

Asiat, jotka ratkaisevat, valitaanko työnhakija työhaastatteluun



Ruuska, Teemu

Laurea-ammattikorkeakoulu
Laurea Leppävaara

Asiat, jotka ratkaisevat, valitaanko työnhakija työhaastatteluun

Ruuska, Teemu
Liiketalouden koulutusohjelma
Opinnäytetyö
Kesäkuu, 2010

Ruuska, Teemu

Asiat, jotka ratkaisevat, valitaanko työnhakija työhaastatteluun

Vuosi	2010	Sivujen lukumäärä	45
-------	------	-------------------	----

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää, mitkä asiat ratkaisevat, valitaanko työnhakija työhaastatteluun. Työssä tullaan kiinnittämään huomiota niihin asioihin, jotka työnhakijan tulee ottaa huomioon hakiessa työpaikkaa ennen työhaastatteluun pääsemistä. Käydään kohta kohdalta läpi, miten työnhakijan tulisi menetellä, jotta hän pystyy erottautumaan positiivisella tavalla muista työnhakijoista ja näin parantaa omia mahdollisuuksiaan tulla valituksi työhaastatteluun.

Työn teoriaosassa tutustutaan valittuun aiheeseen kirjallisuuden pohjalta. Kirjallisuus tarjoaa erittäin hyvää näkökulmaa asiaan liittyen. Se myös vahvisti tutkijan omaa näkemystä aihealueesta. Huomioitavaa on, että teoriaosassa ei keskitytty siihen, mistä työpaikkoja löytyy, vaan aihe rajattiin koskevaksi sen jälkeisiä vaiheita, jotka liittyvät työnhakemiseen ennen työhaastattelua.

Tehdyn tutkimuksen tavoite oli selvittää ne asiat, jotka ratkaisevat, valitaanko työnhakija työhaastatteluun. Tutkimus toteutettiin laadullisena tutkimuksena ja tutkimusmenetelmä oli teemahaastattelu. Tutkimukseen osallistui yhteensä 11 rekrytointimaailman asiantuntijaa. Tutkimukseen osallistuneet henkilöt valittiin erittäin tarkoin ja heitä kaikkia yhdisti yksi sama tekijä. Heistä jokainen oli toiminut rekrytoinnin parissa pitkään ja he kaikki olivat aiheen asiantuntijoita.

Tutkimuksen tulokset analysoitiin ja aineiston analyysin apuvälineenä käytettiin teemahaastattelun runkoa. Aineiston analysointimenetelmänä käytettiin Hirsjärven ja Hurmeen esittämää laskemisen menetelmää. Tutkimuksen tärkein löydös on se, että tullakseen valituksi työhaastatteluun, on työnhakijan osuttava työpaikkailmoituksessa haettavaan profiiliin.

Tämä työ osoittaa, että tullakseen valituksi työhaastatteluun on työnhakijan otettava huomioon useita eri asioita. Kuitenkin olemalla itselleen realisti, osumalla työpaikkailmoituksessa haettavaan profiiliin, hiomalla työhakemuksen ja ansioluettelon kuntoon, tuomalla itseään aktiivisesti esiin ja osoittamalla aitoa kiinnostusta työpaikkaa kohtaan, voi parantaa mahdollisuuksiaan ja tulla valituksi työhaastatteluun.

Ruuska, Teemu

Issues which determine that a job seeker becomes chosen for a job interview

Year	2010	Pages	45
------	------	-------	----

The purpose of this thesis is to examine what issues determine that a job seeker becomes chosen for a job interview. In this thesis attention will be paid to issues job seekers should consider when applying for an open position and before going to a job interview. The thesis explains point by point what steps a job seeker should take in order for him to differentiate from the other applicants and improve his opportunity for becoming chosen for a job interview.

The theoretical section of this thesis provides an overview to the selected topics. The supporting literature gives insight and perspective and also strengthened the researcher's own view of the chosen topic. Readers should note that the theoretical section is not focused on where jobs can be found. Instead, it focuses on issues between discovering an interesting open position and being chosen for the actual job interview itself.

The main purpose of the research was to discover issues which determine whether the job seeker becomes chosen for the job interview or not. The research was qualitative research and the method used was a theme interview. The total of 11 recruiting experts took part in this research. Persons were selected carefully with one common factor: all are professional recruitment specialists with extensive experience in the field.

The theme interview structure was used when analyzing the results. Material was analyzed by a counting method presented by Hirsjärvi and Hurme. The main finding in the research was that if a job seeker wants to become chosen for a job interview he or she has to match the profile in the job advertisement.

This thesis shows that job seekers have to consider several issues in order to be chosen to a job interview. A job-seeking candidate can make a positive impression and improve opportunities by being realistic, matching the job profile, making an attractive and effective CV and job application, presenting oneself well and showing a true interest in the job opening.

Key words job seeker, job interview, open position, job application, CV

Sisällys

1	Johdanto.....	6
2	Goljat Finland Oy	8
3	Työnhakuprosessi ennen työhaastattelua.....	9
3.1	Työnhakijan osuttava työpaikkailmoituksessa haettavaan profiiliin	10
3.2	Työnhakijan puhelinkontaktilla ratkaiseva merkitys valinnoissa	11
3.3	Työnhakijan ansioluettelo ja työhakemus ovat ratkaisevassa roolissa	13
3.3.1	Ansioluettelon tehtävät	13
3.3.2	Työhakemuksen merkitys.....	14
3.4	Ansioluettelon ja työhakemuksen lähettäminen voi ratkaista valinnoissa	15
3.5	Suhteiden ja verkostojen merkitys haastatteluvalintoihin	16
4	Tutkimuksen toteutus	18
4.1	Tutkimuksen taustaa	18
4.2	Teemahaastattelu.....	19
4.3	Tutkimuskysymykset ja taustamuuttujat	20
4.4	Aineiston hankinta	21
4.5	Aineiston analysointi ja analysointimenetelmä	23
4.6	Tutkimuksen luotettavuus	24
5	Tutkimuksen tulokset	25
5.1	Työpaikkailmoituksen tulkitseminen.....	25
5.2	Puhelinkontaktin tekeminen	26
5.3	Ansioluettelo	28
5.4	Työhakemus	29
5.5	Ansioluettelon ja työhakemuksen lähettäminen	30
5.6	Henkilökohtaiset suhteet ja verkostot	32
5.7	Nämä asiat ratkaisevat, valitaanko työnhakija työhaastatteluun	33
6	Johtopäätökset	35
	Lähteet	41
	Taulukot	44
	Liitteet.....	45

1 Johdanto

Tämän opinnäytetyön tavoite on selvittää ne asiat, jotka ratkaisevat, tuleeko työnhakija valituksi työhaastatteluun. Työssä tullaan käsittelemään työnhakuprosessin alkutaivalta. Työssä ei keskitytä siihen, mistä avoimia työpaikkoja löytyy vaan tarkastellaan vaiheita ja kohtia sen jälkeen: mitä työnhakijan pitää huomioida työpaikkailmoituksen tulkitsemisessa ja miten siitä tulee edetä vaihe vaiheelta kohti työhaastattelua. Työssä pyritään selvittämään, mitä pitäisi tehdä oikein, jotta työnhakijalla olisi paremmat mahdollisuudet tulla valituksi työhaastatteluun ja sitä kautta saada mahdollisuus uuteen työpaikkaan.

Aiheeseen liittyvää kirjallisuutta ei ole hirveästi saatavilla. Etenkin suomalaisesta kirjallisuudesta on pulaa. Edeltävät tutkimukset ovat keskittyneet enemmän kertomaan, miten selviää työhaastattelusta kunnialla ja mitä tulee ottaa huomioon ennen uuteen työpaikkaan astumista. Tuohon tilanteeseen päästäkseen vaaditaan kuitenkin, että tulee valituksi työhaastatteluun. Valituksi tulemisella tässä kohtaa tarkoitetaan sitä, että rekrytoinnista vastaava henkilö valitsee juuri kyseisen henkilön työhaastatteluun useiden hakijoiden joukosta. Valinta perustuu joihinkin tiettyihin asioihin ja juuri ne asiat tässä työssä pyritään selvittämään. Hakijan kompetenssi, työkokemus, koulutustausta ovat tärkeitä päätöksiin vaikuttavia syitä, mutta eivät ole tae sille, että työnhakija tulee valituksi työhaastatteluun. Huonommallakin kokemustaustalla voi edetä prosessissa hyvin pitkälle, kun tekee asiat tietyllä tavalla ja paremmin kuin muut sekä ennen kaikkea pyrkii erottautumaan positiivisesti. Tarkoituksena on siis avata työnhaunprosessin alkutaipaletta ja löytää tärkeimmät vastaukset ja keinot, joilla jokainen työnhakija parantaa merkittävästi omia mahdollisuuksia tulla valituksi työhaastatteluun.

Työnhakuprosessin alkutaival ennen työhaastattelua sisältää useita eri vaiheita. Tässä työssä tarkastellaan näitä vaiheita siitä lähtien, kun työnhakija on löytänyt itseään kiinnostavan työpaikkailmoituksen. Tarkastelun kohteena tulee olemaan työpaikkailmoituksen tulkitsemiseen liittyvät asiat, työhakemuksen ja ansioluettelon tärkeys, puhelinkontaktin merkitys, ansioluettelon ja työhakemuksen lähettäminen sekä omien suhteiden ja verkostojen mahdollinen vaikutus työhaastatteluvalintoihin. Näihin kaikkiin kohtiin pyritään löytämään vastauksia sekä kirjallisuuden avulla, että tehdyn laadullisen tutkimuksen kautta.

Tutkimuskohteen ja tutkimusongelman takia oli tärkeää päästä lähelle niitä henkilöitä, jotka tekevät päivittäin valintoja työhaastatteluun otettavista työnhakijoista, jopa useiden satojen hakijoiden joukosta. Nämä henkilöt löytyivät pääkaupunkiseudulla toimivista rekrytointi- ja suorahakuyrityksistä sekä eri yritysten johtoportaista tai henkilöistä, jotka ovat tärkeässä roolissa yritystensä omissa rekrytointiprosesseissa.

Keskeisessä osassa tätä opinnäytetyötä ovat yksitoista rekrytointialan ammattilaista, jotka jokapäiväisessä työnkuvassaan kohtaavat useita ansioluetteloita, työnhakemuksia, tiedusteluja ja puhelinsoittoja. Näiden pohjalta he osaksi tekevät valintoja siitä, ketkä menevät eri prosesseissa eteenpäin ja tulevat valituksi työhaastatteluun. Valitut henkilöt muodostavat kriittisen osan tästä työstä ja tutkimuksesta, sekä antavat omalla ammattitaidollaan mielenkiintoisia näkemyksiä ja konkreettisia esimerkkejä siitä, miten työnhakija voi parantaa omia mahdollisuuksiaan tulla valituksi työhaastatteluun. Henkilöt valittiin tarkoin ja harkinnanvaraisesti tutkijan toimesta. Tärkein kriteeri valinnoille oli se, että miten pitkään valittu henkilö on toiminut rekrytoinnin parissa ja onko hän tekemisissä rekrytoinnin kanssa tälläkin hetkellä.

Tämä työ on avuksi jokaiselle työnhakijalle alaan ja tehtävään katsomatta, vaikka työ on tehty toimeksiantona Goljat Finland Oy:lle. Työssä käytävät asiat ovat yleisellä tasolla jokaisen ihmisen ja työnhakijan hyödynnettävissä. Katsaus kirjallisuuteen ja tehty tutkimus pitävät tästä huolen. Tutkimukseen osallistuneet henkilöt valikoitiin tarkoin ja he edustivat useita eri yrityksiä, mikä takasi sen, että saatiin näkökulmia monesta eri perspektiivistä. Kuitenkin tutkimuksesta saadut vastaukset olivat jopa hämmästyttävän samankaltaisia, mikä kertoo myös tutkimuksen hyvästä luotettavuudesta ja toistettavuudesta.

Opinnäytetyön ensimmäisessä varsinaisessa osassa tarkastellaan aihetta kirjallisuuden pohjalta, joka antaa viitekehyksen tutkimukselle. Sen jälkeen paneudutaan tutkimusprosessin osiin ja analysoidaan haastatteluiden aineistoa. Viimeisessä luvussa tullaan kiteyttämään tämän työn päätulokset kirjallisuuden ja aineiston pohjalta ja tehdään johtopäätöksiä niistä asioista, jotka ratkaisevat, valitaanko työnhakija työhaastatteluun.

2 Goljat Finland Oy

Goljat Finland Oy on yritys, joka mahdollisti tämän opinnäytetyön tekemisen. Goljat Finland Oy on perustettu kesällä 2009 ja on täysin suomalainen yksityisessä omistuksessa oleva yritys. Goljat Finland Oy toimii rekrytointialalla ja näkyvin osa siitä on sen oma sähköinen rekrytointimedia www.goljat.fi. Goljat Finland Oy:n taustalla on yritys nimeltä InHunt Oy, joka on perustettu vuonna 2007. Hannu Mänty ja Esa Salosensaari ovat InHunt Oy:n kaksi omistajaa ja heistä molemmat ovat myös Goljatin perustamisen takana. Muita omistajia on Esa Hukkanen, joka on rahoittajana mukana Goljatin toiminnassa. Goljat Finland Oy:ssa on yhteensä 7 työntekijää ja vuoden 2010 lopussa yhtiö työllistää kokonaisuudessaan 18 henkilöä. Henkilöt toimivat pääosin rekrytointi- ja suorahakukonsultteina. (Goljat Finland Oy 2010; InHunt Oy 2008; Mänty 2010.)

Goljatin missio on viihtyä, tehdä tulosta ja kehittää uusia työnantajaa ja työnhakijaa palvelevia ratkaisuja, ratkaisuja, jotka ovat tehokkaita ja toimivia niin työnantajille kuin työnhakijoillekin. Goljatin toiminnan perustana on sen oma rekrytointimedia www.goljat.fi. Se antaa työnantajille mahdollisuuden erottua ja nostaa itseään esille perinteisessä työpaikkailmoittelussa. Goljat.fi mahdollistaa yritysvideoiden ja tehtäväkohtaistenvideoiden käytön, perinteisen kirjoitetun työpaikkailmoituksen ohessa ja antaa näin mahdollisuuden luoda nykyaikaista työnantaja mielikuvaa. Goljatin CV Cinema tuo myös työnhakijoille mahdollisuuden erottua ja nostaa itsensä esiin totutusta poikkeavalla tavalla. Työnhakijalla on mahdollisuus tehdä itsestään Video CV, eli liittää pienimuotoinen videoesittely itsestään osaksi työhakemusta, ja näin erottua edukseen muista työnhakijoista sekä herättää työnantajan kiinnostus. (Goljat Finland Oy 2010; Mänty 2010.)

Goljat.fi-sivuston luomisessa on keskitytty myös muihin erittäin oleellisiin asioihin. Sivuston helppokäyttöisyys on yksi näistä asioista ja Goljatin slogan ”kolme klikkausta töihin” juontaa juurensa tästä. Työnhakijan ei tarvitse klikata kuin kolme kertaa sivustolla ja hänellä on silloin silmiensä edessä itseään kiinnostava työpaikkailmoitus. Goljat.fi -palvelu on myös mobiilissa. Tämä tarkoittaa sitä, että työnhakijalla on mahdollisuus selata itseään kiinnostavia työpaikkailmoituksia helposti omalla älypuhelimellaan. Goljat on mobiilisovelluksen myötä myös edelläkävijä ja ainoa alan toimijoista, joka tarjoaa käyttäjilleen tämänlaisen mahdollisuuden ja palvelun. (Goljat Finland Oy 2010; Mänty 2010.)

Goljatissa työskentelee tällä hetkellä seitsemän henkilöä, joista lähes kaikilla on pitkä tausta ja osaaminen rekrytoinnista. Se ja sen hetkinen taloudellinen tilanne vaikuttivat siihen, että Goljat hyvin nopeasti perustamisensa jälkeen siirtyi myös rekrytointimarkkinoille tarjoamalla asiakkailleen kokonaisvaltaisia rekrytointipalveluja. Goljat toteuttaa asiakkaidensa rekrytointiprosessit alusta loppuun. Yrityksen koolla ja toimialalla ei ole väliä, vaan Goljat

pystyy auttamaan kaikkia asiakkaitaan eritasoisissa ja kokoisissa rekrytointitarpeissa. (Goljat Finland Oy 2010; Mänty 2010.)

3 Työnhakuprosessi ennen työhaastattelua

Viimeisten vuosikymmenten aikana työn luonne on muuttanut muotoaan. Työsuhteista on tullut lyhytaikaisempia, määräaikaiset työsuhteet ja pätkätyöt ovat lisääntyneet. Markkinaorientoitumisen johdosta yritykset reagoivat suhdanteisiin nopeammin sekä myös radikaalimmin kuin ennen. Nykyään monet ihmiset vaihtavat tai menettävät työpaikkansa useammin kuin menneinä vuosikymmeninä. Työnantaja saattaa mennä konkurssiin ja irtisanoa koko henkilökunnan. Yrityksen omistajan vaihdoksen yhteydessä tuotantoa saatetaan muuttaa tai supistaa, jolloin vain osa väestä saa jäädä. Yritysten fuusioiden seurauksena päällekkäiset toiminnot karsitaan, mikä myös johtaa irtisanomisiin. Myös vastavalmistuneiden on vaikea saada toitä, sillä heiltä usein puuttuu tehtävään vaadittavaa työkokemusta (Kusénius 1996, 7). Myös kansainvälinen kilpailu, markkinavoimat, nopea tekninen kehitys ja kasvaneet tehokkuusvaatimukset aiheuttavat yleensä työyhteisöille muutospaineita. Tässä kohtaa työyhteisön muutospaine tarkoittaa yrityksen toiminnan lopettamista, siirtämistä, irtisanomisia, lomautuksia tai uudelleenorganisointia (Poijula 2008, 25).

Työntekijän ei kuitenkaan aina tarvitse joutua työnhakutilanteeseen tai työnhakijaksi työttömyyden kautta. Richard Nelson Bolles (2008, 141), kirjoittaa, että lähes jokainen meistä on mennessään tai tullessaan töistä ainakin joskus miettinyt työpaikan vaihtoa tai jonkin uuden alan kokeilemistä. Asia saattaa ajan kanssa kypsyä niin konkreettiseksi, että halu kokeilla jotain muuta kasvaa niin kovaksi, että alkaa etsiä uutta mielekkäämpää työpaikkaa.

Ennen varsinaista työpaikanhakua on kuitenkin hyvä pysähtyä hetkeksi miettimään. Kannattaa käydä asioita läpi ja miettiä, mitä haluaa työltä ja mihin itsellä on edellytyksiä, mitkä ovat omat tavoitteet lähitulevaisuudessa ja minkä tasoiseen työpaikkaan oma koulutus ja työkokemus antavat pohjan. Työpaikan hakemiseen kuluu aikaa ja energiaa ja siksi tämankaltainen tarkastelu saattaa auttaa työnhakijaa hahmottamaan omaa tilannettaan paremmin. (Uusi Insinööriliitto 2007, 2.) Lisäksi työnhakemisessa on varauduttava takaiskuihin. Nikkilä (2008, 8) mainitsee, että työnhaussa niin kuin muissakin asioissa pätee sanonta - sitkeys palkitaan. ”Jos ensimmäisten työpaikkahakemusten lähettämisen jälkeen ei kuulu kutsua työhaastatteluun ei pidä lannistua, vaan jatkaa pyytämistä monella ongella. Kyllä niistä jokin tärppää.”

Mitä paremmin työnhakija osaa markkinoida osaamistaan, sitä paremmin hän välttää turhien ei-vastausten saamisen. Hakemus kohdistuu näin paremmin oikeanlaisiin työpaikkoihin (Uusi

Insinööriliitto 2007, 2). Oman osaamisen markkinointi on välttämätöntä oman uravision toteuttamiseksi. Oman osaamisen markkinointi ei ole helppoa, sillä moni kokee vaikeaksi itsensä kehumisen ja vahvuuksien korostamisen. Tämä juontanee juurensa suomalaiseen kulttuuriin rakennetusta vaatimattomuuden periaatteesta, jonka olemme imeneet itseemme jo äidinmaidosta. Työnhakutilanteet ovatkin lähes ainoita tilaisuuksia kulttuurissamme, joissa saamme kehua itseämme ja painottaa omaa osaamista sopivalla tavalla (Haikola 2009, 76).

3.1 Työnhakijan osuttava työpaikkailmoituksessa haettavaan profiiliin

Avoimia työpaikkoja on esillä muun muassa yritysten verkkosivuilla, sähköisissä rekrytointisivustoissa ja sosiaalisissa medioissa kuten Facebookissa (Schepp, 2010, 158). Eri sanoma- ja aikakauslehdet ovat edelleen erittäin tärkeitä työpaikkailmoittelun kanavia ja myös yleisesti jokaiselta alalta löytyy jokin erikoislehti, mistä löytyy yleisesti ottaen vain kyseisen alan yritysten avoinna olevia työpaikkoja (Yate 2001, 36; Arena 2008).

Monet työpaikanhakijat eivät onnistu pääsemään työpaikkahaastatteluun siksi, että he eivät tutkia työpaikkailmoitusta tarpeeksi tarkoin. Tästä syystä heidän hakukirjeensä ei ole täsmällisesti laadittu ja työnantaja karsii heidät pois haastateltavien joukosta. On luettava ja analysoitava jokainen kiinnostava työpaikkailmoitus oikein. Sen jälkeen on helpompi kirjoittaa hakemus, joka tuo esiin oman kokemuksen ja taustan tavalla, joka saa työnantajan vakuuttuneeksi. (Kusénius 1996, 66)

Sen jälkeen kun on löytänyt kiinnostavan työpaikan, täytyy arvioida, onko se itseään varten eli osuuko siinä haettavaan niin sanottuun profiiliin. Yleensä ottaen on syytä eritellä tehtävän sisältö ja vaatimukset ja sitten verrata niitä omaan arvioon itsestään ja toiveistaan. Täyttääkö tehtävän kriteerit ainakin pääosin, onko tarpeeksi työkokemusta ja omaako sopivan koulutuksen tehtävään. Omia kykyjä arvioidessaan täytyy olla realistinen, mutta ei kuitenkaan tarvitse vähätellä omaa osaamista. Työnantaja asettaa usein toivomuksensa hieman yläkanttiin eikä välttämättä löydäkään juuri haluamaansa henkilöä ja joutuu näin luopumaan tehtävän täyttämisen kannalta vähemmän tärkeistä toivomuksistaan. (Uusi Insinööriliitto, 2007, 3.)

Ilmoitusta lukiessa kannattaa miettiä muutamia eri asioita, kun sitä tutkii. Kannattaa miettiä, että onko itsestä kyseisen työn tekijäksi ja miten oma osaaminen sopii kyseiseen tehtävään. Onko todella kiinnostunut kyseisestä työpaikasta ja mitkä ovat omat todelliset motiivit. Tärkeää on myös pohtia miten voisi erottua muista hakijoista ja mitä lisätietoja tarvitsee työpaikkahakemusta varten ja miten saada ne. (Uusi Insinööriliitto 2007, 3.) Työpaikkailmoituksessa ei kerrota kaikkea. On siis syytä osata tulkita ja etsiä lisävihjeitä sekä lisätietoa ilmoituksesta. Kannattaa hankkia mahdollisimman paljon lisätietoa haettavana

olevasta työtehtävästä, toimialasta sekä työnantajasta (Joensuun Yliopisto 2001, 8). Työpaikkaa ei myöskään kannata hakea umpimähkään. Työnantaja etsii itselleen sopivaa henkilöä ja heille on tärkeää se, miten yritys hyötyy työnhakijasta. On turha haaskata energiaa hakemalla työpaikkoja, joihin tietää olevansa ylikoulutettu tai liian kokematon tai jotka kiinnostavat esimerkiksi vain palkan takia. Hakuprosessin aikana todellinen kiinnostus ja soveltuvuus käyvät todennäköisesti kuitenkin ilmi. (Uusi Insinööriliitto 2007, 3.)

Työpaikkailmoituksesta löytyy aina ominaisuuksia, joita työnantaja haluaa hakijan täyttävän. Kaksi vaatimusluokkaa on ilmeisiä: pakko ja toivottavaa - vaatimukset. Pakko-vaatimus on sellainen, jonka työnhakijan on pystyttävä täyttämään ja osoittamaan. Tämänlaisia voi olla vaikka tietty peruskoulutus, kielitaito tai toimialan tuntemus. Ellei hakijalla ole tällaista taustaa, hänen on hyvin vaikeata päästä haastatteluun (Kusénius 1996, 67). Eeva-Leena Vaahtio (2002, 65) puolestaan mainitsee, että on huomionarvoista ettei ikää ole mainittu rekrytointikriteerinä, vaan pääpaino on muissa tekijöissä. Ikäsidonnoisuuksia voidaan pyrkiä tulkitsemaan. On mahdollista, että fyysisillä ominaisuuksilla ja terveydellä viitataan nuoruuteen ja toisaalta työkokemuksella jonkin verran vanhempaan ikään. Ikä ei myöskään lain puolesta voi olla mainittu ilmoituksessa. Kun työnantaja valitsee uutta työntekijää, hän ei saa laittaa sellaisia ehtoja, jotka eivät liity tehtävän hoitamiseen. Ihmistä ei saa syrjiä iän, etnisen alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen, sukupuolen tai sukupuoli-identiteetin perusteella. Syrjintä on kielletty myös esimerkiksi varallisuuden tai raskauden vuoksi. (Infopankki 2005.)

Toivottava-vaatimus taas on luettelo ominaisuuksista, joita työnantaja pitää painavana etuna. Tällaisia ovat muun muassa kokemus esimiehenä, atk- ja tekstinkäsittelytaidot, tuotetuntemus ja käsittelytottumukset. Ne ovat toisin sanoen vaatimuksia, jotka voi täyttää ajan myötä oltuaan jonkin aikaa yrityksen palveluksessa (Kusénius 1996, 67).

3.2 Työnhakijan puhelinkontaktilla ratkaiseva merkitys valinnoissa

Mikäli työpaikkailmoituksen yksityiskohtaisen tarkastelun jälkeen on sitä mieltä, että työpaikka sopii itselleen, on sen jälkeen hyvä ottaa yhteyttä yritykseen. Puhelinkontaktilla saa lisätietoa yrityksestä sekä tehtävästä ja samalla voi antaa myönteistä ensivaikutelmaa itsestään. Mikäli ensikontakti onnistuu, erottuu jo prosessin tässä vaiheessa edukseen (Uusi Insinööriliitto 2007, 3). Jeffrey J. Fox (2009, 5) varoittaa ihmisiä lähettämästä ansioluetteloa tai työhakemusta ilman, että on ensiksi ottanut yhteyttä tai tavannut henkilöä kenelle on näitä dokumentteja aikeissaan lähettää. Useimmat tämän tyyppisistä sähköposteista tai kirjeistä jäävät vaille huomiota.

Puhelinkeskustelu on myyntitilanne, joka keskittää tiivistetysti koko myyntiprosessin muutaman sekunnin tai parin minuutin ajanjaksolle. Tässä lyhyessä ajassa ratkaistaan koko myyntiprosessin kohtalo. Siksi työnhakijan on oltava täysin keskittynyt myyntikeskusteluun, valmistella asia etukäteen ja pystyttävä lyhyesti sekä tehokkaasti kertomaan itsestään. On myös hyvä esittää kysymyksiä saadakseen tarvittavia tietoja, ennen kuin tarjoaa palveluksiaan yrityksen käytettäväksi. Parhaat aseet tässä tilanteessa ovat etukäteisvalmistelu ja oma ääni. Henkilökohtainen ääni paljastaa itseluottamuksen tai epävarmuuden, omat tavat, persoonallisuuden ja valppauden reagoida vastapuolen kysymyksiin (Kusénius 1996, 70 - 72).

Monien mielestä työnhakija vaivaa liikaa ilmoituksessa mainittua yhteyshenkilöä, mikäli soittaa hänelle ja kysyy lisätietoa avoimna olevasta tehtävästä. Useimmat työnhakijat lähettävätkin hakemuksensa sellaisenaan suoraan ilman yhteydenottoa. Tämä on väärä menettelytapa. Kysymykset ilmaisevat, että on todella kiinnostunut työpaikasta ja haluaa suuntautua kyseiselle alalle. Kysymykset paljastavat melkoisesti omista kyvyistä, kelpoisuudesta ja arvomaailmasta (Kusénius 1996, 72). Ei kuitenkaan saa mennä harhaan ja kysellä liikaa tai asioita, jotka ovat jo selvillä esimerkiksi työpaikkailmoituksen perusteella (Uusi Insinööriliitto 2007, 3).

Yate (2001, 66) tiivistää kirjassaan puhelinkeskustelun tavoitteen. Tällöin tavoitteena tulisi olla neljä asiaa. Herättää puhelimen toisessa päässä olevan henkilön huomio ja mielenkiinto, luoda halu tietää enemmän itsestään ja varmistaa, että henkilö kenen kanssa keskustelea tulee muistamaan soittajan nimen ja kirjoittamaan sen ylös. Yaten nimitys tälle neljän tavoitteen säännölle on AIDA. Se tulee englannin kielen sanoista attention, interest, desire ja action. Suomennettuna se tarkoittaa huomiota, kiinnostusta, halua ja toimintaa. Kun noudattaa tätä ohjenuoraa, niin tulee varmasti noteeratuksi ja havaitsee, että vastapuolikin kiinnostuu ja osoittaa tämän alkamalla esittää vastakysymyksiä.

On hyvä kirjoittaa muistiin kysymyksiä, joihin saadut vastaukset selkeyttävät kuvaa sekä yrityksestä, että työpaikasta ja sille asetettavista vaatimuksista. Kovin montaa kysymystä ei ehdi asettaa eikä ole tarkoituskaan. Keskustelun aikana pitää ehtiä kuvailemaan itseään ja osaamistaan, jotta jäisi mieleen ja varmasti tulee muistetuksi myöhemmin. Hyvät kysymykset koskevat esimerkiksi sitä, että mistä syystä paikka on avoimena tai onko kyseessä mahdollisesti uusi tehtävä, mitä työtehtäviä liittyy avoimena olevaan tehtävään, mitkä ovat tehtävän suurimmat haasteet ja minkälaista hakijaa yritys etsii. Jos vielä tietojen saamisen jälkeen tehtävä kuulostaa houkuttevalta, voi ja täytyy keskustelun loppuvaiheessa ilmaista olevansa kiinnostunut kyseisestä tehtävästä (Kusénius 1996, 73).

3.3 Työnhakijan ansioluettelo ja työhakemus ovat ratkaisevassa roolissa

Puhelinkeskustelusta kun on selvitty kunnialla ja työnhakija on antanut hyvän ensivaikutelman itsestään, seuraava vaihe työnhaun prosessissa on ansioluettelon ja työhakemuksen kuntoon laittaminen. Kyseessä on työnhakijan kannalta kaksi elintärkeää asiakirjaa, joten niiden suunnitteluun ja työstämiseen kannattaa käyttää aikaa.

Ansioluettelosta käytetään usein lyhennettä CV. Se on latinaa ja tulee sanoista Curriculum Vitae. Steve Miller (2009, 167 - 168) kehottaa työnhakijaa kirjassaan näkemään CV:n eli ansioluettelon mainoksena, jolla pystyy myymään itsensä potentiaaliselle työnantajalle. Itsensä myyminen oikein laaditulla ansioluettelolla on hyvin tärkeää jopa kriittistä. Oikein laadittuna ansioluettelo antaa etulyöntiaseman muihin hakijoihin nähden ja huonosti laadittu ansioluettelo taas jättää parhaimmatkin ja kompetensseiltaan oikeammat henkilöt ilman kutsua työhaastatteluun.

Seuraavassa tullaan käsittelemään sitä, että mistä asioista ansioluettelon tulisi rakentua ja miten työhakemuksella nostetaan omia mahdollisuuksia matkalla työhaastatteluun. Miller (2009, 168) painottaa näiden papereiden tärkeyttä ja kehottaa ottamaan tämän asian hyvin vakavasti. Hän toivoo, että työnhakija ei olisi laiska ja lähettäisi samaa ansioluetteloja ja työhakemusta jokaiselle työnantajalle. Miller kehottaa räätälöimään ne vastaamaan aina yhtä työpaikkailmoitusta. Hakijan tulee iskeä naulankantaan ja varmistaa, että juuri oikeat työpaikkailmoituksessa listatut asiat löytyvät hänen ansioluettelosta ja työhakemuksesta.

3.3.1 Ansioluettelon tehtävät

Ansioluettelo on tosiasioihin perustuva asiakirja, jonka tarkoituksena on esitellä oma osaaminen perusteellisesti. Ansioluettelo on ytimekäs ja kattava selvitys tähänastisesta työnhakijan elämäkulusta. Ansioluettelo tukee ja kertoo tarkemmin omasta osaamisesta, elämänhistoriasta ja tulevaisuuden tavoitteista. Ansioluettelo ja CV tarkoittavat nykyään käytännössä samaa asiaa. (Joensuun Yliopisto 2001, 13.)

Lynn Williams (2009, 9) kiteyttää kirjassaan, että hyvän ansioluettelon tulisi herättää lukijan mielenkiinto, luoda hyvä ensivaikutelma ja tuoda esiin hakijan tärkeimmät taidot selkeästi ja ytimekkäästi. Hyvän ansioluettelon tehtävä on siis näyttää mahdolliselle uudelle työnantajalle, että hakija omaa tehtävään vaadittavat erityistaidot ja ominaisuudet. Ansioluettelon tärkein tehtävä työnhakijaa ajatellen on saada hänet lähemmäksi työhaastattelua. Ansioluettelon täytyy osoittaa, että hakijalta löytyy työn vaativa erityistaito ja osaaminen, sekä oikeanlainen työkokemus ja koulutustausta. Ansioluettelosta tulisi myös

selvitä jotain hakijan persoonallisuudesta ja se, että hakija on ymmärtänyt työnkuvan ja sen vaatimukset.

Mitä helpommin luettava ansioluettelo on, sitä parempi. Avoimesta työpaikasta kertova työpaikkailmoitus saattaa monesti kiinnostaa satoja työnhakijoita. Silloin rekrytoinneista vastaavat henkilöt eivät ainoastaan huku kirjetulvaan, vaan ovat myös erittäin kiireisiä. Tällöin paras tapa saada oma ansioluettelo luetuksi on tehdä siitä ytimekäs, selkeä ja pitäytyä tosiasioissa (Williams 2009, 10). Hyvä pituus ansioluettelolle on kaksi sivua. Kannattaa laittaa ylä- tai alatunniste jokaiseen dokumenttiin. Kun työnantaja tulostaa hakemuksen ja ansioluettelon, tietää hän tunnusteen perusteella mitkä sivut kuuluvat yhteen (Ky-palvelu Oy 2007, 13). Markkanen (1999, 93) mukaan kuvaa kannattaa käyttää. Kuva kannattaa liittää hakemuksen reunaan, jos katsoo siitä olevan itselleen hyötyä. Kuva antaa paperille kasvot ja henkilökohtaisen sävyn. Markkanen painottaa myös kuvan asianmukaisuutta. Jos käyttää kuvaa, niin tulee sen olla asiallinen antaen työnhakijasta ammattimaisen kuvan.

Kiteytettynä ansioluettelon tärkein tehtävä on auttaa työnhakijaa työsaannissa tuomalla oma historia ja kokemus ytimekkäästi esiin. Siitä tulisi löytyä mahdollisimman selkeästi oma työhistoria, kokemus ja ydinosaaminen. Sen lisäksi sen tarvitsisi vielä vastata työpaikkailmoituksessa oleviin kriteereihin. Useimmat rekrytoijat silmäilevät ansioluetteloa kahdeksan sekuntia, ennen kuin he päättävät, jatkavatko lukemista vai heittävätkö sen roskakoriin (Junglecareer 2009).

3.3.2 Työhakemuksen merkitys

Mikki Markkanen (1999, 94) mainitsee rekrytointiprosessin yhdeksi tärkeimmistä ja samalla raaimmista vaiheista jaon kahteen papereiden perusteella. Toiset jatkavat ja toiset putoavat. Tämä on myös vaihe, missä helposti tapahtuu niin sanottu hylkäysvirhe. Eli potentiaalinen hakija menee jatkosta putoavien ryhmään, koska hakemuksesta ei tule esiin niitä asioita, jotka hän todellisuudessa hallitsee ja joiden perusteella hän olisi varteenotettava ehdokas haussa olevaan tehtävään.

Koska hakijan kokemus ja osaaminen näyttäytyvät lukijalle toistaiseksi pelkkinä paperilla kerrottuina mainesanoina, sisältö on ratkaiseva. On puhuttu paljon siitä, että hakemuksen tulisi erottua jotenkin massasta. Kuitenkin erottuminen tarkoitushakuisella erikoishakemuksella on yleensä negatiivista. Sen sijaan arvostetaan konstailematonta, olennaisiin asioihin keskittyvää hakemusta, jossa työpaikkailmoituksessa mainitut asiat tulevat esiin ikään kuin vastauksena ilmoituksen kuvailemaan tehtävään (Markkanen 1999, 83).

Hyvä työhakemus vastaa siihen mitä kysytään ja mikä on oleellista kyseisen työpaikan suhteen. Se perustelee työnhakijan sopivuuden kyseiseen tehtävään. Kliseiden välttäminen ja itsensä esitteleminen selkeästi ovat hakemuksen tärkeitä perustekijöitä. Hyvä hakemus mahtuu yhdelle A4-arkille. Ansioluettelo ja liitteet ovat niitä paikkoja, joissa voi tuoda esille lisää asioita, joista mahdollisesti haluaa työnantajan tietävän (Uusi Insinööriliitto, 2007, 5).

Työpaikkailmoituksen sävyä kannattaa myös tutkia. Mikäli ilmoitus on laadittu tiukan asiallista tyyliä noudattaen, on silloin hyvä laatia työhakemus samaan tyyliin. Esimerkiksi myynti- ja markkinointitehtäviä hakiessa, voi hakemuksesta tehdä eräänlaisen työnäytteen. Tavoitteena on, että ytimekkäällä hakemuksella herättää mahdollisen tulevan työnantajan mielenkiinnon, mikä johtaa työhaastattelukutsuun. Saavutukset, käytyt kurssit ja työkokemus, joita ilmoituksesta päätellen vaaditaan tai arvostetaan, on tärkeä sisällyttää hakemukseen. Tässäkin kohtaa, kuten työpaikkailmoituksen tulkitsemisessä, pitää olla realistinen. Työnantaja ei valitse aina pätevintä hakijaa, vaan sopivimman (Uusi Insinööriliitto 2007, 5).

Työhakemuksissa usein on nähtävissä paljon klassisia virheitä. Tiivistettynä pahimmat virheet hakemuksessa ovat Markkasen (2002, 39) mukaan huolimattomuus, epäjohton mukaisuus ja salailu. Lynn Williams (2009, 42 - 43) taas listaa näitä virheitä kokonaiset kymmenen kappaletta. Niitä Markkasen listaamien virheiden lisäksi ovat: työhakemuksen osoittamatta jättäminen jollekin henkilökohtaisesti, kirjoitus- ja kielioppivirheet, ”kiva tietää” tiedon lisääminen, turha sivistyssanojen käyttäminen, vaikealukuisuus ja väärään tyyliin kirjoitettu hakemus. Väärään tyyliin kirjoitetulla hakemuksella Williams tarkoittaa sitä, että hakija on väkisin yrittänyt erottua esimerkiksi aggressiivisella ja kovaluumaisella kirjoitustyyllillä. Useimmiten tämän tyyppinen yritys erottautua kaatuu hakijan omaan niskaan ja hakemus vaikuttaa ainoastaan ylimieliseltä ja tökeröltä.

Kuitenkaan erilaisuus ja yritys erottautua ei aina ole huono asia ja se saattaa olla juuri se avain, joka ratkaisee työnhakijan kohtalon ja avaa hänelle oven työhaastatteluun. Eeva-Leena Vaahtio (2005, 139 - 140) kertoo kirjassaan, Rekrytointi menestystekijänä, nähneensä hakemuksen, joka oli lyhyt ja ytimekäs: ”Olen hyvä. Ottakaa minut.” Haastatteluun tällä hakemuksella oli päästy. Jatkosta ei kuitenkaan kirjan kirjoittajalla ollut varmuutta.

3.4 Ansioluettelon ja työhakemuksen lähettäminen voi ratkaista valinnoissa

Tässä vaiheessa itseään kiinnostava työpaikkailmoitus on löytynyt, puhelinsoitolla tuotu itseään esiin ja ansioluettelo sekä työhakemus on muotoiltu työpaikkailmoitusta vastaavaksi. Sen jälkeen vuorossa on ansioluettelon ja työhakemuksen lähettäminen. Kuséniuksen (1996, 77) mukaan työpaikan hakemisessa pätee yleissääntö, että ensiksi ehtinyt saa parhaat palat. On selvää, että ensimmäiseksi yhteyshenkilön pöydälle ilmestyneet hakemukset tutkitaan

tarkemmin ja kiinnostuneemmin kuin sata myöhemmin saapunutta. Siksi Kuséniuksen mukaan kannattaa ansioluettelo ja työhakemus lähettää niin pian kuin mahdollista.

Hakemus pyydetään toimittamaan nykyään hyvin usein sähköpostilla perinteisen kirjeen sijaan. Sähköisesti toimitettaessa hakemus on hyvä laittaa liitteeksi ja kirjoittaa lyhyt saatekirje tekstikenttään. Myös tiedostomuotoon kannattaa kiinnittää huomiota ja välttää epätavallisimpien tiedostomuotojen käyttämistä. Yrityksillä on paljon käytössä omia sähköisiä hakemus pohjia Internet-sivuillaan. Tällöin kannattaa hyödyntää avoimet kentät mahdollisimman tehokkaasti, koska niissä on mahdollisuus erottua joukosta ja korostaa omaa persoonallisuuttaan (KY-Palvelu Oy 2007, 12 - 13).

Kuitenkaan sähköisiä hakemus pohjia ei kannata lähteä täyttelemään suin päin ja ajattelematta. Samat asiat kuin paperille tehdyssä ansioluettelossa ja työhakemuksessa korostuvat, joten kannattaa käyttää aikaa niiden täyttämiseen. Ohjeet on tärkeä lukea kunnolla ja vastata jokaiseen kohtaan ajatuksella pitäen mielessä sen, että mitä ilmoituksen laatinut yritys on hakemassa. Ratkaisevaa tässäkin kohtaa on erottua edukseen ja tuoda juuri niitä asioita esille mitä työpaikkailmoituksessa on haettu. (Williams 2009, 58.)

3.5 Suhteiden ja verkostojen merkitys haastatteluvalintoihin

Ihmiset kuten siis työnhakijatkin tuntevat paljon eri ihmisiä. Psykologi Stanley Milgramilla oli teoria kuuden ihmisen ketjusta. Vuonna 1984 kuollut Milgram uskoi vakaasti, että kaikki maailman ihmiset tuntevat toisensa keskimäärin kuuden ihmisen kautta. Microsoft tutki 30 miljardia Messenger-viestiä ja pääsi sen avulla hyvin lähelle legendaarista kuuden ihmisen ketju -teoriaa. Microsoftin selvityksen mukaan kaikki maailman ihmiset tuntevat toisensa 6,6 ihmisen kautta. Asiasta kertoneen Washington Postin mukaan tuloksesta oltiin Microsoftilla tyrmistyneitä. Microsoftin mukaan selvitys varmisti sen, että koko ihmiskunnan kattavaa sosiaalista vuorovaikutusta voi olla olemassa (I-Mediat Oy 2009).

James O'brien (2000, 75) kirjoittaa, että oikeitten ihmisten tunteminen tai oikeassa paikassa oikeaan aikaan oleminen varmistaa monille työpaikan ja, että arvion mukaan 50 - 80 prosenttia työpaikoista täytetään ilman työpaikkailmoitusta. Laajasta kontaktiverkosta näin ollen on huomattavaa hyötyä, kun hakee työpaikkaa. Työmarkkinoilla useita paikkoja ja alkavia projekteja täytetään siten, että joku tuntee sopivan henkilön, jolla on juuri kyseiseen tehtävään tarvittavat ominaisuudet. Monilla aloilla käytetään tunnetuksi tullutta sanaa ”networking”, ja tällainen verkosto koostuu hyvistä suhteista henkilöihin, jotka ovat eri alojen asiantuntijoita. Verkostossa olevat henkilöt auttavat toisiaan ja saavat siten vastapalveluksia. Yhdessä he muodostavat eri aloista koostuvan ja kattavan tietoverkon. (Kusénius 1996, 47.)

Ollessaan työnhakijana, on viestittävä aktiivisesti ympäristöönsä eli toisin sanoen työmarkkinoille, että omat tiedot ja taidot ovat vapaina käytettäviksi. Aluksi verkosto koostuu ystävistä, tuttavista, sukulaisista, työtovereista, lääkäristä, hammaslääkäristä, naapureista ja edellisistä esimiehistä. He muodostavat kontaktiverkoston rajapinnan, johon on otettava aktiivisesti yhteyttä. He puolestaan tuntevat muita ihmisiä, joilla taas on oma kontaktiverkostonsa. Kannattaa aloittaa luetteloimalla oma verkosto, joka aikaa myöten kasvaa merkittäväksi kontaktihenkilöiden ryhmäksi. Eikä pidä kaihtaa ajatusta ottaa heihin yhteyttä. Jos toimii työnhakijana liian ujosti eikä kerro toiveistaan muille ihmisille, tekee kerta kaikkiaan suuren luokan perusvirheen, joka ikävä kyllä on hyvin yleinen (Kusénius 1996, 47 - 48). Richard Nelson Bolles (2009, 35) mainitsee yhdeksi parhaimmista keinoista löytää töitä sen, että kysyy työpaikkoja tai niin sanottu liidejä suoraan perheenjäseniltä, ystäviltä ja kaikilta niiltä ihmisiltä, jotka ovat työnhakijan lähellä jokapäiväisessä elämässä. Nämä liidit saattavat johtaa työhaastatteluun ja sitä kautta työpaikan saamiseen. Bolles kirjoittaa kirjassaan, että 33 % työnhakijoista työllistyy tämän kyseisen kanavan ja keinon kautta.

Edellä mainittujen verkostojen lisäksi Martin John Yate (2001, 48-50) kehottaa perustamaan omia niin sanottuja tukiryhmiä muiden työnhakijoiden kesken. Toisen epäonni voi olla toisen mahdollisuus ja sen takia olisi hyvä olla aktiivisesti yhteydessä muihin työnhakijoihin. Yate sanookin, että ainoa mitä tähän vaaditaan on, että löytää jonkun henkilön joka on samassa tilanteessa. Kun on löytänyt henkilön, on tavoitteet erittäin selkeät. Vaihda ajatuksia, etsi uusia välineitä, vertaile tilannetta ja paranna näin omia työnsaantimahdollisuuksia.

Suhteiden ylläpitäminen omassa verkostossa oleviin ihmisiin on tärkeää. Heidän on oltava selvillä aktiivisessa työhaussa olevan henkilön osaamisesta ja vuosien mittaan karttuneesta kokemuksesta. Nykytilanteesta kertominen on siis erittäin tärkeää. Usein edes lähimmät tuttavat eivät ole perillä työnhakijan omasta koulutuksesta tai aikaisemmasta työkokemuksesta. (Kusénius 1996, 48.) Yate (2001, 51) on myös varma, että suhdeverkostot johtavat väistämättä piilotyömarkkinoille ja mainitsee suhdeverkostojen hyödyntämisen yhtenä erittäin tärkeänä väylänä työelämään pääsemisessä. ”Henkilö, joka lähtee kalaan yhdellä ongella, on hänellä tasan yksi mahdollisuus saada yksi miljoonista järvessä uivista kaloista. Henkilö, joka lähtee kahdella ongella kalaan, on hänellä kaksinkertaiset mahdollisuudet saada kalaa. Mitä enemmän koukkuja, sitä enemmän mahdollisuuksia”, Yate kirjoittaa. Yhteydet kontaktiverkostoon tuottavat paljon iloa ja mielenkiintoisia jutteluhetkiä sen sijaan, että istuisi yksin kotona odottamassa, että puhelin soi tai että posti vihdoinkin saapuisi. Muilla ihmisillä on aina uusia ja tuoreita näkökantoja ja vinkkejä, joita voi soveltaa omassa ongelmallisessa tilanteessa. Monet pulmat selviävät, kun juttelee kaikessa rauhassa omien kontaktien kanssa.

Jokainen kontakti on tärkeä ja sitä pitää hoitaa huolella ja ammattitaitoisesti. Psykologiastakaan ei ole haittaa. Kun ottaa ensimmäistä kertaa yhteyttä toiseen henkilöön, ei suinkaan pidä mennä suoraan asiaan ja pyytää häntä auttamaan työpaikan saamisessa. Sen asemesta voi kohteliaasti keskustella tapaamisesta, jossa saa tietoa hänen työympäristöstään ja pääsee osalliseksi hänen tietämyksestään. On tärkeää muistaa, jos haluaa ylipuhua toisen ihmisen tekemään itselleen suuren palveluksen, silloin kannattaa aluksi pyytää pientä palvelusta, johon saa helpommin myönteisen vastauksen (Kusénius 1996, 48).

4 Tutkimuksen toteutus

Opinnäytetyön tutkimusosiossa tarkastellaan tutkimuksen toteutusta ja menetelmiä, joita tutkimuksessa on käytetty. Kerrotaan yleisesti tutkimusprosessista ja siitä miten on päädytty valittuun tutkimusaiheeseen sekä tiettyyn tutkimusmenetelmään. Käydään läpi tutkimusjoukkoa ja esitettyjä kysymyksiä, sekä kerrotaan valituista aineiston purkamis- ja analysointimenetelmistä. Lopuksi käydään tutkimus läpi ja tarkastellaan saatuja tuloksia.

4.1 Tutkimuksen taustaa

Opinnäytetyön tutkimus alkoi syksyllä 2009. Tutkimus alkoi kirjallisuuteen perehtymällä ja aihealueeseen tutustumalla. Tutkijan oman työn ja työnkuvan puolesta oli syntynyt vahva käsitys siitä, mitkä asiat tulisivat olemaan oleellista ottaa huomioon tämän tutkimuksen kannalta. Aiheeseen perehtyminen kirjallisuuden kautta vahvisti tätä tuntemusta edelleen.

Aihetta voi pitää erittäin mielenkiintoisena ja ennen kaikkea erittäin ajankohtaisena. Yleinen laskusuhdanne ja useat yt-neuvottelut ovat osaltaan vaikuttaneet siihen, että töiden hakeminen on erittäin pinnalla tällä hetkellä. Painavin syy tämän aiheen valintaan löytyi tutkijasta itsestään. Päivittäinen työnhakijoiden tarkastelu, lukemattomat nähdyt ansioluettelot ja työhakemukset sekä useat keskustelut rekrytointia ammatikseen harjoittavien ihmisten kanssa vahvistivat tutkijan käsitystä siitä, että valtaosalla työnhakijoista ei ole hajuakaan siitä, miten töitä tulisi hakea. Kysymykset, jotka heräsivät tämän pohjalta ja ennen kaikkea tutkijan halu auttaa, oli suurelta osin pääsyytä tämän työn ja tutkimuksen syntyyn.

Aiheesta ei suoranaisesti ole kirjoitettu yhtään teosta. Joitain oppaita tai osia kirjallisuudesta löytyy, jotka käsittelevät tätä samaa teemaa. Ei kuitenkaan ole kirjoitettu paljoakaan siitä, mitä konkreettisesti tulisi tehdä, kun joutuu keskelle työnhakuprosessia ennen työhaastattelua. Tutkijalla olevan tiedon mukaan myöskään kouluissa ei tähän asiaan hirveästi paneuduta. Se on erittäin kummallinen asia kun miettii, että kuitenkin yksi

tärkeimmistä referensseistä kouluille on se, että miten iso prosentti heiltä valmistuvista opiskelijoista pääsee suoraan kiinni työelämään.

4.2 Teemahaastattelu

Tutkimuksen empiirinen osa lähti liikkeelle keväällä 2010. Tutkijan oma aiheeseen perehtyminen ja kirjallisuuteen tehty katsaus siivitti tähän osioon siirtymistä. Tutkimuksessa tietoa hankittiin pääosin haastattelemalla. Tutkimusmenetelmäksi valittiin teemahaastattelu. Teemahaastattelu tarkoittaa sitä, että haastattelun aihepiirit eli teema-alueet, ovat etukäteen määrätty (Eskola & Suoranta 2008, 86).

Haastattelun on siinä suhteessa ainutlaatuinen tiedonkeruumenetelmä, että siinä ollaan suorassa kielellisessä vaikutuksessa tutkittavan kanssa. Tästä seikasta on sekä etuja että haittoja. Suurimpana etuna pidetään yleensä joustavuutta aineistoa kerätessä. Haastattelun suurena etuna muihin tiedonkeruunuihin verrattuna on se, että siinä voidaan säädellä aineiston keruuta joustavasti tilanteen edellyttävällä tavalla ja vastaajia myötäillen. Haastatteluaiheiden järjestystä on mahdollista säädellä, samoin on enemmän mahdollisuuksia tulkita vastauksia. Haastattelun etuna on myös se, että vastaajiksi suunnitellut henkilöt saadaan yleensä mukaan tutkimukseen. Haastateltavat on mahdollista tavoittaa helposti myöhemminkin, jos on tarpeen täydentää aineistoa tai jos halutaan tehdä vaikkapa seurantatutkimuksia (Hirsjärvi ym. 2004, 193 - 195).

Teemahaastattelu on laadullinen aineistonkeruumenetelmä, jossa aihealueet on siis etukäteen määrätty. Kysymykset on kuitenkin laadittu sillä tavalla, että niiden muoto ja järjestys voivat vaihdella haastattelusta toiseen (Eskola & Suoranta 2008, 86). Hirsjärvi ja Hurme (2008, 48) määrittelevät haastattelun keskusteluksi, jolla on ennalta päätetty tarkoitus. Samalla he korostavat haastattelun ja keskustelun välistä eroa: haastattelussa pyritään keräämään tietoa, joka ei kuulu keskustelun luonteeseen vastaavalla tavalla. Teemahaastattelussa haastattelijan tehtävänä on varmistaa, että etukäteen mietityt aihealueet tulevat käsitellyksi.

Teemahaastattelussa pyritään huomioimaan ihmisten tulkinnat ja heidän merkityksenantonsa. Ihmisten vapaalle puheelle annetaan tilaa, vaikka ennalta päätetyt teemat pyritään keskustelemaan kaikkien tutkittavien kanssa. Teemojen puhumisjärjestys on vapaa, eikä kaikkien haastateltavien kanssa välttämättä puhuta kaikista asioista samassa laajuudessa. Tutkijalla on haastattelussa mukanaan mahdollisimman lyhyet muistiinpanot käsiteltävistä teemoista, jotta hän voisi keskittyä keskusteluun eikä papereiden tavaamiseen. Teemat voi listata esimerkiksi ranskalaisin viivoin ja lisäksi voi laatia joitakin apukysymyksiä tai avainsanoja keskustelun ruokkimista varten. Teemahaastattelun ei siis tulisi olla

pikkutarkkojen kysymysten esittämistä tarkassa järjestyksessä paperilta lukien. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.)

Näitä ohjenuoria myös tämä tutkimus noudatti. Kaikissa haastatteluissa käytiin läpi seuraavat teemat: haastateltavien henkilökohtainen koulutus ja työtausta lyhyesti, nykyinen työtehtävä sekä haastateltavan henkilön oma kokemustausta rekrytoinnista. Pyrittiin myös selvittämään se oleellisin, eli mitkä asiat ratkaisevat, valitaanko työnhakija työhaastatteluun. Kysymyksillä pureuduttiin muun muassa työpaikkailmoituksen tulkitsemiseen, ansioluettelon ja työhakemuksen tärkeyteen, puhelimella kontaktoimiseen, ansioluettelon ja työhakemuksen lähettämiseen, sekä työnhakijan suhteiden ja verkostojen mahdolliseen merkitykseen haastatteluvalinnoissa.

4.3 Tutkimuskysymykset ja taustamuuttujat

Taustamuuttujilla tarkoitetaan ominaisuuksia, jotka kuvaavat vastaajien taustaa. Tässä tutkimuksessa niitä olivat ikä, sukupuoli, koulutus, edellinen työkokemus, nykyinen tehtävä ja työasema, kokemus rekrytoinnista vuosina, kuinka usein rekrytoi vuositasolla, sekä minkä tyyppisiin tehtäviin yleensä rekrytoi ihmisiä.

Tutkimuksen kannalta oleellisimpia kysymyksiä oli yhteensä seitsemän. Nämä kysymykset sisälsivät myös tutkimuksen pääkysymyksen, kysymyksen joka on samalla tämän opinnäytetyön nimi. Tutkimuksen kysymykset rajattiin kirjallisuudessa nousseisiin havaintoihin siitä, mitkä asiat ratkaisee, valitaanko työnhakija työhaastatteluun. Seuraavassa käsitellään tutkimuksessa esitetyt kysymykset yksitellen, ja kuvataan lyhyesti, miksi ne ovat oleellisia tutkimuksen kannalta.

Ensimmäinen kysymys käsitteli työpaikkailmoituksen tulkitsemista. Kysymys siitä, Mikä on ratkaisevaa työpaikkailmoituksen tulkitsemisessä?, on erittäin tärkeä kysymys tutkimuksen kannalta. Sillä pyritään selvittämään ja tukemaan kirjallisuudessa esiin tulleita asioita työpaikkailmoituksen tulkitsemisen tärkeydestä. On muun muassa erittäin ratkaisevaa tulkita työpaikkailmoitus oikein, jotta omat mahdollisuudet tulla valituksi työhaastatteluun säilyisivät.

Toinen kysymys, Mikä puhelinkontaktissa on ratkaisevaa?, on myös erittäin tärkeä kysymys. Tullakseen valituksi työhaastatteluun on puhelinkontaktilla äärimmäisen iso vaikutus. Hyvin käyty puhelinkeskustelu ratkaisee omalta osaltaan sen, että työnhakija jää positiivisella tavalla mieleen ja sitä kautta tulee valituksi helpommin myös työhaastatteluun. Kysymyksellä pyritään selventämään vielä niitä asioita, mihin työnhakijan tulisi siinä erityisesti kiinnittää huomiota.

Kirjallisuudessa painotettiin ansioluettelon ja työhakemuksen tärkeyttä. Tämä asia selvitettiin myös tutkimuksessa. Kysymyksillä, Mikä on ratkaisevaa ansioluettelossa ja mikä on ratkaisevaa työhakemuksessa?, pureuduttiin näihin työnhakijalle tärkeisiin asiakirjoihin. Ansioluettelo ja työhakemus usein ratkaisee kohtalon työnhakijoiden välillä. Kun ansioluettelo ja työhakemus on oikein laadittu ja niistä löytyy työpaikkailmoituksessa haettuja asioita, mahdollisuudet tulla valituksi työhaastatteluun ovat huomattavasti paremmat. Kysymyksellä haetaan kirjallisuudelle vahvistusta tosielämästä ja pyritään tuomaan esille niitä asioita, mitä työnhakijan tulisi niitä tehdessä ottaa huomioon.

Ansioluettelon ja työhakemuksen ollessa oikein on laadittu, on sen jälkeen aika lähettää ne eteenpäin. Kysymyksellä, Mikä on ratkaisevaa, kun lähettää ansioluettelon ja työhakemuksen?, keskityttiin kyseiseen vaiheeseen työnhaunprosessissa. Kirjallisuus todensi, että työnhakuprosessin tässä kohtaa on hyvä muistaa muutama tärkeä seikka, jotta valinta työhaastatteluun ei jäisi haaveeksi. Kysymyksellä pureudutaan juuri näihin asioihin ja pyritään tutkimaan ja löytämään ne asiat, jotka ovat ratkaisevassa roolissa ja hyvä pitää mielessä kun lähettää ansioluettelon ja työhakemuksen.

Viimeinen kysymys ennen tutkimuksen pääkysymystä koski suhteiden ja verkostojen merkitystä työhaastatteluvalinnoissa. Kysymällä, Voivatko oikeat suhteet ja verkostot ratkaista valinnan työhaastatteluun?, tutkija halusi selvittää näiden asioiden todellisen vaikutuksen ja ennenkaikkea sen, että miten nämä vaikuttavat työhaastatteltavien valintoihin Suomen kokoisessa yhteisössä.

Tutkimuksen pääkysymys ja samalla tutkimusongelmaan pureutuminen oli viimeisenä vuorossa. Kysymyksellä, Asiat jotka ratkaisevat, tuleeko työnhakija valituksi työhaastatteluun?, haluttiin antaa haastateltaville mahdollisuus kertoa omin sanoin ne asiat, jotka työnhakijan ehdottomasti tulisi ottaa huomioon, jotta hän tulisi valituksi työhaastatteluun. Vaikka tutkija pystyisi edellisten kysymysten perusteella tekemään omia johtopäätöksiä, niin halusi hän kuitenkin antaa vielä vapaamman puheenvuoron haastateltaville ja pyrkiä sitä kautta tuottamaan tärkeää tutkimustietoa.

4.4 Aineiston hankinta

Alkuperäisessä suunnitelmassa tavoite oli saada tutkimukseen mukaan noin 10 rekrytointialan ammattilaista. Tämä muodostui aika lailla ja lopullinen luku oli 11 (liite 1: Tutkimukseen osallistuneet henkilöt). Yhdenoista haastatellun määrä oli erittäin riittävä, koska tutkimuksen alusta lähtien oli nähtävissä saatujen vastauksien vahva samankaltaisuus. Eskola ja Suoranta (2008, 63) antavat kirjassaan myös yleispätevän ohjeen, että kvalitatiivisessa

tutkimuksessa vastauksia tarvitaan juuri sen verran kuin on aiheen kannalta välttämätöntä. Tämä ohje katsottiin myös tässä tutkimuksessa täyttyneeksi.

Haastateltaviksi valikoitui erittäin mielenkiintoinen sekoitus erityyppisiä henkilöitä. Henkilöt toimivat pääsääntöisesti rekrytointi- ja suoramarkkinointiyhteisöissä. Tänä päivänä useat yritykset käyttävät ulkoista apua ihmisten rekrytointeihin liittyen (Huuhtanen 2010), joten sen takia valinnat haastateltavien osalta painottuivat nimenomaan rekrytointi sekä suoramarkkinointialueen yrityksiin toimiviin henkilöihin. Painavin kriteeri, kun henkilöjä valittiin tutkimukseen, oli että kuinka kauan henkilö on toiminut rekrytoinnin parissa. Myös koulutustausta, nykyinen työtehtävä sekä se, että kuinka usein rekrytoi vuositason, olivat painavia kriteerejä kun tehtiin valintaa siitä ketä tullaan haastattelemaan.

Käytäessä läpi minkälaisiin tehtäviin haastateltavat yleensä rekrytoivat henkilöitä, oli jako hyvin selkeä. Rekrytointi- sekä suoramarkkinointialueen yritykset yleisesti ottaen hoitavat rekrytointiprosesseja, jotka ovat toimihenkilötason yläpuolella. Yritykset, jotka taas hoitavat osan rekrytoinnista itse, niin ymmärrettävästi silloin myös skaala on paljon laajempi aina ylemmän johdon ja asiantuntijoiden rekrytoinnista alemman tason tehtävien rekrytointeihin asti.

Ennalta ajateltuja kysymyksiä oli 15, joka pitää sisällään sekä taustamuuttujiin liittyvät kysymykset, että varsinaiseen tutkimukseen liittyvät kysymykset. Tutkimuksen tulospöytäkirjassa tullaan käymään kysymykset läpi kronologisessa järjestyksessä noudattaen samaa kaavaa kuin teoriaosuudessaakin. Lähdetään liikkeelle työpaikkailmoituksen tulkitsemisestä ja lopetetaan tutkimuksen pääkysymykseen ja tutkimusongelmaan.

Haastattelut toteutettiin kahden viikon aikana maaliskuussa 2010. Haastattelujen tahti oli hyvin tiivis, jota edeltä auttoi se, että haastattelujen ajankohdat onnistuttiin sopimaan henkilöiden kanssa erittäin hyvin. Haastattelujen ajankohdat saatiin sovittua aina aamuun tai aamupäivään. Tällä tavalla haastateltavat tulisivat olemaan pirteitä ja pystyisivät keskittymään haastattelutilanteeseen paremmin. Haastattelutilanteessa kerrottiin aina pieni alustus tutkimuksesta ja hahmoteltiin aihepiirejä mistä kysymykset esitettäisiin. Jo ensimmäisten haastateltavien kohdalla oli huomioitavaa, että saadut vastaukset vahvistivat tutkijan omaa näkemystä aiheesta, ja olivat hyvinkin linjassa kirjallisuuden ja tutkijan omien näkemysten kanssa.

Haastattelujen dokumentointiin, muistiinpanovälineiden lisäksi, käytettiin digitaalista tallenninta. Yhteensä materiaalia yhdestätoista haastattelusta kertoi hieman yli yhdeksän tuntia. Haastatteluista tallennettiin ainoastaan se tilanne, kun käytiin tutkijan esittämiä kysymyksiä läpi, jättäen niin sanotut small talk osuudet pois. Mitä pidemmälle tutkimus eteni

ja mitä useamman rekrytoinnin ammattilaisen kanssa oli istuttu alas, sitä selkeämmäksi ja vahvemmaksi alkoi muodostua kuva ja käsitys siitä, mitkä tekijät täytyy ottaa työnhaussa huomioon ennen työhaastattelua.

4.5 Aineiston analysointi ja analysointimenetelmä

Haastatteluaineiston laadukkuus, mikä johtui lähinnä siitä, että kaikki haastateltavat vastasivat kysymyksiin suoraan ja jokseenkin ennalta arvattavasti, helpotti aineiston analysoimista huomattavasti. Eskolan ja Suorannan (2008, 138) mukaan laadullisen aineiston analyysissä on kyse siitä, että aineisto järjestetään sellaiseen muotoon, että sitä on mahdollista eritellä vastausten etsimiseksi tutkimusongelmiin ja tutkimuskysymyksiin. Martti Grönfors (1982, 145) puolestaan toteaa, että analysointi on aineiston osittamista käsitteellisiin osiin, jonka jälkeen se kootaan kuvauksiksi empiirisiksi yleistyksiksi tai teoreettisiksi johtopäätöksiksi. Tutkimuksen analyysissä on keskitytty erityisesti aineistosta esiin nousseisiin havaintoihin, jotka tukevat teoriaa siitä, mitkä asiat ratkaisevat, valitaanko työnhakija työhaastatteluun.

Hirsjärvi ym. (2005, 21) antaa yleispätevän ohjeen, että aineiston käsittely ja analysointi aloitetaan mahdollisimman pian keruu- ja kenttävaiheen jälkeen. Grönfors (1982, 145) puolestaan toteaa, että kvalitatiivissa tutkimuksissa aineistoa usein kerätään ja analysoidaan samanaikaisesti. Tässä tutkimuksessa aineiston analysoimiseen ryhdyttiin vasta sen keräämisen jälkeen. Eskolan ja Suorannan mukaan (2008, 137) laadullisen aineiston analyysin tarkoitus on luoda aineistoon selkeyttä ja siten tuottaa uutta tietoa tutkittavasta asiasta. Analyysillä pyritään tiivistämään aineisto kadottamatta silti sen sisältämää informaatiota; päinvastoin pyritään informaationarvon kasvattamiseen luomalla hajanaisesta aineistosta selkeää ja mielekästä kuvaa.

Teemahaastattelun runkoa käytettiin apuna, kun aineistoa alettiin analysoidaan (Eskola ja Suoranta 2008, 152). Jokainen haastatteluista kirjoitettiin auki nauhalta tutkijan toimesta. Sen jälkeen alkoi vaihe, jossa alettiin järjestää saatuja vastauksia eri teemojen mukaisesti. Analysointimenetelmänä käytettiin Hirsjärven ja Hurmeen esittämää laskemisen analysointi menetelmää (2008, 172). Laskemisella tarkoitetaan tässä samaa kuin englannin sanalla counting. Tämä tarkoittaa sitä, että laadullisen analyysin tueksi voidaan laskea vaikkapa koodien tai erilaisiin teemoihin kuuluvien elementtien lukumääriä (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006).

Hirjärvi ja Hurme (2006, 172) toteavat laskemisen analysointimenetelmänä ehkä yksinkertaisimmaksi laadullisen aineiston analyysimuodoksi. Laskemisella tarkoitetaan sanan mukaisesti laskemista eli pyritään selvittämään, kuinka monta kertaa tietty ilmiö esiintyy

kyseisessä materiaalissa. Monia saattaa ihmetyttää, että laskeminen on käytetty analysointimenetelmä laadullisessa tutkimuksessa, koska se kuitenkin tavallisesti liitetään kvantitatiiviseen tutkimukseen. Silverman (1993, teoksessa Hirsjärvi ja Hurme 2006, 172) puolustaa tapausten laskemista kvalitatiivisissa tutkimuksissa sillä perusteella, että ”numerot puhuvat”. Miles ja Huberman (1994, teoksessa Hirsjärvi ja Hurme 2006, 172) toteavat, että ”taustalla tapahtuu paljon laskemista silloin, kun arvioidaan ominaisuuksia”. Niinpä teeman tai säännömukaisuuden tunnistaminen perustuu juuri sen laskemiseen, että jokin seikka ilmenee toistuvasti ja lukuisia kertoja.

4.6 Tutkimuksen luotettavuus

Laadullisessa tutkimuksessa tutkimusmenetelmien luotettavuutta arvioidaan validiteetilla ja reliabiliteetilla, vaikka niiden käyttö on suunniteltu määrällisen tutkimuksen tarpeisiin. Validiteetilla tarkoitetaan, että tutkimuksessa on tutkittu sitä, mitä on luvattu. Reliabiliteetilla tarkoitetaan tutkimustulosten toistettavuutta (Sarajärvi & Tuomi 2009, 136 - 137).

Laadullisen tutkimuksen luotettavuuden arvioinnista ei ole olemassa yksiselitteisiä ohjeita. Tutkimusta arvioidaan kokonaisuutena, jolloin sen sisäinen johdonmukaisuus painottuu. Tutkimuksen luotettavuutta osoitetaan raportoimalla tutkimuksen kulku kokonaisuudessaan, aineiston keruu ja johtopäätösten teko siten, että lukija voi itsenäisesti arvioida tutkimuksen luotettavuutta (Likitalo & Rissanen 1998, 62; Sarajärvi & Tuomi 2009, 136 - 137).

Luotettavuuden arviontiin vaikuttavia tekijöitä on useita. Tutkimuksen kohde ja tarkoitus, aineiston keruu ja miten se on tapahtunut, millä perusteilla tutkimukseen valitut henkilöt valittiin, tutkimuksen kesto ja etenkin se millä aikataululla tutkimus on tehty. Aineiston analyysi ja analysointimenetelmä, sekä tutkimustulosten raportointi ja esittämistapa vaikuttavat myös luotettavuuteen ja sen arvioimiseen (Sarajärvi & Tuomi 2009, 136 - 137; Likitalo & Rissanen 1998, 72 - 73).

Aineiston koko on myös yksi merkittävä luotettavuuteen vaikuttava tekijä. Eskola ja Suoranta (2008, 62 - 63) puhuvat kirjassaan, Johdatus laadulliseen tutkimukseen, aineiston koosta ja sen kylläntymisestä. Tällä tarkoitetaan sitä, että aineistoa on siinä vaiheessa riittävästi, kun uutta tietoa ei enää synny. Laadullisessa tutkimuksessa keskitytään usein myös varsin pieneen määrään tapauksia ja pyritään analysoimaan niitä mahdollisimman perusteellisesti. Aineiston tieteellisyyskriteeri ei näin ollen olekaan sen määrä vaan laatu, käsitteellistämisen kattavuus. Harkinnanvaraisessa otannassa on kysymys tutkijan kyvystä rakentaa tutkimuksensa vahvat teoreettiset perustukset, jotka osaltaan ohjaavat aineiston hankintaa. Harkinnanvaraisen otannan sijasta puhutaan myös harkinnanvaraisesta näytteestä erotukseksi

tilastollisista otantamenetelmistä, onhan laadullisessa tutkimuksessa lähes aina kyseessä näyte, ei otos (Eskola & Suoranta 2008, 18). Hirsjärvi ja Hurme (2008, 58) puhuvat myös aineiston kylläntymisestä, toisin sanoen saturaatiosta. Siitä että ei saada enää olennaisesti uutta tietoa ja tutkijan tulee päätellä, milloin aineistoa on riittävästi johtopäätösten ja tulosten esittämistä varten. Vilkka määrittelee saturaation saavuttamisen niin, että tutkimusaineiston peruslogiikka toistaa itseään, eikä lisäaineisto tuo tutkimusongelman kannalta merkittävästi uutta tietoa. (Vilkka 2005, 126.)

5 Tutkimuksen tulokset

Tässä luvussa kuvataan rekrytointialan ammattilaisten näkemyksiä siitä, mitkä asiat heidän mielestään ratkaisevat sen, että valitaanko työnhakija työhaastatteluun. Käydään läpi haastattelutilanteita ja esitettyjä kysymyksiä. Tutkimukseen osallistuneet henkilöt oli valittu erittäin huolellisesti tutkijan toimesta, joka omalta osaltaan vaikutti laadukkaan tutkimusaineiston syntyyn. Samat lainalaisuudet ja painotukset nousivat esiin useimmissa haastattelutilanteissa ja loivat totuudenmukaista kuvaa siitä, mitkä asiat ratkaisevat, valitaanko työnhakija työhaastatteluun.

Kaikki tärkeimmät kohdat ja kysymykset tullaan käymään läpi. Tekstissä tullaan käyttämään paljon suoria lainauksia analyysin ohessa luoden todellista kuvaa siitä, mitä rekrytoijat ajattelevat ja mihin he kiinnittävät huomioita, kun he valitsevat työnhakijoita haastatteluihin. Kysymykset olivat kaikille samat. Haastatellut henkilöt saattoivat listata useita asioita vastauksissaan ja näistä tutkija on tehnyt koonnin sekä tuonut ne taulukoihin antamaan selkeää kuvaa saaduista tuloksista ja vastauksista.

5.1 Työpaikkailmoituksen tulkitseminen

Tässä tutkimuksessa ei keskitytty niihin asioihin, jotka johtavat siihen tilanteeseen, kun työnhakija alkaa etsiä vapaita työpaikkoja. Tutkimus on rajattu koskettamaan niitä asioita, jotka tulevat eteen silloin, kun työnhakija löytää itseään kiinnostavan työpaikan johon herää kiinnostus hakea. Aikaisemmin on jo kerrottu, että avoimia työpaikkoja löytyy tänä päivänä muun muassa painettuna lehdistä ja Internetistä. Niistä on löydettävissä aina samoja lainalaisuuksia kuten mikä yritys hakee, mikä tehtävä on kyseessä, mitä pitää osata ja niin edelleen.

Työpaikkailmoituksen tulkitseminen on lähtökohtana uuden työn hakemisessa. Kun haastateltavilta henkilöiltä kysyttiin, mikä siinä on ratkaisevaa, nousi sieltä hyvinkin paljon tärkeitä asioita esiin, joihin tässä kohtaa työnhakuprosessia työnhakijan olisi tärkeä kiinnittää

huomioita. Alla olevaan taulukkoon on kerätty ne asiat, jotka nousivat useimmiten esille vastauksissa.

Profiiliin osuminen	10/11
Ymmärtää tehtävän kuvaus	5/11
Kriittisyys	4/11

Taulukko 1. Asiat, jotka ratkaisevat työpaikkailmoituksen tulkitsemisessä

Tutkittaessa Taulukkoa 1, havaitaan että lähes kaikki vastanneista, kymmenen henkilöä yhdestätoista, nosti tärkeimmäksi asiaksi työpaikkailmoituksen tulkitsemisessä haettavan henkilön profiiliin osumisen. Profiiliin osumisella tarkoitetaan, että työpaikkaan hakevalla henkilöllä tulisi olla niitä ominaisuuksia, joita työpaikkailmoituksessa on listattu. Minkä tyyppistä henkilöä haetaan, mitä koulutustaustaa ja osaamisalueita henkilöltä pitää löytyä tai esimerkiksi miltä alalta hänellä olisi hyvä olla kokemusta. Haastateltavista Hannu Mänty vastasi kysymykseen näin: ”Tärkeintä on löytää se oleellisin, eli mitä haetaan. Rekrytointi alalla puhutaan yleensä henkilön profiilista. Pitäisi lukea profiili erittäin tarkkaan, että osunko minä edes siihen kyseiseen profiiliin.”

Viiden henkilön vastauksissa nousi esiin tehtävän kuvauksen ja tehtävän tavoitteiden tärkeys. Heidän mielestä on erittäin tärkeää huomioida ne ja painaa mieleen. ”Yksi tärkeä on myös pystyä määrittämään tehtävän tavoitteet ja mistä siinä tehtävässä on kysymys eli tehtävänkuvaus. Sitä kautta poimia se konkreettinen tekeminen ja osaaminen, mitä haettavalta henkilöltä odotetaan.”, Jukka Tuli vastasi.

Kolmas tärkeä asia, mikä nousi esiin vastauksissa, oli että työnhakijan on hyvä pitää mielessä se, että ilmoitukset ovat monesti työnantajan tekemiä toivelistoja. Osaltaan niiden on tarkoitus ajaa niin sanottu roskaposti pois. Neljä yhdestätoista haastateltavasta tarttui tähän asiaan ja kehottivat työnhakijoita olemaan tarvittavan kriittisiä työpaikkailmoituksia kohtaan. ”Tehtävänkuvaukset ja vaatimustaso saattaa joskus olla ylälanttiin, kun halutaan rajata turhat hakijat ja onnen onkijat pois.”, Yvonne Westerlund sanoi.

5.2 Puhelinkontaktin tekeminen

Kuten teoriaosuudessa mainittiin, puhelinkeskustelu ja yhteydenotto on yksi erittäin tärkeä osa työnhakemisen prosessia. Kun näkee itseään kiinnostavan työpaikan, osoittaa omaa kiinnostustaan ja aktiivisuuttaan, kun rohkenee ottaa yhteyttä puhelimitse ja esittää muutaman napakan kysymyksen. Puhelinkontakti ennen ansioluettelon ja työhakemuksen

lähettämistä on kuitenkin hyvin kriittinen vaihe ja se voi myös kääntyä työnhakijaa vastaan, mikäli siihen tarvittavaa taitoa ei ole tai siihen ei ole yhtään valmistauduttu.

Oikeanlaiset kysymykset	10/11
Itsensä myyminen	5/11
Aktiivisuuden osoittaminen	3/11
Ei jätä negatiivista kuvaa	3/11

Taulukko 2. Asiat, jotka ovat puhelinkontaktissa ratkaisevia

Kun tutkitaan Taulukkoa 2, huomataan että kolme haastateltavista vastaakin kysymykseen puhelinkontaktista negatiivisuuden kautta. Tarkemmin sanottuna, mitä puhelimesta ei pitäisi sanoa tai tehdä. ”Puhelinkontakti on positiivinen asia, mutta se täytyy tehdä oikein. Älä kysy kysymystä, että olenko minä sinun mielestä sopiva tähän tehtävään. Työnhakijan täytyy pystyä selvittämään se itse jo ilmoituksessa olevien faktojen ja vaatimusten pohjalta. On myös paha jos ei osaa kysyä yhtään mitään. Se ei ainakaan edesauta omia mahdollisuuksia”, Anne Karvonen mainitsee.

Kolme yhdestätoista haastateltavasta otti negatiivisen puolen esiin ja mainitsi miten puhelimesta voi myös pienentää omia mahdollisuuksiaan tulla valituksi työhaastatteluun. Osa heistä ketkä toivat negatiivisuutta esiin, korostivat myös oikeanlaisten kysymysten esittämisen tärkeyttä. Yhteensä viisi haastateltavaa painotti tämän asian tärkeyttä. On todella tärkeää, että kysymykset on ennalta mietitty, ne ovat fiksua sekä pureutuvat oikeisiin asioihin. Se usean haastateltavan mukaan parantaa ja ennenkaikkea nostaa työnhakijan mahdollisuuksia tulla valituksi työhaastatteluun. ”Soittaminen on hyvä juttu ja erinomainen juttu siinä vaiheessa, kun soittaja eli työnhakija on miettinyt tarkkaan mitä kysyy ja mitä asioita nostaa esiin. Kysymykset on siis mietitty fiksusti ja ne koskevat jotain sellaista, mitä työpaikkailmoitus ei ole kertonut”, Krista Keränen kertoi kun häneltä kysyttiin puhelinkontaktin tärkeydestä.

Kuitenkaan kaikki haastatelluista ei pureutunut niinkään puhelimesta esitettäviin kysymyksiin. He puolestaan korostivat sitä, että pystyy sillä ratkaisevalla hetkellä myymään itseään ja tuomaan lähemmäksi haastattelutilannetta. Yhteensä viisi vastaajaa yhdestätoista oli samalla linjalla. Jos pystyy lyhyesti omin sanoin kertomaan, miksi on juuri oikea henkilö kyseiseen tehtävään, on tehnyt hakuprosessissa suuren harppauksen eteenpäin. ”Pitää tietää mitä siltä puhelulta halutaan. Idea on kuitenkin, että erottaudutaan ja pystytään kertomaan, miksi minä olen juuri oikea henkilö avoinna olevaan tehtävään. Yksinkertaisesti sanottuna

herätetään rekrytoijan mielenkiinto. Puhelinkontaktin tekeminen osoittaa myös aktiivisuutta ja se on pelkästään positiivinen asia työnhaussa”, Teemu Tianen vastaa.

Teemu Tiainen toi aktiivisuus näkökulman esiin. Tiaisen lisäksi Esa Salosensaaren ja Jyrki Hannulan vastauksissa sana aktiivisuus oli poimittavissa. Tämä kuvastaa hyvin sitä että, tärkeitä ei ole ainoastaan se, mitä puhelimesta sanoo. Jo se, että on yksinkertaisesti tarttunut puhelimeen ja tehnyt soiton, sekin on jo jotain.

5.3 Ansioluettelo

Haastatteluissa nousi esiin, että rekrytoijat lukevat päivittäin useita ansioluetteloita. He mainitsivat, että useat ansioluettelot saattavat jäädä lukematta jo pelkästään sen takia, että ne on hutaisten tehty ja ensivaikutelma niistä jää sen takia erittäin negatiiviseksi. Kun haastateltavilta kysyttiin, mitkä asiat ansioluettelossa ratkaisevat sen, että tuleeko työnhakija valituksi työhaastatteluun, oli vastauksissa jonkin verran eroavaisuuksia.

Selkeys ja loogisuus	6/11
Pituus kaksi sivua	5/11
Visuaalisuus - kuva	3/11
Vastaa työpaikkailmoituksen	3/11

Taulukko 3. Asiat, jotka ratkaisevat ansioluettelossa

Taulukosta 3 huomataan, että vastaajista noin puolet, tarkalleen ottaen 6/11, painottivat selkeyden ja loogisuuden tärkeyttä. Myös näiden henkilöiden vastauksissa otettiin konkreettisesti kantaa ansioluettelon pituuteen. Viisi henkilöä mainitsi ansioluettelon maksimipituudeksi kaksi sivua ja yksi vastaajista totesi, että se ei saisi olla liian pitkä. Hannu Mänty kiteytti asian seuraavanlaisesti: ”Hyvä ansioluettelo on selkeä ja helppo lukea. Se on looginen, joka tarkoittaa, että työhistoria ja koulutus tulevat oikeassa järjestyksessä ja selkeästi jäsennehtyinä. Hyvä ansioluettelo on myös kaksi sivua pitkä. Monesti hakija ajautuu harhaan kertoessaan liian yksityiskohtaisesti kaikista tehtävistä monen vuoden takaa ja näin ansioluettelo paisuu liian pitkäksi.”

Kolme henkilöä painotti selkeyden rinnalla myös visuaalisuutta. Visuaalisuudella ja pirteydellä saadaan rekrytoijat kiinnostumaan ja viettämään kyseisen ansioluettelon parissa enemmän aikaa. He myös kehottivat käyttämään kuvaa, mutta sitäkin harkiten ja oikealla tavalla.

”Visuaalisuus ansioluettelossa parantaa kilpailukykyä selkeästi. Jotta erottuu massasta niin visuaalisuuteen ja selkeyteen kannattaa panostaa. Kuva on hyvä jos se on oikeanlainen. Mitään rantakuvia ei ansioluetteloon kannata liittää, mutta asiallinen kuva on aina plussaa. Se antaa paljon enemmän kuvaa hakijasta ja nostaa kilpailukykyä”, Esa Salosensaari vastasi. Loogisuuden, selkeyden ja visuaalisuuden korostaminen nousi erittäin usean haastateltavan kohdalla esiin. Ne voidaan katsoa hyvinkin rinnasteisiksi asioiksi, mutta jokaisella on kuitenkin erittäin tärkeä ja oma tehtävä ansioluettelossa. Näiden ohella kolme henkilöä nosti vielä yhden asian esille. He sanoivat kiinnostävänsä huomiota eritoten siihen, että ansioluettelosta löytyisi niitä asioita, mitä työpaikkailmoituksessa on haettu. Eli ansioluettelon täytyy vastata siihen tehtävänkuvaan mitä haetaan. Jyrki Hannula selvensi asiaa näin: ”Me haetaan paljon myyjiä ja myyntipäälliköitä. Minun mielestäni silloin on tärkeintä, että löydän hakijan ansioluettelosta sanoja myynti. Löytyy siis myynnin kokemusta ja mielellään vielä kokemusta B 2 B myynnistä, koska sekin on työpaikkailmoituksessa jo kerrottu. Saavutuksista jos pystyy jotain kertomaan, niin sekin on positiivinen asia.”

Omassa vaustauksessaan Mimma Silvennoinen mainitsi myös saavutusten tärkeydestä ja siitä, että niistäkin voi ihan hyvin jotain mainita. Hänen mielestään suomalaiset ylipääntensä ovat turhan vaatimattomia hakiessa töitä. Omista onnistumisista tai selkeistä vahvuuksista kerrotaan hyvin vähän tai jopa ollenkaan. ”Varsinkin silloin jos henkilöltä löytyy juuri näitä asioita mitä työpaikkailmoituksessa on haettu, niin ehdottomasti silloin täytyy niistä osata kertoa”, Silvennoinen sanoi.

5.4 Työhakemus

Haastatteluiden siirtyessä kohtaan missä kysyttiin, mitkä asiat työhakemuksessa ratkaisevat, tuleeko työnhakija valituksi työhaastatteluun, huomionarvoista oli että useat samat lainalaisuudet, mitkä pätevät hyvään ansioluetteloon, pätevät myös hyvään työhakemukseen.

Kohdistettu ilmoitukseen	9/11
Pituus yksi sivu	8/11
Myyvyys	2/11

Taulukko 4. Asiat, jotka ratkaisevat työhakemuksessa

Taulukosta 4 on havaittavissa, että kaikista tärkein asia ja tehtävä työhakemuksessa on, että se on kohdistettu työpaikkailmoitukseen. Kohdistamisella tarkoitetaan sitä, että työhakemus vastaa niihin asioihin, mitä työpaikkailmoituksessa on vaadittu. ”Työnhakijan tulisi pyrkiä tuomaan niitä asioita hakemuksessa esille, mitä on listattu ilmoituksessakin. Itse ainakin etsin

niitä samoja asioita ja katson, että miten työnhakija vastaa ilmoitukseen ja sen odotuksiin omasanaisesti”, Teemu Tiainen vastasi. Työhakemuksen pituus nousi myös useasti esille ja kuuden haastateltavan mukaan työhakemus saisi olla maksimissaan yhden sivun pituinen. Neljä haastateltavaa eivät pituutta kommentoineet ja yksi kommentoi pituutta ainoastaa sanalla sopiva.

Saadut vastaukset olivat jopa hämmästyttävän samankaltaisia. Kuitenkin hieman hajontaa ja eriväisyyksiä oli havaittavissa kahden henkilön vastauksissa. Ville-Veikko Häkkä ja Mimma Silvennoinen painottivat hieman eri asioita kuin muut. Häkkä arvosti eniten sitä, että henkilö kertoo ansioluettelonsa tarinan omasanaisesti läpi ja miksi haluaa tähän uuteen vapaana olevaan tehtävään. Silvennoinen puolestaan kuvasi työhakemusta myyntikirjeenä: ”Työhakemus on myyntikirje! Tärkeintä olisi saada lukija huomaamaan missä olen hyvä, selittää mitä aikoo tehtävässä saavuttaa ja miten se aikoo tehdä. Kiteytettynä, minkälainen minä olen ja mitä te saatte kun otatte minut.”

5.5 Ansioluettelon ja työhakemuksen lähettäminen

Puhelinkontaktista kun on selvitty kunnialla, on vuorossa työhakemuksen ja ansioluettelon lähettäminen. Aiemmin on jo kirjoitettu muutamista kompastuskivistä, mihin työnhakijan olisi tärkeä kiinnittää huomiota prosessin tässä vaiheessa ja keskustelut tutkimukseen osallistuneiden henkilöiden kanssa vahvistivat näitä asioita. Kysyessä siitä, mikä on ratkaisevaa, kun lähettää ansioluettelon ja työhakemuksen, nousi sieltä muutama erittäin tärkeä asia esiin, jotka työnhakijan on tärkeä huomioida.

Tiedostomuoto	6/11
Aikataulussa pysyminen	5/11
Nopeus	4/11
Ohjeiden noudattaminen	3/11
Käytettävä sähköpostiosoite	2/11

Taulukko 5. Asiat jotka ratkaisevat, kun lähettää ansioluettelon ja työhakemuksen

Kuten Taulukosta 5 on nähtävissä, tärkeimpänä asiana ansioluettelon ja työhakemuksen lähettämisessä on tiedostomuodon tärkeys. Ennen kaikkea se, että ansioluettelo ja työhakemus lähetetään sellaisessa tiedostomuodossa, joka varmasti aukeaa jokaisen ihmisen tietokoneella. Kuusi henkilöä yhdestätoista painotti tätä asiaa ja kun kysyttiin tarkennusta

vielä tähän tiedostomuotoon, he yksiselitteisesti sanoivat PDF-tiedostomuodon olevan turvallisin ja paras vaihtoehto työnhakijalle. Myös aikatauluissa pysyminen on tärkeää. Viisi vastaajista nosti tämän asian esiin. Esa Salosensaaren vastauksessa molemmat näistä asioista kiteytyi erittäin hyvin: ”Tiedostomuotoon täytyy kiinnittää huomiota. Eli pitää lähettää siinä yleisimmässä muodossa, jotta työnantaja saa sen varmasti auki. PDF-tiedosto on minun mielestäni varmin vaihtoehto. Jos tiedosto ei aukea, on jo tuhonnut omat mahdollisuutensa. Aikataulujen noudattaminen ja hakemuksen sekä ansioluettelon lähettäminen mahdollisimman nopeasti on myös hyvin tärkeää.”

Aikataulujen noudattaminen ja nopeus olivat asioita, jotka nousivat esiin useita kertoja. Neljä haastateltavaa nosti nopeuden yhdeksi tärkeimmistä tekijöistä. Hannu Mänty perusteli asiaa näin: ”Monesti työhakijat haastatellaan heti, jos osuu profiiliin. Eli on positiivista jos toimii nopeasti. Laittaa saman tien hakemukset vetämään, kun näkee ilmoituksen. Näin pääsee varmemmin mukaan prosessiin. Pahimmassa tapauksessa, jos odottaa hakuajan viimeiseen päivään, niin silloin voi haastattelukiintiö olla jo täynnä ja putoaa sen takia kilvasta pois”. Mänty oli yksi niistä, joka painotti nopeuden tärkeyttä. Kuitenkin tämä kohta sai toisen näkökannan muutaman haastateltavan kohdalla. Yhteensä kolme henkilöä oli sitä mieltä, että nopeudella ei ole niinkään väliä. Tärkeämpää on noudattaa ohjeita ja lähettää paperit hakuajan sisällä. He siis toivat toisenlaista näkökulmaa tähän asiaan ja voikin sanoa, että eri rekrytoijilla näyttäisi tässä kohtaa olevan hieman erilaisia toimintatapoja. Anne Karvonen perusteli asian näin: ”Päätöksiä ei tehdä ennen hakuajan loppumista. Eli ei ole merkitystä, että koska lähettää hakemuksen. Melkein aina käy niin, että on ollut lehtihaku ja joku on ollut esimerkiksi ulkomailla ja soittaa sitten pari päivää myöhässä ja kysyy, että onko vielä mahdollista hakea tähän paikkaan. Minun mielestäni se on silloin ihan ok, mikäli prosessi on vielä käynnissä ja kerkeää siihen mukaan.”

Muita asioita, mitä nousi esiin, oli muun muassa ohjeiden noudattaminen ja käytettävän sähköpostiosoitteen asianmukaisuus. Krista Keränen yhdessä kahden muun haastateltavan kanssa oli sitä mieltä, että yksi tärkeimmistä asioista on noudattaa annettuja ohjeita. Häntä omien sanojensa mukaan ärsyttää todella paljon, mikäli on annettu selkeät ohjeet siitä, minne hakemukset tulisi jättää ja hakija ei pysty näitä ohjeita noudattamaan. Jyrki Hannula oli Jukka Tulen kanssa yhtä mieltä siitä, että käytettävään sähköpostiosoitteeseen olisi syytä kiinnittää huomioita. Se kun helposti antaa ammattitaidottoman kuvan työtä hakevasta henkilöstä. ”Melkein suurin virhe, kun lähetään hakemuksia sähköpostilla, on että ne tulevat osoitteesta hotsixsexykitten@hotmail.com. Tämä ehkä vähän kärjistäen, mutta kun hakemus tulee tuommoisesta osoitteesta, niin panee se vähän miettimään, että onko tämä hakija ihan tosissaan.”, Hannula tiivisti.

5.6 Henkilökohtaiset suhteet ja verkostot

Suhteilla ja verkostoitumisella on erittäin iso ja tärkeä rooli työpaikan saamisessa ja sikäli myös työhaastatteluun pääsemisessä. James O'brien (2000, 75) mainitsi kirjassaan että, oikeitten ihmisten tunteminen tai oikeassa paikassa oikeaan aikaan oleminen varmistaa monille työpaikan. Haastatteluissa pureuduttiin tähän asiaan ja pyrittiin selvittämään miten suuri vaikutus työnhakijan henkilökohtaisilla suhteilla ja verkostoilla voi olla haastatteluvalintojen kohdalla.

Suhteilla suurikin merkitys	9/11
Suhteilla ei merkitystä	2/11

Taulukko 6. Suhteiden ja verkostojen vaikutus työhaastatteluvalintoihin

Taulukko 6 kertoo karua kieltä ja faktaa siitä, että oikealla suhteilla on merkitystä, kun valitaan hakijoita työhaastatteluun. Yhdeksän yhdestätoista haastateltavasta myöntää suoraan, että oikeanlaisilla suhteilla on suuri merkitys ja ihmiset joutuvat oman diplomatiansa takia ottamaan suhteiden kautta tulevia henkilöitä haastatteluun. ”Ehdottomasti pääsee helpommin työhaastatteluun, jos on joku oikeanlainen suhde. Näinkin pienessä yhteisössä kun Suomessa suhteilla on iso merkitys ja ne pitää hoitaa kunnolla.”, Mimma Silvennoinen vastasi.

Useat edellä mainituista huomauttivat kuitenkin samalla, että suhteiden tai suositusten kautta haastatteluihin päässeet henkilöt, ovat hieman eri lähtökohdissa muiden kanssa. Heihin kohdistuu yleensä hieman enemmän odotuksia kuin muihin henkilöihin. ”Suhteilla on aina merkitystä, ei siitä mihinkään pääse. Kuitenkin aina täytyy lunastaa oma paikka ja useasti odotukset näitä henkilöitä kohtaan ovat heti myös korkeammalla verrattaessa muihin hakijoihin”, Esa Salosensaari totesi.

Lähtökohtaisesti haastatteluun pääseminen helpottuu omaamalla oikeanlaisia suhteita ja kontakteja. Kaksi henkilöä oli tästä kuitenkin hieman eri linjoilla. He eivät pitäneet suhteita ja verkostoja niin tärkeänä asiana työhaastatteluun pääsemisen kannalta. Teemu Tianen oli toinen näistä henkilöistä ja hän perusteli asian seuraavanlaisesti: ”Ei sillä minun mielestäni ole niin isoa merkitystä ketä tuntee. Etsin aina sopivinta henkilöä jokaiseen tehtävään, joka tarkoittaa sitä, että katson tehtävän kautta olennaisimmat kriteerit. Siellä ei yleensä lue, että pitäisi tuntea joku tietty henkilö. Pitää osata jotain tai pitää löytyä tiettyä kokemusta ja koulutustaustaa. Sillä on isompi merkitys kuin oikeanlaisilla suhteilla.”

5.7 Nämä asiat ratkaisevat, valitaanko työnhakija työhaastatteluun

Viimeiseen kysymykseen tultaessa oli käsitelty haastateltavien kanssa kaikki tärkeimmät teemat, jotka ratkaisevat omalta osaltaan sen, että tuleeko työnhakija valituksi työhaastatteluun. Yksi kysymys oli kuitenkin esittämättä. Kysymys, joka on tämän tutkimuksen pääkysymys ja siten myös samalla koko opinnäytetyön nimi. Tähän kysymykseen oli jo periaatteessa muodostunut vastaus jokaisen haastateltavan kohdalla, mutta tutkija halusi antaa vielä kerran vähän vapaamman puheenvuoron. Haastateltavilla olisi mahdollisuus vielä kerran kiteyttää tämän haasteellisen työnhakuprosessin osan niin sanottu punainen lanka. Eli mitkä ovat heidän mielestä kaikkein tärkeimmät kohdat ja asiat joihin työnhakijan tulisi ehdottomasti kiinnittää huomiota, jotta mahdollisuudet tulla valituksi työhaastatteluun paranisivat.

Profiiliin osuminen	9/11
Työhakemus ja ansioluettelo	8/11
Puhelinkontakti	7/11
Aktiivisuus	5/11
Realismi	2/11

Taulukko 7. Asiat jotka ratkaisevat, valitaanko työnhakija työhaastatteluun

Taulokosta 7 havaitaan, että viisi asiaa nousi esiin ylitse muiden. Profiiliin osuminen, työhakemus ja ansioluettelo, puhelinkontakti, aktiivisuus ja realismi ovat kaikki ratkaisevassa roolissa, kun valitaan työnhakijoita työhaastatteluun. Yhteensä yhdeksän haastatelluista mainitsi tärkeimmäksi asiaksi juuri profiiliin osumisen. ”Täytyy pystyä täyttämään ne vaatimukset, mitä työpaikkailmoitus tai tehtävä vaatii.”, Anne Karvonon painotti.

Kahdeksan vastaajista nosti työhakemuksen ja ansioluettelon tärkeyden esiin.

Työhakemuksella ja ansioluettelolla on suuri merkitys. Kun ne on tehty hyvin, omat mahdollisuudet tulla valituksi työhaastatteluun paranevat. Huonoilla taas lasketaan omia mahdollisuuksia huomattavasti. Hanny Mänty kiteytti asian näin: ”Hyvä ja selkeä työhakemus ja ansioluettelo ovat tärkeässä roolissa. Huonolla ansioluettelolla ja työhakemuksella voi hyvinkin hakija jäädä huomioimatta.”

Soittaminen ja aktiivisuus olivat myös asioita, jotka nousivat esille viimeisessä kysymyksessä. Sirpa Launos korosti puhelinkeskustelun tärkeyttä ja mainitsi sillä olevan merkittävä rooli

työhaastateltavien valinnoista. Launos sanoi, että se voi kertoa hakijasta paljon ja antaa paljon parempaa kuvaa, mitä esimerkiksi työhakemus ja ansioluettelo antavat. Yhteensä seitsemän henkilöä kertoi puhelinkontaktin olevan yksi tärkeimmistä asioista ja viisi henkilöä korosti edellä olleiden asioiden lisäksi aktiivisuutta.

Esa Salosensaari vastasi viimeiseen kysymykseen kuvaamalla käytännössä koko työhaastattelua edeltävän työnhakuprosessin osan ja mitä siinä tulisi tehdä: ”Lue työpaikkailmoitus. Soita työpaikkailmoituksessa olevalle yhteyshenkilölle ja esitä muutama harkittu kysymys. Lähetä ansioluettelo ja hakemus niin, että ne liittyvät aiemmin käytyyn puhelinkeskusteluun ja työpaikkailmoitukseen. Eli aktiivisuus ja sitä kautta itsensä esiin tuominen.” Profiili, hakemus ja ansioluettelo, soittaminen ja oma aktiivisuus, kun ne on kunnossa, niin Salosensaaren mukaan 80 % varmuudella tulee valituksi työhaastatteluun. Näiden lisäksi kolme henkilöä halusi vielä muistuttaa työnhakijoita realistisuudesta. Olemalla realistinen ja hakemalla itselleen sopivia ja omia kompetensseja vastaavia työtehtäviä, omat mahdollisuudet tulla valituksi työhaastatteluun nousevat huomattavasti. Myöskään tällä tapaa hakija ei joudu pettymään niin usein.

Viimeinen kysymys antoi viimeistään hyvän kuvan siitä, mitkä asiat ratkaisevat sen, valitaanko työnhakija työhaastatteluun. Seuraavassa kappaleessa tullaan tekemään yhteenvetoa edellä olleista asioista. Verrataan kirjallisuudessa esiin nousseita asioita tutkimuksessa saatuihin tuloksiin. Tehdään johtopäätöksiä ja vastataan kysymykseen, mitkä asiat ratkaisevat valitaanko työnhakija työhaastatteluun.

6 Johtopäätökset

Tämän työn tarkoitus oli selvittää ne asiat, jotka ratkaisevat, tuleeko työnhakija valituksi työhaastatteluun. Kirjallisuuden ja tehdyn tutkimuksen perusteella voi sanoa, että tärkeintä työnhakijalle on osua työpaikkailmoituksessa haettavaan profiiliin (Taulukko 7). Kun on löytänyt kiinnostavan työpaikan, täytyy arvioida, onko se itseään varten. Kannattaa eritellä tehtävän sisältö ja vaatimukset ja sitten verrata niitä omaan arvioon itsestään ja toiveistaan. Täyttääkö tehtävän kriteerit ainakin pääosin, onko tarpeeksi työkokemusta ja onko esimerkiksi sopiva koulutus tehtävään (Kusénius 1996, 67; Uusi Insinööriliitto 2007, 3). Mikäli työnhakija ei osu profiiliin voidaan suoralta kädeltä sanoa, että hänellä ei silloin ole mahdollisuuksia tulla valituksi työhaastatteluun.

Työnhakeminen ja työhaastatteluun pääseminen on vaativa prosessi, jossa onnistuakseen täytyy hioa monia palasia kohdalleen. Kaikki lähtee liikkeelle vapaiden työpaikkojen etsimisestä. Tässä työssä ei kuitenkaan keskitytty siihen mistä työpaikkoja löytyy, vaan keskityttiin sen jälkeisiin toimiin, eli mitä sitten, kun itseään kiinnostava työpaikka on löytynyt. Työpaikkailmoituksia on monenlaisia, mutta niihin kaikkiin pätee samoja lainalaisuuksia. Niissä kerrotaan muun muassa kuka hakee, ketä haetaan, mitä henkilöltä halutaan ja mitä hänelle ollaan valmiita tarjoamaan (Uusi Insinööriliitto 2007, 3). Työpaikkailmoituksen tulkittamiseen pätee kuitenkin samat säännöt oli ilmoitus minkälainen tahansa. Työpaikkailmoituksen tulkittamisessa Kusénius (1996, 67) painotti sen oikein tulkittamista ja sitä, että kriittisesti katsoo osuuko itse haettavaan profiiliin. Tämä oli asia mikä nousi järjestäen esiin tehdyissä haastatteluissa ja jopa kymmenen yhdestätoista henkilöstä painotti tämän asian tärkeyttä (Taulukko 1). Yksi näistä henkilöistä oli Hannu Mänty, joka sanoi että tärkeintä on löytää se oleellisin, eli mitä haetaan. Työnhakijan tulisi lukea profiili erittäin tarkkaan ja tarkastella, että osuuko edes kyseiseen profiiliin. Voidaankin siis todeta, että olemalla kriittinen itselleen ja työpaikkailmoitukselle, paranee omat mahdollisuudet huomattavasti tulla valituksi työhaastatteluun. Uuden Insinööriliiton (2007, 3) julkaisemassa teoksessa, Täältä tullaan työelämä, muistutettiin työnhakijoita siitä, että työnantaja etsii aina itselleen sopivinta, ei siis välttämättä pätevintä. Myös muutama tutkimukseen osallistuneista henkilöitä (Taulukko 1) huomautti, että työpaikkailmoitukset saattavat välillä olla niin sanottuja työnantajan toivelistoja. Tarkoittaen sitä, että ihan kaikkia kriteerejä ei välttämättä tarvitse täyttää, jotta mahdollisuudet tulla valituksi työhaastatteluun säilyisivät. Yvonne Westerlund oli yksi näistä henkilöistä ja hän mainitsi, että tehtävänkuvaukset ja vaatimustaso saattavat joskus olla ylälanttiin. Westerlundin mukaan sillä halutaan ainoastaan rajata turhat hakijat ja onnen onkijat pois. Kirjallisuus ja saadut vastaukset tukevat tässä kohtaa toinen toisiaan ja muistuttavat työnhakijoita olemaan myös rohkeita ja tavoittelemaan välillä sellaisia tehtäviä, joihin oma kompetenssi ei aivan riittäisikään.

Työnhakuprosessissa aktiivisuus ja myynnillisuus on esillä monessa kohtaa. Puhelinkontaktin tekemisessä se on elintärkeässä roolissa. Puhelinkontaktin tekemistä suositellaan tehtäväksi ennen työhakemuksen ja ansioluettelon lähettämistä. Eli sen jälkeen, kun on löytänyt itseään kiinnostavan työpaikkailmoituksen, on aika tarttua puhelimeen. Kusénius (1996, 72) kiteytti, että puhelinkontaktin ja keskustelun avulla on tarkoitus nostaa itsensä kiinnostavuutta työnantajan silmissä, esittämällä oikeanlaisia ja ennalta mietittyjä kysymyksiä. Anne Karvonen yhdessä kahden muun vastaajan kanssa (Taulukko 2) painotti kysymyksien tärkeyttä ja sitä, että kysyy oikeita kysymyksiä. Epäolennaisten asioiden kysyminen Karvosen mukaan antaa ainoastaan negatiivisen kuvan hakijasta. Kirjallisuudessa mainittiin myös, että huonoilla ja väärillä kysymyksillä ainoastaan huononnetaan omia mahdollisuuksia (Uusi Insinööriliitto 2007). Teemu Tiainen painotti itsensä myymistä ja sitä, että tärkeintä on herättää mielenkiinto ja jäädä työnantajan mieleen. Tiainen korosti myös, että puhelinkontaktin tekeminen osoittaa aktiivisuutta, mikä on pelkästään positiivinen asia työhaussa. Tiaisen lisäksi muutama muukin haastateltava (Taulukko 2) mainitsi aktiivisuuden ja sillä erottumisen, kun ottaa puhelimella yhteyttä. Kusénius (1996, 73) toi tätä ajatusta myös kirjassaan esiin ja sanoi sen olevan yksi tärkeä syy, miksi työnhakijan olisi otettava puhelimella yhteyttä yritykseen.

Teoriaosuudessa mainittiin, että pahimmillaan rekrytoijat vastaanottavat satoja hakemuksia yhtä työpaikkailmoitusta kohden. Se tarkoittaa sitä, että silloin kun työnhakijan oma hakemus tai ansioluettelo pääsee tarkastelun alle, olisi hyvä että siinä esitetyt asiat olisi kohdallaan ja esitetty työnantajan toivomalla tavalla. Ansioluettelosta ja työhakemuksesta löytyy paljon samoja asioita, joihin niissä pitäisi kiinnittää huomioita. Pituus on yksi olennainen seikka. Ansioluettelon ohjepituudeksi on annettu kaksi sivua (KY-Palvelu Oy 2007, 13), kun taas työhakemuksen olisi hyvä mahtua yhdelle sivulle (Uusi Insinööriliitto 2007, 5). Tutkimuksesta saadut tulokset olivat täysin samoilla linjoilla. Hannu Mänty yhdessä neljän vastaajan kanssa (Taulukko 3), painotti ansioluettelossa sitä, että sen tulisi mahtua kahdelle A-4:lle. Työhakemus taas kuuden vastaajan mukaan (Taulukko 4) tulisi saada mahdutettua yhdelle sivulle. Vaikka pituutta ei suoraan haastateltavilta kysytty, niin nousi se sieltä useita kertoja esille. Se, että ansioluettelo ja työhakemus pysyy suositusmitoissa tarkoittaa sitä, että asiat on tuotu niissä ytimekkäästi esiin.

Ansioluettelossa muita ratkaisevia asioita on, että sen pitäisi antaa työnhakijasta mahdollisimman selkeä kuva ja tehdä se hyvin nopeasti. Williams (2009, 9) painotti tätä asiaa ja mainitsi, että ansioluettelon lukijan tulisi pystyä poimimaan nopealla silmäyksellä oleellimmat seikat hakijan koulutuksesta ja työhistoriasta ja näin luomaan oikeanlaista kuvaa hänestä. Mänty oli yksi kuudesta henkilöstä (Taulukko 3), joka tutkimuksessa painotti kyseisen asian tärkeyttä. Hän mainitsi, että monesti hakija ajautuu harhaan kertoessaan liian yksityiskohtaisesti tehtävistä monen vuoden takaa ja näin ansioluettelo paisuu liian pitkäksi.

Ansioluettelon tulisi myös vastata työpaikkailmoitukseen. Miller (2009, 168) korosti tätä asiaa ja tutkimus antoi sille vielä tukea. Kolme henkilöä vastanneista (Taulukko 3), mukaan lukien Jyrki Hannula sanoi, että ansioluettelosta tulisi löytyä niitä sanoja joita työpaikkailmoituksessa on listattu. Hannula kertoi, että he hakevat paljon myyjiä. Silloin olisi erittäin tärkeää, että työnhakijan ansioluettelossa lukisi sana myynti edes muutaman kerran. Monet haastateltavista (Taulukko 3) kehittivät myös työnhakijoita käyttämään kuvaa ansioluettelossa. Markkanen (1999, 93) on samoilla linjoilla ja mainitsee sen antavan ansioluettelolle ja työnhakijalle kasvot. Sekä haastateltavat, että Markkanenkin painotti kuitenkin sitä, että kuvan tulisi olla asianmukainen antaen näin ammattimaista kuvaa työnhakijasta.

Ansioluettelon luodessa selkeää kuvaa työnhakijasta, on työhakemuksen tehtävä taas antaa sille tukea. Mimma Silvennoisen sanoin työhakemus on työnhakijan myyntikirje. Myyvyyden tärkeys työhakemuksessa nousi esille tehdyssä tutkimuksessa (Taulukko 4) sekä kirjallisuudessa. (Uusi Insinööriliitto 2007, 5.) Työhakemus kertoo yksityiskohtaisemmin työnhakijasta ja ennenkaikkea siitä, miksi hän olisi juuri oikea työntekijä kyseiseen tehtävään. Työhakemuksen tärkein tehtävä on vastata työpaikkailmoitukseen. Hyvä työhakemus vastaa siihen mitä kysytään ja mikä on oleellista kyseisen työpaikan suhteen. Se myös perustelee oman sopivuuden kyseiseen tehtävään. (Markkanen 1999, 83.) Tutkimuksessa yhdeksän yhdestätoista (Taulukko 4) oli myös tätä mieltä ja mainitsi työhakemuksen tärkeimmäksi tehtäväksi sen, että se toimii ikään kuin vastauksena työpaikkailmoitukseen. Teemu Tianen omassa vaustauksessaan kertoi etsivänsä aina niitä asioita joita työpaikkailmoituksessa on ollut ja katsovansa miten työnhakija vastaa ilmoituksen odotuksiin omasanaisesti.

Vielä jokin aikaa sitten ansioluettelot ja työhakemukset lähetettiin kirjeitse postin välityksellä. Nykyään kuitenkin tästä on päästy eroon ja valtaosa lähetetään joko sähköpostitse tai sitten ansioluettelo ja hakemus tallennetaan yrityksen omaan sähköiseen rekrytointijärjestelmään. Ansioluettelon ja hakemuksen jättämisestä on tullut helppoa, nopeaa ja vaivatonta. Tämä voi olla yksi syy siihen, miksi tässä kohtaa työnhakuprosessia on mahdollisuus ja monesti myös työnhakija astuukin harhaan. Ansioluettelon ja työhakemuksen lähettämisessä yksi tärkeimmistä asioista on ohjeiden noudattaminen. Williams (2009, 58) painotti teoksessaan ohjeiden noudattamisen tärkeyttä. Tutkimus tuki tätä (Taulukko 5) ja muun muassa Krista Keränen mainitsi, että se antaa negatiivista kuvaa työnhakijasta, mikäli hän ei osaa ohjeita noudattaa. Oikean tiedostomuodon käyttäminen ja sen auki saamisen varmistaminen on myös hyvä ottaa huomioon (KY-Palvelu 2007, 12 - 13). Tutkimuksessa tiedostomuodon tärkeys nousi monta kertaa esiin (Taulukko 5) ja muun muassa Esa Salosensaari sanoi PDF-tiedostomuodon käytön olevan hänen mielestään varmin ja turvallisin vaihtoehto. Hän myös mainitsi tämän asian tärkeyden yksinkertaisesti sen takia, että jos tiedosto ei aukea, niin on tuhonnut omat

mahdollisuutensa. Nopeus ja sitä kautta aktiivisuuden osoittaminen tässäkin kohtaa on tärkeässä asemassa. Kusénius (1996, 47) kirjoitti, että ensiksi ehtinyt saa parhaat palat. Tämä ei ole vain kirjan kirjoittajan oma näkemys, vaan se pätee myös tosielämässä. Vaikka hakuaajat yleensä rekrytoinneissa ilmoitetaan, niin todellisuudessa projekteissa on yleensä kiire ja haastatteluihin otetaan sitä mukaa henkilöitä, kun vain sopivia löytyy. Mänty painotti nopeutta yhdessä kolmen muun haastatellun kanssa (Taulukko 5) ja sanoi, että pahimmassa tapauksessa hakujan viimeiseen päivään mennessä haastattelukiintiöt voi olla jo täynnä. Eli saman tien kun näkee ilmoituksen, kannattaa ansioluettelo ja hakemus lähettää eteenpäin. Näin varmistaa omalta osaltaan sen, että ne tulevat luetuksi ja oma mahdollisuus tulla valituksi työhaastatteluun säilyy.

Tässä työssä selvitettiin myös omien suhteiden ja verkostojen merkitystä työhaastatteluun valituksi tulemisen kannalta. Jokaisen ihmisen ympärillä on useita ihmisiä ja koskaan ei voi olla varma, että kenestä henkilöstä tarvittava apu saattaa löytyä. Näin on myös työnhakemisessa ja työhaastatteluun valituksi tulemisessa. O'Brien (2000, 75) kirjoitti, että oikeitten ihmisten tunteminen varmistaa monille työpaikan ja Bolles (2009, 35) esitti, että jopa 33 % työnhakijoista työllistyy lähimmäistensä kautta. Kusénius (1996, 47) puolestaan mainitsi, että useat vapaat työpaikat täytetään siten, että joku tuntee juuri jonkun sopivan henkilön. Lähes kaikki vastanneista (Taulukko 6) totesi, että oikeanlaisilla suhteilla on merkitystä. He sanoivat, että haastatteluun tulee valituksi herkemmin jos omaa oikean suhteen. Silvennoinen sanoi, että rekrytoinneista vastaavat henkilöt joutuvat tekemään tätä oman diplomatiansa takia, mutta ennenkaikkea sen takia, että usein oikea henkilö saattaa löytyä juuri kyseisen kanavan kautta. Ainostaan kaksi henkilöä yhdestätoista (Taulukko 6) ei pitänyt oikeiden suhteiden arvoa niin merkittävänä. Teemu Tianen korosti sitä, että kun hän hakee asiakasyritykselle henkilöä, niin hän etsii aina parasta ja sopivinta. Kun tilanne on näin, niin silloin ei kriteereissä mainita, että pitäisi tuntea joku tietty henkilö. Kuitenkin, kun verrataan keskenään haastatteluista saatuja tuloksia (Taulukko 6) ja kirjallisuutta (Bolles 2009, 35; Kusénius 1996, 47; O'Brien 2000, 75), voidaan todeta, että oikeanlaiset suhteet ja verkostot näyttelevät erittäin isoa roolia siinä, valitaanko työnhakija työhaastatteluun. Hyvä työnhakija pääsee työhaastatteluun, kun tekee sen eteen myynnillistä työtä ja tuo itseään tarpeeksi esiin. Toinen työnhakija saattaa olla ihan yhtä pätevä, mutta ei tarvitse kuin oikean yhteyshenkilön tai suhteen ja tulee sitä kautta valituksi työhaastatteluun. Oli tämä sitten eettisesti oikean tai ei, niin varsinkin näin pienessä yhteisössä kuin Suomessa tätä tapahtuu ja se on vain jokaisen työnhakijan hyväksyttävä. Suhteiden kautta haastatteluihin pääseminen on siis mahdollista. Myös Yaten (2001, 51) esittämä mitä enemmän koukkuja, sitä enemmän mahdollisuuksia, pätee hyvin tässäkin kohtaa. Eli mitä aktiivisemmin kertoo ympärillään oleville ihmisille omasta tilanteestaan, sitä suuremmalla todennäköisyydellä löytyy jostain joku henkilö, joka pystyy auttamaan ja näin mahdollistamaan työhaastatteluun valituksi tulemisen.

Tämän luvun alussa kerrottiin, että profiiliin osuminen ratkaisee sen, että tulee valituksi työhaastatteluun. Se on siis kaiken lähtökohtana ja siihen tulisi työnhakijan aina kiinnittää huomiota. Kuitenkaan se ei yksissään ratkaise, vaan työnhakijan on tärkeä kiinnittää huomioita muhinkin kohtiin tavoitellessaan pääsyä työhaastatteluun. Työhakemus ja ansioluettelo, puhelinkontaktin tekeminen, aktiivisuus, realismi ja omat suhteet ovat kaikki niitä asioita (Taulukko 7), jotka omalta osaltaan ratkaisevat sen, valitaanko työnhakija työhaastatteluun.

Mitä sitten tulee tämän tutkimuksen luotettavuuteen ja yleistettävyyteen, voidaan sitä pitää varsin hyvänä. Eskola ja Suoranta (2008, 63) antavat kirjassaan yleispätevän ohjeen, että kvalitatiivisessa tutkimuksessa vastauksia tarvitaan juuri sen verran kuin on aiheen kannalta välttämätöntä. Tämä ohje katsottiin tässä tutkimuksessa täyttyneeksi ja tarkkaan valikoitu yhdentoista vastaajan joukko (Liite 1: Tutkimukseen osallistuneet henkilöt) sai aikaan niin sanotun aineiston kylläntymisen eli saturaation (Hirsjärvi & Hurme 2008, 58; Vilkkä 2005, 126). Saatujen vastauksien samankaltaisuus oli havaittavissa heti tutkimuksen alusta lähtien. Kuitenkin siinä vaiheessa, kun jokaisessa kysymyksessä reilusti yli puolet haastateltavista oli tuonut samoja asioita esille, teki tutkija päätöksen, että saatujen vastauksien määrä on riittävä. Teoriaosassa kerrottiin myös, että laadullisen tutkimuksen arviointiin vaikuttavia tekijöitä on useita ja lukijalle jää arvioitavaksi tutkimuksen luotettavuus (Sarajärvi & Tuomi 2009, 136 - 137, Likitalo & Rissanen 1998, 72 - 73). Voidaan kuitenkin todeta, että tässä tutkimuksessa validiteetti tuli täytetyksi. Tutkimuksen tarkoitus oli vastata kysymykseen, mitkä asiat ratkaisevat, valitaanko työnhakija työhaastatteluun. Tähän kysymykseen myös vastattiin ja on pystytty konkreettisesti kertomaan ja näyttämään ne asiat, jotka siihen vaikuttavat. Tutkimuksen reliabiliteetti on myös hyvällä tasolla ja tutkimus on helposti toistettavissa. Tutkimus- ja analysointimenetelmät on selkeästi kerrottu ja on myös kerrottu millä perusteilla haastateltavat henkilöt valittiin tähän tutkimukseen. Haastattelujen laatu oli myös hyvä, koska ne saatiin pidettyä tiiviillä aikataululla ja samoina päivän ajankohtina. Haastattelut saatiin myös vietyä läpi ongelmitta ja ilman turhia keskeytyksiä.

Tässä tutkimuksessa saatuja tuloksia työnhakija pystyy hyödyntämään silloin, kun hän on työnhakuprosessissa ja tavoittelee pääsyä työhaastatteluun. Ottamalla oppia saaduista tuloksista ja vastauksista voi työnhakija parantaa omia mahdollisuuksiaan huomattavasti. Tulokset ja tutkimuslöydökset ovat toteutettavissa käytännössä jokaisessa työnhakuprosessissa alaan ja tehtävään katsomatta. Kun työnhakija seuraa tämän tutkimuksen osoittamaa tietä, parantaa hän mahdollisuuksiaan tulla valituksi työhaastatteluun.

Tässä tutkimuksessa keskityttiin ainoastaan siihen, mitkä asiat ratkaisevat, valitaanko työnhakija työhaastatteluun. Jatkotutkimus siitä, mitkä asiat ratkaisevat työhaastattelussa,

olisi erittäin mielenkiintoinen. Kysymyksessä on toinen erittäin tärkeän vaihe työnhakemisessa ja vaihe, joka pitää sisällään erittäin paljon asioita ja huomioon otettavia seikkoja. Myös Videon CV:n hyöty työnhakijalle olisi erittäin mielenkiintoista selvittää. Eli mikä on todellinen hyöty jos työnhakija tekee itsestään Videon CV:n ja tuo sillä itseään esiin. Miten työnantajat/rekrytoijat siihen suhtautuvat ja parantaako se oikeasti työnhakijan mahdollisuuksia tulla valituksi työhaastatteluun ja sitä kautta mahdollisuuksia tulla valituksi uuteen työpaikkaan.

Lähteet

Kirjalliset lähteet

Alasuutari, P. 1999. Laadullinen tutkimus. Tampere: Vastapaino.

Eskola, J & Suoranta, J. 2008. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino.

Fox, J. 2009. Don't send a CV. Lontoo: Vermilion.

Grönfors, M. 1982. Kvalitatiiviset kenttätutkimusmenetelmät. Juva: WSOY.

Haikola, A. 2009. Ura unelmissa. Helsinki: Art-Print.

Hirsjärvi, S & Hurme, H. 2008. Tutkimushaastattelu: teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistopaino.

Hirsjärvi, S. Remes, P & Sajavaara, P. 2004. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi.

Kahri, T. 1994. Töitä on!: työnhaun ja urasuunnittelun opas. Helsinki: Tammi.

Kusénius, L. 1996. Työnhaku: kirja, jonka avulla opit hakemaan työtä tehokkaasti. Helsinki: Pagina.

Likitalo, H. & Rissanen, R. 1998. Tutkimusmenetelmät: menetelmätietoutta tradenomiopiskelijoille. Helsinki: Hakapaino.

Markkanen, M. 1999. Etsi, arvioi, valitse: onnistunut rekrytointi. Helsinki: WSOY.

Markkanen, M. 2002. Onnistu rekrytoinnissa. Helsinki: WSOY.

Miller, S. 2009. Get off your arse & grab that new job. Lontoo: Headline.

Nelson Bolles, R. 2008. What Color Is Your Parachute. Berkeley: Ten speed press.

Nikkilä, M. 2009. Avaimet työelämään. Tampere : Juvenes Print.

O'brien, J. 2000. Työnhaku ja markkinointi. Helsinki: Kehitysvammaliitto.

Poijula, S. 2008. Miten selviytyä työpaikan menetyksestä. Helsinki: Kirjapaja.

Schepp, B. 2010. How to find a job on LinkedIn, Facebook, MySpace, Twitter and other social networks. New York: McGraw-Hill.

Sarajärvi, A & Tuomi, J. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino.

Työhaun välineet: työhakuopas oman osaamisen markkinoijalle. 2001. Joensuu: Joensuun yliopisto.

Uusi Insinööriliitto UIL ry. 2007. Täältä tullaan työelämä. Helsinki: Erweko painotuote.

Vahtio, E. L. 2002. Rekrytointi, ikä ja ageismi. Helsinki: Työministeriö.

Vahtio, E. L. 2005. Rekrytointi menestystekijänä. Helsinki: Edita.

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

Williams, L. 2009. Ready Made CVs. Lontoo: Kogan Page Ltd.

Williams, L. 2009. Ready Made Job Search Letter. Lontoo: Kogan Page Ltd.

Yate, M. J. 2001. Great answers to tough interview questions. London: Kogan page.

Sähköiset lähteet

Arena. 2008. Työpaikat ja CV pankit internetissä. Viitattu 20.5.2010. <http://www.ura-arena.fi/työnhaku/artikkelit/open.php?id=4058>

Goljat Finland Oy. Esittely. <http://goljat.fi/Esittely.aspx>. Viitattu 4.3.2010

Goljat Finland Oy. Tietoa Goljatista. <http://goljat.fi/TietoaGoljatista.aspx>. Viitattu 4.3.2010

Huuhtanen, K. 2010. Kotimaiset suorahakumarkkinat. Pro gradu - tutkielma. Turun kauppakorkeakoulu. Turku . Viitattu 20.8.2010 <http://www.stantonchase.fi/doc/Pro-gradu-Kaisu-Huuhtanen.pdf>

I-Mediat Oy. 2009. Periskooppi. Kuuden ihmisen ketju pienentää maailmaa. Viitattu 11.9.2010. <http://periskooppipalvelut.pohjalainen.fi/2009/04/30/kuuden-ihmisen-ketju-pienentaa-maailmaa/>

Infopankki. 2005. Miten haet työtä. Ennen työnhakua. Viitattu 19.9.2010 http://www.infopankki.fi/fi-FI/miten_haet_tyota

InHunt Oy. 2008. Yhtiö. <http://www.inhunt.fi/yhtio/>. Viitattu 4.3.2010

Junglcareer. 2008. Läpäiseekö CV:si 8 sekunnin testin. Viitattu 10.9.2010. <http://www.junglcareer.fi/Artikkeleita/CV---hakemus/Articles/Lapaiseeko-CV-si-8-sekunnin-testin->

Saaranen-Kauppinen, A & Puusniekka, A. 2006. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. Luku 7.3.3 Kvantifiointi. Viitattu 19.9.2010. http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L7_3_3.html

Julkaisemattomat lähteet

Mänty, H. 2010. Toimitusjohtajan haastattelu 2.5.2010. Goljat Finland Oy. Helsinki.

Taulukot

Taulukko 1: Asiat jotka ratkaisevat työpaikkailmoituksen tulkitsemisessa	26
Taulukko 2: Asiat jotka ovat puhelinkontaktissa ratkaisevia.....	27
Taulukko 3: Asiat jotka ratkaisevat ansioluettelossa	28
Taulukko 4: Asiat jotka ratkaisevat työhakemuksessa	29
Taulukko 5: Asiat jotka ratkaisevat kun lähettää ansioluettelon ja työhakemuksen	30
Taulukko 6: Suhteiden ja verkostojen vaikutus työhaastatteluvalintoihin	32
Taulukko 7: Asiat jotka ratkaisevat, valitaanko työnhakija työhaastatteluun	33

Liitteet

Liite 1: Tutkimukseen osallistuneet henkilöt

Hannu Mänty, toimitusjohtaja, Goljat Finland Oy

Ville-Veikko Häkkä, rekrytointikonsultti, Goljat Finland Oy

Mimma Silvennoinen, toimitusjohtaja, IMS Talent Oy

Krista Keränen, kehittämispäällikkö, Laurea-ammattikorkeakoulu

Esa Salosensaari, toimitusjohtaja, InHunt Oy

Teemu Tiainen, myyntijohtaja, InHunt Oy

Jukka Tuli, konsulttijohtaja, InHunt Oy

Sirpa Launos, rekrytointikonsultti, InHunt Oy

Yvonne Westerlund, toimitusjohtaja, Consultica Oy

Anne Karvonen, rekrytointikonsultti, Silta HR

Jyrki Hannula, toimitusjohtaja, Premium Coffee Oy