
| 5.2 Videohaastatteluun valmistautuminen.....                        | 28 |
| 5.3 Potentiaalın ja osaamisen esille tuominen.....                  | 29 |
| 5.4 Rekrytointihaastattelun muodot.....                             | 31 |
| 5.5 Vastaajien arviot videohaastatteluun liittyvistä teemoista..... | 33 |
| 5.6 Kokonaistyytyväisyys, avoin palaute ja kehitysideat .....       | 35 |

|                                                            |    |
|------------------------------------------------------------|----|
| 5.7 Vastaajien iän ja alan vaikutus käyttäytyvyyteen ..... | 36 |
| 6 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA.....                          | 38 |
| LÄHTEET .....                                              | 42 |
| LIITTEET .....                                             | 45 |
| Liite 1. Kyselyn kysymykset.....                           | 46 |

## Kuva-, kuvio- ja taulukkoluetelo

|                                                                                                                   |    |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Kuvio 1. Yritys X:n rekrytointiprosessin vaiheet. ....                                                            | 18 |
| Kuvio 2. Oliko sinulla aikaisempaa kokemusta videohaastattelutyökalusta? .....                                    | 29 |
| Kuvio 3. Koetko saaneesi tuotua videohaastattelussa omaa osaamistasi ja<br>potentiaaliasi tarpeeksi esille? ..... | 30 |
| Kuvio 4. Haastattelukysymysten sopiva määrä. ....                                                                 | 31 |
| Kuvio 5. Rekrytointihaastattelun muodot. ....                                                                     | 32 |
| Kuvio 6. Käyttäjäystävällisyys. ....                                                                              | 33 |
| Kuvio 7. Videohaastatteluun reagointi. ....                                                                       | 34 |
| Kuvio 8. Haastattelukysymykset. ....                                                                              | 34 |
| Kuvio 9. Kokonaisarvio. ....                                                                                      | 35 |

## Käytetyt termit ja lyhenteet

|                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|----------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Asiakasyritys</b> | Yritykset, jotka tilaavat ja käyttävät henkilöstöpalveluyritysten palveluita. Voidaan kutsua myös käyttäjäyritykseksi. (Henkilöstöpalveluala [viitattu 28.10.2019].)                                                                                                                 |
| <b>F2F</b>           | Face to face. Kasvokkain tapahtuva kanssakäyminen.                                                                                                                                                                                                                                   |
| <b>Horeca</b>        | Hotelli-, ravintola- ja catering-ala (Horeca ja kauppa [viitattu 16.9.2019]).                                                                                                                                                                                                        |
| <b>Referenssit</b>   | Suosituksia, jotka perustuvat niiden henkilöiden lausuntoihin, jotka työnhakija on ilmoittanut suosittelijakseen. Nämä suosittelijat antavat arvionsa hakijasta rekrytoijalle ja kertovat esimerkiksi heidän aikaisemmista saavutuksistaan ja työskentelystään. (Kaijala 2016, 134.) |

# 1 JOHDANTO

## 1.1 Työn tarkoitus ja tavoitteet

Videohaastattelut ottavat yhä suurempaa roolia jokapäiväisessä rekrytoinnissa. Opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää, mitä toimeksiantajayrityksen hotelli- ja ravintola-alan vuokratyöntekijät ajattelevat videohaastattelusta rekrytoinnin välineenä ja miten he kokivat työkalun käytön vastatessaan itse videohaastatteluun. Työn tavoitteena on saatavan datan perusteella selvittää videohaastattelutyökalun epäkohdat haastateltavien työnhakijoiden näkökulmasta ja sen kautta miettiä, miten tätä sähköistä rekrytointihaastattelun muotoa voitaisiin kehittää edelleen. Työ on ajankohtainen, sillä rekrytointiprosessien yhä edelleen kehittyessä ja digitalisoituessa videohaastattelutyökalun käyttö on yleistynyt, mitä useammilla toimialoilla.

Opinnäytetyössä käsitellään myös henkilöstöpalvelualaan sekä rekrytointiin liittyvää teoriaa sekä avataan tarkemmin, mitä on videohaastattelu ja miten sitä voidaan hyödyntää rekrytoinnissa. Työssä käydään läpi keskustelua toimeksiantajayrityksen edustajan kanssa siitä, miten rekrytointiprosessit etenevät toimeksiantajayrityksessä ja henkilöstöpalveluyrityksissä yleensä.

Työn tutkimus on toteutettu kvantitatiivisella eli määrällisellä tutkimusmenetelmällä. Aineisto on kerätty toimeksiantajayrityksen hotelli- ja ravintola-alan vuokratyöntekijöiltä Etelä-Pohjanmaan ja Pohjanmaan alueelta. Kyselyn teemat ovat toimeksiantajayrityksen kanssa etukäteen sovitut, eli kyselyssä käydään läpi niitä asioita, mitä toimeksiantajayritys toivoo tietävän. Vuokratyöntekijöille lähetettiin sähköpostitse kyselylomake, joka käsittelee videohaastattelutyökalun käyttöön liittyviä teemoja. Vastausprosentti jäi kuitenkin valitettavan pieneksi. Koska vastauksia saatiin odotettua vähemmän, käydään työssä läpi myös sitä, miksi kyseinen tutkimustapa ei ollut toimiva, ja mietitään, mitä olisi voitu tehdä toisin tarvittavan vastausprosentin saavuttamiseksi.



## 1.2 Toimeksiantajan esittely

Työn toimeksiantaja on Yritys X, henkilöstöpalveluyritys ja rekrytointitalo, joka tarjoaa asiantuntevia rekrytointi- ja henkilöstövuokrauspalveluita asiakasyrityksilleen sekä vuokratyöntekijöilleen. Yritys toimii laajasti monilla toimialoilla, ja se tarjoaa esimerkiksi teollisuuden, logistiikan, rakentamisen, toimiston, kaupan sekä hotelli- ja ravintola-alan monipuolisia työtehtäviä. Yritys tarjoaa työmahdollisuuksia niin työelämässä aloitteleville henkilöille kuin myös kokeneemmillekin ammattilaisille ja asiantuntijoille. Se tarjoaa niin lyhytaikaisia sekä keikkaluontoisia työsopimuksia, kuin myös pitkiä määräaikaissuusia sekä toistaiseksi voimassaolevia työsuhteita, aina asiakasyritysten tarpeiden mukaisesti. Toimeksiantajan toiveesta yrityksen nimeä ei työssä julkaista: täten yrityksen nimen korvaavat termit, kuten Yritys X tai toimeksiantajayritys. Yritys X:n edustajan nimi pysyy työssä myös anonyyminä hänen pyynnöstään.

## 2 HENKILÖSTÖPALVELUT

### 2.1 Henkilöstöpalveluyritykset

Henkilöstöpalveluyritykset ovat henkilöstöpalveluihin erikoistuneita yrityksiä, joiden toimintaan kuuluu esimerkiksi henkilöstövuokrausta, rekrytointia, suorahakupalveluita sekä henkilöstövalmennuksia. Henkilöstöpalveluyrityksiä voidaan kutsua myös vuokrausyrityksiksi. Henkilöstöpalvelujen asiakkaita voivat olla muun muassa kunnat sekä yritykset monilta eri toimialoilta. (Henkilöstöpalveluala [Viitattu 7.6.2019].) Henkilöstöpalveluita tarjoavien yritysten liiketoiminta perustuu asiakasyritysten laskuttamiseen. Käyttäjäyrityksiltä laskutetaan vuokratyöntekijöiden palkka kaikkine kuluineen sekä välityspalkkio, joka on yleensä sopimuksessa määritelty prosenttiosuus vuokratyöntekijän palkasta. (Henkilöstöpalveluala [Viitattu 7.6.2019].)

Hietala, Kaivanto ja Schön (2014, 19) mainitsevat, että vuokratyön suosion noustessa on myös henkilöstöpalveluyritysten määrä noussut ja alan liikevaihto on kasvanut sen myötä. Henkilöstöpalveluyrityksien liikevaihdosta 80 prosenttia koostuu kin henkilöstövuokrauspalveluista. Vuokraus on myös kasvanut muita henkilöstöpalveluita nopeammin (Vuokratyövoimalla nyt hurja kysyntä 28.5.2018). Henkilöstöpalveluyritysten liiton toimitusjohtaja Merru Tuliara arvioi Talouselämän artikkelissa (Vuokratyövoimalla nyt hurja kysyntä 28.5.2018) Suomessa toimivan noin 500–600 vakiintunutta henkilöstöpalveluyritystä. Isoimmat alan toimijat kuitenkin vastaavat alan kehityksestä sekä liikevaihdosta.

Useat henkilöstöpalveluyritykset tarjoavat henkilöstövuokraamisen lisäksi myös suorahakupalveluita. Kun jokin yritys tai organisaatio tarvitsee uuden työntekijän, se voi palkata asiantuntijan etsimään heille sopivan työntekijäehdokkaan (Soikkanen ym. 2015). Suorahaussa työntekijöitä etsitään avoimeen työtehtävään julkaisematta työpaikkailmoitusta. Ehdokkailta kysytään kiinnostusta avointa tehtävää varten olemalla heihin suoraan yhteydessä, ilman hakemuksia. Sopivan henkilön löydyttyä hänet esitellään suorahakutoimeksiannon antaneelle yritykselle, jonka jälkeen toimeksiannon antanut yritys tekee valinnan rekrytoitavasta henkilöstä. (Henkilöstöpalveluala [Viitattu 19.9.2019].) Kaijalan (2016, 129) mielestä yritysten kannattaisi

turvautua suoraan erikoistuneisiin henkilöstöasiantuntijoihin esimerkiksi silloin, kun haetaan työntekijää yrityksen vaativimpiin tehtäviin.

## 2.2 Vuokratyö

Henkilöstövuokrauksella tarkoitetaan järjestelyä, jossa vuokrausyritys vuokraa työntekijänsä toisen yrityksen käyttöön (Vuokratyö 2018). Työsuhde luodaan työntekijän ja vuokrausyrityksen välille, mutta itse työ tehdään käyttäjäyrityksen palveluksessa. Käyttäjäyritys saa sopimuksesta hyödykseen vuokratyöntekijän työpanoksen ja oikeuden työntöön johtamiseen ja valvontaan. Vuokraussuhteessa vuokrausyrityksen vastuulla ovat työnantajavelvoitteet ja -oikeudet, kuten esimerkiksi palkanmaksut. Vuokrausyritys saa vuokraussopimuksesta vastineeksi käyttäjäyritykseltä rahallisen korvauksen, joka on sopimuksessa määritelty. (Hietala ym. 2014, 13–14.) Vuokratyöntekijän velvollisuuksista osa siis kohdistuu vuokrausyritykseen ja osa taas siihen yritykseen, jossa itse työ tehdään (Moilanen 2013, 88).

Suomessa ei ole säädetty erikseen vuokratyötä koskevia lakeja, vaan vuokratyösuhteessa sovelletaan yleistä työlainsäädäntöä. Kuitenkin vuokratyösuhteessa on kolme osapuolta, työntekijä, vuokrausyritys ja käyttäjäyritys, kun taas tavallisessa työsuhteessa osapuolia on vain kaksi. (Vuokratyö 2018.) Tämän vuoksi joihinkin työoikeudellisiin lakeihin on lisätty säännöksiä, jotka koskevat erityisesti vuokratyövoiman käyttöä. Näitä ovat esimerkiksi säännökset velvollisuuksien ja oikeuksien siirtämisestä, työturvallisuuteen liittyvistä seikoista, koeajoista, vähimmäistyöehtojen määräytymisestä sekä erilaisista tiedonantoon liittyvistä velvoitteista. (Hietala ym. 2014, 25–27.) Lisäksi vuokratyösuhteen osapuolet ovat velvollisia noudattamaan työturvallisuuslakia (L 23.8.2002/738) koskevia säännöksiä. Käyttäjäyritysten esimerkiksi tulee selkeästi ilmaista työssä vaadittavat osaamis- ja taitovaatimukset sekä varmistua siitä, että työntekijä on soveltuva kyseiseen työhön ja täyttää nämä kriteerit. Työnantaja on myös vastuussa työntekijän perehdyttämisestä työtehtäviin. (Vuokratyö 2018.) Lainsäädännön lisäksi myös eri alojen työehtosopimukset sekä kansainväliset normit sääntelevät vuokratyöntekijöiden työsuhteita (Hietala ym. 2014, 25–27).

Vuokratyösuhde voi olla toistaiseksi voimassa oleva tai määräaikainen, käyttäjäyrityksen tarpeiden mukaisesti (Moilanen 2013, 90). Määräaikaisissa sopimuksissa työnantaja, eli vuokrausyritys, on velvollinen kertomaan työntekijälle perustelut määräaikaaisuudelle sekä antaa tieto sopimuksen kestosta. Määräaikaista sopimusta laatiessa työnantajan tulee ilmoittaa työntekijälle myös määräaikaisen työvoimatilauksen syyt.

Kun vuokrausyritys ja työntekijä solmivat työsopimuksen, tulee työsuhteessa noudattaa heidän välisessä sopimuksessa sovittuja ehtoja riippumatta siitä, millaiset ehdot käyttäjäyritys työntekijälle laatii. Työsopimuksissa sovelletaan sen alan työehtosopimusta, millä alalla työntekijä työskentelyn aloittaa. (Moilanen 2013, 90–92.) Kuitenkin jos ei löydy työehtosopimusta, jota voisi vuokratyöntekijän sopimukseen soveltaa, sopimuksessa noudatetaan samaa työehtosopimusta, johon käyttäjäyritys on sidottu (Aaltonen ym. 2013, 175).

Vuokratyöntekijöitä on kohdeltava tasa-arvoisesti käyttäjäyrityksessä, ja heille on tarjottava samoja mahdollisia yrityksen sisäisiä työllistymismahdollisuuksia kuin yrityksen kokoaikaisille ja vakituisille työntekijöille. Vuokratyöntekijällä on myös sama oikeus käyttää käyttäjäyrityksen palveluita kuin vakituisilla työntekijöillä. (Moilanen 2013, 90–93.) Aaltonen ym. (2013, 183) toteavat, että on myös suositeltavaa ja myös joiltain osin lain edellyttämää, että vuokratyöntekijät voivat osallistua työpaikan sisäisiin kokouksiin, koulutuksiin ja virkistystilaisuuksiin, varsinkin silloin, jos vuokratyöntekijä on työskennellyt kauan käyttäjäyrityksen palveluksessa. Aaltosen ym. mukaan (s. 183) nämä edellä mainitut asiat vaikuttavat työyhteisön toimivuuteen, ja yhteenkuuluvuuden vuoksi nämä asiat tulisi vuokratyöntekijöillekin mahdollistaa.

Hietalan ym. mukaan (2014, 18) vuokratyön suosio on noussut nopeasti. Henkilöstöpalveluyritysten liiton elinkeinopoliittinen asiantuntija Antti Siika-aho (Täydellisten lukujen vuokratyö 2018) kertoo vuokratyön koettavan hyvänä ja joustavana työntekotapana. Siika-aho ei ole yllättynyt vuokratyön suosiesta, sillä työsuhdemuotona se vastaa monen työntekijän tarpeisiin, ja käyttäjäyritykset suosivat sitä rekrytointiprosessin nopeuden ja vaivattomuuden vuoksi. Siika-ahon mukaan vuokratyön rooli tulee työelämässä olemaan yhä keskeisempi tulevaisuudessa. Hietala ym. mainitsevat (2014, 18) vuokratyön olevan mittauksien perusteella yleisempää yksityisellä

sektorilla. Julkisella sektorilla vuokratyövoiman käyttö ei ole niin yleistä, mutta jonkin verran sitä kuitenkin hyödynnetään sosiaali- ja terveysaloilla.

### 2.3 Vuokratyön edut

Vuokratyössä on monia erilaisia etuja: vuokratyö voi esimerkiksi auttaa ihmisiä pääsemään kiinni työelämään. Vuokrausyritykset tarjoavat esimerkiksi nuorille tai uraansa vasta aloitteleville työntekijöille erilaisia ja monipuolisia mahdollisuuksia työllistyä itseä kiinnostaviin työtehtäviin ja tätä kautta mahdollisuuden kerryttää tärkeää työkokemusta ja osaamista. Vuokrausyritykset työllistävät ihmisiä eripituisiin työsuhteisiin: joidenkin tarpeisiin soveltuu paremmin keikkaluonteinen työ, kun taas joillekin sopii enemmän kokoaikaisemmat työmahdollisuudet. Hietalan ym. (2014, 20) mukaan työntekijän kannalta huomattavin etu on kuitenkin vuokratyöhön liittyvä työaikojen ja -paikkojen valinnanvapaus. Vuokratyö tarjoaa myös mahdollisuuden lisäansioihin, ja esimerkiksi opiskelijoille ja eläkeikäisille tämä on merkittävä etu. Vuokratyö saattaa olla myös oikotie vakituiseen työsuhteeseen käyttäjäyrityksessä. (Vuokratyö [Viitattu 6.8.2019].)

Käyttäjäyrityksille vuokratyövoiman käytöstä on myös merkittäviä etuja. Vuokratyövoiman hankkiminen on nopeaa, joustavaa ja vaivatonta, kun vuokrausyritys hoitaa rekrytointiprosessin käyttäjäyrityksen puolesta. Näin käyttäjäyrityksien ei tarvitse käyttää resurssejaan asiantuntevan henkilöstön etsimiseen. Vuokratyö mahdollistaa myös lisätöyövoiman lähteen, jos yrityksessä työntekijöiden tarve muuttuu äkillisesti esimerkiksi sesonkiaikoina tai jos tarvitaan tilapäistä osaamista. (Hietala ym. 2014, 21.) Kaijala (2016, 50) kehottaakin yrityksiä rakentamaan vuokratyöntekijöistä ja tuntityöläisistä verkoston tällaisia yllättäviä ja muuttuvia tilanteita varten, jolloin lisäkäsiä työpaikalla tarvitaan.

### 3 REKRYTOINTI

#### 3.1 Rekrytointiprosessi

Henkilöstöpalveluyritykset rekrytoivat työntekijöitä asiakasyrityksilleen, tavoitteenaan löytää asiakasyritysten tarpeisiin ja vaatimuksiin soveltuva työntekijä. Henkilöstöpalveluyritykset neuvottelevat asiakasyritysten kanssa, millaisia ominaisuuksia työtehtävään soveltuvan henkilön tulisi omata (Henkilöstöpalveluala [viitattu 7.6.2019]). Yrityksen henkilöstön tarve- ja osaamismäärittely onkin koko prosessin tärkein vaihe, sillä rekrytoinnin tarkoituksena on ratkaista yrityksen ongelma löytämällä heille soveltuvaa osaamista (Kaijala 2016, 26–27). Kun keskustelu vuokrausyrityksen ja asiakasyrityksen välillä on käyty, ja on selvää, millaista työntekijää haetaan, näiden toivottujen ominaisuuksien ja vaatimuksien pohjalta henkilöstöpalveluyritys aloittaa rekrytointiprosessin ja yrittää etsiä asiakasyritykselle tehtävään sopivan työntekijän.

Internet on yksi keskeinen henkilöstön hankintakanava (Markkanen 2005, 107). Jos avoinna oleva paikka ei täyty esimerkiksi jo valmiina olevien avointen hakemusten tai suorien yhteydenottojen kautta, on Vaahtion (2007, 33–34) mukaan laadittava työpaikkailmoitus potentiaalisten ehdokkaiden löytämiseksi. Nykyään työnhakuilmoitusten laadinta ja julkaisu on painottunut internetin erilaisille työnhakualustoille. Vaahtion (s. 33–34) mukaan työpaikkailmoituksen tulisi tavoittaa toivotunlaiset hakijat ja sen tulisi sisältää kaikki tarvittava tieto avoinna olevasta työpaikasta, työn toimenkuvasta ja sen osaamisvaatimuksista. Parnilan (2017, 39) mukaan työpaikkailmoitus ja sen hakukanava vaikuttavat yrityksen työnantajakuvaan. Hän huomauttaa, että tämän vuoksi on tarkoin harkittava, millaisen ilmoituksen julkaisee, ja minne. Markkanen (2005, 137) toteaa, että verkkoilmoituksia laatiessa on kiinnitettävä huomiota muun muassa tekstin selkeyteen, jäsentyneisyyteen sekä otsikointiin, sillä otsikko kertoo työnhakijoille heti, mistä on kyse.

Kun työpaikkailmoitus on tavoittanut hakijat ja hakemuksia on vastaanotettu, Vaahtion (2007, 69) mukaan hakemukset tulee tämän jälkeen käydä läpi ja tutustua huolellisesti kaikkien hakijoiden taustoihin, tietoihin ja taitoihin. Rekrytoijan tulisi tehdä myös talentin ja potentiaalin määrittelyä, mikä Kaijalan (2016, 29) mukaan onkin

rekrytointiprosessin yksi haastavimpia vaiheita. Kaijala (s. 29) on huomannut monien rekrytoijien keskittyvän liikaa työhistoriasta ja ansioluettelosta esille tuleviin aikaisempiin työtehtäviin ja kokemusvuosiin, mutta siihen ei taas kiinnitetä huomiota, mitä hakijat ovat saaneet aikaiseksi aikaisemmissa työpaikoissaan, missä he ovat onnistuneet tai epäonnistuneet. Kaijalan (s. 33) mukaan hakijoiden talentin ja kyvyn perusteena toimivat heidän aikaisemmat saavutuksensa, joihin on ehdottomasti kiinnitettävä huomiota valintavaiheessa.

Aaltonen ym. (2013, 11) suosittelevat kysymään haastateltavasta ja hänen työtaustoistaan kokemuksia ja suosituksia entisiltä työnantajilta esimerkiksi soittamalla heille. Keskustelu entisen esimiehen kanssa voi tuoda esille hakijasta puolia, jotka eivät välttämättä nouse esiin hakemuksesta tai haastattelusta. Internetistä ei kuitenkaan saa hakea tietoa hakijoista, ellei työnhakija ole itse tähän antanut suostumusta. Pääsääntöisesti kuitenkin tiedot hakijasta haetaan ja kysytään häneltä itseltään, mutta joskus keskustelu entisen esimiehen tai vaikka opettajan kanssa voi helpottaa päätöksentekovaiheessa.

Mahdollisten referenssien kysymisen jälkeen potentiaalisimmat hakijat etenevät haastatteluvaiheeseen, ja kun kaikki prosessissa jatkoon päässeet on haastateltu, on tehtävä päätöksiä. Vaahtio (2007, 129–130) painottaa, että päätöksentekovaiheessa on palattava työn vaatimuksiin ja edellytyksiin: kenen hakijan ominaisuudet ja osaaminen vastaavat parhaiten ennalta asetettuja kriteerejä? Kaijalan (2016, 43) mukaan rekrytoijan on varmistettava, että työnhakijan osaaminen ylettää organisaation tavoitteisiin, nojaten myös yrityksen visioon ja strategiaan.

Kun lopullinen päätös rekrytoitavasta henkilöstä on tehty, on Vaahtion (2007, 129–130) mukaan valinnasta ilmoitettava valitulle henkilölle. Hän suosittelee myös lähettämään kiitokset hakemuksesta myös niille, jotka jäivät valitsematta, sekä ilmoittamaan heille, etteivät he tulleet valituiksi kyseiseen tehtävään.

Valitun henkilön ja työnantajan välille solmitaan työsopimus. Työsopimus voi olla kirjallinen, suullinen tai sähköinen, mutta kirjallinen muoto on näistä vaihtoehtoista suosituin ja myös suositeltavin. Työsopimuksesta tulee käydä ilmi työsuhteen osapuolet ja heidän perustietonsa, kuten osoitteet sekä henkilö- ja tilitiedot. Työsopi-

muksesta tulee käydä ilmi myös työn aloituksen ajankohta, työsuhteen kesto, mahdollinen koeaika, työntekopaikka, työnkuva, palkkaustiedot, työaika, vuosiloman määräytyminen, irtisanomisaika sekä työehtosopimus, jota työsopimuksessa sovelletaan ja noudatetaan. Työsopimukseen voidaan laatia myös muita ehtoja, kuten esimerkiksi salassapitovelvollisuus tai kilpailukielto. (Parnila 2017, 43–47.)

Rekrytointi ei kuitenkaan pääty työsopimuksen allekirjoitukseen. Kun työntekijät on saatu yritykseen, heidät on myös pystyttävä pitämään siellä. Kaijalan (2016, 98–99) mukaan rekrytoijan on varmistuttava siitä, että työntekijä todellakin motivoituu yrityksen tarjoamista työtehtävistä. Hänen mukaan rekrytointi on onnistunut, kun yritys lunastaa lupauksensa työnkuvasta työntekijälle. Esimiehen, eli tässä tapauksessa henkilöstöpalveluyrityksen, on alettava vaalia työsuhdetta. Kaikki alkaa hyvän perehdytyksen toteuttamisesta, säännöllisestä mentoroinnista ja kuulumisten kysymisestä. Nämä pienet suuret teot ja eleet herättävät Kaijalan (s.98–99) mukaan työntekijässä tunnetta, että häntä arvostetaan työntekijänä, ja tämä voi lisätä työntekijän motivaatiota työtä kohtaan.

Tiittinen (2018) muistuttaa, että koko rekrytointiprosessin ajan on huolehdittava työnhakijan henkilötietojen huolellisesta käsittelystä. Rekrytoijien on valvottava, miten henkilötietoja käsitellään ja kuka niihin voi päästä käsiksi. Rekrytoijat ovat vastuussa tietosuoja-asetusten mukaisesta rekrytointiprosessista. Yleisen tietosuoja-asetuksen mukaan hakijoille on tehtävä selväksi, miten heidän tietojaan käsitellään ja miten tietoja säilytetään. Heille on ilmoitettava, miksi heistä kerätään tietoa, millaista tietoa kerätään ja mitä varten, ja pyydettävä näihin suostumus. Hakijoilla on oikeus antaa tai olla antamatta suostumusta heitä koskevien henkilötietojen käsitteilyyn. Hakijan oikeuksiin kuuluu myös mahdollisuus jo kerättyjen henkilötietojen poistamiseen tai muuttamiseen. (Tiittinen 2018.)

### **3.1.1 Rekrytoinnin eroavaisuudet**

Yritys X:n edustajan (11.9.2019) kanssa käydyssä keskustelussa esille nousee rekrytoinnin eroavaisuudet verrattuna vuokrausyrityksestä yritykseen, joka rekrytoi itse oman henkilökuntansa. Hän kertoo isoimman eron olevan siinä, että vuokrausyritys ei tunne asiakasyritystä niin hyvin, kuin yritys tuntee itse itsensä. Kaijala (2016, 129)



toteaakin, että riittävät tiedot käyttäjäyrityksestä ovat edellytys haun onnistumisen kannalta. Yritys X:n rekrytoijat eivät välttämättä aina osaa vastata asiakasyritystä koskeviin yksityiskohtaisiin kysymyksiin, mitä työntekijät haluaisivat ehkä tietää. Rekrytointihaastattelut ovat kuitenkin usein hyvin samankaltaisia sekä vuokrausyrityksessä että asiakasyrityksessä, mutta asiakasyrityksessä voidaan pelkän haastattelun lisäksi esitellä esimerkiksi yrityksen työympäristöä ja työyhteisöä, jota ei vuokrausyrityksen toimesta voida aina tehdä.

Vuokrausyrityksissä rekrytoijat haastattelevat työkseen. Rekrytointihaastatteluja saattaa olla useita viikossa, kun taas asiakasyrityksissä ei välttämättä ole kokeneita haastattelijointa lainkaan. Joillakin yrityksillä ei ole lainkaan kokemusta rekrytointiprosesseista. Yritys X:n edustajan (11.9.2019) mukaan se voi aiheuttaa eroja haastattelun sujuvuudessa. Joissain tapauksissa voi olla niin, että vuokrausyrityksen kokeneen rekrytoijan kanssa haastattelutilanne voi olla työnhakijan ja haastattelijan välillä luontevampaa. Jos jonkin yrityksen esimiehellä ei ole aikaisempaa kokemusta haastattelutilanteista, saattaa haastattelijaa jännittää jopa enemmän, kuin itse haastateltavaa, sillä tilanne on hänellekin uusi.

Yritys X:n edustaja kertoo (11.9.2019), että vuokrausyrityksillä on yleensä sähköiset rekrytointijärjestelmät, joihin työpaikkailmoitukset laaditaan ja jonne hakijat saavat lähettää työhakemukset. Rekrytoijat käsittelevät näitä hakemuksia järjestelmän kautta päivittäin. Myös viestintä yrityksen ja työnhakijoiden välillä helpottuu todella paljon, kun järjestelmän kautta voidaan lähettää esimerkiksi videohaastattelukutsut tai mahdolliset hylkäysviestit. Usein yritykset pyytävät työhakemukset vain sähköpostitse, joten hakemusten käsittely on vuokrausyrityksissä usein käytännössä helpompaa näiden erilaisten järjestelmien ansiosta. Lisäksi järjestelmien avulla voidaan hakea monta eri työpaikkaa samalla hakemuksella. Hakemukset myös säilyvät järjestelmissä tietyn ajan, jolloin niitä voi hyödyntää myös mahdollisesti tuleviin avoimiin tehtäviin.

### **3.1.2 Rekrytointiprosessi toimeksiantajayrityksessä**

Yritys X:n edustajan kanssa käydystä keskustelusta (11.9.2019) käy ilmi toimeksiantajayrityksen rekrytointiprosessin eri vaiheet. Kun työpaikkailmoitus on julkaistu,

jokainen saapunut hakemus käsitellään huolellisesti. Tarvittaessa voidaan avointa paikkaa varten tarkistaa myös jo aiemmin tulleet avoimet hakemukset; katsotaan, löytyisikö työnhakijapankista sellaisia tehtävään sopivia henkilöitä, jotka eivät ole vielä työllistyneet muihin tehtäviin. Sopivimmat hakijat kutsutaan joko videohaastatteluun tai henkilökohtaiseen F2F-haastatteluun, eli kasvotusten tapahtuvaan haastatteluun. Esikarsintahaastattelun voi tehdä myös puhelimitse. Rekrytointiprosessiin kuuluu oleellisesti myös hakijoiden referenssien tarkastaminen. Kuten Aaltonen ym. (2013, 11) mainitsevat, referenssien tarkastamisen yhteydessä hakijasta ja hänen aiemmasta työtaustastaan saattaa saada uutta, tärkeää tietoa, joita hakemuksessa ei lue tai haastattelussa käy ilmi.

Kun sopiva henkilö on haastatteluiden jälkeen löytynyt, esitellään kandidaatti asiakasyritykselle. Jos asiakas tahtoo tutustua hakijaan paremmin, sovitaan hakijan kanssa vielä jatkohaastattelu asiakasyrityksessä. Asiakasyritys tämän jälkeen tekee lopullisen rekrytointipäätöksen, josta se ilmoittaa vuokrausyritykseen, joka ilmoittaa päätöksestä valitulle hakijalle. Myös hylätyille hakijoille ilmoitetaan päätöksestä. (Yritys X 11.9.2019.) Vaahtionkin (2007, 129–130) mukaan hylätyille hakijoille ilmoittaminen on kohteliasta, ja jokaiselle hylätylle hakijalle tulisikin ilmoittaa päätöksestä. Rekrytointipäätöksen jälkeen solmitaan kirjallinen työsopimus vuokrausyrityksen ja työntekijän välille. Vuokrausyritys hoitaa perehdytyksen yrityksen käytäntöihin, jonka jälkeen asiakasyritys toteuttaa tehtäväkohtaisen perehdytyksen. (Yritys X 11.9.2019.) Kuviossa (1) esitellään rekrytointiprosessin vaiheet toimeksiantajayrityksessä.



Kuvio 1. Yritys X:n rekrytointiprosessin vaiheet.

### 3.2 Rekrytointihaastattelu

Rekrytointihaastattelu on yksi rekrytointiprosessin oleellisimmista osista. Vaahtio (2007, 78) kertoo sen olevan yksi tärkeimmistä vaiheista koko prosessissa. Rekrytointihaastattelun tavoitteena on löytää haettavaan tehtävään henkilö, joka täyttää yrityksen asettamat kriteerit ja vaatimukset. Haastattelussa kerätään tarkempaa tietoa hakijan osaamisesta, toimintatavoista, motivaatiosta ja asenteista työnteoa kohtaan (Markkanen 2009, 21–22). Markkanen (s. 21–22) vertaa haastattelutilannetta myyntitapahtumaan. Työnhakija myy ja markkinoi haastattelutilanteessa omaa osaamistaan työnantajalle.

Vaahtio (2007, 77–78) kuvaa haastattelua tavoitteelliseksi keskusteluksi. Tavoitteena on siis löytää hakijoista se sopivin tekijä avoimeen työtehtävään keskustelemalla. Ennen haastattelua rekrytoijalla on tieto hakijan taustoista, kuten työkokemuksesta ja koulutuksesta. Haastattelussa kuitenkin nämä kaikki tiedot ja taidot yhdistyvät hakijan persoonaan, joka antaa hakijasta kokonaisvaltaisemman kuvan. Rekrytointihaastattelussa ei ole kyse vain ja ainoastaan kyselemisestä, vaan rekrytoijan on samalla arvioitava haastateltavaa: arvioida vastauksien perusteella hänen sopivuuttaan kyseiseen työtehtävään sekä hänen tulevaa työpanostaan kyseisessä yrityksessä.

Markkasen (2009, 36) mukaan haastattelijan on keskityttävä hänen ja haastateltavan väliseen vuorovaikutustilanteeseen. Vuorovaikutustilanteeseen, joka lyhyestä kestoistaan huolimatta on voimakasta tiedon, tunteen ja tahdon yhdistämistä. Kaijala (2016, 80) kertoo, että rekrytointihaastattelussa rekrytoija arvioi paljon muutakin, kuin hakijan osaamista ja ammattimaisuutta. Heti haastattelun alusta alkaen molemmat osapuolet tekevät toisistaan havaintoja heti ensinäkemältä. Hakijan persoona ei tule kokonaan esille siitä, miten hän vastaa kysyttyihin kysymyksiin, vaan siitä, miten hän reagoi koko haastattelutilanteeseen. Persoona tulee esiin vastauksissa niin sanotusti rivien välistä. Kaijalan (s. 80) mukaan rekrytointihaastattelussa molempien osapuolien tulisi olla myös fyysisesti paikalla, sillä tällä tavoin pystytään huomioimaan hakija kokonaisuudessaan ja myös sanatonta viestintää pystytään näin analysoimaan. Kaijalan (s. 176) mielestä hyvän haastattelun elementit ovat molemminpuolinen vuorovaikutus ja avoimuus.

Haastattelijan tulee haastateltavan tapaan myös valmistautua haastatteluun hyvin etukäteen. Kaijalan (2016, 83) mukaan haastattelijalla olisi hyvä olla tiedossa tarvittavat tiedot asiakasyrityksestä, sen organisaatiosta ja toimialasta. Yritys X:n edustaja kertoo valmistautuvansa ja miettivänsä ennen haastattelutilannetta, mitä kertoo työntekijälle esimerkiksi työtehtävistä tai asiakasyrityksestä. Hänen on pystyttävä kertomaan, mitä työntekijä tulisi tekemään ja missä tai millaisessa yrityksessä. Hän kertoo toimeksiannon sisällön, jotta osaa varmasti vastata myös työnhakijan mahdollisiin kysymyksiin. Ennen haastattelua hän tutustuu myös hakijan tietoihin vielä kertaalleen, jotta hakijan tiedot olisivat tuoreessa muistissa.

Haastattelukysymyksillä saadaan hakijoista irti hyödyllistä tietoa. Mutta mitä haastattelussa ei saa tuoda esille? Markkasen (2009, 124–126) mukaan haastattelijan tulee tietää, mitkä asiat eivät saa vaikuttaa valintaprosessiin ja mitä rekrytointihaastattelussa ei saa kysyä. Hakijoita ei saa syrjiä tai asettaa eri asemaan esimerkiksi sukupuolen, iän, etnisen taustan, kansalaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen, kielen, poliittisen mielipiteen, uskonnon tai terveydentilan perusteella. Näihin seikkoihin pohjautuu listaus, mitä haastattelussa ei saa kysyä tai tuoda esille. Haastattelukysymykset eivät saa koskea rotua, etnistä taustaa, vakaumuksia, rikostaustaa, terveyttä, hoitotoimenpiteitä, vammaisuutta tai seksuaalista suuntautumista. Myös henkilön mahdolliset sosiaalihuollon tarpeet tai etuudet ovat asioita, jotka eivät kuulu

rekrytoijalle. Edellä mainittuja asioita ei saa tuoda esille, paitsi ainoastaan silloin, jos niillä tiedoilla on työn tekemisen kannalta jotain välitöntä merkitystä. Tällaisessa tilanteessa hakijalle tulee kuitenkin selittää tarkasti, miksi kyseinen tieto on tarpeellinen työsuhteen kannalta. Markkanen (s. 124–126) huomauttaa, että joskus voi käydä niin, että työnhakija kertoo oma-aloitteisesti joistain edellä mainituista asioista, mutta tällaisessa tilanteessa rekrytoija ei saa noteerata valinnassaan näitä annettuja tietoja.

**Ryhmähaastattelu.** Ryhmähaastattelu on vaihtoehto yksilöhaastattelulle. Se on harvinaisempi ja joillekin rekrytoijille tuntemattomampi haastattelumuoto, mutta se on hyvä alkukarsintakeino suurille hakijajoukoille. (Nikkinen 4.2.2019.) Siinä saadaan tietoa ehdokkaista ja heidän tiimityötaidoistaan tehokkaasti ja nopeasti. Ryhmähaastattelu voidaan toteuttaa rekrytointiprosessin eri vaiheissa, ja niihin voi osallistua joko saman työpaikan, tai eri työpaikan hakijoita. Ryhmähaastatteluun hakijoiden tulee valmistautua samoin kuin yksilöhaastatteluun: hakijan tulee miettiä etukäteen omia vahvuuksiaan kyseistä työtehtävää ajatellen sekä tutustua haettavaan yritykseen. Ryhmähaastattelutilanteessa hakijoiden tulee huomioida myös muut samassa tilanteessa olevat ihmiset. Rekrytoijat tarkkailevat tilanteessa hakijoiden paineensietokykyä ja tiimityötaitoja. (Sahlman 3.4.2018.) Nikkisen (4.2.2019) mukaan ryhmähaastattelutilanteessa on tärkeää, että haastattelija kysyy kysymyksiä, joissa voi jakaa puheenvuoroja hakijoille. Hän huomauttaa, että ryhmähaastattelu ei saa muuttua yksilöhaastatteluksi. Haastattelussa voi antaa hakijoille esimerkiksi jonkin ryhmätyötehtävän ratkaistavaksi. Ryhmähaastattelun avulla haastattelija kykenee kartoittamaan haastateltavien tiimityö- ja ongelmanratkaisukykyä sekä myös mahdollisesti nähdä, millaisia asiakaspalvelijoita he ovat. Usean hakijan haastattelemisen samanaikaisesti säästää Nikkisen (4.2.2019) mukaan myös rekrytoijan aikaa ja lisää näin rekrytointiprosessin tehokkuutta.

**Videohaastattelu.** Videohaastattelu on myös vaihtoehto rekrytointihaastattelulle. Rekrytoinnin kehittyessä ja digitalisoituessa henkilökohtainen haastattelu ei ole enää ainoa tapa saada hakijoista lisätietoa, vaan videohaastattelut ovat ottaneet suurta roolia, myös toimeksiantajayrityksessä. Videohaastattelu on nopeasti yleistynyt rekrytoinnin työkalu ja haastattelumuoto, joka onkin useilla rekrytoijilla lähes

jokapäiväisessä käytössä. Videohaastattelu helpottaa hakuprosesseja, sillä se antaa hakijoille mahdollisuuden kertoa itsestään ja ominaisuuksistaan etänä videon välityksellä, eikä F2F-haastattelua aina tarvita. Videohaastattelut mahdollistavat myös esimerkiksi kaukaa tulevien mahdollisuuden työhaastatteluun ja säästävät myös rekrytoijien aikaa ja resursseja. Videohaastattelussa työnhakijat vastaavat valmiiksi nauhoitettuihin kysymyksiin, milloin ja missä heille vain parhaiten sopii. Videohaastatteluun voi vastata melkein millä tahansa kamerallisella mobiililaitteella tai tietokoneella. (Videohaastattelu rekrytoinnin työkaluna [Viitattu 10.9.2019].)

Videot tehostavat rekrytointiprosesseja. Videohaastattelun välityksellä rekrytoijat voivat nähdä ja tutustua hakijoiden persoonaan, joka helpottaa ja nopeuttaa sopivien kandidaattien löytämistä. Videoiden välityksellä rekrytoija näkee ja kuulee hakijan todellisen motivaation ja kiinnostuneisuuden haettavaa työpaikkaa kohtaan. Ukonlinna (2015) kertookin, että video voi tarjota paremmat mahdollisuudet rekrytointiprosesseissa etenemiseen niille hakijoille, jotka pelkän hakemuksen perusteella olisivat karsiutuneet kyseisessä rekrytointiprosessissa.

Videohaastattelutyökalua käytetään useimmiten hakijoiden esikarsinnassa. Levanto [Viitattu 10.9.2019] toteaa videohaastattelun olevan ajan säästön vuoksi hyvä vaihtoehto esimerkiksi puhelinhaastattelulle, sillä lyhyessäkin ajassa voi katsoa ja arvioida monta eri videota. Hän korostaa, että videohaastattelun avulla voidaan arvioida hakijan työkokemuksen ja osaamisen lisäksi myös muun muassa hakijan esiintymis- ja kielitaitoa.

Yritys X:n edustajan kanssa käydystä keskustelusta (11.9.2019) käy ilmi videohaastattelun käytön yleistyminen monilla toimialoilla. Sitä voidaan hyödyntää monialaisesti esimerkiksi niin kaupan alan, horecan, toimistoalan, teollisuuden, logistiikan ja rakentamisen alan rekrytoinneissa. Videohaastattelut ovat nykypäivää, ja Yritys X:n edustaja arvioi tämän vaikuttaneen sekä rekrytoijien että rekrytoitavien käsityksiin kyseisestä haastattelumuodosta. Se, miten hakijat videohaastatteluun reagoivat, ei ole alakohtaista, vaan se on ihmisestä kiinni. Toisille videolla esiintyminen on luontevampaa ja mielekkäämpää, kuin toisille. Ennen kaikkea hän kertoo videohaastattelun säästävän rekrytointiprosessin molempien osapuolien aikaa. Kun ihmiset ovat työelämässä tai koulussa, voi aikatauluja olla erittäin hankalaa sovittaa esimerkiksi

haastatteluajkojen sopimiseksi. Videohaastattelu auttaa siinä todella paljon, sillä hakijat voivat nauhoittaa vastaukset, milloin ja missä vain haluavat ja kerkeävät.

Henkilökohtaisessa haastattelussa haastatteliija saa yleensä toisesta osapuolesta jonkinlaisen ennakkokäsityksen jo ensisilmäyksellä, ennen, kuin haastateltava on kertonut itsestään ja osaamisestaan. Ensivaikutelmaan vaikuttavat asiat, kuten tervehdys, käden puristus, katsekontakti ja muu non-verbaalinen viestintä. Ensivaikutelmasta lähtien haastatteliija pyrkii luomaan ehdokkaasta kokonaiskuvaa, joka täydentyy aina haastattelun edetessä (Markkanen 2009, 182–183). Digitaalisissa haastattelumuodoissa haastattelijan huomio kiinnittyy kuitenkin eri tavalla ja eri asioihin. Ensivaikutelmaan vaikuttavat videosta välittyvät asiat, kuten haastateltavan asento, puhe ja sen kuuluvuus sekä vaatteet ja tausta, jotka videosta näkyvät. Lisäksi videohaastattelusta puuttuu tietty spontaanius; jos esimerkiksi ensimmäinen vastaus epäonnistuu tai jos hakija unohtaa sanoa jotain oleellista, hän voi kokeilla ja nauhoittaa videon uudestaan niin monta kertaa, kunnes on tyytyväinen omaan vastaukseensa. Videolta voi myös olla vaikeampi tulkita ihmistä kokonaisuudessaan. Siksi olisikin tärkeää kutsua aina videohaastattelusta jatkoon päässeet ehdokkaat vielä henkilökohtaiseen haastatteluun, jotta voidaan nähdä, vastaavatko videohaastattelusta saadut käsitykset ja tiedot todellisuutta.

## 4 TUTKIMUS VIDEOHAASTATTELUTYÖKALUN KÄYTTÄJÄKOKEMUKSISTA

### 4.1 Tutkimusmenetelmän kuvaus: Kvantitatiivinen tutkimus

Tutkimusmenetelmäksi tutkimukseen valikoitui kvantitatiivinen, eli määrällinen tutkimusmenetelmä. Kvantitatiivisella tutkimuksella haetaan yleistäviä vastauksia pieneltä joukolta, eli otokselta. Otos valikoidaan edustavaksi koko kohderyhmän ajatuksia ja mielipiteitä. Kvantitatiivisen tutkimuksen onnistumisen ja luotettavuuden edellytyksenä onkin tarpeeksi suuri havaintoyksiköiden määrä. (Kananen 2008, 10.) Jos tutkimus toteutetaan kyselyllä, tulee kysely lähettää tarpeeksi monelle kohderyhmän edustajalle, jotta voidaan saada yleistävä vastaus vastaamaan koko kohderyhmän mielipiteitä. Kvantitatiivisessa tutkimuksessa annettuja vastauksia ja tuloksia tutkitaan tilastollisin menetelmin. (Kananen, 10.) Aineistoa tutkimukseen voi kerätä muun muassa erilaisista tilastoista ja kyselyistä (Kananen 2015, 81).

Tutkimusongelma toimii kvantitatiivisen tutkimuksen lähtökohtana (Kananen 2008, 11). Tutkimusongelma voi olla jonkin sellaisen asian kehittäminen tai muuttaminen, johon tutkimuksen tekijällä on halu saada lisää ymmärrystä tai muutosta parempaan (Kananen 2015, 64). Valittuun tutkimusongelmaan pyritään hakemaan vastauksia ja ratkaisuja. Tutkimuksessa tuleekin selvittää, millaisella tiedolla kyseinen tutkimusongelma voitaisiin ratkaista (Kananen 2008, 11). Tutkimuksen pohjalla on oltava vahva tietämys aiheeseen liittyen, jonka pohjalta voidaan laatia tutkimusongelmaan liittyvät tutkimuskysymykset (Kananen 2015, 73). Kun nämä on määriteltä, tulee miettiä, miten ja mistä tätä tietoa voitaisiin hakea ja kerätä.

**Verkkokysely.** Kanasen (2015, 74) mukaan yleisin aineistonkeruumuoto kvantitatiivisessa tutkimuksessa on kysely. Tämä tutkimus toteutettiin verkkokyselyllä. Verkkokyselyn suosio on kasvanut koko ajan ja se voidaan toteuttaa sähköisesti eri tavoilla, esimerkiksi lähettämällä kysely tai kyselylomake sähköpostitse tai liittämällä kysely yrityksen tai organisaation omille verkkosivuille. Verkkotutkimus sopii tutkimusmenetelmäksi parhaiten silloin, kuin tutkimusalue on laaja (esimerkiksi maantieteellisesti), tai kun vastauksia tarvitaan paljon, vastauksilla on kiire ja kun niiltä



vaaditaan tarkkuutta. Se on myös tutkimusmenetelmänä helposti, nopeasti ja edullisesti toteutettavissa. (Kananen, 210–212.) Verkkokyselyn yksi hyödyistä on se, että se on työmäärältään vähäisempää, kuin paperilla tehtävä tutkimus. Verkkokyselyn aineisto on valmiiksi sähköisessä muodossa ja koska vastaajien vastaukset ovat verkkoalustalla alkuperäisessä muodossaan, välttään tutkimuksessa esimerkiksi vastausten syöttö- ja näppäilyvirheiltä. (Valli 2015, 48.)

## 4.2 Tutkimuksen toteutus

Kysely on yleisin aineistonkeruumenetelmä määrällisissä tutkimuksissa (Kananen 2019, 30). Tämä tutkimus toteutettiin sähköisellä Webropol-verkkokyselylomakkeella, joka lähetettiin toimeksiantajan puolesta Etelä-Pohjanmaan ja Pohjanmaan hotelli-, ravintola- ja catering-alan vuokratyöntekijöille sähköpostitse. Tässä tutkimuksessa ei tutkittu siis kaikkien Yritys X:n horeca-alojen vuokratyöntekijöiden kokemuksia videohaastattelusta, sillä silloin kohderyhmä olisi ollut ehkä liiankin laaja. Kun tutkittiin vain Etelä-Pohjanmaan sekä Pohjanmaan vuokratyöntekijöiden käyttäjäkokemuksia, tavoitteena oli saada tältä kohderyhmältä yleistäviä vastauksia.

Ennen kyselylomakkeen lähettämistä, lomake testattiin toimivaksi. Kun kyselylomake todettiin toimivaksi, kysely lähetettiin yhteensä 122 vuokratyöntekijälle, joista 13 vastasi kyselyyn. Täten vastausprosentti tutkimuksessa on noin 10,7%. Vastausmäärä ja -prosentti jäivät odotettua suppeammiksi. Kysely lähetettiin vuokratyöntekijöiden sähköpostiin heinäkuussa ja muistutusviesti kyselyyn vastaamisesta lähetettiin elokuussa. Muistutusviestissä muistutettiin hakijoita vastaamaan kyselyyn ja lähetettiin sama linkki kyselyyn, kuin alkuperäisessä viestissä. Tutkimuksen vastausaikaa myös pidennettiin siltä varalta, jos saataisiin kerättyä vielä enemmän vastauksia. Kesä valikoitui kyselyn lähettämisaikahodaksi siksi, koska tutkimuksessa haluttiin huomioida myös mahdolliset videohaastattelutyökalua käyttäneet kesä- ja sesonkityöntekijät.

Kyselyn tarkoituksena oli vastata työn tutkimusongelmaan, joten kysymyksissä otettiin huomiota videohaastattelutyökalun käyttäjätyytyväisyyteen sekä kerättiin tietoa, miten tätä prosessia voitaisiin kehittää edelleen työnhakijan näkökulmasta. Kyse-

lyssä nousee esille myös eri ikäryhmien ja alojen suhtautuminen digitaalisen videohaastattelun muotoon. Kaikki vastaukset käsiteltiin anonyymisti eikä vastaajilta pyydetty henkilötietoja.

Kysely koostui enimmäkseen monivalintakysymyksistä, joiden vastauksia vastaajat saivat halutessaan kommentoida vielä avoimissa tekstikentissä. Vastaajat saivat avoimiin kysymyksiin kertoa omia kokemuksiaan kyseisen videohaastattelutyökalun käyttöön liittyen. Tällä tavoin saatiin kerättyä mahdollisimman yksityiskohtaisia vastauksia, jotka auttavat kehityskohteiden havaitsemisessa. Kyselyn loppuun lisättiin vielä arviointiasteikko, jossa vastaajat saivat antaa vielä kokonaisarvosanat videohaastattelutyökalulle kokonaisuudessaan sekä siihen liittyviin asioihin, kuten jatko-toimenpiteisiin, rekrytoijan reagointinopeuteen, käyttäjäystävällisyyteen sekä haastattelukysymyksiin.

### **4.3 Tutkimuksen analysointi**

Koska tutkimukseen ei saatu toivottua vastausprosenttia, vaan vastausprosentiksi jäi vain noin 10,7%, tulee miettiä, mitä tutkimuksen toteutuksessa olisi voinut tehdä toisin. Kun tutkimuksen vastausprosentti jäi odotettua pienemmäksi, kattavaa yleistystä horeca-alan vuokratyöntekijöiden käyttäytyvyydestä ei saatu. Täten emme voi olla varmoja siitä, mitä Yritys X:n horeca-alan vuokratyöntekijät todellisuudessa ajattelevat kyseisestä haastattelutyökalusta, eikä konkreettisia kehittä-misehdotuksia saatu niin paljon, kuin olisi toivottu.

Jos vastaavanlainen tutkimus tehtäisiin vielä tulevaisuudessa, voisi kyselyn toteut-tamiseen tehdä joitain muutoksia. Tenhunen (2016) kertookin erilaisia keinoja, joilla voisi parantaa kyselyiden vastausprosenttia. Ensin on kiinnitettävä huomiota kyse-lyn pituuteen. Hän kertookin kymmenen kysymyksen olevan maksimi, mikäli haluaa säilyttää vastaajan kiinnostuksen. Kyselyissä kannattaa suosia myös monivalinta-kysymyksiä, sillä niissä vastausprosentti on yleensä korkeampi, koska niihin on no-pea ja helppo vastata. Tätä tutkimusta koskevassa kyselyssä oli 14 kysymystä, mistä osa oli avoimia kysymyksiä, joka saattoi vaikuttaa kyselyn kiinnostavuuteen. Vastaajille ei myöskään tarjottu kannustimia, jotka olisivat lisänneet mielenkiintoa

vastaamiselle. Tenhunen kertookin erilaisten kannustimien ja palkintojen olevan paras tapa nostattaa kiinnostusta ja täten vastaajamääriä.

Tenhunen (2016) huomauttaa vielä muistutusviestien lähettämisen tärkeydestä. Hän kertoo, että esimerkiksi yhden tai kahden viikon päästä lähetetyt muistutusviestit saattavat nostaa vastausprosenttia parhaimmillaan jopa 85 prosenttia. Tässä tutkimuksessa muistutusviesti lähetettiin vasta noin kuukauden päästä ensimmäisen sähköpostiviestin lähettämisestä. Aikaisempi muistutus kyselyyn vastaamisesta olisi saattanut nostaa vastausprosenttia korkeammaksi.

Mikäli kyselylomakkeella ei saada kuitenkaan tarvittavaa vastausprosenttia, kyselyn lisäksi voisi hyödyntää mahdollisesti myös kvalitatiivista, eli laadullisen tutkimuksen menetelmää. Kvalitatiivinen tutkimus eroaa kvantitatiivisesta tutkimuksesta siten, että siinä vastausten laatu korvaa niiden määrän. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa aineistoa voi kerätä muun muassa haastatteluista sekä erilaisista dokumenteista, kuten esimerkiksi kuvista, videoista tai teksteistä. (Kananen 2015, 81.)

Laadullisen tutkimuksen voisi toteuttaa haastattelun muodossa. Työnhakijoilta voisi lyhyesti kysyä videohaastattelun yhteydessä, esimerkiksi haastattelun päätteeksi, mitä mieltä he olivat kyseisestä haastattelutyökalusta ja olisiko heillä siihen liittyviä kehitysehdotuksia. Heillä videohaastattelutyökalun käyttökokemus olisi myös hyvin tuore, mikä mahdollisesti voisi auttaa saamaan varmempaa ja yksityiskohtaisempaa tietoa. Haastattelulla voitaisiinkin saada kerättyä vielä vähän enemmän dataa, mikäli kyselylomake ei tuota haluttua tulosta. Haastatteluvastaukset voivat olla myös tarkempia ja yksityiskohtaisempia, kuin kyselytuloksissa.

**Reliabiliteetti ja validiteetti** ovat tutkimuksen luotettavuuden ja laadun mittareita (Kananen 2019, 31). Tutkimuksen reliabiliteetilla tarkoitetaan tulosten toistettavuutta (Hirsjärvi ym. 2009, 231). Reliabiliteettiä voidaan tutkia erilaisin tavoin, kuten esimerkiksi toteuttamalla sama tutkimus uudelleen toisen tutkijan toimesta. Jos kaksi tutkijaa päätyy samoihin tutkimustuloksiin, voidaan tuloksia pitää reliaabelina, eli luotettavina. Tämän tutkimuksen vastaajien mielipide videohaastattelutyökalusta tuskin muuttuu, vaikka joku muu toteuttaisi samankaltaisen kyselyn erilaisilla tutkimusongelmaan liittyvillä kysymyksillä. Kuitenkin, tämä on vain arvio, eikä tarkkaa

vastausta todelliselle reliabiliteetille voida osoittaa, ennen kuin sama tutkimus toteutetaan uudelleen. Jos joku muu toteuttaa samankaltaisen tutkimuksen vielä tulevaisuudessa, voidaan tutkimuksen reliabiliteetti todeta paremmin.

Tutkimuksen validiteetilla taas tutkitaan vastauksien pätevyyttä (Saaranen-Kauppien & Puusniekka 2006). Validius tarkoittaa sitä, miten tutkimuksen toteutus ja tutkimusmenetelmä mittaavat sitä, mitä pitääkin mitata, eli esimerkiksi sitä miten kysymykset ja vastaukset liittyvät tutkimusongelmaan. Validiteetti kertoo, onko tutkimus pätevä: onko tutkimus tehty tarpeeksi perusteellisesti, ja ovatko tutkimustulokset ja niistä saadut päätelmät oikeita? (Saaranen-Kauppien & Puusniekka 2006.)

Validiteettiin vaikuttaa esimerkiksi kyselyn toteutus: vastaavatko kyselyn kysymykset kyseistä tutkimusongelmaa. Kyselylomakkeeseen vastanneet ovat voineet myös käsittää esitetyt kysymykset väärin, vaikka kysymykset olisivatkin päteviä, mikä saattaa osaltaan väärentää tutkimustuloksia. (Hirsjärvi ym. 2009, 231–232.) Nämä seikat vaikuttavat tulosten validiteettiin. Tämän tutkimuksen validiutta olisi voinut vielä tarkentaa käyttämällä kyselyn lisäksi myös jotain muuta tutkimusmenetelmää. Toinen tutkija olisi myös voinut kerätä aineistoa ja auttaa tuloksien analysoimisessa tuoden esille omia näkökulmiaan (Hirsjärvi ym., 233).

## 5 TUTKIMUKSEN TULOKSET

### 5.1 Videohaastattelutyökalun käyttö ja sen haasteet

Kyselyssä kysyttiin, oliko videohaastattelutyökalun käytössä haasteita (ks. liite 1). Kyselyyn vastanneista viisi henkilöä kertoo käyttäneensä videohaastattelutyökalua tietokoneella ja kahdeksan kertoo käyttäneensä kamerallista älypuhelinta haastattelussaan. Vaikka suurimmalla osalla vastaajista ei ollut videohaastattelutyökalun käytön kanssa haasteita, ilmeni vastauksissa kuitenkin pari käyttäjäystävällisyyteen vaikuttavaa ongelmaa.

Eräs älypuhelinta käyttänyt vastaaja olisi toivonut videointiin editointimahdollisuutta. Koska videoita ei saanut editoitua, sen joutui aloittamaan alusta monta kertaa, ja tämän takia koko videointiprosessi kesti hänen osaltaan kauan. Eräällä vastaajalla sovellus ei taas toiminut älypuhelimella juuri ollenkaan, kun hän ei saanut videoon kunnolla ääniä kuulumaan. Yhdellä vastaajalla oli vaikeuksia löytää kyseistä suositeltua ohjelmaa tietokoneelta, ja hän olisi toivonut tähän selkeämpiä ohjeistuksia.

### 5.2 Videohaastatteluun valmistautuminen

Kyselyssä haluttiin selvittää, valmistautuivatko haastateltavat videohaastatteluun eri tavalla, kuin henkilökohtaiseen haastatteluun. Kysymys oli avoin, johon vastaajat saivat halutessaan vastata. (Ks. liite 1.) Kaikki kyselyyn vastaajat eivät vastanneet tähän kysymykseen, vaan kysymykseen vastasi yhteensä 11 henkilöä. Suurin osa vastaajista kertoi, ettei valmistautunut videohaastatteluun paljoa tai eri lailla, kuin henkilökohtaiseen haastatteluun. Yksi vastaaja kertoi valmistautuvansa tilanteeseen vähemmän, kuin henkilökohtaiseen haastatteluun. Eräs vastaaja kertoo valmistautuneensa haastatteluun kirjoittamalla vastauksista luonnostelman ja opettelemalla vastauksia etukäteen, jotta hän varmasti muistaisi sanoa kaiken tarpeellisen. Eräs toinen vastaajakin kertoo katsovansa kysymykset etukäteen ja pohtivansa vastauksia ennen videon nauhoittamista. Hän mainitsee myös vastauksessaan, että tätä ei henkilökohtaisessa haastattelussa pysty tekemään.



Kuvio 2. Oliko sinulla aikaisempaa kokemusta videohaastattelutyökalusta?

Kyselyssä kysyttiin myös, oliko vastaajilla aikaisempaa kokemusta videohaastattelutyökalun käytöstä (ks. liite 1). Kuten kuviosta (2) nähdään, kyselyyn vastanneista enemmistöllä ei ollut aiempaa kokemusta videohaastattelutyökaluista. Kyselyyn vastanneista siis neljällä henkilöllä oli aikaisempaa kokemusta videohaastattelutyökalun käytöstä, kun taas yhdeksällä vastaajalla ei ollut lainkaan aikaisempaa kokemusta. Tämä on saattanut vaikuttaa siihen, miten vastaajat ovat valmistautuneet videohaastatteluun.

### 5.3 Potentiaalin ja osaamisen esille tuominen

Yhtenä kyselyn teemana oli potentiaalin ja osaamisen esille tuominen videohaastattelussa. Tässä osiossa haluttiin selvittää, saavatko työnhakijat tuotua täyden potentiaalinsa ja osaamisensa esille valmiiksi nauhoitetun videon välityksellä. Vastaajilta kysyttiin myös kehitysehdotuksia aiheeseen liittyen, mikäli kehitettävää olisi. (ks. liite 1.) Kyselyssä kysyttiin, millaisilla haastattelukysymyksillä hakija voisi erottua parhaiten joukosta ja kuinka monta haastattelukysymystä olisi vastaajien mielestä tarpeeksi. Kuviossa (3) nähdään, kuinka moni vastaaja sai tuotua mielestään oman potentiaalinsa ja osaamisensa esille videohaastattelussa niillä kysymyksillä, jotka heille esitettiin.



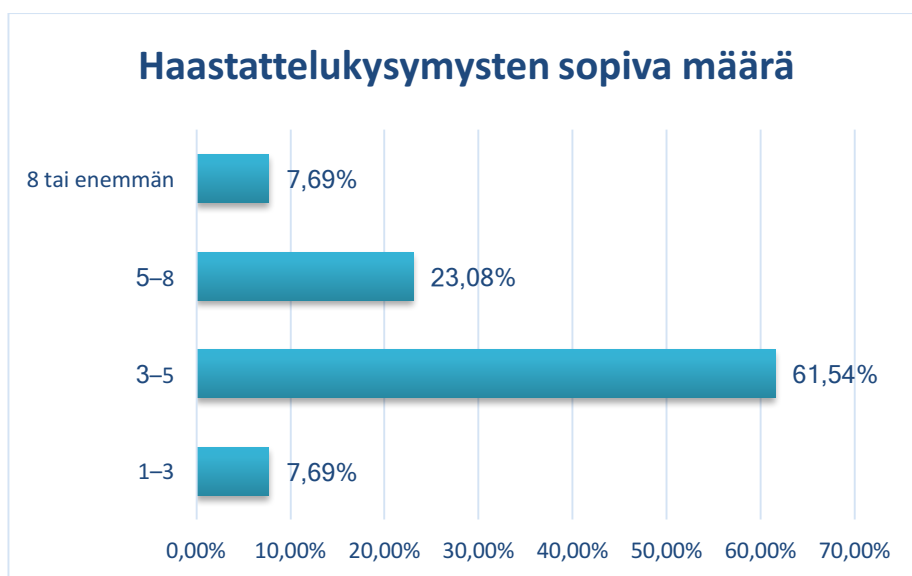
Kuvio 3. Koetko saaneesi tuotua videohaastattelussa omaa osaamistasi ja potentiaaliasi tarpeeksi esille?

Kaikki kyselyyn vastaajat vastasivat tähän kysymykseen. Kolmestatoista vastaajasta yhdeksän koki saaneensa tuotua videohaastattelussa omaa osaamistaan ja potentiaaliaan tarpeeksi esille, kun taas neljän vastaajan mielestä jotain jäi vielä uupumaan. Kysymystä seuranneessa avoimessa tekstikentässä vastaajat saivat selittää tarkemmin, miksi kokivat puutteita potentiaalinsa ja osaamisensa esille tuomisessa videohaastattelun välityksellä. Kaksi kolmesta tähän kohtaan vastanneesta kertoo täysin saman vastauksen: ”Se ei ollut luonnollista”. Yksi vastaaja kertoo fyysisen läsnäolon auttavan tietojen ja taitojen esille tuomisessa paremmin ja hän koki itsensä videoinnin kaiken kaikkiaan epämiellyttäväksi.

Entä millaisilla kysymyksillä vastaajat voisivat erottua parhaiten hakijoiden joukosta (ks. liite 1)? Vastaajat ovat sitä mieltä, että haastattelukysymyksillä tulisi selvittää ja tuoda esiin ennen kaikkea hakijan persoonaa ja sitä, millainen työntekijä tämä on. Eräs tarjoilijaksi hakenut vastaaja ehdotti kysymystä, joka mittaisi myös hakijan paineensietokykyä. Yksi kysymykseen vastannut tosin kertoo, että häneltä esitetyt kysymykset olivat hyviä ja riittäviä, koska videohaastattelun jälkeen ollaan kuitenkin vielä puhelimitse rekrytointikonsultin kanssa yhteydessä, jolloin voi vielä antaa tarkentavia vastauksia mahdollisiin lisäkysymyksiin.

Kyselyssä kysyttiin sopivaa määrää haastattelukysymyksille (ks. liite 1). Kuviossa (4) käydään läpi, mikä olisi vastaajien mielestä sopiva määrä haastattelukysymyksiä

videohaastattelussa. Kaikki kolmesta vastaajasta vastasi tähän kysymykseen. Vain yksi vastaaja oli sitä mieltä, että riittävä kysymysmäärä olisi 1–3 kysymystä. Enemmistö, eli kahdeksan vastaajaa, kokevat, että 3–5 kysymystä riittää oman potentiaalinsa esille tuomiseen. Toiseksi eniten ääniä sai vaihtoehto 5–8 kysymystä, johon vastasi kolme vastaajaa. Yksi vastaaja toivoisi kysymyksiä olevan jopa 8 tai enemmän.

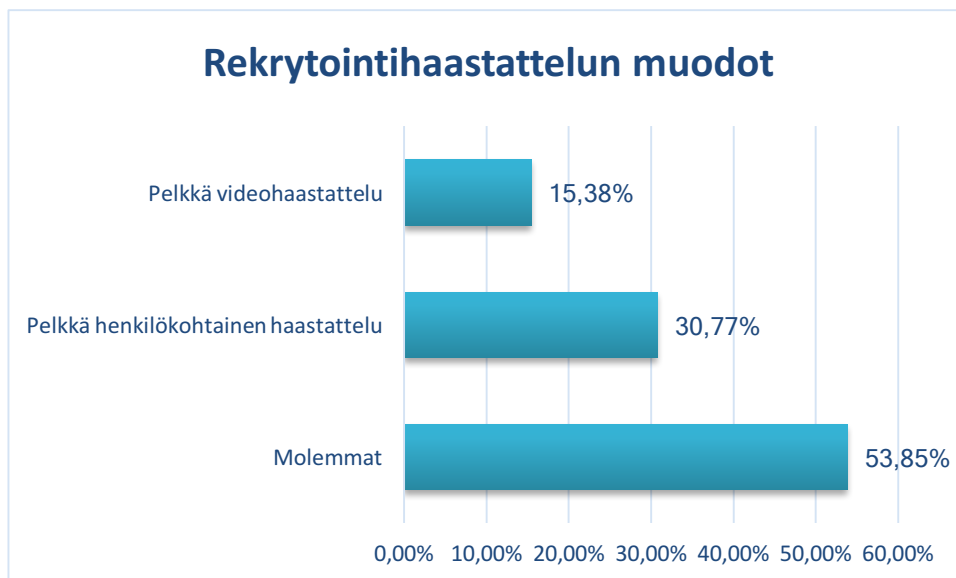


Kuvio 4. Haastattelukysymysten sopiva määrä.

#### 5.4 Rekrytointihaastattelun muodot

Tässä osiossa käydään läpi, mitä rekrytointihaastattelun muotoa hakijat suosivat eniten seuraavista vaihtoehdoista: pelkkä videohaastattelu, pelkkä henkilökohtainen haastattelu vai molemmat yhdistettynä niin, että ensin haastatellaan videolla, jonka jälkeen hakijat kutsutaan henkilökohtaiseen haastatteluun (ks. liite 1). Vastaajat saivat halutessaan myös perustella valintansa. Kuviossa (5) nähdään, mitä edellä mainittuja rekrytointihaastattelun keinoja vastaajat suosivat.





Kuvio 5. Rekrytointihaastattelun muodot.

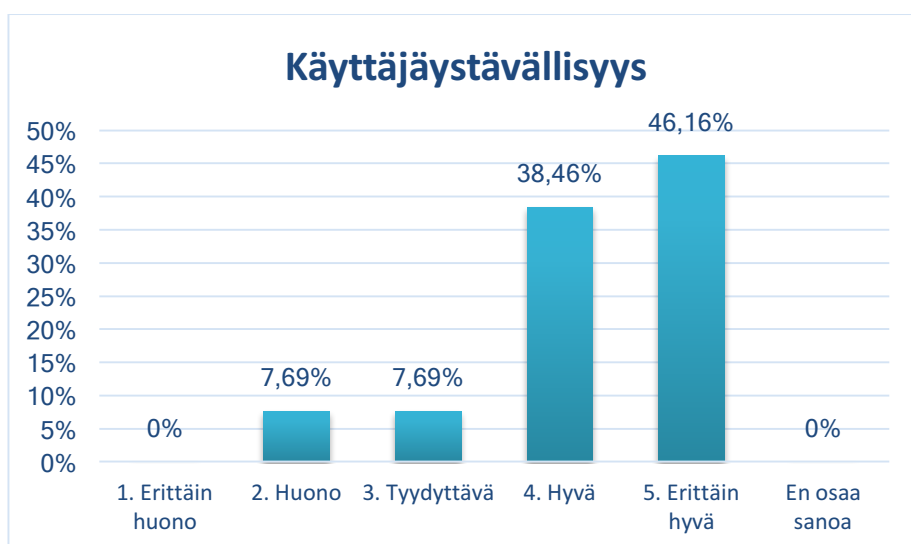
Kuten kuviosta (5) voidaan havaita, suurin osa vastaajista, eli seitsemän vastaajaa, ovat sitä mieltä, että paras tapa rekrytointiprosessin haastatteluvaiheessa on yhdistää sekä videohaastattelu että sen jälkeinen, tarkempi henkilökohtainen haastattelu. Tätä vaihtoehtoa on perusteltu siten, että videolla ei pysty mitenkään kertomaan itsestään kaikkea, mitä ehkä haluaisi. Vastaajien mukaan videolla voi tehdä hyvin alustavan haastattelun ja arvion hakijan pätevyydestä, mutta se ei korvaa henkilökohtaista tapaamista rekrytointikonsultin kanssa, sillä kasvotusten pystyy paremmin arvioida ihmistä kokonaisuudessaan. Videohaastattelu on helppo toteuttaa, joten sen voi lähettää kaikille, jonka jälkeen potentiaalisimmat voi kutsua jatkohaastatteluun kertomaan itsestään vielä lisää. Videohaastattelun jälkeen joukosta voi karsia sellaiset henkilöt pois, joista saa videolta kuvan, etteivät he sovi kyseiseen työtehtävään. Sen jälkeen potentiaalisten ehdokkaiden kanssa voitaisiin tarkentaa tietoja henkilökohtaisessa haastattelussa. Yhdistämällä molemmat haastattelutavat haastateltavista saa siis vastaajien mukaan paremman kokonaiskuvan.

Toiseksi eniten ääniä sai pelkkä henkilökohtainen haastattelu, eli neljä vastaajaa ei siis olisi halunnut videohaastattelua toteutettavan. Yksi vastaaja neljästä perusteli vastauksen. Hänen mielestään videolla esiintyminen ei ole luonnollista kanssakäymistä, jonka vuoksi hän suosii enemmän henkilökohtaista tapaamista. Vähiten ääniä sai pelkän videohaastattelun mahdollisuus, tähän vastasi vain kaksi vastaajaa. Näitä vastauksia ei kuitenkaan perusteltu.

## 5.5 Vastaajien arviot videohaastatteluun liittyvistä teemoista

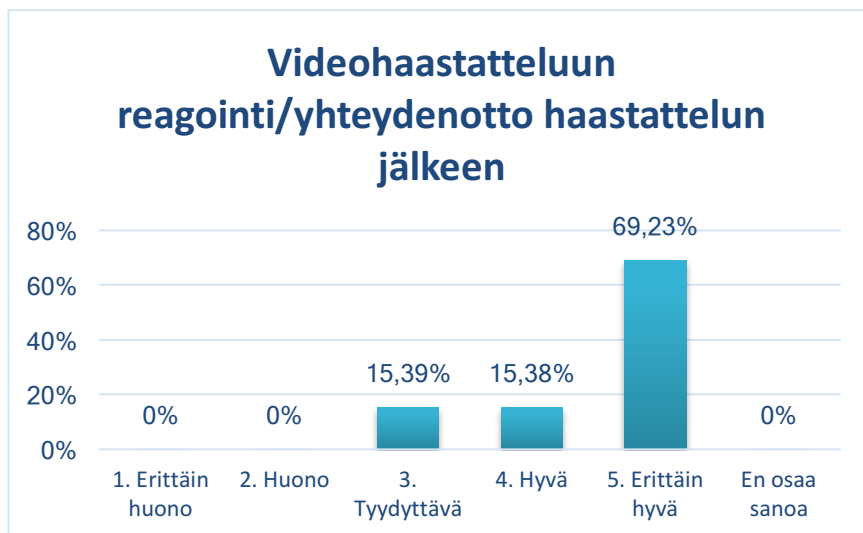
Tässä kyselyn osiossa vastaajia pyydettiin antamaan videohaastattelutyökalusta ja sitä koskevista teemoista arviot asteikolla 1–5 (1 = Erittäin huono, 5 = Erittäin hyvä) (ks. liite 1). Kaikki 13 vastaajaa antoivat arvionsa seuraaville teemoille.

Kuviossa (6) käsitellään videohaastattelutyökalun käyttäjäystävällisyyttä. Kuten kuviosta voidaan huomata, enemmistö, eli 46,16 % kolmestatoista vastaajasta kokee videohaastattelutyökalun käyttäytyvyyden erittäin hyväksi ja 38,46 % hyväksi. Yksikään vastaaja ei koe käyttäjäystävällisyyttä erittäin huonoksi. Täten voidaan näiden tuloksien puolesta todeta videohaastattelun käyttäjäkokemuksen olevan hyvällä mallilla.



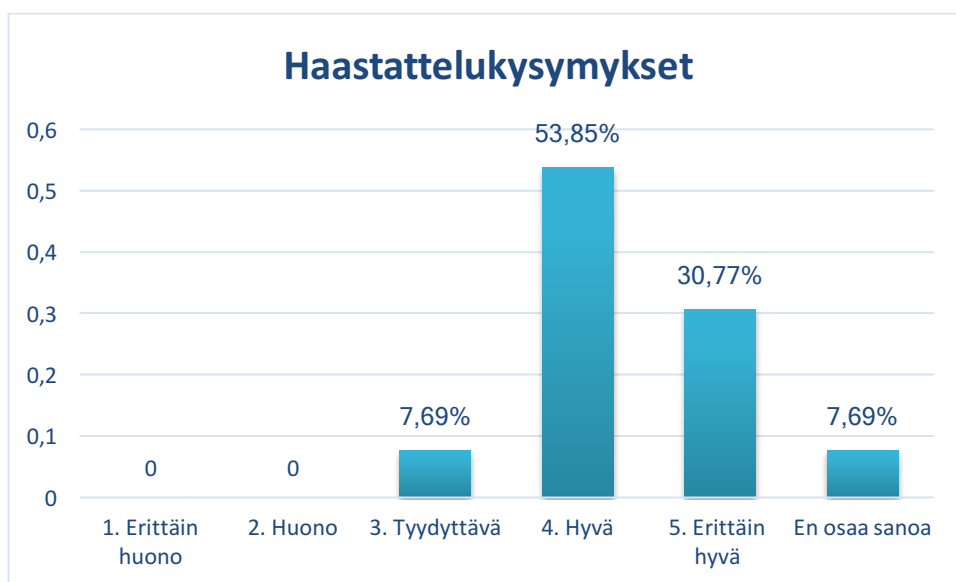
Kuvio 6. Käyttäjäystävällisyys.

Kuviossa (7) käsitellään videohaastatteluun reagointia, eli kun hakijat ovat vastaanottaneet videon, kuinka nopeasti rekrytoija ottaa heihin yhteyttä esimerkiksi mahdollista jatkohaastattelua ajatellen. Selkeä enemmistö eli 69,23 % vastaajista olivat erittäin tyytyväisiä siihen, kuinka nopeasti yhteydenotto tapahtui videohaastattelun jälkeen. 15,39 % vastaajista koki yhteydenoton nopeuden tyydyttäväksi ja 15,38 % vastaajista koki sen hyväksi. Kuten kuviosta voidaan huomata, kukaan vastaajista ei kokenut tätä asiaa huonoksi. Yleisesti ottaen voidaan siis todeta, että reagointiaika on ollut riittävää.



Kuvio 7. Videohaastatteluun reagointi

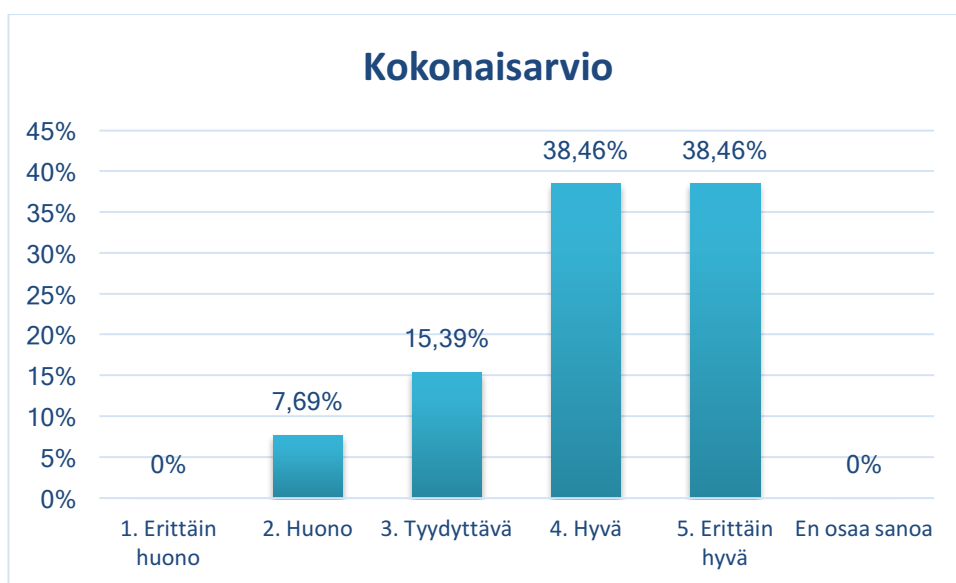
Kuviossa (8) nähdään vastaajien tyytyväisyys videohaastattelussa esiintyviin haastattelukysymyksiin. Tässä kohdassa arvioidaan enemmän haastattelukysymysten laatua, kuin niiden määrää. Vastaajista 53,85% koki kysymysten olevan hyviä ja 30,77% erittäin hyvinä. 7,69% vastaajista koki kysymysten tason tyydyttäväksi. 7,69% vastaajista ei osannut ottaa kysymykseen kantaa. Kokonaisuudessaan siis haastattelukysymykset olivat kyselyyn vastaajien kohdalla hyviä.



Kuvio 8. Haastattelukysymykset.

## 5.6 Kokonaistyytyväisyys, avoin palaute ja kehitysideat

Vastaajien kokonaistyytyväisyyttä videohaastatteluun rekrytointin välineenä arvioitiin asteikolla 1–5 (1=Erittäin huono, 5=Erittäin hyvä) (ks. liite 1). Kaikki 13 vastaajaa antoivat kokonaisarvosanan. Kuviosta (9) nähdään, mitä vastaajat ovat mieltä videohaastattelusta kokonaisuudessaan.



Kuvio 9. Kokonaisarvio.

Kuten kuviosta (9) voidaan huomata, tulokset osoittavat enemmistön olevan tyytyväisiä tai täysin tyytyväisiä videohaastatteluun kokonaisuudessaan. Vastaajista siis viisi vastasi kokonaisarvion hyvä ja viisi vastasi sen olevan erittäin hyvä. Kaksi vastaajaa antoi kokonaisarvioiksi tyydyttävän ja yksi vastaaja pitää videohaastattelua huonona vaihtoehtona.

Kyselyn viimeisessä osiossa pyydettiin vastaajia myös antamaan palautetta ja mahdollisia kehitysehdotuksia videohaastattelusta ja sen hyödyntämisestä rekrytointiprosessissa (ks. liite 1). Kolmestatoista kyselyyn vastanneista neljä antoi loppupalautteen. Yksi vastaajista toivoo editointimahdollisuutta videoihin, jotta videoita ei tarvitsisi välttämättä aina aloittaa alusta, jos jotain menee pieleen. Pieleen menneet osiot voisi täten leikata videosta pois. Tähän pystyy kuitenkin vaikuttamaan vain itse videohaastattelutyökalua tarjoava taho, ei toimeksiantajayritys. Yksi vastaaja toivoi

parempia ohjeistuksia videohaastattelutyökalun käyttöön, mikäli kyseinen sovellus ei jostain syystä toimi jollain laitteella.

Eräs vastaaja kertoo itsensä videoinnin tuntuneen kokonaisuudessaan epämiellyttävältä. Hänen piti kuvata video moneen kertaan uudelleen, jotta hän muisti kertoa kaikki tarvittavat asiat. Hänellä jäi videohaastattelun jälkeen sellainen tunne, ettei video kertonut koko totuutta itsestä, vaan tiedot jäivät vajavaisiksi. Yksi vastaajista kertoi kuitenkin olevansa täysin tyytyväinen videohaastattelun kokonaisuuteen.

### **5.7 Vastaajien iän ja alan vaikutus käyttäjätyytyväisyyteen**

Tutkimuksessa haluttiin selvittää myös vastaajien iän ja alan vaikutus käyttäjätyytyväisyyteen (ks. liite 1). Kyselyn avulla haluttiin selvittää esimerkiksi se, onko nuorempien ja vanhempien työnhakijoiden käyttäjäkokemuksissa eroavaisuuksia. Haluttiin selvittää myös se, kokivatko eri työtehtäviin hakeneet henkilöt haastattelumuodon samoin. Koska vastauksia saatiin vain vähän, tuloksien perusteella ei voida tehdä yleistäviä oletuksia iän tai alan vaikutuksesta käyttäjätyytyväisyyteen. Tutkimustuloksissa ei ilmennyt selvää eroa eri ikäryhmien tai alojen välillä. Alla kuitenkin lueteltuna vastaajien iät, työtehtävät, joihin hakivat (mikäli vastasivat tähän kysymykseen), sekä kokonaisarvio videohaastattelutyökalun käytöstä.

- (Ei vastausta), 25: Kokonaisarvio ”Erittäin hyvä”.
- Kokki, 40: Kokonaisarvio ”Hyvä”.
- Kokki, 44: Kokonaisarvio ”Erittäin hyvä”.
- Liikenneasematyöntekijä, 19: Kokonaisarvio ”Hyvä”.
- Pikaruokatyöntekijä, 18: Kokonaisarvio ”Huono”.
- Pikaruokatyöntekijä, 20: Kokonaisarvio ”Tyydyttävä”.
- Pikaruokatyöntekijä, 23: Kokonaisarvio ”Hyvä”.
- Ravintolatyöntekijä, 23: Kokonaisarvio ”Erittäin hyvä”.
- Ravintolatyöntekijä, 23: Kokonaisarvio ”Hyvä”.
- Tarjoilija, 20: Kokonaisarvio ”Hyvä”.
- Tarjoilija, 52: Kokonaisarvio ”Erittäin hyvä”.
- Tarjoilija ja ravintolatyöntekijä, 20: Kokonaisarvio ”Tyydyttävä”.

- Tarjoilija, ravintolatyöntekijä, liikenneasematyöntekijä ja astiahuoltaja, 36: Kokonaisarvio "Erittäin hyvä".

## 6 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää toimeksiantajayrityksen Etelä-Pohjanmaan ja Pohjanmaan horeca-alojen vuokratyönhakijoiden tyytyväisyyttä videohaastattelutyökalusta ja sen käytöstä ja miettiä mahdollisia kehitysehdotuksia kyselyssä annettujen vastausten pohjalta. Työn tavoitteena oli selvittää videohaastattelutyökalun epäkohdat työnhakijoiden näkökulmasta ja miettiä niiden kautta kehitysehdotuksia. Opinnäytetyön teoriaosuudessa käsiteltiin alaan liittyvää teoriaa sisältäen tietoa vuokratyöstä, henkilöstöpalveluyritysten toiminnasta, rekrytoinnista ja sen erilaisista muodoista ja keinoista. Työtä varten käytiin keskustelua myös toimeksiantajayrityksen edustajan kanssa, saaden hyödyllistä tietoa Yritys X:n käytänteistä sekä henkilöstöpalveluyrityksistä.

Tavoitteena oli saada niin paljon vastauksia, että niistä oltaisiin voitu tehdä yleistäviä päätelmiä horeca-alojen vuokratyöntekijöiden tyytyväisyydestä videohaastattelutyökalun käyttöön. Vaikka vastauksia saatiin huomattavasti vähemmän, kuin odotettiin, osa vastauksista oli hyvin perusteltuja, mikä auttoi tulosten analysoimisessa ja kehityskohteiden havainnoimisessa. Vastaava tutkimus olisi kuitenkin hyvä toteuttaa uudelleen, mikäli halutaan todeta sen luotettavuus ja pitävyys. Tutkimuksen analysointiosiossa (ks. luku 4.3) annetut vinkit vastaavan työn tekemiseen voivat tukea ja auttaa seuraavaa tekijää onnistumaan tarvittavan tiedon hankkimisessa, jolloin tutkimus voisi olla onnistuneempi.

**Tutkimustulosten analysointi.** Suurimmalla osalla vastaajista ei ollut haasteita videohaastattelutyökalun käytön kanssa. Suurin osa vastaajista pitikin videohaastattelutyökalun käyttäjäystävällisyyttä joko hyvänä tai erittäin hyvänä. Työnhakijoiden on siis vastausten mukaan helppo käyttää kyseistä sivustoa/sovellusta. Valitettavasti tutkimustuloksista ei pystytty kuitenkaan selvittämään hakijan iän tai alan vaikutuksia käyttäjäkokemukseen.

Suurin osa vastaajista koki saaneensa tuotua itsensä, osaamisensa ja potentiaallinsa tarpeeksi hyvin julki videohaastattelun välityksellä. Vain pieni osa vastaajista oli sitä mieltä, että pelkkä videohaastattelu olisi ollut riittävä. Noin puolet vastaajista pitivät videohaastattelun ja henkilökohtaisen haastattelun yhdistämistä parhaana vaihtoehtona. Videohaastattelu toimisi näin ikään kuin esikarsintavälineenä, jonka

jälkeen vielä potentiaalisimmat hakijat kutsuttaisiin henkilökohtaiseen, kasvokkain tapahtuvaan haastatteluun.

Työnhakijat varmasti toivovat rekrytoijilta nopeaa reagointia ja yhteydenottoa videohaastatteluun vastaamisen jälkeen. Suurin osa vastaajista olikin tyytyväisiä videohaastattelun jälkeiseen yhteydenotto- tai reagointiaikaan. Videohaastattelutyökalu ja sen käyttö sai tutkimuksessa kokonaisuudessaan hyvät tai erittäin hyvät arvostelut. Vastauksista kävi ilmi vain pari kehityskohdetta, joita käsitellään seuraavaksi.

**Kehitysehdotukset.** Videohaastattelun käyttöön liittyviä kehitysehdotuksia miettiessä tarkastellaan tutkimuksessa toteutetun kysymyksen tuloksia sekä aiheeseen liittyvää teoriaa. Pääasiassa tutkimukseen osallistuneet henkilöt ovat kokonaisuudessaan tyytyväisiä videohaastattelutyökaluun rekrytoinnin välineenä. Pari kehityskohdetta kuitenkin tutkimuksessa nousi esille.

Yksi kyselyyn vastanneista toivoi videohaastattelutyökaluun videoiden editoinnin mahdollisuutta. Tämä on asia, mihin toimeksiantajayritys ei voi varsinaisesti vaikuttaa, mutta aiheesta voisi laittaa palautetta eteenpäin itse videohaastattelutyökalupalvelua tarjoavalle taholle. He voivat sitten halutessaan tarttua palautteeseen ja kehittää omaa toimintaansa käyttäjäystävällisemmäksi. Yksi vastaaja toivoi myös parempia ohjeita videohaastattelun toteuttamiseen. Rekrytoijat voivat tarvittaessa lähettää paremmat ohjeistukset tai jopa puhelimitse neuvoa askel askeleelta niitä työnhakijoita, joilla on ongelmia kyseisen työkalun kanssa. Tämän kaltainen auttaminen parantaa varmasti myös työnantajakuvaa työnhakijan silmissä.

Yksi vastaaja kertoi videohaastattelutyökalun käytön olleen kokonaisuudessaan hyvin epämiellyttävää ja hänelle jäi tunne, että hän ei saanut itseään tarpeeksi hyvin esille videon välityksellä. On hyvä, että videohaastattelun jälkeen usein kutsutaan potentiaalisimmat hakijat vielä jatkohaastatteluun. Mutta mitä jos suoritus jäi vajaan videolla esimerkiksi jännittämisen vuoksi, ja sen takia jotain tiettyä hakijaa ei valittaisi, vaikka todellisuudessa hänellä olisi työhön tarvittavaa osaamista? Itsensä kuvaaminen on varmasti vierasta monelle ihmiselle ja koska tilanne on uusi, se voi olla myös jännittävää. Jos jollekin hakijalle videohaastatteluun vastaaminen on yli-



voimainen este, sen ei saisi vaikuttaa rekrytointipäätökseen, vaan hänet tulisi haastatella sitten tarvittaessa kasvokkain tai puhelimitse. Näin vältettäisiin potentiaalinen osaamisen mahdollinen hukkaan heittäminen.

Kyselyyn vastanneiden mukaan 3–5 kysymystä on optimaalisin haastattelukysymysten määrä videohaastattelussa. Kyselyyn vastanneet henkilöt antoivat ehdotuksia sellaisista haastattelukysymyksistä, joilla he voisivat erottua joukosta. Yksi ehdotus oli paineensietokykyyn liittyvä kysymys. Varsinkin ravintola-alalla tarvitaan hyvää paineensietokykyä, sillä työympäristöt ovat alalla usein hyvin kiireisiä ja hektisiä. Jos on tiedossa, että hakijalta odotetaan paineensietokykyä, sitä olisi hyvä kysyä heti esikarsintavaiheessa videolla. Haastattelukysymyksissä on tietysti hyvä kysyä myös, millainen työntekijä hakija on sekä esittää sellaisia kysymyksiä, jotka toisivat esiin hakijan persoonallisuutta. Tällaisia kysymyksiä ovat muun muassa kysymykset vahvuuksista, heikkouksista ja kehityskohteista. Jokainen hakija on erilainen, ja muun muassa nämä edellä mainitut kysymykset voivat erottaa heidät toisistaan. Kysymykset voivat myös olla yllättäviä, jopa aiheeseen liittymättömiä. Tällaiset kysymykset voivat mitata hakijan luovuutta ja persoonallisuutta. Jokainen hakija tahtoo varmasti erottua joukosta edukseen, eikä se onnistu välttämättä aina niillä ”peruskysymyksillä”, kuten työkokemukseen, koulutukseen tai käytettävyyteen liittyvillä kysymyksillä.

Kuten Kaijala (2016, 29) mainitsee, talentin ja potentiaalinen määrittely rekrytoinnissa on erittäin tärkeä, ellei jopa tärkein vaihe koko rekrytointiprosessissa. Hän toteaa, että rekrytoijien ei saisi keskittyä liikaa työkokemukseen tai kokemusvuosiin, vaan huomiota on kiinnitettävä entistä enemmän siihen, mitä hakijat ovat saavuttaneet työssään, missä he ovat onnistuneet tai ehkä epäonnistuneet. Tähän voisi kiinnittää huomiota jo esikarsinnassa videohaastattelun muodossa. Usein videohaastattelussa pyydetään kertaamaan ja luetteloimaan vielä aikaisempi työkokemus, jonka rekrytoija voi lukea myös hakemuksesta tai CV:stä. Tämän sijaan rekrytoija voisi videohaastattelussa kysyä yksityiskohtaisemmin työhistoriasta: Millaista työkokemusta sinulla on ja mitä olet aikaisemmin työssäsi saavuttanut, mitkä ovat tärkeimpiä onnistumisesi työelämässä? Tämä auttaa talentin ja potentiaalisen määrittelyssä paremmin kuin vastaukset, jotka mahdollisesti löytyvät jo hakemuksesta kirjallisena muodossa, ja jotka ovat jo rekrytoijilla tiedossa.

**Vinkkejä työnhakijalle.** Miten työnhakijan tulisi valmistautua videohaastatteluun? Vaikka videohaastattelun voikin tehdä esimerkiksi olohuoneesta käsin, täytyy hakijan muistaa pysyä asiallisena ja valmistautua samalla tavalla, kuin valmistautuisi henkilökohtaiseen F2F-haastatteluun, eli kasvokkain tapahtuvaan haastatteluun. Haastateltavan kannattaa kiinnittää huomiota esimerkiksi asianmukaiseen pukeutumiseen ja videon taustaan. Videohaastattelutyökalun, kameran ja mikrofonin toimivuutta olisi myös hyvä testata etukäteen, ennen varsinaisten videoiden kuvaamista ja lähettämistä. Videohaastattelussa on myös hyvä katsoa suoraan kameraan, eikä vilkuilla esimerkiksi muistiinpanoja, sillä eihän henkilökohtaisessa haastattelussaakaan käytetä niitä. Jos rekrytoija huomaa hakijan lukevan vastaukset paperilta, tulee hänelle olo, että hakija ei ole valmistautunut. Videohaastattelussa on tärkeää olla aidosti läsnä ja tuoda esille oma kiinnostus, osaaminen ja ammattitaito. (Prossack 2019.)

## LÄHTEET

Aaltonen, T. Hietala, H. & Kaivanto, K. 2013. Esimiehen taskukirja - 100 vastausta arkipäivän työsuhdekysymyksiin. Helsinki: Talentum.

Henkilöstöpalveluala. Ei päiväystä. [Verkojulkaisu]. Ammattinetti. [Viitattu 7.6.2019]. Saatavana: <http://www.ammattinetti.fi/ammattialat/de-tail/e014e7860a65344601d023738eb3666c;jsessionid=7D03E4AE53FF003B2CB7B175F8D55631?link=true>

Hietala, H. & Kaivanto, K. & Schön, E. 2014. Vuokratyö. Helsinki: Talentum.

Hirsjärvi S. & Remes, P. & Sinivuori, E. 2009. Tutki ja kirjoita. 15. uud. p. 22. painos. Helsinki: Tammi.

Horeca ja kauppa. Ei päiväystä. [Verkojulkaisu]. VMP. [Viitattu 16.9.2019]. Saatavana: <https://www.vmp.fi/yrityksille/toimialat/horeca-ja-kauppa/#/>

Kaijala, M. 2016. Rekrytointi Tehtävään vai yhtiöön? Helsinki: Alma Talent.

Kananen, J. 2008. Kvantti Kvantitatiivinen tutkimus alusta loppuun. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Kananen, J. 2015. Opinnäytetyön kirjoittajan opas. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Kananen, J. 2019. Opinnäytetyön ja pro gradun pikaopas. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

L 23.8.2002/738. Työturvallisuuslaki.

Levanto, S. Ei päiväystä. [Verkojulkaisu]. HR4: Psykologin mielipide videohaastattelusta rekrytointityökaluna. Recright. [Viitattu 10.9.2019]. Saatavana: <https://www.recright.com/fi/case/psykologin-mielipide-videohaastattelu-rekrytointityokaluna/index.html>

Markkanen, M. 2005. Henkilöstön hankinta sähköistyy. Helsinki: WSOY.

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

Moilanen, J. 2013. Määräaikaiset ja osa-aikaiset työsopimukset. Helsinki: Talentum.

- Nikkinen, A. 4.2.2019. [Verkkajulkaisu]. Ryhmähaastattelusta lisätehoa kesätyöntekijöiden rekrytointeihin. Eilakaisla. [Viitattu 1.10.2019]. Saatavana: <https://www.eilakaisla.fi/blogi/ryhmahaastattelusta-lisatehoa-kesatyontekijoiden-rekrytointeihin>
- Prossack, A. 26.4.2019. [Verkkajulkaisu]. How To Prepare For A Video Interview. Forbes. [Viitattu 28.10.2019]. Saatavana: <https://www.forbes.com/sites/ashira-prossack1/2019/04/26/video-job-interview-tips/#52dbfef95978>
- Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2006. [Verkkajulkaisu]. Validiteetti. KvaliMOTV. [Viitattu 18.10.2019]. Saatavana: [https://www.fsd.uta.fi/menetelma-opetus/kvali/L3\\_3\\_1.html](https://www.fsd.uta.fi/menetelma-opetus/kvali/L3_3_1.html)
- Sahlman, K. 3.4.2019. [Verkkajulkaisu]. Näin valmistaudut ryhmähaastatteluun. Barona. [Viitattu 1.10.2019]. Saatavana: <https://careersblog.barona.fi/uravinkit/nain-valmistaudut-ryhmahaastatteluun>
- Soikkanen, K. & Sormunen, A. & Stelander, M. 2015. Suorahaku. Helsinki: Tietosanoma.
- Tenhunen, M. 20.4.2016. [Verkkajulkaisu]. Miksi asiakas ei vastaa? 11 vinkkiä toimivan kyselyn laatimiseen. Questback. [Viitattu 18.10.2019]. Saatavana: <https://www.questback.com/fi/blogi/miksi-asiakas-ei-vastaa-11-vinkkiä-toimivan-kyselyn-laatimiseen/>
- Tiitinen, M. 16.5.2018. [Verkkajulkaisu]. Mitä yleinen tietosuoja-asetus merkitsee rekrytoinnin kannalta. Visma. [Viitattu 24.10.2019]. Saatavana: <https://www.visma.fi/blog/tietosuoja-asetus-rekrytointi/>
- Täydellisten lukujen vuokratyö. 25.6.2018. [Verkkajulkaisu]. Henkilöstöpalveluyritysten liitto. [Viitattu 6.8.2019]. Saatavana: <https://hpl.fi/taydellisten-lukujen-vuokratyo/>
- Ukonlinna, A. 2.6.2015. [Verkkajulkaisu]. Rekrytointi ilman videota on neulan etsimistä heinäsuovasta. Saranen Consulting. [Viitattu 11.9.2019]. Saatavana: <https://www.saranen.fi/uutiset/rekrytointi-ilman-videota-on-neulan-etsimista-heinasuovasta/>
- Vaahtio, E. 2007. Pestaa paras. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Valli, R. 2015. Johdatus tilastolliseen tutkimukseen. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Videohaastattelu rekrytoinnin välineenä. Ei päiväystä. [Verkkajulkaisu]. Suomen henkilöstöalo. [Viitattu 10.9.2019]. Saatavana: <https://henkilostotalo.fi/tyonantajapalvelut/videohaastattelu-rekrytoinnin-tyokaluna/>

Vuokratyö. 27.8.2018. [Verkojulkaisu]. Palvelualojen ammattiliitto. [Viitattu 6.8.2019]. Saatavana: <https://www.pam.fi/wiki/vuokratyo.html>

Vuokratyövoimalla nyt hurja kysyntä - kymmenen vuoden takainen huippu jäi taakse. 28.5.2018. [Verkojulkaisu]. Talouselämä. [Viitattu 6.8.2019]. Saatavana: <https://www.talouselama.fi/uutiset/vuokratyovoimalla-nyt-hurja-kysynta-kymmenen-vuoden-takainen-huippu-jai-taakse/b0516517-fdb8-3564-a3bb-10204034d3a3>

Yritys X:n edustaja. 2019. Rekrytointikonsultti. Yritys X. Haastattelu 11.9.2019.

## LIITTEET

Liite 1. Kyselyn kysymykset.

**Liite 1. Kyselyn kysymykset**

1. Ikäsi?

2. Oletko vastannut videohaastatteluun?

Kyllä

En

3. Millaiseen työtehtävään hait?

Tarjoilija

Kokki

Ravintolatyöntekijä

Liikenneasematyöntekijä

Astiahuoltaja

Pikaruokatyöntekijä

Kerroshoitaja

Petaaja

Hotellin vastaanottovirkailija

Muu, mikä?

4. Millä laitteella käytit videohaastattelutyökalua?

Tietokoneella

Älypuhelimella

Tabletilla

Muulla, millä?

5. Oliko videohaastattelutyökalun käytössä haasteita? Jos, niin millaisia?

6. Oliko sinulla aikaisempaa kokemusta videohaastatteluista?

Kyllä

Ei

7. Valmistauduitko videohaastatteluun eri tavalla, kuin henkilökohtaiseen haastatteluun? Jos, niin miten, ja miksi?

8. Koetko saaneesi tuotua videohaastattelussa omaa osaamistasi ja potentiaaliasi tarpeeksi esille? Jos et, mikä siihen on syynä?

Kyllä

Ei

Avoin tekstikenttä

9. Jos vastasit kysymykseen 3. (Millaiseen työtehtävään hait), kertoisitko, millaisilla haastattelukysymyksillä voisit erottua parhaiten juuri kyseistä työtehtävää ajatellen?

10. Mikä olisi sopiva haastattelukysymysten määrä?

1–3

3–5

5–8

8 tai enemmän

11. Mitä rekrytointihaastattelutapaa suosit seuraavista vaihtoehtoista?

Pelkkä videohaastattelu

Pelkkä henkilökohtainen haastattelu

Molemmat yhdistettynä niin, että ensin haastatellaan videolla, jonka jälkeen kutsutaan henkilökohtaiseen haastatteluun

12. Voit halutessasi perustella edellisen kysymyksen (11.) vastauksen.



13. Arviointiasteikko: Tässä osiossa voit arvioida videohaastattelutyökalua asteikolla 1–5

Käyttäjäystävällisyys

Videovastaukseen reagointi/yhteydenotto haastattelun jälkeen

Haastattelukysymykset

Kokonaisarvio

14. Avoin palaute ja mahdolliset kehitysideat.