



samk



Satakunnan ammattikorkeakoulu
Satakunta University of Applied Sciences

MIKAEL KIVILUOTO

Rekrytointiprosessi – näkökulmana pandemia-aika

KANSAINVÄLISEN KAUPAN TUTKINTO-OHJELMA
2022

Tekijä Kiviluoto, Mikael	Julkaisun laji Opinnäytetyö, AMK	Päivämäärä kesäkuu 2022
	Sivumäärä 29	Julkaisun kieli Suomi
Julkaisun nimi Rekrytointiprosessi – näkökulmana pandemia-aika		
Tutkinto-ohjelma Kansainvälisen kaupan tutkinto-ohjelma		
Tiivistelmä <p>Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää pandemia-ajan aiheuttamaa muutosta rekrytointiprosessiin ja sen etenemiseen. Työn tavoitteena oli ymmärtää rekrytointiprosessin eri vaiheet ennen pandemia-aikaa ja miten se on vaikuttanut prosessiin. Työn tavoitteena oli myös selvittää haastatteluiden avulla, ovatko muutokset todettu käytännössä toimiviksi ja kannattaako muutoksista pitää kiinni myös tulevaisuudessa.</p> <p>Opinnäytetyön tutkimusmenetelmäksi valittiin laadullinen tutkimus ja se toteutettiin ilman toimeksiantajaa.</p> <p>Työn teoriaosiossa käsiteltiin rekrytointiprosessia ja sen eri vaiheita. Jokaiseen vaiheeseen lisättiin myös eri lähteistä löydettyä teoriaa pandemia-ajan vaikutuksista prosessin vaiheisiin. Tietoa saatiin erilaisista aiheita käsittelevistä artikkeleista, verkkolähteistä sekä kirjallisuudesta.</p> <p>Empiiriosion aineisto kerättiin puolistrukturoidulla teemahaastattelulla, jonka avulla haastattelut saatiin pidettyä joustavina ja keskustelun omaisena. Haastateltavat kutsuttiin haastatteluihin sähköpostitse ja puhelimitse. Haastattelut toteutettiin puhelimen välityksellä ja puhelut äänitettiin vastausten tarkkuuden varmistamiseksi. Haastateltavilta saatiin lupa puheluiden äänittämiseen. Haastattelut toteutettiin touko- ja kesäkuun aikana 2022.</p> <p>Haastatteluiden perusteella suurin muutos oli koettu haastatteluvaiheessa, joka oli muuttunut lähes kokonaan etäyhteyksillä toteutettavaksi. Avoimia työpaikkoja oli tullut enemmän esille ja työtehtäviin vaaditut kriteerit olivat muuttuneet kevyemmiksi ja hie-man tehtävään kuulumattomaksi etätöiden myötä. Työnhakijat toivovat muuttuneen prosessin pysyvän tulevaisuudessa ja rekrytoijat uskovat näin myös ainakin osittain käyvän.</p>		
Asiasanat Rekrytointi, rekrytointiprosessi, henkilöstöhankinta, pandemia, Covid-19		

Author Kiviluoto, Mikael	Type of Publication Bachelor's thesis	Date June 2022
	Number of pages 29	Language of publication: Finnish
Title of publication The Recruitment Process – Visual Angle of Pandemic		
Degree program International trade		
Abstract <p>The purpose of this thesis is to find out the changes in the recruitment process caused by the pandemic. The thesis aims to understand different stages of the recruitment process before the pandemic and how has the pandemic affected these stages. This thesis also aims to find out if these changes are found functional in practice and should the renewed process stay in use in the future. These are found out through the interviews.</p> <p>Qualitative research was chosen as the research method. It was executed without a specific client.</p> <p>The theoretical part handles the recruitment process and the different stages of it. Theory of changes caused by the pandemic was added to every stage of the process and the theory was found through different sources. The theory was collected through different articles, internet pages and literature that handles the topic.</p> <p>The data for the empirical part was collected with a semi-structured theme interview that made the interviews more flexible and more conversation like. The people for the interview were invited through mail and phone calls. The interviews were executed through phone calls and the calls were recorded to ensure the most specific answers. Every interviewee allowed the recording of the phone calls. The interviews were executed in May and June of 2022.</p> <p>According to the interviews, the most changes were in the interview stage of the process which were carried out almost only with remote access. There were more available positions and the criterions required for the positions were lightened and turned into criterions that did not relate to the position. This was caused by the remote work. The job applicants hope that the renewed recruitment process would stay in the future too and the recruiters are hopeful that it will happen partially if not fully.</p>		
Keywords recruitment, the recruitment process, hiring, pandemic, Covid-19		

SISÄLLYSLUETTELO

1 JOHDANTO	6
2 TYÖN TAVOITE JA TUTKIMUSONGELMAT	7
2.1 Työn tarkoitus ja tavoite.....	7
2.2 Tutkimusongelmat.....	7
2.2.1 Pääongelma ja -kysymys	7
2.2.2 Apukysymykset	7
2.3 Teoreettinen viitekehys	8
3 MITÄ ON REKRYTOINTI?	9
4 PROSESSI REKRYTOIJAN NÄKÖKULMASTA	10
4.1 Yrityksen tarpeen kartoitus	11
4.2 Työnhakuilmoitus	11
4.3 Työhakemusten läpikäynti	12
4.4 Potentiaalisimpien hakijoiden haastattelu	13
4.5 Hakijoiden soveltuvuuden arviointi	13
4.6 Päätös valinnasta ja työhön perehdytys.....	14
5 PROSESSI TYÖNHAKIJAN NÄKÖKULMASTA	15
5.1 Työhakemus	16
5.2 Työhaastattelu	16
5.3 Jälkitoimenpiteet	17
6 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN.....	19
6.1 Laadullinen tutkimus.....	19
6.2 Tutkimushaastattelu	19
6.3 Tutkimuksen validiteetti ja reliabiliteetti	20
6.3.1 Validiteetti	20
6.3.2 Reliabiliteetti.....	21
7 TUTKIMUKSEN TULOKSET	21
7.1 Taustatietoa haastatteluun osallistuneista henkilöistä.....	22
7.2 Rekrytoijien haastattelu.....	22
7.2.1 Miten pandemia-aika on muuttanut rekrytointiprosessia?.....	22
7.2.2 Ovatko muutokset nopeuttaneet prosessia?	23
7.2.3 Kuinka muutos on otettu vastaan rekrytoijien keskuudessa?	23
7.2.4 Tuleeko muutokset jäämään tulevaisuudessa?	24
7.3 Työnhakijoiden haastattelu	24
7.3.1 Miten pandemia-aika on vaikuttanut työnhakuun?.....	24
7.3.2 Onko työhakemus- tai haastatteluvaihe muuttunut?.....	25

7.3.3 Mille toimialalle olet hakenut töitä pandemia-aikana?.....	25
7.3.4 Ovatko muutokset vaikeuttaneet hakuprosessia?	25
7.3.5 Vanha vai uudistettu prosessi?.....	26
8 JOHTOPÄÄTÖKSET	26
8.1 Kehittämisehdotukset.....	27
8.2 Mahdolliset jatkotutkimukset.....	28
9 OMA POHDINTA	28
LÄHTEET	
LIITTEET	

1 JOHDANTO

Covid-19 eli koronavirus alkoi leviämään maailmalla vuoden 2020 alussa ja sen myötä Suomessa ja maailmalla moni tutuksi koettu asia muuttui.

Tämä opinnäytetyö käsittelee koronaviruspandemian aiheuttamaa muutosta rekrytointiprosessissa. Työn teoriaosiossa perehdytään rekrytointiprosessiin ja sen kulkuun, sekä mahdollisiin pandemia-ajan aiheuttamiin muutoksiin käyttämällä hyväksi erilaisia lähteitä liittyen rekrytointiin ennen pandemia-aikaa ja sen aikana, sekä henkilöstöhallintoon liittyviä lähteitä.

Työn empiiriosio kootaan kvalitatiivisesti haastatteluilla. Haastatteluun osallistuu kaksi rekrytoijana ammatikseen eri henkilöstöpalveluita tarjoavissa yrityksissä toimivaa henkilöä, sekä kaksi pandemia-aikana työnhakijan roolissa toiminutta henkilöä.

Työlle valikoitui tämä aihe, koska rekrytointiprosessi ja sen eteneminen, sekä rekrytoijana toimiminen on kiinnostanut minua jo pitkään, ja vielä tälläkin hetkellä maailmaan vaikuttava koronaviruspandemia on edelleen todella ajankohtainen asia. Aiheesta hyötyy myös moni sen lukija. On lukijalle sitten työnhaku ajankohtaista, tai on hän työssä, jossa toimii itse rekrytoijana yritykselle.

Opinnäytetyöllä ei ole erillistä toimeksiantajaa, vaan se on tuotettu käyttämällä erilaisia lähteitä, sekä laadullista haastattelumenetelmää.

2 TYÖN TAVOITE JA TUTKIMUSONGELMAT

2.1 Työn tarkoitus ja tavoite

Tämän opinnäytetyön tarkoitus on ymmärtää, kuinka koronaviruksen aiheuttama pandemia-aika on vaikuttanut rekrytointiprosessiin, sekä mihin eri vaiheisiin se on vaikuttanut eniten. Tarkoituksena on myös antaa pandemia-aikana töitä hakeville henkilöille tietoa nykypäivän rekrytointiprosessista.

Työllä tavoitellaan teoreettisesti ymmärtämään rekrytointiprosessin eteneminen ja sen eri vaiheiden muutos pandemia-aikana, sekä haastatteluiden myötä saada parempaa ymmärrystä onko muutokset todettu käytännössä toimiviksi ja kannattaako niistä pitää kiinni myös tulevaisuuden rekrytointiprosessissa.

2.2 Tutkimusongelmat

Jokaisen tieteellisen työn on pakko sisältää yksi tai useampi ongelma. Tutkimusongelma ratkaistaan tutkimuskysymysten avulla, jotka kiinnittyvät toisiinsa. Tutkimusongelman ratkaisu löytyy, kun kysymyksiin saadaan vastaukset, jotka kerätään tutkimusaineistoa hyväksi käyttäen. Tutkimuskysymyksillä ohjataan aineistonkeruuta ja tutkimusta. (Kananen, 2019, s. 21–24.)

2.2.1 Pääongelma ja -kysymys

Tämän työn ongelma on *Pandemia-ajan vaikutus rekrytointiin ja sen etenemiseen*. Ongelman selvittämiseksi käytetään apuna kysymyksiä, joista pääkysymyksenä on:

- Kuinka pandemia-aika on vaikuttanut rekrytointiprosessiin?

2.2.2 Apukysymykset

Työn alakysymykset erittelevät pääkysymyksen pienempiin osiin, jotta saadaan mahdollisimman syvälinen vastaus pääongelmaan.

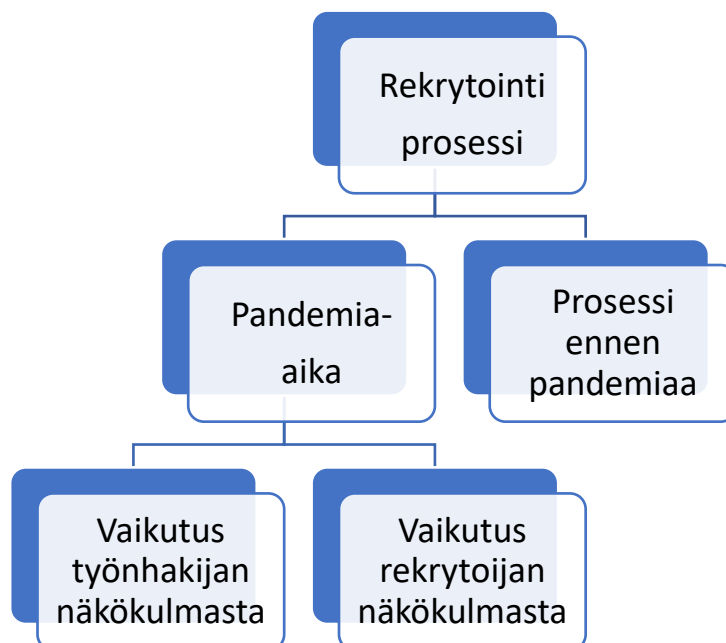
Alakysymykset ovat:

- Mikä on rekrytointiprosessi?
- Miten pandemia-aika on vaikuttanut prosessiin rekrytoijan näkökulmasta?
- Miten pandemia-aika on vaikuttanut prosessiin työnhakijan näkökulmasta?

2.3 Teoreettinen viitekehys

Teoreettisessa viitekehyksessä työn tekijä valitsee ja esittää tutkimuksen kannalta ajankohtaiset teorit, artikkelit ja tutkimustulokset. Teoriaa etsiessä tulee kirjoittajan pitää mielessä työn tutkimusongelma, jotta teoria on oleellisesti liitännäinen tutkimusongelmaan. (Kananen, 2015, s. 32, s. 113.)

Viitekehys muodostuu käsitteistä ja merkityssuhteista niiden väliltä. Viitekehyksessä yleisesti kuvaillaan keskeisiä käsitteitä tutkimuksen osalta ja niiden välisiä suhteita. (Tuomi & Sarajarvi, 2018, Luku 1.1.1 ”teorian merkitys laadullisessa tutkimuksessa”).



Kuvio 1. Teoreettinen viitekehys. (Mikael Kiviluoto 2022).

Yllä olevassa kuviossa (kuvio 1.) on havainnollistettu opinnäytetyön teoreettinen viitekehys, joka ohjaa niin lukijaa, kuin tekijääkin läpi koko opinnäytetyöprosessin. Viitekehyksessä käy ilmi, että työn tutkimuksen perustana on rekrytointiprosessi ja sitä käsittelevää teoriaa jo ajalta ennen pandemiaa. Tutkimusongelma tulee esille

pandemia-ajan osiosta, sekä sen alaongelmina pandemian vaikutus rekrytointiprosessiin työnhakijan sekä rekrytoijan näkökulmasta. Kuviota luetaan ylhäältä alaspäin.

3 MITÄ ON REKRYTOINTI?

Rekrytointi tarkoittaa työtä hakevien henkilöiden tavoittelemista sekä houkuttelemista hakemaan työnantajan tarjoamiin avoimiin työtehtäviin. (Dessler, 2020, s. 175). Rekrytointi on investointi, jolla pyritään määrittelemään yrityksen tulevaisuuden menestystä. (Salli & Takatalo, 2014, s. 9).

Rekrytointi jakautuu yleensä kahteen työmarkkinaan; avoimiin ja piilotyömarkkinoihin. Avoimet työmarkkinat ovat julkisia, ja työnantajien avoinna olevat työtehtävät ovat julkaistu eri rekrytointikanaviin työnhakijoiden nähtäväksi. Nämä ovat tunnetuimmat työmarkkinat ja näitä selaamalla työnhakija etsii omaan osaamiseensa ja mielenkiintoonsa nähden sopivan työtehtävän ja tekee hakemuksen. (Korpi ym., 2012, s. 172.)

Suurin osa avoimista työpaikoista on piilotyöpaikkoja. Piilotyöpaikat eivät ole julkistettuja hakuja rekrytointikanavilla, vaan ne ovat yleisimmin yrityksen sisäisiä rekrytointeja. Piilotyöpaikkoja voi olla myös suorahauulla eli ”head huntingilla” toteutettuja rekrytointeja, tai yritys voi käyttää hyödyksi jo olemassa olevaa hakijatietokantaa täyttäessään avoinna olevaa paikkaa. Vaikka työpaikat ovat valtavirralla piilossa, niitä pystyy silti hakemaan. Esimerkiksi omaa verkostoaan vahvistamalla, tai olemalla yhteydessä suoraan mielenkiintoa herättäviin yrityksiin ja tarjoamalla heille omaa erikoisosaamistaan. (Korpi ym., 2012, s. 172–173.)

Jokaisen rekrytoivan yrityksen on Suomen lain mukaan sovellettava henkilötietolakia kerätessään henkilötietoja työtä hakevilta henkilöiltä. Henkilötietojen käsittelystä on ilmoitettava henkilöille ja heidän tietojaan tule käsitellä laillisesti sekä varovaisesti, eikä niitä saa luovuttaa kolmannelle osapuolelle ilman erillistä sopimusta. (*Henkilötietolaki 523/1999 - Säädökset Alkuperäisinä - FINLEX*®, n.d.)

Pandemia-aika on vaikuttanut työskentelytapoihin, jonka myötä rekrytoinninkin täytyy osittain muuttua nykyaikaisemmaksi. Ennen ei olisi tullut kuuloonkaan tehdä töitä pelkästään kotoa käsin ja käydä toimistolla pari kertaa kuukaudessa, niin ne ajat vain muuttuvat. Covid-19 pakotti suurimman osan työpaikoista etätöihin ja nopeasti todettiin, ettei se olekaan niin huono asia kuin ensin ajateltiin. Moni yritys jää tekemään töitä pandemian loputtuakin etänä, niin sanotulla hybridimallilla, joka tarkoittaa työskentelyä osittain etänä ja osittain työpaikalla. Se kertoo paljon yhteiskunnan digitalisoitumisesta ja nykypäivän mahdollisuuksien käyttämisestä hyväksi arkisissa asioissa. (Openaccessgovernment, 2020.)

4 PROSESSI REKRYTOIJAN NÄKÖKULMASTA

Onnistunut rekrytointiprosessi takaa yritykselle paitsi tulevaisuuden menestystä ja osaamista, myös oman kilpailukykyensä ylläpitämisen, joka on avuksi mahdollisille tulevaisuuden rekrytoinneille. Rekrytointiprosessia suunnitellessa on tärkeää olla erittäin huolellinen ja nähdä vaivaa sen eteen. Onnistunut toteutus vaatii rekrytoijalta huolellista ja aikaa vievää harkintaa sekä päätöksentekoa. (Joki, 2021, s. 65.)

Työnhakijalla on usein monta työhakemusta odottamassa vastausta, joten rekrytoijan on tärkeää pysyä omassa aikataulussaan, jotta prosessi ei veny liian pitkäksi. Työnhakijat ovat hyvä pitää jatkuvasti ajan tasalla prosessin etenemisestä, jotta mielenkiinto yritystä kohtaan ei katoa. Tämän vuoksi rekrytoijan on tärkeää viestiä hakijoiden suuntaan aika ajoin heidän etenemisestään rekrytointiprosessissa. (Salli & Takatalo, 2014, s. 10–12.)

Nykypäivänä rekrytointia aloitteleva yritys ei enää hae pelkästään jotain tiettyä taitoa omaavaa henkilöä avoimeen työtehtävään, vaan tarkastellaan haettavaa henkilöä eri näkökulmista. Työntekijä voi olla jo valmiiksi taidot omaava tai tehtävään perehdytettävissä. Nykyään yritykset hakevat enemmän yrityksen arvoihin ja normeihin samais-tuvaa henkilöä, jolla on myönteinen asenne työtehtävään sekä sitä tarjoavaan

organisaatioon. Työnhakijalta vaaditaan myös oppimisketteryyttä, joka tarkoittaa opetetun asian hyödyntämistä omassa työssään. (Salli & Takatalo, 2014, s. 19–23.)

4.1 Yrityksen tarpeen kartoitus

Kun yritys menettää työntekijänsä täytyy ensin pohtia, onko rekrytoinnille tarvetta vai pystyykö avoimet työt jakamaan. Kun yritys on arvioinut tarvitsevänsä kokonaan uuden työntekijän yrityksen ulkopuolelta, alkaa rekrytoinnin suunnitteleminen. (Joki, 2021, s. 66–68.)

Lähes jokaisen työtehtävän rekrytointiin tarvitaan omat menetelmät, siksi on tärkeää määritellä hakumenetelmä tarkkaan. Esimerkiksi, uutta toimitusjohtajaa haettaessa olisi hyvä käyttää suora hakua perinteisemmän hakuilmoituksen sijaan. (Kajjala, 2016, s. 128–129.)

Tässä työssä kuitenkin keskitytään perinteisempään ilmoitusmuotoiseen hakumenetelmään. Ennen hakuilmoituksen tekemistä on pohdittava, mille alustoille ilmoitus jätetään ja mitä sosiaalisia medioita käytetään hyväksi avoimen työtehtävän levittämiseksi, vai käytetäänkö lainkaan. (Korpi ym., 2012, s. 14–15). Ilmoitusalueen valintaan vaikuttaa haettava työtehtävä, rekrytoinnin kiireellisyys sekä minkälaisia henkilöitä sillä halutaan saavuttaa. (Joki, 2021, s. 68–70).

4.2 Työnhakuilmoitus

Kun päätös ilmoitusalueesta on tehty, rekrytoijan roolissa toimiva henkilö suunnittelee viestin ilmoitukseen. Hyvä työpaikkailmoitus pitää sisällään informaatiota yrityksestä, työtehtävän kuvaus, sekä työtehtävään vaadittava osaaminen. Yrityksestä kertominen kannattaa tehdä korostamalla asioita, jotka herättävät hakijan mielenkiinnon. Työtehtävästä on hyvä kertoa juuri sellaisenaan kuin se on, eikä luoda siitä liian vaativan tai helpon kuulosta. Hakijalta kannattaa ilmoituksessa vaatia vain niitä osaamis- ja personallisuusvaatimuksia, mitä tehtävässä oikeasti tarvitaan. Vääränlaisen kuvan antaminen työtehtävästä tai sen vaatimustasosta ei tuo yritykselle työntekijää, joka

kattaisi tulevaisuuden menestyksen vaan päinvastoin. Yleensä silloin rekrytointi epäonnistuu ja tehtävään palkataan siihen sopimaton henkilö. (Joki, 2021, s. 69–70.)

Avoimista työpaikoista ilmoittaminen on siirtynyt yhä enemmän ja enemmän nettiin sanomalehtien sijaan, toimialasta riippumatta. Rekrytoinnin verkostoituminen on nopeuttanut normaalia rekrytointiprosessia huomattavasti ja onnistunut henkilöstönhankinta saadaan toteutettua yhä nopeammalla aikataululla huolellisuudesta tinkimättä. (Kauhanen, 2012, s. 80–82.)

Hakuilmoitusta pohtiessa on hyvä muistaa, että yhä useampi avoimia työpaikkoja etsivä henkilö selailee hakuilmoituksia puhelimellaan. Tämän vuoksi ilmoituksesta on tehtävä sopivan lyhyt, mutta silti tarpeeksi tietoa kattava, mikä tuo uuden haasteen ilmoitusten laatimiseen. (Salli & Takatalo, 2014, s. 25–26.)

4.3 Työhakemusten läpikäynti

Tässä vaiheessa prosessia on hyvä muistella, mitä kriteerejä (osaamis- ja persoonallisuusvaatimukset) työnhakijalta vaadittiin työtehtävän täyttämiseksi. Näistä voi laatia esimerkiksi taulukon, johon eritellään kriteerit jokaisen hakijan kohdalla ja katsotaan, täyttääkö hän kriteerit kokonaan, osittain vai ei ollenkaan. Näin saadaan helppoiten karsittua pois ne hakijat, jotka eivät työtehtävässä vaadittavia kriteereitä täytä. Seuraavaksi tarkastellaan, kuinka hyvin hakija on saanut hakemuksellaan ja ansioluettelollaan myytyä itsensä parhaiten. Näin voidaan karsia ulos henkilöt, joiden osaaminen olisi samaa luokkaa, kuin muilla, mutta itsensä ulos tuominen ja työtehtävää kohdistuva kiinnostus ei paista läpi yhtä hyvin. (Salli & Takatalo, 2014, s. 15–18.)

Pandemia-aikana monissa työpaikoissa käyttöön otettu etätyöskentely on yleistynyt osittain pysyväksi ilmiöksi, jonka vuoksi työnhakijan asuinpaikalla ei ole enää niin suurta merkitystä. Työskennellä voi etänä helposti toisesta kaupungista tai vaikka toisesta maasta. Tämän vuoksi ainakin suurempiin organisaatioihin ja esimiestehtäviin on helpompi löytää sopiva henkilö yrityksen tarpeille. (Narkiniemi, 2021.)

4.4 Potentiaalisimpien hakijoiden haastattelu

Vielä aikaisemmin kaikki haastattelut suoritettiin lähes kokonaan kasvotusten työnantajan tiloissa. Ensimmäinen haastattelukierros saatettiin tehdä puhelimen välityksellä, jos hakijoita oli paljon. Nykypäivän teknologian kehitys on mahdollistanut uuden tavan haastatteluiden suorittamiselle. Tätä nykyä todella moni yritys on siirtynyt hoitamaan ensimmäisen haastattelukierroksen videohaastattelulla, jossa työnantaja kehittää yhdessä HR-tiimin kanssa muutaman haastavan kysymyksen ja esittää ne videomuodossa. Tämän jälkeen videohaastattelukysymyksiin lähetetään linkki esim. sähköpostilla niille hakijoille, jotka tälle kierrokselle kutsutaan. Hakijat vastaavat videomuodossa kysymyksiin ja lähettää ne työnantajalle arvioitavaksi. Tämä tapa helpottaa työnantajien työtä ja samalla hakijoista saa enemmän irti kuin pelkän puhelimen välityksellä. (Kajjala, 2016, s. 194–197.)

Kokemattomampi haastattelija käyttää haastatteluissaan yleensä valmista kysymyslistaa, jonka mukaan haastattelu etenee. Kokenut haastattelija pitää keskustelun avoimempana ja siirtää keskustelua eri aihealueiden välillä huomaamattomasti, jolloin haastattelu ei tunnu kuulustelulta. (Joki, 2021, s. 73–74.)

Rekrytointi kokonaisuudessaan on digitalisoitumassa enemmän ja enemmän. Haastattelut käydään tietokoneen tai puhelimen välityksellä erilaisia videopuhelusovelluksia hyödyntäen esim. Microsoft Teams. Etätöiden yleistyttyä ja pysyttyä on oletettavaa, että myös rekrytointi pysyy tulevaisuudessa yhtä digitaalisena, eikä muutu takaisin vanhaa tapaa kohden. (Perna, 2021.)

4.5 Hakijoiden soveltuvuuden arviointi

Erityisesti ylempiin työtehtäviin rekrytoitaessa on hyvä käyttää erilaisia testejä arvioimaan, täyttääkö hakija työhön edellyttävät komponentit. Nämä testit voivat olla yksilö- tai ryhmäsuorituksia, jotka vastaavat työtehtävän kuvausta ja vaatimuksia. Soveltuvuustestit ovat yleisimpiä johtaja asemaan rekrytoitavilla ja mitä korkeampaan asemaan rekrytoidaan, sitä enemmän erilaisia soveltuvuustestejä pidetään, ja sitä kriittisempiä testit ovat, sillä virherekrytoinnit tulevat useasti todella kalliiksi rekrytoivalle

yritykselle. Näitä testejä kutsutaan myös simulaatioiksi. (Salli & Takatalo, 2014, s. 79–84.)

Viimeisenä soveltuvuuden varmistamisena yritys voi ottaa yhteyttä työnhakijan suosittelijoihin. Suosittelijoiden haastattelemiseen täytyy aina olla lupa työnhakijalta. Suosittelijoilta voidaan kysyä esimerkiksi hakijan vanhoista työtehtävistä ja kuinka niistä on suoriutunut, hakijan vahvuuksista ja kehittämisen kohteista, sekä millainen hakija on luonteeltaan. Suosittelijoiden haastatteluihin täytyy kuitenkin suhtautua varoen ja tiedon luotettavuutta arvioiden. (Joki, 2021, s. 80.)

4.6 Päätös valinnasta ja työhön perehdytys

Tähän pisteeseen rekrytoinnissa päästyään on hyvä aika kerrata mitä kriteereitä hakijalta vaadittiin työtehtävään. Usein rekrytoijalla on vahva kuva siitä, kenet hän haluaisi tehtävään palkata, mutta aina näin ei kuitenkaan ole. Jos ei löytynyt kaikkia kriteerejä täyttävää henkilöä, täytyy miettiä pystyisikö jotakin kriteeriä höllentämään. Joskus prosessin voi päättää myös valitsematta ketään tehtävään ja aloittaa rekrytointi myöhemmin uudelleen. Osittain valinnan päätöksessä auttaa myös rekrytoijan oma intuitio työnhakijasta. Tämän vahvistamiseksi voi hakijaa pyytää esimerkiksi uudestaan haastateltavaksi. (Salli & Takatalo, 2014, s. 85–87.)

Työhön perehdytys tarkoittaa toimia, joilla uusi työntekijä saadaan nopeasti osaksi yritystä ja uutta työtehtävää. Perehdyttäminen on tärkeää ja paljon aikaa vievää, mutta mitä nopeammalla aikataululla uusi työntekijä saadaan työskentelemään tehtävässään itsenäisesti, sitä nopeammin kaikki siitä hyötyvät. Työhön perehdyttäminen kannattaa aloittaa alusta asti kertomalla yrityksestä ja sen käytännöistä, sekä esittelemällä yrityksen tiloja ja tulevia kollegoja, jonka jälkeen vaihe vaiheelta siirrytään lähemmäs itse työtehtävää. (Joki, 2021, s. 85–88.)

Etätöiden ja hybridimallien yleistyttyä, yritysten täytyy miettiä oikeaa tapaa perehdyttämiseen. Jos haettava työtehtävä suoritetaan pääsääntöisesti etänä, olisi perehdytyskin hyvä suorittaa osittain etänä. Esimerkiksi ensimmäisenä päivänä voi järjestää palaverin, johon kaikki työntekijät voivat tulla esittelemään itsensä ja toimenkuvansa

yrityksessä. Työtehtävään pystyy perehdyttämään etänä erilaisien videopuhelusovellusten avulla, esimerkiksi Skype tai Microsoft Teams. (Kaufman ym., 2020.)



Kuvio 2. Rekrytoijan rekrytointiprosessi. (Mikael Kiviluoto 2022).

5 PROSESSI TYÖNHAKIJAN NÄKÖKULMASTA

Rekrytointiprosessissa yrityksellä työnantajana on suuri rooli antaa hyvä työnantajakuva työnhakijoille, jotta mahdollisimman moni osaava henkilö hakisi heidän työtehtäväänsä. Yhtä suuri rooli on myös työnhakijalla antaa itsestään hyvä kuva yritykselle, johon on hakenut töihin. Tätä kutsutaan minäkuvaksi. Työnhakijakuva, eli hakijan oma käsitys itsestään työnhakijana johdetaan yleensä hakijan minäkuvasta. Työnhakijakuva ei välity pelkästään työhakemuksen ja ansioluettelon perusteella, vaan siihen vaikuttavat kaikki hakijan julkinen toiminta jo kauan ennen työhakemuksen lähettämistä. Esimerkiksi se miten hakija toimii sosiaalisessa mediassa vaikuttaa työnhakijakuvaan. Nykypäivän digitalisoitumisen vuoksi, moni yritys on perillä hakijoidensa toimista sosiaalisessa mediassa, ja tätä myöten saa ensivaikutelman hakijasta jo hyvin varhaisessa vaiheessa rekrytointiprosessia. (Korpi ym., 2012, s. 153–156.)

Työpaikkoja on alkanut avautumaan enemmissä määrin, mutta ne eivät silti yllä vielä pandemiaa edeltävän ajan määriin. Rekrytoijille on kuitenkin tullut vastaan uudenlaisia ongelmia, joissa työntekijät ovat vetäytyneet rekrytointiprosessista, sillä koronaviiruksen aiheuttaman pandemian takia ei uskalleta vaihtaa työpaikkaa. (Rajala, 2020.)

5.1 Työhakemus

Työhakemuksen tarkoitus on olla kirjallinen myyntipuhe ja täydentää hakijan ansioluetteloa. Työhakemuksen kuuluu olla tiivis teksti, jossa kerrotaan ansioluetteloa täydentäviä tietoja, sekä hakija osaamista ja motivaatiota työtehtävää kohtaan. Miksi yrityksen pitäisi palkata juuri tämä kyseinen hakija uudeksi työntekijäkseen? Perinteisesti työhakemus on kirjallinen, mutta teknologian kehittyttyä myös videohakemukset ovat yleistyneet eri toimialoilla. (Duunitori, n.d.-a.)

Nykyaikana lisääntyneet esittelyvideot kirjallisen hakemuksen yhteydessä auttavat hakijaa tuomaan itsestään enemmän irti työnantajalle. Kirjallinen työhakemus voi tuottaa joillekin henkilöille hankaluuksia tuoda oma osaaminen ja motivaatio työtehtävään esille, joten videoesittely saattaa pelastaa hakijan muuten epäonnistuneelta hakemukselta. Esittelyvideot toimivat loistavasti myös työnantajalle esikarsintana haastatteluille. (Salli & Takatalo, 2014, s. 50.)

5.2 Työhaastattelu

Työhaastattelun avulla työnantaja pyrkii saamaan selville hakijan soveltuvuuden avoimeen työtehtävään. Aina haastattelija ei ole välttämättä lukenut työhakemusta tai ansioluetteloa ollenkaan, joten haastattelussa täytyy pyrkiä kertomaan kaikki oleellinen asia itsestään. Haastattelutilanteessa on hyvä kiinnittää huomiota myös vuorovaikutustaitoihin, sillä niitä haastattelija tulee hakijassa tarkkailemaan. Kannattaa olla varautunut myös hankaliin kysymyksiin, joilla haastattelija katsoo hakijan ongelmanratkaisukykyä. (Duunitori, n.d.-b.)

Kun sähköpostiin kilahtaa kutsu työhaastatteluun, alkaa valmistautuminen haastattelutilanteeseen. Ensimmäiseksi hyvän kuvan antamiseksi, tulee haastattelukutsuun

vastata mahdollisimman nopeasti ja kohteliaasti. Viestissä voi myös kysyä lisätietoja haastatteluun liittyen, jos ei löydä vastauksia esimerkiksi Googlestä. Työpaikkailmoitus on hyvä ottaa talteen ja opiskella siitä, mitä yritys työnhakijaltaan haluaa. Yrityksestä on hyvä etsiä tietoa etukäteen, jotta osaa vastata hankalampiinkin kysymyksiin. Yleisimpiä työhaastatteluissa käytettyjä kysymyksiä voi selailta netistä ennen haastattelua ja harjoitella valmiiksi vastauksiaan näihin. Omia haastattelijalta kysyttäviä kysymyksiä on myös hyvä miettiä valmiiksi, jotta ne muistavat jännityksen keskellä kysyä. Tällöin haastattelijalla huomaa, että hakija on todella kiinnostunut työtehtävästä. Matka työpaikalle kannattaa myös katsoa etukäteen, jotta saapuisi haastatteluun ajoissa. Jos yrityksen tietoja etsiessä ei ole löytänyt vastausta työpaikan pukukoodista, kannattaa haastatteluun pukea hieman normaalia siistimmät vaatteet, mitkä tuovat hyvän ja itsevarman tunteen. (Duunitori, n.d.-c.)

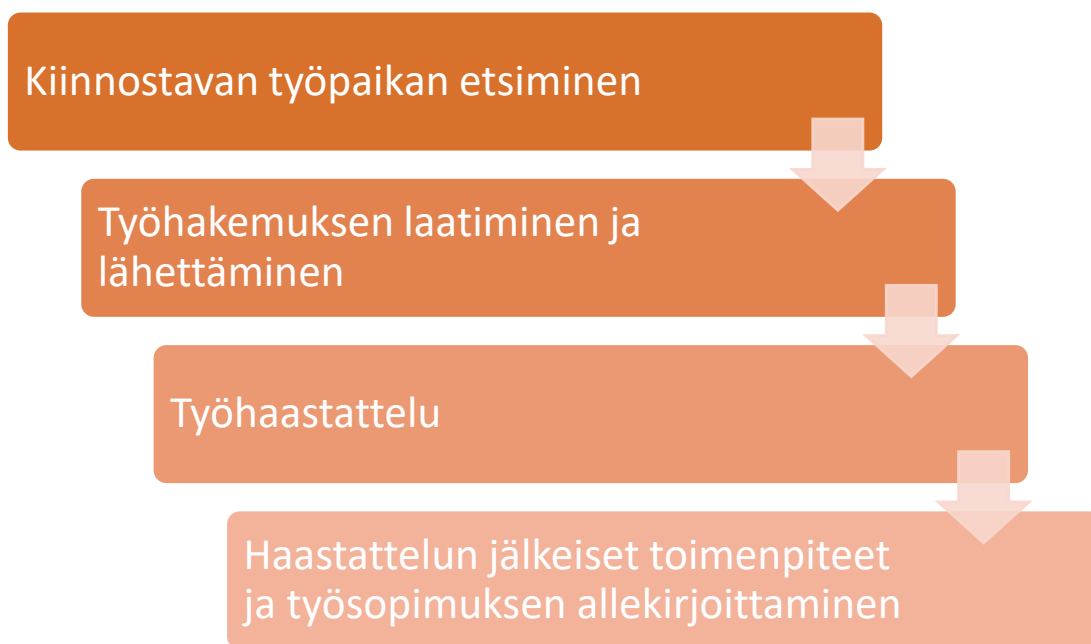
Perinteisen yksilöhaastattelun lisäksi voi olla myös ryhmähaastatteluja, joissa mitataan pääsääntöisesti hakijan vuorovaikutustaitoja, sekä ongelmanratkaisukykyä. Nykyisin yleistyneet videohaastattelut tuovat taas oman mausteensa haastattelukentille. Videohaastattelussa on tärkeää osata tuoda oma osaaminen esille sanallisesti ja hyvin jäsentäen. Myös siistit vaatteet ja huoliteltu ulkonäkö paistavat usein haastattelijan silmään, sillä se kertoo korkeasta motivaatiosta työtehtävää kohtaan. Kaikissa haastattelutyypeissä on tärkeintä tuoda esille oma osaaminen ja arvo työnantajalle. (Duunitori, n.d.-b.)

5.3 Jälkitoimenpiteet

Haastattelun jälkeen olo on usein todella jännittynyt, mutta samalla myös helpottunut. Jännittävin osio on nyt takanapäin ja alkaa pitkältä tuntuva odottelu työnantajan päätöksestä. Usein haastattelussa kerrotaan minkä aikavälin sisällä voi odottaa viestiä työnantajalta, mutta välillä tarkkaan suunnitellut aikataulutkin saattavat venyä. Tällöin hakijan on suositeltavaa ottaa yhteyttä työnantajaan soittamalla tai sähköpostilla ja kysellä perään haastattelun tuloksista. Tämä antaa samalla hyvän ja kiinnostuneen kuvan työnantajalle. Jos valinta ei kohdistu tällä kertaa juuri tähän kyseiseen hakijaan, on hyvä kiittää työnantajaa haastattelusta ja pyytää samalla palautetta omasta

suoriutumisesta. Tämä auttaa kehittämään itseään työhakijana, sekä osaa olla asteen verran ammattimaisempi seuraavassa haastattelutilanteessa. (Duunitori, n.d.-d.)

Pandemian myötä lisääntynyt etätöiden tekeminen aiheuttaa myös oman haasteellisuutensa uuteen työtehtävään. Jos uusi työntekijä tietää, että tulee tekemään kokonaan tai osittain töitä etänä uudessa työtehtävässä, tulee normaalin työsopimuksen lisäksi laatia myös etätyösopimus yhdessä työnantajan kanssa. Etätyö vaatii molempien osapuolten suostumusta, joten etätyösopimuksella olisi kirjallinen todistus sekä työntekijän, että työnantajan suostumuksesta. Etätöitä koskee samat lait ja sopimukset kuin tavallisempaakin työsuhdetta. Etätyö tarkoittaa solmitussa työsuhteessa suoritettavaa työtä, joka tehdään työnantajan toimitilojen ulkopuolella. Etätyösuhteessa voi siis tehdä töitään esimerkiksi mökillä, mutta samoja työaikoja noudattaen kuin työpaikalla työskennellessä. (Oikotie, 2022.)



Kuvio 3. Työnhakijan rekrytointiprosessi. (Mikael Kiviluoto 2022).

6 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

Työn empiirinen osio toteutetaan kvalitatiivisena tutkimuksen eli laadullisen tutkimuksena. Tutkimuksen toteuttamisessa käytetään työn teoriaa mukailevaa teemahaastattelua, jonka avulla työn teoriaa testataan haastateltavien henkilöiden kokemuksilla. Haastattelut pyritään toteuttamaan avoimena ja joustavana, jolloin vastaukset eivät rajoitu tiettyihin kysymyksiin, vaan kysymykset tarkentuvat ja lisääntyvät keskustelun edetessä saaduista vastauksista.

6.1 Laadullinen tutkimus

Laadullinen eli kvalitatiivinen tutkimus tarkoittaa sitä, että tutkittavaa ilmiötä ja siihen vaikuttavia tekijöitä ei entuudestaan tunneta. Sillä pyritään tutkimuksen ongelman ymmärtämiseen. (Kananen, 2019, s. 25.)

Laadullinen tutkimus on tutkimustapa, joka perustuu tulkintaan. Tämä tutkimustapa on hyvä silloin kun tutkimuksen tarkoituksena on henkilöiden kokemusten avulla kuvata tiettyä ilmiötä. Laadullisen tutkimuksen tekijän eli tutkijan tulee ymmärtää miksi ja millä tavalla tutkittavaan asiaan liittyvät kokemukset ovat merkityksellisiä tutkittavien henkilöiden näkökulmasta. (Vilka, 2021, Luku 1, kohta "Laadullinen tutkimus".)

6.2 Tutkimushaastattelu

Haastattelun ideana on saada haastateltavilta henkilöiltä tietoa, miten he toimivat ja mitä he tietyistä asioista ajattelevat. Haastattelussa haastattelija esittää kysymykset suullisesti ja kirjaa haastateltavan vastaukset ylös muistiin. Haastattelu toimii monessa tapauksessa paremmin kuin kysely, sillä se on joustavampi tapa saada vastauksia kysymyksiinsä. Väärinkäsitykset pystytään välttämään ja kysymyksiä avaamaan paremmin, kuin tilanteessa missä kyselyn vastaajalla on edessään kysymys paperilla. (Tuomi & Sarajärvi, 2018, Luku 3.1, "kysely ja haastattelu".)

Työn haastattelut toteutetaan puolistrukturoituna teemahaastatteluna, jolloin haastattelutilanne pysyy joustavana ja etenee työn mukaisesti.

Teemahaastattelu etenee valittujen teemojen mukaisesti ja niitä tarkennetaan etukäteen valituilla tarkennetuilla kysymyksillä. Kysymyksiä pystytään tarkentamaan haastatteluvastauksen perusteella, joka tuo haastatteluun oman joustavuutensa ja luonnollisuutensa. Teemahaastattelulla pyritään korostamaan haastateltavien henkilöiden tulkintoja ja niiden merkityksiä. Teemahaastattelun tarkoitus on löytää merkityksellisiä vastauksia tutkimuksen pää- ja alaongelmiin työn tarkoituksen ja tehtävän mukaisesti. (Tuomi & Sarajärvi, 2018, Luku 3.1.1, ”Lomakehaastattelu, teemahaastattelu, ja syvähaastattelu”.)

Tutkimushaastatteluihin kannattaa aina suhtautua hieman varoen, sillä haastattelussa kerätty tieto on yleisesti vain haastateltavan kokemuksen ja niille annetun merkityksen varassa. Jokaisella pienelläkin seikalla on vaikutusta haastattelun sisältöön kuten: osapuolten väliset suhteet ja roolit, sekä haastateltavien asema. (Vilkka, 2021, Luku 2, kohta "Tutkimushaastattelu".)

Teemahaastattelussa myös haastateltava pystyy vaikuttamaan keskustelun etenemiseen ja siihen mistä temasta seuraavaksi keskustellaan. Haastattelutilanne on avoin ja joustava, ja siinä päästään keskustelun myötä toivottuihin vastauksiin. Keskustelun etenemisessä auttavat alustavat teemoihin liittyvät kysymykset, jotka muokkautuvat tarkemmiksi keskustelun ja vastausten myötä. (Vilkka, 2021, Luku 2, kohta "Tutkimushaastattelu".)

6.3 Tutkimuksen validiteetti ja reliabiliteetti

6.3.1 Validiteetti

Validiteetti on tutkimuksen luotettavuuden ja laadun mittari. Sillä mitataan oikeiden asioiden tutkimista. Tutkimuksen validiteetin tarkastelu alkaa jo työn tutkimusongelmasta ja onko se määritetty oikeanlaiseksi. Työhön kerätyn aineiston täytyy olla aitoa ja sitä pitää olla riittävästi. Myös siitä tehdyt johtopäätökset ja tulkinnot on oltava oikeita. (Kananen, 2019, s. 30–32.)

Työn validiteetti oli hyvä, mutta ei täysin onnistunut. Tutkimus oli toteutettu hyvin tutkimusasetelman mukaisesti. Työssä käytetyt lähteet olivat pääsääntöisesti luotettavia artikkeleita ja kirjoja, mutta joukossa oli myös vähemmän luotettavia lähteitä, jolloin validiteetti ei täysin onnistunut. Haastattelut olivat onnistuneet, mutta haastateltavia olisi voinut olla enemmän aineiston riittävyyden kannalta.

6.3.2 Reliabiliteetti

Kuten validiteetti, myös reliabiliteetti on luotettavuuden ja laadun mittari. Tällä mitataan tutkimuksen tulosten pysyvyyttä. Tulosten pysyvyydellä tarkoitetaan sitä, jos tutkimus uusittaisiin toisen tekijän toimesta, saataisiin samat tutkimustulokset. (Kananen, 2019, s. 30–32.)

Reliabiliteetti on työssä hyvä. Haastattelussa käytetyt kysymykset ovat kulkeneet samassa järjestyksessä teorian kanssa. Haastattelun vastaukset olivat kysymyksiin tarpeeksi kattavat ja täten tutkimusongelmaan saatiin vaadittavat vastaukset.

7 TUTKIMUKSEN TULOKSET

Haastateltavat valittiin tutkimukseen omien kokemusten perusteella ja kutsu haastatteluun lähetettiin sähköpostitse. Haastateltavien kanssa sovittiin sopiva aika haastattelun suorittamiselle. Kaikki haastateltavat lähtivät mielellään mukaan tutkimukseen. Haastattelut suoritettiin puhelimitse nauhoittaen puhelut vastausten tarkkuuden varmistamiseksi. Jokaiselta haastateltavalta on saatu lupa puhelujen nauhoittamiseen. Haastatteluihin lähtiessään, ei kysymyksiä ollut tarpeeksi ja ne olivat vain keskustelun etenemistä alustavat. Keskustelujen edetessä kysymykset muotoituivat tarkemmiksi ja työn teoriaa mukaileviksi.

7.1 Taustatietoa haastatteluun osallistuneista henkilöistä

Rekrytoijien haastattelusta ensimmäinen on toiminut keskisuuren Suomalaisen henkilöstöpalvelualan yrityksen aluejohtajana Turussa noin 10 vuotta. Käytetään tekstissä nimitystä rekrytoija 1. Toinen rekrytoijista toimii suuren rakennusteollisuuden ja logistiikkaan erikoistuneen henkilöstöpalvelualan yrityksen HR-päällikkönä ja on toiminut alalla jo 15 vuotta. Hänen tehtäviinsä kuuluu myös rekrytointi, työnantajamielikuva ja työhyvinvointi. Rekrytoija 1:n haastattelu toteutettiin 27.05.2022. Haastattelu rekrytoija 2:n kanssa käytiin 03.06.2022.

Työnhakijoista ensimmäinen on 22-vuotias nainen, joka opiskelee sairaanhoitajaksi Turun ammattikorkeakoulussa. Hän myös työskentelee koulun ohella sosiaali- ja terveysalalla, ja on tälle alalle hakenut töitä pandemia-aikana. Esiintyy tekstissä nimityksellä työnhakija 1. Toinen haastateltava työnhakija on 25-vuotias mies, joka opiskelee innovatiivisen liiketoiminnan ja yrittäjyyden tradenomiksi Turun ammattikorkeakoulussa. Hän työskentelee myös koulun ohella oman alan töissä. Tekstissä käytetään nimitystä työnhakija 2. Työnhakija 1:n haastattelu toteutettiin 27.05.2022. Työnhakija 2:n kanssa haastattelu käytiin 31.05.2022.

Haastateltavat halusivat pysyä anonyymeinä, joten heidän oikeita nimiään tai muita tunnistettavia tietoja ei julkaista työssä.

7.2 Rekrytoijien haastattelu

7.2.1 Miten pandemia-aika on muuttanut rekrytointiprosessia?

Rekrytoija 1:n mukaan selkeimpänä muutoksena rekrytointiprosessissa on haastatteluiden muuttuminen täysin kasvotusten suoritetuista haastatteluista täysin etänä tietokoneen välityksellä hoidettaviin haastatteluihin. Haastatteluiden lähes pakottaminen etäyhteyksin toteutettaviin haastatteluihin on tuonut paljon toivottua virtaviivaisuutta rekrytointiprosessiin. (rekrytoija 1, haastattelu.)

Rekrytoija 2 kertoo, että työnhakijoita on tullut selkeästi enemmän etenkin pandemia-ajan alussa, kun moni toimiala joutui lyhyt- tai pitkäaikaisesti lomauttamaan henkilökuntaansa. Myös rekrytoija 2:n yrityksessä on haastattelut toteutettu pääsääntöisesti etänä Microsoft Teamsin välityksellä. Ennen pandemiaa haastatteluja toteutettiin paljon myös ryhmähaastatteluina, jotka etäyhteyksin jätettiin kokonaan pois, vaikka rekrytoija 2 olisi itse toivonut niiden jatkuvan edes kokeilumielessä. (rekrytoija 2, haastattelu.)

7.2.2 Ovatko muutokset nopeuttaneet prosessia?

Rekrytointiyrityksen näkökulmasta pienetkin muutokset ovat nopeuttaneet rekrytointiprosessia huomattavasti rekrytoija 1:n mukaan. Etenkin haastattelut ovat ajallisesti lyhentyneet, kun kasvotusten haastatteluissa tapahtuva ”small talk” ei etähaastatteluissa ole niin yleistä, vaan niissä pyritään menemään suoraan asiaan. Kun haastatteluihin ei tarvitse varata enää neuvottelutilaa ja haastateltavan kanssa aikataulujen sopiminen on helpompaa, nopeuttaa se myös prosessin etenemistä. (rekrytoija 1, haastattelu.)

Rekrytoija 2:n mukaan prosessi on nopeutunut todella paljon. Työnhakijat hakevat yhä useampiin vapaisiin työtehtäviin yhtäaikaisesti, mikä tuo rekrytoijille haasteen edetä nopealla aikataululla prosessissa. (rekrytoija 2, haastattelu.)

7.2.3 Kuinka muutos on otettu vastaan rekrytoijien keskuudessa?

Rekrytoija 1:n mielestä muutokset on otettu hyvin vastaan rekrytoijien keskuudessa. Moni on ollut myös sitä mieltä, että nämä muutokset ovat helpottaneet rekrytoijien työskentelyä. (rekrytoija 1, haastattelu.)

Rekrytoija 2:n mukaan pandemia-ajan alussa muutokset otettiin osittain hieman huonommin vastaan ja muutoksiin pidettiin koulutuksia, joissa koulutettiin henkilökuntaa käyttämään videopuheluohjelmia ja kuinka haastattelu tulisi toteuttaa etäyhteyden välityksellä. Etätöihin siirryttäessä, myös hyvään etikettiin pyrittiin panostamaan. Etähaastatteluja suorittaessa käytettiin ohjelmasta löytyvää valmista taustaa oman

videokuvan taustalla tai pyrittiin sumentamaan tausta kokonaan, jotta hakijalle näkyisi mahdollisimman siisti ympäristö. (rekrytoija 2, haastattelu.)

7.2.4 Tuleeko muutokset jäämään tulevaisuudessa?

Rekrytoija 1 kertoi haastattelussa, että muutoksia on jo nyt alkanut jäämään pysyäkseen. Esimerkiksi haastattelut suoritettiin kaikki ennen kasvotusten, mutta nykyään suurin osa toteutetaan tietokoneen välityksellä. Joidenkin toimialojen haastattelut suoritetaan jatkossa edelleen kasvotusten, sillä etänä haastateltavasta ei saa täysin samaa kuvaa kuin kasvotusten. Osa asiakkaista myös vaatii haastatteluiden suorittamista kasvotusten parhaan työntekijän löytämiseksi. (rekrytoija 1, haastattelu.)

Rekrytoija 2 uskoo muutosten osittain jäävän tulevaisuuden rekrytointiprosessiin, sillä se on työnhakijoille helpompaa. Kuitenkin osittain haastatteluja tullaan jatkamaan toimistolla ja etenkin yritykselle tutuksi tulleilla asiakaskäynneillä, jossa haastattelut suoritetaan asiakkaan toimitiloissa yhdessä asiakkaan kanssa ennen lopullisen päätöksen tekoa. (rekrytoija 2, haastattelu.)

7.3 Työnhakijoiden haastattelu

7.3.1 Miten pandemia-aika on vaikuttanut työnhakuun?

Ensimmäinen työnhakija kertoo haastattelussaan, että sosiaali- ja terveystieteiden työpaikkoja on tullut entistä enemmän tarjolle, mutta osassa vapaissa työtehtävissä vaaditaan sairaanhoitajaopiskelijalta tietty määrä opintopisteitä. Tästä syystä kaikki vapaat työpaikat eivät ole haettavissa. Työnhakuprosessi on nopeutunut todella paljon ja hakijoille ilmoitetaan pikaisella aikataululla prosessin etenemisestä. (työnhakija 1, haastattelu.)

Työnhakija 2 kertoo haastattelussa, että pandemia-ajan myötä avoimet työtehtävät etätyöskentelyyn on tullut lähes kokonaan uutena ilmiönä. Hän on myös huomannut tiettyjen toimialojen työpaikkojen lisääntyneen, kun taas toiset toimialat hävisivät hetkeksi lähes kokonaan avoimista työtehtävistä. Etätyöskentelyyn myötä on tullut vastaan

myös paljon avoimia työpaikkoja, joissa haetaan kokonaan toisen paikkakunnan yritykseen etätöihin. (työnhakija 2, haastattelu.)

7.3.2 Onko työhakemus- tai haastatteluvaihe muuttunut?

Haastattelut ovat lähes tulkoon kaikki olleet työnhakija 1:n mukaan etänä tietokoneen välityksellä. Iso muutos on myös jo avoimessa työpaikka julkaisussa, missä työtehtävään vaaditut kriteerit jäävät hieman taka-alalle. Tämä on vaikuttanut myös haastatteluvaiheeseen, missä ei enää niin tarkasti tiedustella hakijan pätevyyttä työhön, vaan pyritään nopealla aikataululla palkkaamaan uusi työntekijä, kunhan hakija vaikuttaa terve järkiseltä ja työhön muuten sopivalta. (työnhakija 1, haastattelu.)

Työnhakija 2:n mielestä prosessissa on eniten muuttunut haastatteluvaihe. Haastattelut toteutetaan pääsääntöisesti etänä videoyhteydellä esimerkiksi Microsoft Teamsin avulla. Myös ryhmähaastattelut ovat lisääntyneet joissain määrin. Joissain työpaikkailmoituksissa, missä haetaan etätöihin, on ollut muutoksia kriteerien suhteen. Normaalit työtehtävään vaadittavat kriteerit eivät aina enää riitä, vaan vaaditaan myös tietoteknistä osaamista, jotta etätyöskentely sujuisi mutkattomasti. (työnhakija 2, haastattelu.)

7.3.3 Mille toimialalle olet hakenut töitä pandemia-aikana?

Työnhakija 1 on hakenut sosiaali- ja terveystalalle kotihoidon työtehtäviin vuoden 2021 keväällä. (työnhakija 1, haastattelu.)

Työnhakija 2 kertoo hakeneensa kaupan alalle myyjän töihin ja myös perinteisiin toimistotöihin. (työnhakija 2, haastattelu.)

7.3.4 Ovatko muutokset vaikeuttaneet hakuprosessia?

Työnhakija 1:n mielestä pandemia-aikana tulleet muutokset ovat ennemminkin helpottaneet työnhakuprosessia huomattavasti eikä vaikeuttaneet. Muun muassa aikataulujen sopiminen haastatteluihin on helpompaa, kun sen voi suorittaa esimerkiksi koulussa lounastauolla ilman työpaikalle hakeutumista. (työnhakija 1, haastattelu.)

Työnhakija 2 pohtii pandemia-ajasta johtuneiden muutosten helpottaneen työnhaku-prosessia, sillä hänellä itsellään on vahva tietotekninen osaaminen, jonka myötä digitalisoituneeseen työnhakuprosessiin on ollut todella helppo mukautua. Hän myös kertoo ymmärtävänsä henkilöitä, jotka eivät osaa tietokoneen kanssa työskennellä. Sekä sitä, että heidän on vaikeampi oppia uudet haastatteluissa käytettävät sovellukset ja muut ohjelmistot, jolloin työnhaku voi tuntua entistä hankalammalta. (työnhakija 2, haastattelu.)

7.3.5 Vanha vai uudistettu prosessi?

Työnhakija 1 kertoo pitävänsä uudesta työnhakuprosessista enemmän kuin vanhasta. Lähes kaikki asiat maailmassa digitalisoituu, joten on hyvä, että avoimiin työtehtäviinkin pystyy hakemaan täysin tietokoneen välityksellä. Se myös nopeuttaa ja helpottaa hakijoita, kun prosessissa pystyy etenemään käytännössä omalla aikataululla. Hän myös kertoo toivovansa uudistetun työnhakuprosessin pysymistä myös tulevaisuudessa pandemian loputtua. (työnhakija 1, haastattelu.)

Työnhakija 2:n mielestä uusi nykyaikaisempi työnhakuprosessi on parempi, sillä siinä ei ole ylimääräistä byrokratiaa ja prosessi etenee paljon nopeammalla aikataululla, kuin vanha prosessi. Hän toivoo myös uuden prosessin jäävän pysyvästi rekrytoijien käyttöön myös tulevaisuudessa. (työnhakija 2, haastattelu.)

8 JOHTOPÄÄTÖKSET

Työn teoriaosan tarkoituksena oli selvittää mikä on rekrytointiprosessi ja mitä se pitää sisällään. Tähän lisättiin vielä pandemia-ajan vaikutus prosessiin, josta saatiinkin työn pääongelma, *kuinka pandemia-aika on vaikuttanut rekrytointiprosessiin?*

Pääongelmaan ja alaongelmiin lähdettiin hakemaan vastausta työn empiiriosiossa haastatteluiden muodossa. Haastatteluihin osallistui kaksi pitkän linjan rekrytoinnin

parissa työskentelevää ammattilaista, sekä kaksi pandemia-aikana työpaikkaa hakenutta henkilöä.

Rekrytoijien haastatteluissa käy ilmi, että pandemialla on ollut suurin vaikutus haastatteluvaiheeseen, jotka on suoritettu pääsääntöisesti etänä videoyhteyksien välityksellä. Toimialaa vaihtavia hakijoita on myös tullut enemmän kuin aikaisemmin, johon tuen matkailu- ja ravintola-alan hetkellisestä putoamisesta. Rekrytoijien mielestä muutokset ovat nopeuttaneet rekrytointiprosessia ja siitä on tullut virtaviivaisempi. Haastatteluiden mukaan moni rekrytoija on ottanut pandemia-ajan tuomat muutokset hyvin vastaan, mutta joillekin vähemmän tietokoneita käyttäneille ammattilaisille se on tuonut myös omat haasteensa. Moni toivoo digitalisoituneen rekrytointiprosessin jatkumista myös pandemia-ajan loputtua, ja rekrytoijat myös uskovat näin ainakin osittain käyvän.

Työnhakijoiden haastatteluissa tulee esille vapaiden työpaikkojen lisääntyminen eri aloilla. Monissa työpaikkailmoituksissa haetaan myös pelkästään etätyöhön, jossa yritys on mahdollisesti kokonaan toisella paikkakunnalla. Myös työnhakijana toimineet henkilöt ovat huomanneet suurimmat muutokset haastatteluvaiheessa. Suurin osa on toteutettu etänä ja myös ryhmähaastatteluja on joillain aloilla ollut enemmän. Työpaikkailmoituksissa työtehtävään vaaditut kriteerit ovat myös muuttuneet. Osittain tarvittavaa osaamista on kevennetty, kun taas joihinkin työtehtäviin tarvitaan myös etänä työskentelyyn vaadittavia teknisiä taitoja. Haastateltavien mukaan työnhaku on muuttunut helpommaksi ja muuttuneen rekrytointiprosessin toivotaan pysyvän myös tulevaisuudessa yhtä helppona työnhakijoille.

Opinnäytetyön teoriaosiossa eri lähteistä ilmi tulleet seikat ja muutokset vastaavat hyvin haastatteluissa saatuja vastauksia, mikä tuo työlle luotettavuutta.

8.1 Kehittämisehdotukset

Työstä saatujen tietojen perusteella kehittämiskohteita on vähän, mutta parhaan lopputuloksen saamisen kannalta tarpeellisia. Rekrytointiyritysten suositellaan pidättäytyvän lähes kokonaan etähaastatteluissa, sillä se helpottaa molempien haastattelun

osapuolten aikataulujen sovittamista, joka puolestaan nopeuttaa koko prosessia. Rekrytoijien koulutus etänä toteutettaviin haastatteluihin tuo enemmän ammattimaisuutta rekrytointien hoitamiseen, jolloin hakijoiden kiinnostus työtehtävää kohtaan pysyy. Työnhakijoiden suositellaan harjoittavan tietokoneen välityksellä tapahtuvia haastatteluita, jolloin avoin työpaikka ei jäisi kiinni siitä, että hakija ei osaa antaa itsestään samanlaista kuvaa kuin kasvokkain.

8.2 Mahdolliset jatkotutkimukset

Tutkimuksesta on mahdollista toteuttaa jatkotutkimus esimerkiksi muutaman vuoden kuluttua, kun pandemia-aika on ohi ja elämä normalisoitunut. Jatkotutkimuksena voi tutkia onko rekrytointiprosessiin pandemia-ajan myötä tulleissa muutoksissa pysytty vai onko palattu vanhaan tuttuun tapaan. Tästä pystyy myös selvittämään, onko tullut uusia mahdollisia muutoksia jo tulleiden muutoksien lisäksi tai tilalle.

9 OMA POHDINTA

Aloitin opinnäytetyön suunnittelun alkuvuodesta 2022 ja tutkimus valmistui kesäkuussa 2022. Aiheen valinta tuotti jonkin verran hankaluuksia, mutta muutaman vaihtoehdon jälkeen löysin itselleni mielenkiintoisen aiheen, jolloin työtä oli mielekkäämpi tehdä.

Työn teoriaosia tuotti eniten vaikeuksia, sillä lähteiden etsimisessä meni odotettua enemmän aikaa ja kirjoittamisen aloittaminen oli vaikeaa. Alkuun päästyäni tahti kuitenkin nopeutui ja työ eteni hyvin. Työn empiirinen osio tuli kasaan todella nopealla vauhdilla. Työn valmistumisen kiilto silmissä vauhditti työn loppuun saattamista. Hetkellinen paikallaan oleminen ja asioiden syvempi pohtiminen olisi tuonut työlle vielä paremman lopputuloksen.

Haastatteluiden kysymysten laatiminen ja niiden yhteyttäminen teoriaosioon oli odotettua helpompaa. Haastatteluiden toteuttaminen onnistui hyvin ja vastauksien myötä alustavat kysymykset muokkautuivat lopullisiksi kysymyksiksi.

Opinnäytetyö pysyi hyvin aikataulussa, vaikka aika tuntui välillä loppuvan kesken. Töiden ja opinnäytetyön kirjoittamisen yhteensovittaminen ajallisesti oli kuviteltua hankalampaa, mutta ei mahdotonta.

Olen kuitenkin tyytyväinen opinnäytetyön lopputulokseen. Työ on aiheeltaan ajankohtainen ja hyvin toteutettu, jota hyödyksi käyttämällä on mahdollista jalostaa jatkotutkimuksia.

LÄHTEET

Dessler, G. (2020). Human resource management (16th ed.). Pearson Education Limited.

Duunitori. (n.d.-a). Työhaastattelu - Näin valmistaudut – Duunitori. Duunitori. Haettu 20.05.2022 osoitteesta <https://duunitori.fi/tyoelama/tyonhakuopas/tyohaastattelu/tyohaastattelu-onnistu>

Duunitori. (n.d.-b). Työhaastattelun jälkeen – muista ainakin nämä asiat - Duunitori. Duunitori. Haettu 20.05.2022 osoitteesta <https://duunitori.fi/tyoelama/tyonhakuopas/tyohaastattelu/tyohaastattelun-jalkeen>

Duunitori. (n.d.-c). Työhaastatteluun valmistautuminen – muista nämä asiat - Duunitori. Duunitori. Haettu 20.05.2022 osoitteesta <https://duunitori.fi/tyoelama/tyonhakuopas/tyohaastattelu/tyohaastatteluun-valmistautuminen>

Duunitori. (n.d.-d). Työhakemus: näin rakennat houkuttelevan työhakemuksen – katso konkreettiset vinkit – Duunitori. Duunitori. Haettu 19.05.2022 osoitteesta <https://duunitori.fi/tyoelama/tyonhakuopas/tyohakemus-2/tyohakemus>

Henkilötietolaki 523/1999 - Säädökset alkuperäisinä - FINLEX ®. (n.d.). Haettu 03.05.2022 osoitteesta <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/1999/19990523>

Joki, M. (2021). Henkilöstöasiantuntijan käsikirja (Vol. 7). Kauppakamari.

Kaijala, M. (2016). Rekrytointi: tehtävään vai yhtiöön? Alma Talent.

Kananen, J. (2015). Opinnäytetyön kirjoittajan opas: näin kirjoitan opinnäytetyön tai pro gradun alusta loppuun. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. <https://exlibrisgroup.com>

Kananen, J. (2019). Opinnäytetyön ja pro gradun pikaopas: avain opinnäytetyön ja pro gradun kirjoittamiseen. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. <https://exlibrisgroup.com>

Kaufman, E., Lovich, D., Bailey, A., Messenböck, R., Schuler, F., & Shroff, A. (30.06.2020). Remote Work Works—Where Do We Go from Here? | BCG. Boston Consulting Group. <https://www.bcg.com/en-nor/publications/2020/remote-work-works-so-where-do-we-go-from-here>

Kauhanen, J. (2012). Henkilöstövoimavarojen johtaminen. Sanoma Pro.

Korpi, T., Laine, T., & Soljasalo, J. (2012). Rekrytoinnin suhteellisuusteoria. Management Institute of Finland MIF.

Narkiniemi, P. (08.12.2021). Pandemia pakotti työnhaun ja rekrytoinnin tälle vuosituhannelle | Oikotie Työpaikat. Oikotie. <https://tyopaikat.oikotie.fi/tyontekijalle/artikkelit/pandemia-pakotti-tyonhaun-ja-rekrytoinnin-talle-vuosituhannele>

Oikotie. (22.04.2022). Etätyösopimus on kirjallinen sopimus etätyön tekemisestä | Oikotie Työpaikat. Oikotie. <https://tyopaikat.oikotie.fi/tyontekijalle/artikkelit/etatyosopimus-on-kirjallinen-sopimus-etatyon-tekemisesta>

Perna, M. (05.01.2021). 4 Ways Hiring And Recruitment Will Change In 2021. Forbes. <https://www.forbes.com/sites/markcperna/2021/01/05/4-ways-hiring-and-recruitment-will-change-in-2021/?sh=40197a0ed09e>

Rajala, S. (20.07.2020). Osa ihmisistä ei uskalla vaihtaa työpaikkaa koronan takia – Baronan toimitusjohtajan mukaan SAK:n esitys vaikeuttaisi tilannetta entisestään: “Työmarkkinoille pitäisi saada liikettä eikä keksiä keinoja, jotka heikentävät sitä” | Kauppalehti. Kauppalehti. <https://www.kauppalehti.fi>.

Rekrytoija 1. (2022). Henkilökohtainen haastattelu 27.05.2022. Haastattelijana Mikael Kiviluoto.

Rekrytoija 2. (2022). Henkilökohtainen haastattelu 03.06.2022. Haastattelijana Mikael Kiviluoto.

Salli, M., & Takatalo, S. (2014). Loista rekrytoijana: hoida kosiomatka tyylillä. Kauppakamari.

Tuomi, Jouni., & Sarajärvi, Anneli. (2018). Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Kustannusosakeyhtiö Tammi. <https://www.ellibslibrary.com>.

Työnhakija 1. (2022). Henkilökohtainen haastattelu 27.05.2022. Haastattelijana Mikael Kiviluoto.

Työnhakija 2. (2022). Henkilökohtainen haastattelu 31.05.2022. Haastattelijana Mikael Kiviluoto.

Vilka, Hanna. (2021). Näin onnistut opinnäytetyössä: ratkaisut tutkimuksen umpikujiin. PS-kustannus. www.ellibslibrary.com.

Rekrytoijien kysymykset:

1. Miten pandemia-aika on muuttanut rekrytointiprosessia?
2. Ovatko muutokset nopeuttaneet prosessia?
3. Kuinka muutokset on otettu vastaan rekrytoijien keskuudessa?
4. Tuleeko muutokset jäämään tulevaisuudessa?

Työnhakijoiden kysymykset:

1. Miten pandemia-aika on vaikuttanut työnhakuun?
2. Onko työhakemus- tai haastatteluvaihe muuttunut?
3. Mille toimialalle olet hakenut töitä pandemia-aikana?
4. Ovatko muutokset vaikeuttaneet prosessia?
5. Vanha vai uudistettu prosessi?