

Anton Laatikainen

Onnistuneen rekrytinnin järjestäminen

Onnistuneen rekrytoinnin järjestäminen

Anton Laatikainen
Opinnäytetyö
Syksy 2022
Liiketalouden tutkinto-ohjelma
Oulun ammattikorkeakoulu

TIIVISTELMÄ

Oulun ammattikorkeakoulu
Liiketalous, Myynnin ja markkinoinnin koulutusohjelma

Tekijä: Anton Laatikainen
Opinnäytetyön nimi: Onnistuneen rekrytinnin järjestäminen
Työn ohjaaja: Matti Sippola
Työn valmistumislukukausi ja -vuosi: syyslukukausi 2022
Sivumäärä: 32 + 5 liitettä

Opinnäytetyö on toteutettu yhdessä J Rauma Oy:n, aputoiminimeltään Herkkutukku Varainhankinta kanssa. Toteutimme yhdessä projektin, jonka tavoitteena oli rekrytoida peruskoulunsa päättäviä nuoria myymään Herkkutukun tuotteita. Nuorilta edellytettiin kesätyöseteliä, jonka ansiosta yritys sai kaupungilta korvauksen nuoren työllistämistä kahdeksi viikoksi.

Projektia verrattiin aiempaan, vuonna 2020 järjestettyyn samanlaiseen nuorten rekrytointiprojektiin. Toteutustapa molemmissa projekteissa oli hyvin samanlainen, joten suuria eroavaisuuksia ei ollut.

Opinnäytetyön tavoitteena oli esittää, kuinka järjestetään onnistunut rekrytointi. Työssä käsitellään ensin rekrytointiprosessia teoriassa, jossa pohjana toimii aiheeseen liittyvä kirjallisuus ja verkkolähteet. Teoriaosuuden jälkeen käydään läpi oma projektimme ja sitä verrataan kirjan rekrytointiprosessiin. Lopussa pohditaan, miten projekti onnistui sekä mitä tulisi tehdä toisin mikäli yritys aikoo jatkossakin järjestää samankaltaisen projektin.

Opinnäytetyö toteutettiin laadullisena tutkimuksena. Tutkimusmenetelminä toimivat haastattelu, kirjalliset sekä kokemusperäinen havainnointi projektin aikana. Tietoperusta koostuu yrittäjän haastattelusta, verkko- ja kirjallisten sekä kirjoittajan omista kokemuksista projektin aikana.

Työn tuloksena on esimerkki siitä, miten onnistunut rekrytointi voidaan järjestää ja mitä kaikkea rekrytointiprosessi mahdollisesti pitää sisällään.

Asiasanat: rekrytointi, työhakemus, työhaastattelu, kesätyöseteli

ABSTRACT

Oulu University of Applied Sciences
Degree Programme in Bachelor of Business Administration, Option of Sales and Marketing

Author: Anton Laatikainen
Title of thesis: Organizing successful recruitment
Supervisor: Matti Sippola
Term and year when the thesis was submitted: Fall 2022
Number of pages: 32 + 5 appendices

The purpose of this thesis was to arrange recruitment for young people graduating from elementary school (age 15). Their job was to sell our products which are candies and other goodies. Young summer workers were required to have a summer job voucher so that the company could receive compensation from the city for hiring them.

The aim of the thesis is to show the reader how successful recruitment can be organized. This thesis is done as a qualitative research and the chosen methods are observation, interview of the entrepreneur and book sources.

Result of this thesis is an example of how successful recruitment can be organized and what the recruitment process might possibly include.

Keywords: recruitment, job application, job interview, summer job voucher

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	6
2	REKRYTOINTIPROSESSI	7
2.1	Esimerkki rekrytointiprosessin etenemisestä	8
2.2	Prosessin aikatauluttaminen	9
2.3	Rekrytointikriteerien määrittely	9
2.4	Hakukanavien valinta	10
2.5	Ilmoituksen laadinta	11
2.6	Esikarsinta	12
2.7	Haastattelut	13
2.8	Soveltuvuusarviointi	14
2.9	Rekrytointipäätös	15
3	TOIMEKSIANTAJAN HAASTATTELU	17
4	MIKÄ KESÄTYÖSETELI?	19
5	PROJEKTIMME VERTAILU REKRYTOINTIPROSESSIIN	20
5.1	Projektin aikataulus	20
5.2	Rekrytointikriteerit projektissamme	21
5.3	Hakukanavat projektissamme	21
5.4	Projektimme työpaikkailmoitus	22
5.5	Haastattelut projektissamme	25
5.6	Rekrytointipäätös projektissamme	26
6	YHTEENVETO	28
7	POHDINTA	30
	LÄHTEET	31
	LIITTEET	33

1 JOHDANTO

Tässä opinnäytetyössä järjestetään suomalaisten peruskoulunsa päättävien opiskelijoiden rekrytointi kesätyöhön. Kesällä 2022 järjestetyn rekrytoinnin eri vaiheet ja onnistumiset käydään työssä läpi. Rekrytoitaessa nuoria heiltä edellytetään kaupunkien tarjoamaa kesätyöseteliä, joka mahdollistaa paikkakunnan mukaan noin 250–400 euron palkan ja kymmenen päivän mittaisen työn nuorille.

Opinnäytetyön toimeksiantajayrityksenä toimii J Rauma Oy, aputoiminimeltään Herkkutukku Varainhankinta, jonka kanssa rekrytointikampanja on toteutettu. Idea rekrytointikampanjan järjestämisestä syntyi syksyn 2021 aikana suorittaessani Oulun ammattikorkeakoulun ammattiharjoittelua kyseisessä yrityksessä. J Rauma Oy on järjestänyt myös aiemmin samankaltaisen nuorten kesätyöläisten rekrytoinnin vuonna 2020.

Opinnäytetyö pohjautuu projektin aikana tehtyihin omiin havaintoihin, rekrytointiprosessiin liittyviin kirja- ja verkkolähteisiin sekä toimeksiantajan haastatteluun. Teoriaosuudessa tutustutaan rekrytointiprosessiin enimmäkseen Sallin ja Takatalon kirjan ”Loista rekrytoijana: hoida kosiomatka tyylillä” pohjalta ja järjestämäämme projektia verrataan kyseisen kirjan rekrytointiprosessiin. Myös muut lähteet toimivat pohjana teoriaosuudelle ja rekrytointiprosessin tarkastelulle.

2 REKRYTOINTIPROSESSI

Menestyvän organisaation perusta on työntekijöissä ja oikeaoppinen rekrytointi auttaa löytämään osaavan työvoiman. Kaiken takana on onnistunut rekrytointiprosessi, jossa oikeat henkilöt yhdistetään oikeaan työtehtävään. Rekrytointi on pähkinänkuoressa prosessi, jossa yrityksen työvoimatarpeita täytetään etsimällä tehtäviin sopivia työntekijöitä. Rekrytointiprosessi on moniosainen kokonaisuus, joka maksaa yritykselle aikaa ja rahaa. Rekrytointi on organisaatiolle suuri investointi, mutta onnistunut rekrytointi on sijoitus tulevaisuuteen. Rekrytointi lähtee yrityksen tarpeesta. Osa rekrytointiprosessia on kartoittaa, kuinka nopeasti työntekijöitä tarvitaan, mihin tehtäviin ja kuinka monta työntekijää tarvitaan. Itse rekrytointi pitää sisällään muun muassa työpaikkailmoituksen julkaisemisen, työhakemusten läpikäynnin ja hakijoiden haastattelemisen (Wellpack 2022.)

Eri yritykset suosivat erilaisia rekrytointiprosesseja. Yrityksen on mahdollista suunnitella oma rekrytointiprosessi tai käyttää ulkoista palveluntarjoajaa, joka hoitaa rekrytoinnin yrityksen puolesta. Pienten ja keskisuurten yritysten kannattaa miettiä rekrytoinnin ulkoistamista rekrytointipalvelulle, koska niillä ei ole varaa käyttää yhtä paljon omaa aikaa ja resursseja rekrytointiin kuin isoilla yrityksillä (Wellpack 2022.) Henkilöstöpalveluyritys Wellpack on palveluntarjoaja, joka tarjoaa yrityksille rekrytointipalveluita. Wellpackin verkkosivulta löytyvän Onnistunut rekrytointi -artikkelin mukaan rekrytointiprosessi alkaa aina tarpeen kartoituksella. On tärkeää profiloida, millaista työntekijää ollaan hakemassa. Ilman profilointia työntekijän etsiminen työtehtävään tuhlaa yrityksen resursseja kuin myös työnantajan ja työnhakijan aikaa. Hyvän profiloinnin jälkeen sopivan henkilön löytäminen on helpompaa. Duunitorin profilointitiimissä työskentelevän Mira Vallioniemen (2021) mukaan profiloinnissa on kyse tehtävään sopivan osajaprofiilin määrittelystä. Kaiken ytimessä on se, ketä tehtävään etsitään ja millaisella taustalla, osaamisella tai koulutuksella tehtävässä pärjää. (Duunitori, 2021).

Rekrytointiprosessin hyvä koordinointi on tärkeää onnistuneen rekrytoinnin kannalta. Prosessin vastuuhenkilöt tulee olla selvillä, koska aikataulu on yleensä tiukka rekrytoinneissa. Duunitorin järjestämästä vuoden 2015 Kansallisesta Rekrytointitutkimuksesta selviää, että suurin osa (53 %) vastaajista käytti yhteen rekrytointiin keskimäärin 2–5 kokonaista työpäivää. Vastuuhenkilöt pitävät prosessin kasassa ja ennaltaehkäisevät sekaannuksia. Mitä kauemmin rekrytointi kestää, sitä kalliimpaa se on. Rekrytointiprosessiin valitut vastuuhenkilöt pitävät huolen siitä, ettei rekrytointipro-

sessi veny kohtuuttoman pitkäksi ja informaatio kulkee sujuvasti niin esihenkilöiden kuin hakijoidenkin suuntaan. Mikäli rekrytointiin on panostettu ja vastuuhenkilöt valittu hoitamaan prosessia, on mahdollista kohdella jokaista hakijaa yksilönä. Tämä jättää jokaiselle hakijalle hyvän mielikuvan prosessista sekä yrityksestä. Viestintä on pidettävä avoimena ja myös hakijoille, jotka eivät tulleet valituksi, on oikeudenmukaista perustella syyt muutamalla sanalla (Wellpack 2022.)

2.1 Esimerkki rekrytointiprosessin etenemisestä

Rekrytointistrategia ja organisaation yhtenäinen rekrytointiprosessi tukee yksittäisiä rekrytointikampanjoita. On tärkeää, että jokaisessa organisaatiossa on olemassa virallinen rekrytointistrategia ja prosessikuvaus, jotta yksittäiset prosessit etenevät ketterästi. Rekrytointi on usein päästävä käynnistämään nopeasti, ja tällöin olemassa oleva strategia tukee tätä tavoitetta. Näin ei kulu suotta aikaa hakukanavien miettimiseen, ilmoituksen laadintaan, esikarsintatapojen pohdintaan ja muihin prosessin keskeisten vaiheiden miettimiseen (Salli & Takatalo 2014, 12.)



KUVIO 1. Rekrytointiprosessin osa-alueet (Salli & Takatalo 2014, 10)

2.2 Prosessin aikatauluttaminen

Sivun 8 kuviossa on nähtävillä yksi mahdollinen tapa rekrytointiprosessin etenemiselle. Prosessi alkaa aikatauluttamisella eli suunnitellaan miten pitkään rekrytointi tulee kestämään aloituksesta rekrytointipäätökseen. Koko rekrytointiprosessi vie minimissään lähes kaksi kuukautta. Toiminnan tulee olla ripeää ja hakijan näkökulmasta joustavaa. Hakijoiden kanssa tulee viestiä aktiivisesti ja potentiaalisimpien hakijoiden kanssa tiiviisti. Jotta prosessi sujuu ripeästi ja viestintä onnistuu halutulla tavalla, on prosessiin valittava vastuuhenkilöt, jotka huolehtivat koko rekrytointiprosessin etenemisestä. Mikäli päätetään käyttää ulkoista rekrytointikumppania, tulee heille esittää toiveet prosessin aikataulusta sekä rekrytointikriteereistä (Salli & Takatalo 2014, 10.)

2.3 Rekrytointikriteerien määrittely

Prosessin aikatauluttamisen jälkeen määritellään rekrytointikriteerit. Rekrytoitavan henkilön vaatimusten määrittäminen on todella tärkeä vaihe rekrytointiprosessissa, sillä se vaikuttaa merkittävästi rekrytoinnin onnistumiseen. Kriteerien määrittelyssä on rekrytoijan lisäksi tavallisesti mukana vähintään esihenkilö, mutta olisi suotavaa, että mukaan otettaisiin myös muita tiimiläisiä ja mielellään myös henkilö, joka tekee vastaavaa tehtävää kuin rekrytoitava henkilö tulee tekemään. Vastaavaa tehtävää tekevällä henkilöllä on yleensä paras käsitys siitä, mitä tehtävä pitää sisällään ja mitä osaamista työntekijällä olisi hyvä olla. Määrittelyssä tulee ottaa huomioon kolme osa-aluetta: osaamisvaatimukset, persoonavaatimukset ja perusvaatimukset. Osaamisvaatimukseen kuuluu esimerkiksi aiempi työkokemus, koulutustausta ja järjestelmäosaaminen. Persoonavaatimukseen voidaan katsoa yrityksen kulttuuriin sopivuus ja perusvaatimukseen palkka ja sijainti (Academic Work, 2022.)

Rekrytointikriteerejä miettiessä on tärkeää pohtia, mitkä ovat sellaisia kompetensseja tai osaamisia, joita henkilöllä on välttämätöntä olla, ja mitkä ovat puolestaan sellaisia osaamisia tai kompetensseja, joita henkilö voi oppia työn tai koulutuksen kautta. Vakuuttavuus ja hyvät vuorovaikutustaidot ovat esimerkkejä kompetensseista, joita voi olla haastavaa oppia nopeasti. Niitä on mahdollista kehittää, mutta esimerkiksi myyntipäällikön tehtävää ajatellen ne ovat välttämättömiä kompetensseja. Rekrytointikriteerien määrä on hyvä pitää mahdollisimman pienenä. Hyvänä rajana kriteerien määrälle voidaan pitää kahdeksaa kriteeriä. Erilaisia rekrytointikriteerejä voivat olla esimerkiksi tuloshakuisuus, organisointikyky, itsenäisyys, vakuuttavuus, yhteistyökyky ja asenne. Mikäli

työhaastattelijoita on useita, on tärkeää käydä kriteerien todellinen tarkoitus yhdessä läpi. Arviointiasteikko on oiva työkalu, kun haastattelijoita on useita. Näin hakijoita voidaan verrata toisiinsa numeerisesti haastatteluiden jälkeen. Arviointiasteikko 1–4 on toimiva, koska se pakottaa ottamaan kantaa ja on riittävän laaja. Arviointiasteikon määritelmät voivat olla esimerkiksi:

1. Ei täytä kriteerejä
2. Täyttää kriteerit puutteellisesti
3. Täyttää kriteerit
4. Täyttää kriteerit erinomaisesti

(Salli & Takatalo 2014, 16.)

2.4 Hakukanavien valinta

Rekrytointikriteerien määrittelyn jälkeen siirrytään hakukanavien valintaan. Nykyään yhä useammin hakukanaviksi valikoituvat verkkoympäristön sosiaalisen median alustat, mutta sähköposti ja puhelin ovat yhä oleellisia rekrytinnin työkaluja. Perinteisten viestintävälineiden käyttö voikin lisätä persoonallisuuden tuntua ja sitä kautta vaikuttaa positiivisesti hakijakokemukseen. Työpaikkailmoituksessa voi mainita toivotuksi yhteydenottotavaksi puhelimen tai ohjata hakijaa laittamaan mahdolliset kysymykset sähköpostiin. Totuus on kuitenkin se, että digitalisoituminen ja sosiaalinen media jättävät perinteiset viestinnän keinot varjoonsa myös rekrytointiprosessissa. Työpaikkailmoituksia käydään yhä enemmän läpi puhelimen näytöltä, joten ilmoituksen tulee olla lyhyehkö ja mobiilistävällinen (Duunitori, 2018.) Yrityksen hoitaessa rekrytinnin itse tai HR-osastonsa kautta, hyviä hakukanavia ovat esimerkiksi yrityksen omat nettisivut, netistä löytyvät työnhakupalvelut, TE-toimistot ja sosiaalinen media. Mikäli rekrytointi päätetään ulkoistaa osittain tai kokonaan, on rekrytointipalvelun kanssa sovittava, mitkä osat rekrytinnista yritys hoitaa itse ja mitä jää ulkoisen toimijan tehtäväksi (Rekrytointi.info, 2018.)

2020- luvulla on tärkeää hahmottaa hakukanavat, joita hakijat suosivat. Käytettävää hakukanavaa suunniteltaessa on mietittävä, mitkä ovat kohderyhmän suosikkikanavat ja haku on kohdennettava niihin. Omien verkostojen käyttö hakukanavina kannattaa nykypäivänä, sillä ne tuovat henkilökohtaisuutta rekrytinnille. Työnantajamielikuvaa parantaa se, jos yrityksen työntekijät jakavat hakuil-

moitusta omissa verkostoissaan. Suosituin hakukanava on LinkedIn, jossa on yli miljoona Suomessa asuvaa henkilöä, ja heistä lähes 100 000 kertoo olevansa avoimia uusille haasteille. Toisaalta se on rekrytointikanavana hyvin kilpailtu, joten sieltä löytyvä henkilö ei välttämättä ole juuri se paras ehdokas (ManpowerGroup, 2021.) Mikäli yrityksellä on käytössään muitakin sosiaalisen median tilejä, on niitä syytä käyttää hakukanavina. Esimerkiksi Facebook, Instagram tai TikTok ovat oivia alustoja tähän tarkoitukseen. Ne ovat suosittuja ja helposti lähestyttäviä kanavia, jotka ovat varteenotettavia vaihtoehtoja hakukanavien valinnassa.

2.5 Ilmoituksen laadinta

Kun hakukanavat on päätetty, on aika laatia työpaikkailmoitus. Duunitorin YouTube-kanavalla olevasta ”Näin kirjoitat hyvän työpaikkailmoituksen” -videosta saa hyvän käsityksen siitä, mitä oikeaoppinen työpaikkailmoitus pitää sisällään. Hyvä työpaikkailmoitus on työnhakijan kannalta kirjoitettu persoonallinen ilmoitus. Tämä tarkoittaa sitä, että ilmoitukset tehdään kohderyhmän mukaan. Esimerkiksi koodaajaa ja myyjää ei voi lähestyä samanlaisella viestillä. Kohderyhmä vaikuttaa olennaisesti siihen, mitä ilmoituksessa sanotaan, millä tyylillä se kirjoitetaan sekä siihen, miten pitkä tai visuaalisesti näyttävä ilmoitus on. Persoonallisuutta ilmoitukseen saa lisättyä heijastamalla työnantajan, jonka tehtävästä siinä ilmoitetaan. Kiinnostavien ja konkreettisten seikkojen kuvaaminen yrityksen kulttuurista, arjesta, syntytarinasta ja henkilöstöstä ilmoituksessa lisää persoonallisuutta. Hyvä työpaikkailmoitus kertoo hakijalle, mitä työntekijä yritykseltä todella saa ja ennen kaikkea, mitä hän pääsee yrityksessä tekemään. Tavanomainen ”Mukava työympäristö ja monipuoliset työtehtävät” ei riitä tekemään ilmoituksesta houkuttelevaa. Kliseet tulisi jättää ilmoituksesta pois, mikäli aikoo erottua massasta. Sen sijaan ilmoituksessa voi mainita mitä tehtävään valittu henkilö saa yrityksestä vastineeksi työpanokselleen. Toinen hyvä keino saada hakija kiinnostuneeksi on arvo lupaus eli keskeisimmät syyt, miksi ihmiset haluavat olla kyseisen työnantajan palveluksessa. Hyvän työpaikkailmoituksen jaksaa lukea loppuun asti. Se herättää luottamusta, on aito ja ennen kaikkea läpinäkyvä. Ilmoitus voi olla lyhyt ja ytimekäs, mutta sen kautta pääsee linkin kautta erilliselle sivulle lukemaan tarkemmin työpaikasta ja / tai jättämään hakemuksen. Hyvä ilmoitus linkkaa kiinnostuneet hakijat eteenpäin ja tekee hakemisesta helppoa (Duunitori 2021.)

2.6 Esikarsinta

Tehokas esikarsinta on oiva keino välttää rekrytointiprosessin pitkittymistä. Toimivia esikarsinnan muotoja on useita. Nettipohjaisissa tilannepäätelytehtävissä hakija asetetaan ratkaisemaan yrityksen simuloituja tilanteita erilaisissa toimintaympäristöissä. Hakijan tekemien päätösten ja ratkaisujen perusteella voidaan arvioida, vastaavatko hakijan arvot ja valitsemat toimintatavat yrityksen arvoja ja toimintatapoja. Erilaiset työpersoonallisuustestit ovat myös yksi karsintakeino, mutta niiden perusteella ei tulisi sulkea hakijaa pois jatkosta ilman keskustelua testin tuloksista hakijan kanssa. Tunnetuin esikarsinnan muoto on hakemusten huolellinen läpikäynti. Hakemuksia lukiessa on kiinnitettävä erityistä huomiota seuraaviin seikkoihin: onko hakemus tehty nopeasti ja välinpitämättömästi vai huolellisesti paneutuen, kuinka hyvin tehtävään määritellyt kriteerit näyttävät hakemuksen pohjalta täyttyvän, onko hakijalla vaadittavaa koulutusta ja / tai työhistoriaa sekä opinto- ja työhistorian loogisuus. Esittelyvideot ja video-CV:t ovat nykypäivänä yleistyneet ja ne ovatkin oiva keino esikarsinnassa. Ne edesauttavat niin hakijaa kuin työnantajaakin. Hakija voi antaa itsestään persoonallisen kuvan huolella tehdyn CV:n ja hakemuksen kera ja rekrytoijan työ helpottuu, kun näkee hakijan pintaa syvemmälle videon muodossa. Videon pohjalta saa hyvän, perinteistä hakemusta paljon monipuolisemman kuvan hakijasta. Esittelyvideon ohella voidaan pyytää hakijaa vastaamaan ennalta annettuihin kysymyksiin, jolloin video toimii ikään kuin yksisuuntaisena haastatteluna (Salli & Takatalo 2014, 49.)

Riippuen työtehtävästä voidaan hakijoilla teetättää myös erilaisia ennakkotehtäviä. Esimerkiksi toimittajan paikkaa hakevia voidaan pyytää kirjoittamaan kuvitteellinen artikkeli jostain määrätystä aiheesta. Ennakkotehtävä myös todennäköisesti karsii niitä hakijoita, jotka eivät ole täydellä motivaatiolla mukana työnhaussa tai aidosti kiinnostuneita työtehtävästä. Lyhyt puhelinhaastattelu säästää niin hakijan kuin työnantajankin aikaa. Puhelun aikana voidaan sanallisesti kartoittaa työnhakijan käsitys mahdollisesta tulevasta tehtävästä ja palkasta. Hakijaa ei kannata välttämättä kutsua tunnin työhaastatteluun paikanpäälle yritykseen ennen lyhyehköä puhelinhaastattelua. Lisäksi se on hyvä keino arvioida hakijan verbaalisia vuorovaikutustaitoja, mikäli niillä on suurta merkitystä työssä. Eräs enemmän työtä vaativa esikarsinnan keino on ryhmäarviointi. Ryhmätilaisuuteen kutsutaan ideaalitulanteessa kuusi henkilöä, joille annetaan jokin haettavaan tehtävään liittyvä tilanne tehtävä sekä yhdessä ratkaistava ongelmanratkaisutehtävä. Ryhmätehtävät ovat hyvä esikarsinnan keino, mikäli työ vaatii vuorovaikutus- sekä yhteistyötaitoja ja paineensietokykyä. Tehtävissä

selviää henkilöiden tapa neuvotella ja kyky vaikuttaa toisiin. Hyvä esikarsintamenetelmä mittaa kyseiseen rekrytointiin liittyviä keskeisiä kriteerejä ja on hakijalle motivoiva ja läpinäkyvä (Salli & Takatalo 2014, 51.)

2.7 Haastattelut

Kun potentiaalisimmat hakijat on esikarsinnan myötä valikoituneet, on työhaastattelujen vuoro. Haastattelumalleja on monenlaisia, mutta yksi parhaista vaihtoehdoista on kompetenssipohjainen haastattelutekniikka. Se on tekniikka, jonka avulla saa monipuolisesti ja luotettavasti tietoa hakijan työssä suoriutumisesta. Kompetenssipohjaiset haastattelut voidaan jakaa STAR- ja SOARA-tekniikoihin. STAR tulee sanoista Situation (Tilanne), Task (Tehtävä), Action (Toiminta) ja Result (Lopputulos). SOARA puolestaan tulee sanoista Situation (Tilanne), Objective (Tavoite), Action (Toiminta), Result (Lopputulos) ja Aftermath (Jälkivaikutus). Tekniikat ovat periaatteessa lähes identtiset sisällöltään, mutta SOARA-tekniikka pyytää lisäksi haastateltavaa refleктоimaan, mitä tehtävä opetti ja miten hakija on hyödyntänyt oppimaansa myöhemmin. SOARA-tekniikan viisi kohtaa voivat heijastua haastattelutilanteessa esimerkiksi seuraavanlaisesti:

- Situation (Tilanne) – Haastattelija pyytää hakijaa kertomaan esimerkin jostain haastavasta asiakastilanteesta.
- Objective (Tavoite) – Haastattelija pyytää hakijaa kertomaan, mikä oli hakijan tavoite haastavassa asiakastilanteessa.
- Action (Toiminta) – Haastattelija pyytää hakijaa kertomaan, miten hakija tarkalleen ottaen toimi haastavassa asiakastilanteessa ja miten hän päätyi valintaansa sekä hakiko hän jostain apua tilanteeseen.
- Result (Lopputulos) – Haastattelija pyytää hakijaa kertomaan, miten haastava asiakastilanne päättyi ja kuinka tyytyväisenä asiakas lähti tilanteesta sekä minkä arvosanan hakija antaisi itselleen tilanteen hoitamisesta.
- Aftermath (Jälkivaikutus) – Haastattelija pyytää hakijaa kertomaan, mitä asiakastilanne opetti hänelle ja mitä hän tekisi toisin.

(Salli & Takatalo 2014, 61.)

Haastattelussa tulee välttää hypoteettisia, johdattelevia, epärelevantteja, epäselviä ja tuomitsevia kysymyksiä. Hypoteettiset kysymykset eli ”jos” -kysymykset eivät pohjautu todelliseen tilanteeseen, joten niiden todenmukaisuutta on mahdotonta arvioida. Johdattelevilla kysymyksillä on taipumusta saada hakija tuntemaan epävarmuutta ja vastaamaan kysymyksiin haparoiden. Epärelevantit kysymykset eivät liity millään tavalla itse työnkuvaan tai muihin olennaisiin asioihin hakijan kannalta. Epäselviin tai moniin samanaikaisiin kysymyksiin voi olla vaikea saada kunnollista vastausta ja sekä haastattelijan että hakijan mielikuva vastauksesta voi jäädä eriäväksi. Tuomitsevat kysymykset nimensä mukaisesti tuomitsevat ja jopa pilkkaavat hakijaa. Tuomitseva kysymys voi tulla vahingossa ilmi johonkin hakijan kertomaan työkokemukseen pohjautuen. Haastattelun jälkeen on suotavaa, että haastattelija kirjaa ylös muistiinpanot, jotka mahdollisesti jäivät haastattelun aikana kirjaamatta. Muistiinpanojen sekä vielä muistissa lujasti olevan haastattelun pohjalta tulee pohtia, kuinka hakija muodosti kontaktia tilanteen alussa, miten kontakti kehittyi haastattelun edetessä ja oliko hakijan kanssa keskustellessa luonteva olo (Salli & Takatalo 2014, 68.)

2.8 Soveltuvuusarviointi

Soveltuvuusarviointi, toiselta nimeltään henkilöarviointi tuottaa kattavasti tietoa henkilön persoonallisuudesta, motivaatiotekijöistä, johtamistyylistä ja työskentelytavoista. Sitä voidaankin hyödyntää ennen rekrytointiprosessin viimeistä osaa, rekrytointipäätöstä (Psycon 2022.)

Hyvä soveltuvuusarviointi on rakennettu tehtävän vaatimusten pohjalta, ja arviointimenetelmät tukevat niitä vaatimuksia. Myyntipäällikön tehtävää hakevalle hyvä soveltuvuusarviointi voisi sisältää esimerkiksi kompetenssipohjaisen haastattelun, työpersoonallisuustestin, muutamia kykytestejä (numeerista ja verbaalista päättelykykyä mittaavat testit), myyntisimulaation ja kokonaisuuksien koordinointi- ja organisointitehtävän. Etenkin työskentelysimulaatiot ovat tulevaisuuden työsuorituksen ennustamisen kannalta hyviä menetelmiä soveltuvuusarvioinnissa käytettäväksi. Esimerkkejä työskentelysimulaatioista:

- Business case – Arvioitava omaksuu tietyn roolin ja hänellä on 1–2 tuntia aikaa omaksua business casen (liiketoimintatarkastelun) sisältö ja laatia esitys ennalta asetettuihin kysymyksiin vastaten. Tämä simulaatio mittaa arvioitavan visionäärisyyttä, strategista ajattelua, analyyttisyyttä, vakuuttavuutta ja vuorovaikutustaitoja.

- Kehityskeskustelusimulaatio – Arvioitava tutustuu 15–30 minuutissa organisaation ja alaisen tilanteeseen ja valmistelee tältä pohjalta käytävän kehityskeskustelun. Tämä simulaatio mittaa arvioitavan vuorovaikutustaitoja, tunneälyä, analyttisyyttä, valmentavaa johtamisotetta ja vaikuttamista.
- Asiakastapaamis-/myynti-/neuvottelusimulaatio – Arvioitava valmistautuu asiakastapaamiseen 20–30 minuutissa, jonka jälkeen vetää tilaisuuden. Tämä simulaatio mittaa arvioitavan vakuuttavuutta, vaikuttamista, neuvottelu- ja vuorovaikutustaitoja sekä sosiaalista tilannetajua.
- Ryhmäharjoitus – Ryhmässä tehtävät harjoitukset, kuten ongelmanratkaisu-, argumentointi- ja visiointiharjoitukset. Mittaa arvioitavan vuorovaikutustaitoja, vaikuttavuutta, neuvottelutaitoja, sosiaalista tilannetajua, tunneälyä, yhteistyötaitoja, joustavuutta ja analyttisyyttä.
- Ongelmanratkaisuharjoitus – Tehtävänä voi olla esimerkiksi yrityksen entinen case (tapaus), joka arvioitavan on ratkaistava. Arvioitava pohtii, miten toimisi konkreettisesti tapauksessa ja kertoo näkemyksensä haastattelijoille.

(Salli & Takatalo 2014, 80.)

Soveltuvuusarvioinnin jälkeen luodaan soveltuvuusarvointiraportti. Raportin tulee olla kompetenssipohjainen, josta on selkeästi nähtävissä tehtävään liittyvä kompetenssiprofiili ja kirjallinen osuus, jossa otetaan kantaa siihen, miten kompetenssit hakijan kohdalla täyttyvät. Tällainen raportti on oikeudenmukainen hakijoita kohtaan, sillä siinä on selkeät arvioinnin kriteerit, joiden pohjalta otetaan kantaa tuloksiin. Kompetenssipohjainen raportti on hyvä sekä rekrytoivalle yritykselle sekä työnhakijalle. Työnantajan on helppo tehdä rekrytointipäätös selkeän raportin pohjalta ja hakijan on helppo ymmärtää, mitä kompetensseja hänen tulisi vahvistaa jatkoa ajatellen, mikäli työpaikka jäi häneltä saamatta (Salli & Takatalo 2014, 82.)

2.9 Rekrytointipäätös

Rekrytointiprosessi on nyt edennyt siihen pisteeseen, että aletaan tehdä valintoja hakijoiden suhteen. Tässä vaiheessa on hyvä kerrata asetetut rekrytointikriteerit ja varmistaa, että hakijat täyttävät ne. Paras tilanne on se, että potentiaalinen työntekijä löytyi, joka täyttää kriteerit tulevaan tehtävään ja hänet voidaan palkata. On myös mahdollista, että hakijoiden joukosta ei löytynyt ketään

tehtävään sopivaa, jolloin on tehtävä päätös, pärjätäänkö toistaiseksi ilman uutta työntekijää vai palkataanko hakija harkitsematta enempää. Usein niin sanotuilla pakkorekrytoinneilla on ikävät ja pitkäkestoiset seuraukset, joten huonoja valintoja tulisi välttää. Prosessi on aiheellista päättää valitsematta ketään, sillä on olemassa riski, että huono valinta kostautuu tulevaisuudessa. Rekrytointiprosessin voi aina käynnistää uudestaan siinä toivossa, että potentiaalisia hakijoita tulee vielä vastaan (Salli & Takatalo 2014, 85.)

Kun rekrytointipäätös on tehty, tulee hakijoita tiedottaa ripeästi. Prosessin pitkittyminen voi laskea työnantajamielikuvaa ja voi olla haitaksi tulevaisuuden rekrytointeja ajatellen. Hakijoille, joita ei valittu, on hyvä perustella päätös, mikäli kyselyitä päätöksestä ilmaantuu. Perusteluiden suhteen on hyvä käydä läpi yrityksen yhteinen toimintaohjeistus, jotta ne ovat linjassa keskenään. Onnistuneen rekrytoinnin päätteeksi on tärkeää valmistautua uuden työntekijän ensimmäiseen päivään ja suunnitella perehdytys. On tärkeää varmistaa, että uusi työntekijä saa positiivisen ja korkealentoisen lähdön uudessa työpaikassa ja näin ollen läpi käyty rekrytointiprosessi lunastaa asettamansa lupaukset (Salli & Takatalo 2014, 87.)

Rekrytointipäätöksen tarkistuslista:

- Käy läpi, miten hakijat täyttävät rekrytointikriteerit.
- Onko kriteerien täyttymiseen liittyen vielä jotain täydennettävää?
- Sparraile tarvittaessa rekrytointipäätöksestä prosessiin osallistuneiden tahojen kanssa.
- Kuuntele intuitiotasi.
- Suhtaudu referensseihin kriittisesti – jätä mieluummin käyttämättä.
- Tee päätös – rekrytoi tai jätä rekrytoimatta.
- Älä venytä prosessia vaan toimi ripeästi ja vie homma maaliin.

KUVIO 2. Rekrytointipäätöksen tarkistuslista (Salli & Takatalo 2014, 85)

3 TOIMEKSIANTAJAN HAASTATTELU

Projektin lähtötilanteen kartoitus alkoi J Rauma Oy:n omistajan, Janne Rauman, haastattelulla. Haastattelu oli puolistrukturoitu, eli teemahaastattelu ja vastaukset kirjattiin ylös. Ennen haastattelua olin kuullut, että samankaltainen kesätyöläisten rekrytointi on järjestetty aiemmin vuonna 2020. Haastattelukysymykset liittyivätkin pitkälti vuoden 2020 projektiin. Aiemmin järjestetyn rekrytoinnin analysointi ja vertailu tulevan projektin lopullisiin tuloksiin antaa hyvän pohjan projektin onnistumisen mittaamiseen.

-Mitä menetelmiä käytitte rekrytointiprosessissa ja eroavatko ne tulevan projektin menetelmistä?

Vuoden 2020 rekrytointiprosessin menetelminä käytettiin sähköpostimarkkinointia vanhoille asiakkaille ja uutiskirjeeseen lisättiin maininta kesätyömahdollisuudesta kesäsetelillä. Myyjät merkkasivat myynnit Exceliin. Vuoden 2022 projektissa käytetään samoja markkinoinnin menetelmiä, mutta nyt työntekijät merkkaavat myynnit Herkkutukun Omaherkku -palveluun.

-Paljonko saitte rekrytoitua työntekijöitä ja mistä kaupungeista?

Kolme helsinkiläisnuorta. Rekrytointiprosessi viivästyi kovasti, joten enempää työntekijöitä ei keiretty saamaan.

-Oliko projekti yritykselle taloudellisesti kannattava? Onko lukuja / dataa tallessa?

Lopputuloksena oli taloudellisesti plusmiinusnolla. Korona vaikeutti työntekijöiden työskentelyä siltä osin, että ovelta ovelle -myynti ei ollut sallittua. Myyntiä sai tehdä lähinnä tutuille ja sukulaisille. Yhteensä työntekijät myivät 75 tuotetta. Kaikki tuotteet olivat 10 €:n arvoisia kappaleelta.

-Mitä toivoisit kesän 2022 projektilta? Tavoitteet? Parannettavaa?

Tavoite olisi työllistää vähintään viisi nuorta. 20 myytyä tuotetta / työntekijä. Toisin sanoen enemmän työntekijöitä ja myyntiä kuin vuonna 2020. Painopiste on kuitenkin siinä, että saadaan nuoria työllistettyä eikä niinkään taloudellisen voiton tavoittelussa.

Haastattelun pohjalta on helppo tehdä johtopäätökset siitä, miten kesän 2022 rekrytointi saadaan onnistuneesti maaliin. Tavoitteet ovat selvät; enemmän työntekijöitä ja enemmän myyntiä. Tänäkin vuonna rekrytoinnin suhteen ollaan myöhässä, mutta tavoitteena on silti rekrytoida enemmän nuoria kuin vuonna 2020. Myyntien merkkaus tehdään nyt Excelin sijaan Omaherkkuun, jonka käyttö tulee opettaa kesätyöläisille. Sen lisäksi, että lähetämme uutiskirjeen projektiin valittujen kaupunkien koulujen yhteyshenkilöille, markkinoimme kesätyötä myös vanhoille asiakkaille sähköpostin muodossa tänäkin vuonna. Koronarajoitusten löystyttyä on ovelta ovelle -myynti taas sallittua. Mikäli saamme rekrytoitua ahkeria työntekijöitä, on myyntejäkin odotettavissa enemmän kuin vuonna 2020.

4 MIKÄ KESÄTYÖSETELI?

Kesätyöseteli tai kesäseteli on kaupungin tai kunnan myöntämä noin 250–400 euron arvoinen avustus. Sen ajatuksena on auttaa nuoria saamaan ensimmäinen kesätyöpaikka. Kunta korvaa työnantajalle työntekijän palkasta kesäsetelin arvon verran. Kesätyösetelillä työllistyessä työpäiviä on oltava yleensä vähintään kymmenen. Oulun kesätyösetelin (Ks. LIITE 3) arvo vuonna 2022 on 320 euroa. Nuorelle maksettavan palkan tulee olla vähintään 370 euroa.

Kesätyösetelistä hyötyvät molemmat osapuolet: Nuori pääsee helpommin kenties ensimmäisen kerran kesätöihin ja oppii työelämän taitoja. Työnantaja taas saa uutta osaamista ja näkemystä sekä hyvän mielen siitä, että saa tukea nuoren ensiaskeleita työelämässä (Talsi, 2022.) Nuoren saadessa kesätyösetelinsä, tulee siihen täyttää omat tiedot ja työnhaku voi alkaa. Työnantajalle kannattaa mainita kesätyösetelistä, koska silloin kynnys nuoren palkkaamiseen laskee. Työpäivästä sovittua tulee kesäseteli toimittaa työnantajalle pikimmiten, jotta työpaikka varmistuu. Työnantaja huolehtii, että kesäseteli tilitetään määräaikaan mennessä. Työn päätyttyä työnantaja voi hakea kaupungilta tai kunnalta kesätyösetelin arvoisen avustuksen, mikäli työtunnit täsmäävät kesätyöläisen kohdalla.

Kesätyösetelillä voi työllistyä yritykseen, yhdistykseen, järjestöön, seuraan tai säätiöön. Kaupungin yksiköihin, valtion yksiköihin tai yksityiselle henkilölle kesätyösetelillä ei voi työllistyä. Kesätyöseteli on henkilökohtainen ja nuori voi käyttää vain yhden setelin kesää kohden. Eri kaupunkien ja kuntien kesätyösetelimenetelmät vaihtelevat palkan ja työpäivien määrän kohdalla. Oulussa minimipalkka on 370 euroa ja työpäiviä kymmenen, kun taas Siilinjärvellä minimipalkka on 187,5 euroa ja työpäiviä viisi. Osa kaupungeista vaatii kesätyösetelin saavaa työskentelemään omalla paikkakunnallaan, kun taas jotkut hyväksyvät työskentelyn muissakin kaupungeissa.

5 PROJEKTIMME VERTAILU REKRYTOINTIPROSESSIIN

Vertailtaessa järjestämäämme kesätyöläisten rekrytointia varsinaiseen rekrytointiprosessiin, on huomattavissa eroavaisuuksia. Osasyynä on se, että rekrytoimme kesätyöläisiä kaksi viikkoa kestävästi työhön, kun taas teoriaosuuden rekrytointiprosessissa etsitään oletusarvoisesti vakituista työntekijää yritykseen. Joka tapauksessa projektiamme on syytä verrata rekrytointiprosessiin vaihe vaiheelta, jotta voidaan nähdä, mitä yhtäläisyyksiä ja eroavaisuuksia kahden erilaisen rekrytointiprojektin välillä on.

5.1 Projektin aikataulukaus

Rekrytointiprosessiin on hyvä valita vastuhenkilöt, jotka huolehtivat prosessin sujuvasta kulusta. Herkkutukulla on kolme vakituista työntekijää, joista kaksi osallistui lisäksi projektiamme. Rekrytointiprosessiamme lähti käyntiin valitettavan myöhään, joten varsinaista suunnitelmallista aikataulukautusta emme tehneet vaan pyrimme toimimaan mahdollisimman ripeästi, jotta projekti saataisiin käyntiin. Aloitin projektissa työskentelyn Herkkutukulla toukokuun 2022 alkupuolella, jolloin aloimme työstää materiaalia rekrytointia varten. Kesätyösetelit jaetaan koululaisille jo alkuvuodesta, joten aktiivisimmat työnhakijat ovat kesään mennessä jo kerenneet löytää kesätyöpaikan. Rekrytointiprosessi viivästyi myös vuoden 2020 projektissa ja silloin rekrytoitiin vain kolme työntekijää, joten odotukset tälle projektille eivät olleet kovin suuret.

Ennen varsinaisen rekrytointiprosessin aloitusta selvitin Suomen viidentoista suurimman kaupungin kesäsetelien arvot. Kipurajana kaupungin yritykselle maksaman kesäsetelin arvon ja työntekijälle maksettavan minimipalkan välille sovittiin sata euroa. Monella kaupungilla ei ollut käytössään kesäseteliä tai työntekijälle maksettava palkka ylitti sata euroa, joten suurimpien kaupunkien listaa käytiin läpi aina sijalle 97 asti. Rekrytointiin mukaan valikoidut kaupungit ja kunnat olivat Helsinki, Espoo, Tampere, Oulu, Turku, Lahti, Rovaniemi, Lohja, Nurmijärvi, Kirkkonummi, Vihti, Kemi, Kempele, Kauniainen ja Liminka. Kesäsetelien arvot sekä työntekijälle maksettava minimipalkka listattiin Exceliin, josta oli helposti nähtävillä niiden erotus (Ks. LIITE 1). Kesäsetelien arvojen vaihtelevuus oli aina 250 eurosta 330 euroon ja maksettavien minimipalkkojen 250 eurosta 400 euroon. Parhain paikkakunta kuluksen kannalta oli Kemi, jonka kesätyösetelin arvo oli 250 euroa ja maksettava minimipalkka työntekijälle 250 euroa.

5.2 Rekrytointikriteerit projektissamme

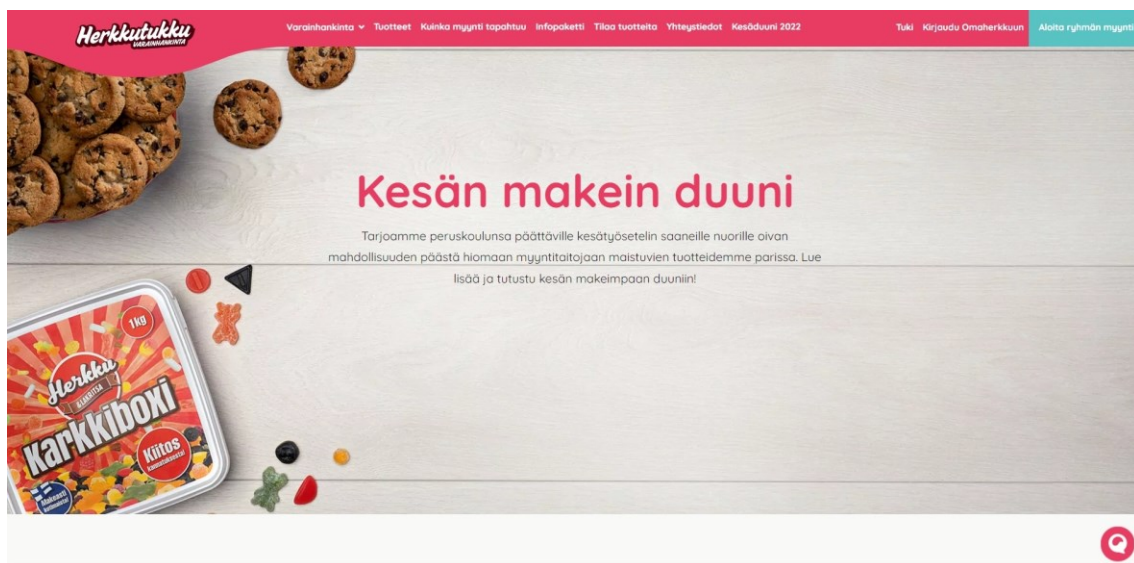
Rekrytointimme koskiessa 15-vuotiaita kesätyöläisiä ei erityisiä kriteerejä työntekijälle voitu asettaa. Näin nuorilla henkilöillä ei vielä ole oikeaa työelämän pitkäkestoista kokemusta, joten aiemmat työkokemukset koettiin hyvänä plussana, ei vaatimuksena. Lisäksi palkkaisimme työntekijät vain kahdeksi viikoksi, joten mitään suurempaa vahinkoa yritykselle ei voisi koitua niin lyhyessä ajassa. Kriteerien määrittelyn kolmesta osa-alueesta ainoastaan persoonavaatimukset voisivat koskea projektiamme. Osaamisvaatimuksia, kuten aiempaa työkokemusta tai järjestelmäosaamista emme voi vaatia 15-vuotiaalta kesätyöntekijältä. Perusvaatimukset, palkka ja sijainti, eivät ole olennaisia projektissamme. Palkka on kesätyösetelin mukainen ja työtä voi tehdä puolestamme Oulun ulkopuolellakin. Emme siis asettaneet minkäänlaisia erityisiä kompetensseja hakijoillemme, mutta mikäli hakijoita tulisi huomattavan paljon, voisimme karsia potentiaalisimmat esimerkiksi puhelinhaastattelun ja työhakemuksien avulla hakijan persoonan perusteella. Tarjoamamme työn ollessa myyntityötä katsottaisiin mahdollinen aiempi myyntityökokemus, esimerkiksi aiemmin tehty varainhankinta, myös eduksi. Itsenäisyys, asenne ja tuloshakuisuus olisivat projektimme tärkeimpiä rekrytointikriteerejä.

5.3 Hakukanavat projektissamme

Hakukanavaksi projektiimme valikoitui Herkkutukun oma verkkosivu, jonne loimme laskeutumissivun. Projektin järjestämisen aikaan Herkkutukulla oli käytössään Instagram-tili, joka ei kuitenkaan ollut aktiivisessa käytössä. Nuoria rekrytoitaessa Instagram olisi hyvä hakukanava, mutta emme sitä kuitenkaan päätyneet käyttämään hakukanavana projektissamme. Herkkutukulla on 90 seuraajaa Instagramissa. Herkkutukun Facebook-tilillä on 396 seuraajaa, joten se olisi ollut oiva hakukanava projektillämme, mutta emme sitäkään päätyneet käyttämään. Jälkeenpäin ajateltuna harmittaa, että sivuutimme näin potentiaaliset hakukanavat täysin. Mikäli olisimme tehneet houkuttavat, nuorille kohdenneet ilmoitukset molempiin kanaviin, olisi hakijoita voinut ilmaantua huomattavasti enemmän.

5.4 Projektimme työpaikkailmoitus

Päätimme lähettää jo entuudestaan tutuille varainhankintaa kanssamme tehneille asiakkaille sähköpostiuutiskirjeen tarjoamaamme kesätyöhön liittyen (Ks. LIITE 2). Kaikki asiakkaat olivat rekrytointiin mukaan valitsemistamme kaupungeista. Uutiskirje on vuonna 2020 rekrytointiprosessissa käytetyn kirjeen muunneltu versio. Tekstiä muunneltiin hieman ja sieltä poimittiin koronavirukseen liittyvät tekstit pois. Lisäksi kirjeeseen lisättiin, poiketen vuodesta 2020, linkki yrityksen verkkosivuille suunniteltuun laskeutumissivuun, josta asiakkaan on mahdollista lukea lisää kesätyöstä. Yhteistyössä Herkkutukun markkinointivastaavan kanssa loimme projektille laskeutumissivun yrityksen verkkosivulle. Markkinointivastaavan verkkosivujen teko- ja muokkaustaitojen ansiosta hänellä oli painopisteenä tekninen toteutus ja asettelu, kun taas minä vastasin teksteistä. Verkkosivun yläpalkkiin tuli Kesäduuni 2022 -painike, jota painamalla päätyy laskeutumissivulle. Avattaessa laskeutumissivu on ensimmäisenä nähtävissä houkutteleva otsikko ”Kesän makein duuni”. Otsikon alla on pieni tietoisuus siitä, mitä tarjotaan ja kenelle sekä kehoitus lukea lisää kesän makeimmasta duunista.



KUVIO 3. Laskeutumissivun ensinäkymä

Sivua alaspäin siirryttäessä tulee vastaan tietoa siitä, mikä kesäseteli on ja miten se käytännössä toimii. Lisäksi lukijalle mainitaan, että aiempaa myyntikokemusta ei tarvitse olla, mikäli haluaa tulla

meille kesätöihin ja työntekijän kotipaikkakunnalla ei ole väliä, koska myynti tapahtuu etänä nuoren omalla paikkakunnalla.

Tervetuloa Kesäduuni 2022 -sivulle!

Tarjoamme peruskoulunsa päättävälle **kesäsetelin** saaneille nuorille oivan mahdollisuuden päästä hiomaan myyntitaitojaan maistuvien tuotteidemme parissa.

Mikä on kesäseteli?

Moni alaikäinen tai 18-vuotias saa kesätyöpaikan kesäsetelin avulla. Oman kaupungin tai kunnan kesäsetelikäytännöt on hyvä tarkistaa, koska ne vaihtelevat paikkakunnan mukaan.

Kesäseteli tai **kesätyöseteli** on kaupungin tai kunnan myöntämä noin 250–400 euron arvoinen avustus. Sen ajatuksena on auttaa nuoria saamaan ensimmäinen kesätyöpaikka. Kunta korvaa työnantajalle työntekijän palkasta kesäsetelin arvon verran. Kesätyösetelillä työllistytessä **työpäiviä** on oltava yleensä vähintään kymmenen.

Kesän makein duuni Herkkutukussa

Etsimme reippaita ja sosiaalisia nuoria myyntiedustajiksi Herkkutukkuun. Aiempaa kokemusta myyntityöstä ei tarvitse olla, mutta ehkä myyntityö on tullut tutuksi esimerkiksi luokan varainhankinnan kautta.

Kesätöihin meille voi tulla mistä päin Suomea tahansa, koska myyntityö tapahtuu etänä nuoren omalla paikkakunnalla.

KUVIO 4. Infoa kesäsetelistä ja vaatimukset työhön

Seuraavaksi sivulla tulee vastaan tietoa myynnissä mukana olevista tuotteista. Tekstistä käy ilmi, että koko tuotevalikoimamme herkut ovat myynnissä käytettävissä, painopisteenä kuitenkin kesän hittituote metrilakut. Tuotteet -pikalinkistä klikkaamalla pääsee suoraan verkkosivujen Tuotteet -osioon, josta on nähtävillä kaikki herkkumme. Lisäksi käy ilmi nuoren työaika, työnkuvaus ja palkkaus.

Mitä myydään:

Koko 21 tuotteen herkkuvaiikoimamme on käytössä, mutta painopisteenä on yksi kesän suurimmista herkuista: metrilakut (10 kpl:n metrilakupussit). Uskomme, että nuorilla voisi olla mukava myydä tuotteita, joille löytyy kysyntää. Katso tuotevalikoima [Tuotteet-osioista](#).

Huom! Nuoren on itse toimitettava myymänsä tuotteet, joten on suositeltavaa, että myynti tapahtuu omalla paikkakunnalla/lähialueilla.



Työaika

Työaika on yhteensä 50-60 tuntia riippuen kesäsetelistä. Työskentelyn ajankohta on erikseen sovittavissa.



Työnkuvaus

Myyntityö omalla paikkakunnalla Omaherkku-palvelun ja tuotekuvastojen avulla. Nuoret toimittavat tilatut tuotteet asiakkaille.



Palkkaus

Palkka on 250-400 € riippuen kesäsetelistä. Lisäksi maksamme myyntibonusen aktiivisesta myynnistä.

KUVIO 5. Myytävät tuotteet, työaika, työnkuvaus ja palkkaus

Sivun alaosassa kerrotaan, miten kesätyöpaikkaa voi hakea. Nuorta kehoitetaan lähettämään vapaamuotoinen työhakemus ja / tai CV Herkkutukun sähköpostiosoitteeseen. Hakijaan luvataan olla yhteydessä mahdollisimman pian, kun hakemus on käsitelty. Mikäli kesätyöpaikka osuu kohdalle, lähetetään nuoren sähköpostiin myyjän ohje, joka sisältää tarkemman perehdytyksen muun muassa Omaherkun käyttöön.

Miten haet kesätyöpaikkaa

📧 Läheta vapaamuotoinen työhakemus ja/tai CV sähköpostise info@herkkutukku.com

Sisällytä hakemukseen nimesi, osoitteesi, yhteystietosi sekä vapaamuotoinen hakemus ja/tai CV.

Tarvitsetko apua hakemuksen tekemiseen? Katso [vinkit kesätyöhakemuksen tekemiseen](#)

📧 Hakemukset läpikäytyämme olemme sinuun yhteydessä mahdollisimman pian.

📧 Kesätyöpaikkasi varmistuttua saat sähköpostiisi infopakettin.

Perehdytämme sinut työhösi ja sovimme tarkemmista yksityiskohdista.

Tsemppiä hakuun!

KUVIO 6. Hakuohjeet kesätyöpaikkaan

Hyvän työpaikkailmoituksen keskiössä on sen houkuttelevuus. Näin saadaan potentiaaliset hakijat kiinnostumaan ja lukemaan ilmoitus. Ilmoituksesta tulee käydä ilmi olennaiset asiat nopeasti ja selkeästi. Pyrimme pitämään ilmoituksemme selkeänä ja informatiivisena. Otsikko ”Kesän makein duuni” kiinnittää nuoren hakijan huomion ja alaotsikko antaa pienen käsityksen siitä, mitä työssä on luvassa ja kehottaa lukemaan lisää. Ilmoituksessa kerrotaan, miten kesäseteli toimii ja että paikkaa voi hakea Oulun ulkopuoleltakin, sillä myynti tapahtuu etänä nuoren omalla paikkakunnalla. Myytävät tuotteet pääsee näkemään klikkaamalla Tuotteet -pikalinkkiä. Visuaalista ilmettä korostetaan Herkkutukun omilla värikoodilla otsikoissa ja teemoihin sopivilla logoilla. Lopussa on selkeä ohje, miten hakijan tulee ottaa yhteyttä sähköpostitse. Onnistuimme saamaan työpaikkailmoituksesta selkeän, yrityksen teeman mukaisen ja ennen kaikkea kohderyhmällemme, nuorille, sopivan.

5.5 Haastattelut projektissamme

Myöhään aloitetun projektin seurauksena saimme ilmoituksemme kautta vain kaksi yhteydenottoa. Vähäisestä hakijamäärästä riippumatta päätimme pitää puhelinhaastattelut hakijoille. Esikarsintaa emme tässä projektissa järjestäneet, joten yhteydenottojen jälkeen siirryttiin suoraan haastatteluihin. Yhteydenotot tulivat Herkkutukun sähköpostiin ja niiden tarkistamisen jälkeen lähetin hakijoille vastauksena sähköpostin, jossa pyysin hakijan puhelinnumeroa, jotta voisin soittaa hänelle ja pitää puhelinhaastattelun. Pysin ottamaan nuoriin yhteyttä puhelimitse, jotta saisin paremman kuvan siitä, millainen henkilö on kyseessä. Loin itselleni haastattelupohjan, johon merkkään haastateltavan tiedot. Nuoria henkilöitä haastatellessa kesätyöhön kysytään lähinnä vain perustiedot eikä niinkään kysymyksiä, joita vakituiseen työsuhteeseen haastatellessa.

Haastattelupohja käsitti yksinkertaisuudessaan haastateltavan nimen, iän, kotipaikan ja osoitteen sekä aiemman työkokemuksen. Lisäksi puhelun yhteydessä mainittiin, että työntekijän tulee toimittaa meille fyysinen kesäsetelinsä ja lähettää tilinumeronsa sekä kuva verokortistansa esimerkiksi WhatsAppilla. Haastattelun yhteydessä sovittiin myös työn ajankohdasta sekä työntekijälle lähetettävästä infopakettista, joka sisältää ohjeet työhön. Puhelimitse käydyn keskustelun jälkeen lähetin nuorille WhatsApp -viestin, jossa oli koottuna keskeiset asiat. Lisäksi ilmoitin, että mikäli kysyttävää tulee, voi WhatsAppissa kysyä mitä vain työhön ja aikatauluihin liittyen.

Haastattelu kesätyöhön

Nimi: Sisu

Ikä: 17

Kotipaikka ja osoite: Oulu

Työkokemus: Kesätyö K-Marketissa, Myynyt varainhankinnassa

-Oletko myynyt ennen esimerkiksi kauttamme tehdyn varainhankinnan muodossa?

-Myynti tapahtuu etätyönä ja lähetämme tuotteet sinulle

-Kommunikointi WhatsAppissa

-Sinulle lähetetään ohjeet työhön sähköpostitse

-Fyysinen kesäseteli tulee lähettää meille osoitteeseen Liuskekuja 3 LT4

-Verokortista kuva esim. Whatsappiin

-Tilinumeron esim. Whatsappiin

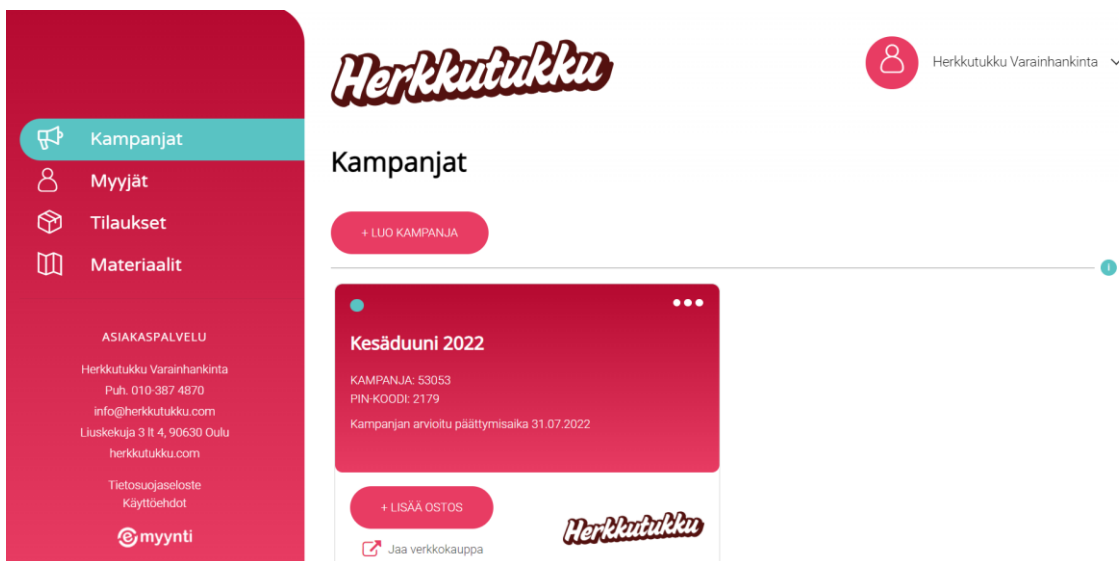
Työaika on 60 tuntia. 10 arkipäivää, 6 tuntia / päivä. Myyntiä tehdään 7 päivän ajan ja viimeisenä myyntipäivänä myynnit merkataan Omaherkkuun. Tämän jälkeen tarkistamme tilauksen ja lähetämme tuotteet myyjälle jakoa varten.

KUVIO 7. Haastattelupohja ja puhelimitse käytävät asiat (esimerkki)

5.6 Rekrytointipäätös projektissamme

Hakijoita ollessa vain kaksi, oli rekrytointipäätös helppo tehdä. Olimme päättäneet aiemmin, että projekti järjestetään hakijoiden määrästä riippumatta, joten molemmat hakijat palkattiin kesätyöhön. Rekrytointipäätös tehtiin jo puhelinhaastatteluvaiheessa, koska jo silloin oli selvää, ettei yhteydenottoja tule monta. Haastattelujen ja rekrytointipäätösten jälkeen oli vuorossa työntekijöiden perehdytys, joka piti sisällään Omahaerkkua -myyntityökalun opastuksen. Lisäksi käytiin läpi työajat sekä asiakkaiden laskutukseen liittyvät asiat.

Omahaerkkua -työkalu on Herkkutukku Varainhankinnan myyntityökalu. Päätimme käyttää tässä projektissa myyntien merkkauttamiseen Excelin sijaan Omahaerkkua. Perustin Omahaerkkuaan kampanjan, johon rekrytoimamme kesätyöntekijät voi kutsua kutsulinkillä. Työntekijät merkkauttavat myyntinsä Omahaerkkuaan, josta ne ovat helposti nähtävillä. Työkalu on helppokäyttöinen ja myyjät pääsevät kirjautumaan kampanjaan saatuaan kampanjanumeron sekä PIN-koodin.



KUVIO 8. Omahaerkkua -myyntityökalun etusivu

Omaherkun käyttöä varten suunniteltu myyjän ohje on kokonaisuudessaan seitsemän sivun mittainen ohjepaketti, joka sisältää myyntityökalun toiminnot, myyntiajan jälkeiset toimenpiteet, usein kysytyt kysymykset -osion sekä vinkkejä onnistuneeseen myyntiin. Myyjän ohje lähetettiin työntekijöille sähköpostilla.

ALOITTAMINEN

1. REKISTERÖIDY MYYJÄKSI OMAHERKKUUN

Voit tehdä tämän sen jälkeen kun ryhmänvetäjä on toimittanut sinulle kampanjatunnuksen ja PIN-koodin.

Suora osoite rekisteröitymiseen
<https://herkkutukku.e-myyntityokalu.fi/>

2 - 3. REKISTERÖITYMISEEN TARVITSET OMAN NIMESI LISÄKSI

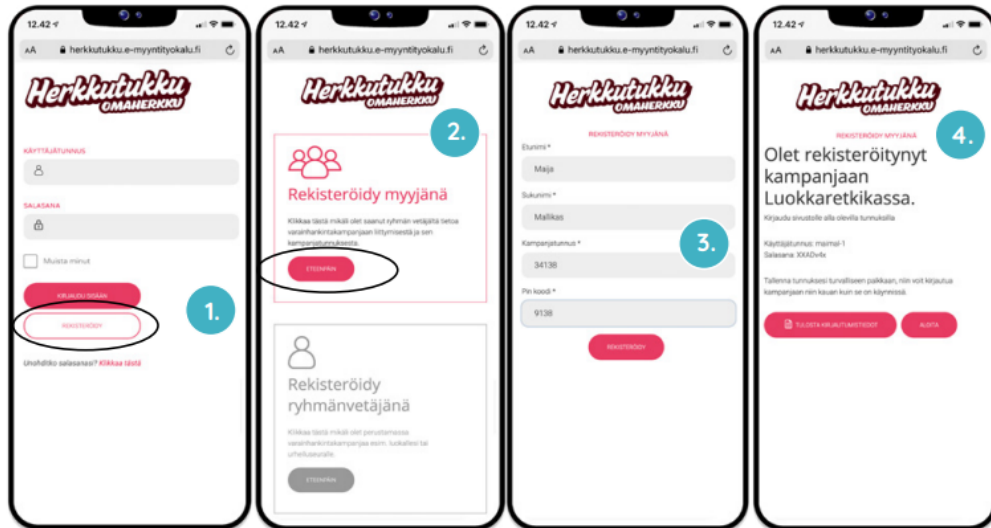
- Kampanjatunnuksen
- PIN-koodin

4. JÄRJESTELMÄ LUO SINULLE OMAT TUNNUKSET

Järjestelmä luo sinulle henkilökohtaisen käyttäjätunnuksen ja salasanan, joilla kirjaudut jatkossa.

---> Ota nämä tiedot talteen tai tallenna laitteesi selaimeen.

Voit aloittaa myynnin heti jakamalla verkkokauppasi linkin.



KUVIO 9. Ote myyjän ohjeesta

Lisäksi kesätyöntekijöille lähetettiin tuntilista, johon tehdyt työtunnit merkataan. Oulun kaupunki edellyttää kesätyöntekijöiltä vähintään 60 työtuntia kesätyöseteliedun myöntämiseksi. Kommunikointi nuorten kanssa tapahtui WhatsAppin välityksellä, ja alkuun tulikin paljon kysymyksiä muun muassa Omaherkun käyttöön ja asiakkaiden laskutusasioihin liittyen.

6 YHTEENVETO

Aiemmin käydyssä toimeksiantajan haastattelussa kävi ilmi, että tavoitteena tässä projektissa oli rekrytoida viisi nuorta, eli enemmän kuin vuonna 2020 järjestetyssä kesätyöprojektissa. Myyntitavoite oli 20 myytyä tuotetta / työntekijä. Painopiste oli kuitenkin siinä, että saadaan nuoria työllistettyä eikä niinkään taloudellisen voiton tavoittelussa. Saimme rekrytoitua kaksi työntekijää eli viiden rekrytoitavan tavoitteeseen emme päässeet. Toinen myyjä myi 32 tuotetta ja toinen 37 tuotetta, joten myytyjen tuotteiden / työntekijä tavoitteeseen päästiin. Toisen työntekijän myynnin arvo oli 280 euroa, toisen myynnin arvo oli 310 euroa. Yhteensä myyntiä tuli siis 590 euroa. Tuotevalikoiman kahdestakymmenestä yhdestä tuotteesta myytiin yhdeksäätoista eri tuotetta. Vuonna 2020 järjestetyssä projektissa työntekijöitä rekrytoitiin kolme ja myyntiä silloin tuli 750 euroa. Vuoden 2022 projektin kaksi kesätyöläistä myivät suhteellisesti enemmän kuin vuoden 2020 kesätyöläiset. Alkuperäiseen tavoitteeseen työntekijöiden määrän ja myynnin suhteen ei kuitenkaan päästy. Alkuperäisen tavoitteen mukaan myyntiä olisi pitänyt tulla noin tuhat euroa viiden työntekijän voimin.

Projektimme isoin kompastuskivi oli aikataulu. Liian myöhäinen projektin aloitus kostautui vähäisellä työntekijöiden määrällä. Hakukanavamme (yrityksen verkkosivu) sekä sähköpostiuutiskirje olivat hyvä valinta, sillä niiden kautta saimme rekrytoitua kaksi työntekijää. Yrityksen sometilit jäivät käyttämättä hyväksi projektissa, mikä oli virhe. Tekemämme työpaikkailmoitus oli juuri sellainen, mitä lähdimme hakemaan. Se sopi yrityksen teemaan väreiltään ja muodoltaan sekä oli lisäksi onnistuneesti nuorille kohdennettu. Puhelinhaastattelut menivät hyvin ja ne olivat hyödyllisiä niin meille kuin työntekijöillekin. Me saimme kosketuspintaa nuorten persoonaan ja he saivat tärkeää lisätietoa työnkuvaan liittyen. Rekrytointipäätökset tehtiin haastattelun yhteydessä, koska oli selvää, ettei yhteydenottoja kerkeäisi tulemaan paljon projektin myöhäisen aloituksen takia. Rekrytointikriteerit, esikarsinnat ja soveltuvuusarvioinnit pystyttiin jättämään pois tästä projektista, koska kyseessä oli nuorten rekrytointi kesätyöhön kahdeksi viikoksi ja hakijoita oli niin vähän, etteivät ne olisi olleet aiheellisia.

Projektin jälkeen lähetin työntekijöille kesätyöhön liittyvän kyselyn. Tein kyselyn Microsoft Formsilla (Ks. LIITE 4). Kyselyssä oli kahdeksan kohtaa, joista kuuteen oli pakko vastata. Kyselyssä kysyttiin muun muassa, että pitikö työntekijä kesätyöstä Herkkutukussa, työn parhaat ja huonot puolet, ohjeistuksen riittävydestä sekä suosittelisiko työntekijä tarjoamaamme kesätyöpaikkaa kavereilleen. Vastaukset olivat positiivisia. Työn huonoihin puoliin vastattiin, että työ vaatii oma-aloitteisuutta ja

verkkokaupan linkki ei aina toiminut. Parannettavaa / kehitettävää meille -kohtaan tuli vastaukseksi ”En keksi mitään. Oli kiva työskennellä yrityksessänne!”, sekä ”WhatsApp-viestittely auttoi kovasti saamaan ohjeistusta”. Kyselyn vastaukset nähtävillä (Ks. LIITE 5).

Kyselyn pohjalta saatujen vastausten perusteella voidaan todeta, että työntekijät pitivät kesätyöstään meillä. Työntekijöiden vähäinen määrä edesauttoi aktiivista ja henkilökohtaista kommunikointia välillämme, joten auttaminen onnistui kädenkäänteessä. Tästä työntekijöille jäi varmasti lämmin olo, kun he eivät joutuneet jäämään ongelmiansa kanssa yksin.

Projektin jälkeen haimme kesätyösetelitukea Oulun kaupungilta. Hakemus tehtiin Oulun kaupungin verkkosivuilla, jonne kirjaututtiin verkkopankkitunnuksilla. Hakemukseen tuli laittaa yrityksen sekä työntekijän yhteystiedot, maksatustiedot sekä liitteet täytetyistä kesätyöseteleistä. Hakemuksen valmistuttua pystyi avoimet avustushakemukset -kohdassa seuraamaan hakemuksen käsittelyn tilaa. Oulun kesätyösetelin arvon ollessa 320 euroa sai yritys tukea kahdesta työntekijästä 640 euroa. Hakemus tehtiin 4.7.2022 ja tuki maksettiin yrityksen tilille kahden arkipäivän kuluttua hakemuksen lähettämisestä.

7 POHDINTA

Kesätyöntekijöiden rekrytointi oli mukava projekti, josta sain paljon uutta oppia. Rekrytointiprosessimme oli työstetty versio varsinaisesta teorian mukaisesta rekrytointiprosessista, koska rekrytoimme kesätyöntekijöitä kahdeksi viikoksi. Projekti sisälsi kuitenkin tärkeitä rekrytoinnin piirteitä: hakukanavan valinta, työilmoituksen laadinta verkkosivulle sekä haastattelut. Projekti oli meidän näköisemme ja onnistuimme rekrytoimaan kaksi mukavaa nuorta, jotka tekivät hyvän myynnin. Molemmat kesätyöntekijät olivat kotoisin Oulun alueelta, joten toimitimme myydyt tuotteet heille itse jaettavaksi asiakkaille. Alkuperäisiin toimeksiantajan haastattelussa asettamiin tavoitteisiimme päässeet ja suurin syy tähän on se, että aloitimme projektin valitettavan myöhään. Uskomme, että suurin osa yläasteikäisistä koululaisista oli jo saanut kesätyöpaikan hyvissä ajoin keväällä. Herkkutukku on nyt järjestänyt kaksi nuorten rekrytointiprojektia ja molemmat on aloitettu liian myöhään, joten työntekijöitä on saatu vain vähän rekrytoitua. Tästä voidaan päätellä, että mikäli jatkossa halutaan järjestää projekti, jossa rekrytoidaan huomattavasti enemmän työntekijöitä, on se aloitettava aiemmin keväällä / kevättalvella. Kesä on kampanjoiden suhteen hiljaista aikaa Herkkutukku Varainhankinnalla, joten projektiin on mahdollista panostaa kesäisin, mutta työilmoitukset tulisi laittaa eteenpäin ilmoille jo aiemmin. Lisäksi hakukanavia olisi syytä lisätä. Verkkosivujen lisäksi olisi hyvä käyttää yrityksen Instagram- ja Facebook-tilejä hakukanavana.

Koska saimme rekrytoitua vain kaksi työntekijää, oli kommunikointi heidän kanssaan helppoa ja henkilökohtaista. Pyrin panostamaan mahdollisimman avustavaan ja henkilökohtaiseen kommunikointiin nuorten kanssa. WhatsApp osoittautui hyväksi alustaksi kommunikoinnille, ja pääsinkin vastaamaan ongelmatilanteisiin nopeasti. Mikäli työntekijöitä olisi ollut kymmeniä tai satoja, ei henkilökohtainen opastus olisi välttämättä onnistunut. Silloin olisi pitänyt tehdä esimerkiksi WhatsApp -ryhmäkeskustelu, jossa olisi voinut informoida kaikkia työntekijöitä samalla kertaa.

Vaikka emme päässeet alkuperäiseen tavoitteeseen työntekijöiden määrän suhteen, koen projektin olevan silti onnistunut. Se on onnistunut, koska saimme rekrytoitua kaksi ahkeraa nuorta, jotka tekivät hyvän myynnin ja saivat arvokasta työkokemusta myyntityöstä. Itse opin myös paljon rekrytointiprosessista sekä teoriassa että käytännössä. Lisäksi opinnäytetyö näyttää, miten rekrytointi voidaan järjestää ja mitä kaikkea rekrytointiprosessi mahdollisesti pitää sisällään.

LÄHTEET

Academic Work 2022. Ei makiaa mahan täydeltä – miten valita kriteerit rekrytoinnille? Hakupäivä 17.11.2022. <https://www.academicwork.fi/blogi/rekrytointi/miten-valita-kriteerit-rekrytoinnille>.

BusinessOulu 2022. Palvelut työnhakijoille. Hakupäivä 19.10.2022. <https://www.businessoulu.com/fi/tyollisyyspalvelut/kesatyo.html>.

Duunitori 2015. Rekrytointiprosessi – Näin kauan rekrytointiin menee. Hakupäivä 17.11.2022. <https://duunitori.fi/tyoelama/odottavan-aika-on-pitka-nain-kauan-rekrytointiin-menee>.

Duunitori 2018. Kanavien valinta. Hakupäivä 17.11.2022. <https://duunitori.fi/tyoelama/kanavien-valinta>.

Duunitori 2019. Näin kirjoitat hyvän työpaikkailmoituksen. Hakupäivä 17.11.2022. https://www.youtube.com/watch?v=5Gis2iawUHo&t=88s&ab_channel=Duunitori.

Duunitori 2021. Näistä asioista syntyy hyvä työpaikkailmoitus – älä sorru yleisiin sudenkuoppiin. Hakupäivä 17.11.2022. <https://duunitori.fi/tyoelama/hyva-tyopaikkailmoitus>.

Haavisto, Mikko 2021. Näistä asioista syntyy hyvä työpaikkailmoitus – älä sorru yleisiin sudenkuoppiin. Duunitori. Hakupäivä 17.11.2022. <https://duunitori.fi/tyoelama/hyva-tyopaikkailmoitus>.

Herkkutukku 2022. <https://herkkutukku.com/>.

Kuntaliitto 2022. Suomen kaupungit ja kunnat. Hakupäivä 8.5.2022. <https://www.kuntaliitto.fi/tieto-tuotteet-ja-palvelut/kaupunkien-ja-kuntien-lukumaarat-ja-vaestotiedot>.

ManpowerGroup 2021. Mitä rekrytoinnin hakukanaville kuuluu 2020? Hakupäivä 17.11.2022. <https://blogi.manpowergroup.fi/mita-rekrytoinnin-hakukanaville-kuuluu-2020>.

Moilanen, Teemu, Ojasalo, Katri & Ritalahti, Jarmo 2009. Kehittämistyön menetelmät: uudenlaista osaamista liiketoimintaan. Helsinki: WSOYpro.

Mäkelä, Anna 2021. "Kloonaaminen" on yleinen virhe rekrytoinnissa – näin vältät kalliiksi käyvät kompastuskivet. Duunitori. Hakupäivä 17.11.2022. <https://duunitori.fi/tyoelama/profilointi-hakija-profiilin-maarittely>.

Ollikainen, Erika 2021. Miksi rekrytoinnit venyvät? Hakupäivä 17.11.2022. <https://by-erica.com/2021/10/06/miksi-rekrytoinnit-venyvat/>.

Psycon 2022. Soveltuvuusarviointi. Hakupäivä 17.11.2022. <https://www.psycon.fi/onnistu-valinnoissa/soveltuvuusarviointi>.

Rekrytointi 2018. Onnistunut rekrytointi on haaste, mahdollisuus ja sijoitus. Hakupäivä 17.11.2022. <https://www.rekrytointi.info/>.

Salli, Minna & Takatalo, Sini 2014. Loista rekrytoijana: hoida kosiomatka tyylillä. Helsinki: Kauppakamari.

Wellpack 2022. Rekrytointi. Hakupäivä 31.10.2022. <https://www.wellpack.fi/palvelut/rekrytointi/>.

KESÄSETELIEN ARVOT ERI KAUPUNGEISSA

LIITE 1

1	Paikkakunta	Kesäsetelin arvo	Minimipalkka	Maksettava
2	Helsinki	325	400	75
3	Espoo	300	350	50
4	Tampere	320	400	80
5	Oulu	320	370	50
6	Turku	310	350	40
7	Lahti	300	360	60
8	Rovaniemi	80% maksetusta palkasta, enintään 300 euroa		
9	Lohja	300	350	50
10	Nurmijärvi	330	380	50
11	Kirkkonummi	300	>300	
12	Vihti	300	350	50
13	Kemi	250	250	0
14	Kempele	320	370	50
15	Kauniainen	300	350	50
16	Liminka	300	360	60

Hei Yhteyshenkilö,

Kesä lähestyy kovaa vauhtia ja loma kolkuttelee jo ovelta. Monilla peruskoulu päättyy ja uudet opinnot jatkuvat syksyllä.

Haluamme kantaa kortemme kekoon ja tarjota nuorille kesätöitä, jotta he saisivat sekä työkokemusta että omaa rahaa (palkkaa) opiskelua varten. Kesätyöseteli onkin oiva keino rohkaista nuoria työskentelemään mahdollisesti ensimmäisessä työpaikassaan.

Mitä me tarjoamme:

Ensisijaisesti tarjoamme kesätöitä peruskouluopiskelunsa päättävälle nuorille, joilla on kesätyöseteli. Avaamme mahdollisuuden nuorille myyntityöhön (etämyynti). Monelle nuorelle myynti onkin jo tuttua (aiemmin tehty varainhankintakampanja kanssamme).

Työpäiviä on yhteensä 10. Palkka on kaupungista riippuen n. 300-400 euroa (+ myyntibonus aktiivisesta myynnistä).

Mitä myydään?

Koko 21 tuotteen herkkualikoimamme on käytössä, mutta painopisteenä on yksi kesän suurimmista herkuista: metrilakut (10 kpl:n metrilakupussit). Uskomme, että nuorilla voisi olla mukava myydä tuotteita, joille löytyy kysyntää.

Seuraavasta linkistä pääsette tarkemmin tutustumaan tarjoamaamme mahdollisuuteen:
- laskeutumissivun osoite -

Ollaan yhteydessä, mikäli asia kiinnostaa teitä. 😊


Mukavaa kesän alkua ja toivottavasti lomaanne kuuluu auringonpaistetta ja shortsikelejä, uintiretkiä, joutenoloa ja liikunnanriemua!

Ystävällisin terveisin,

Anton Laatikainen
anton@herkkutukku.com
Puh. 040-770 9042

Herkkutukku Varainhankinta
www.herkkutukku.com

[Aloita myyntikampanja](#)
[Tilaa ilmainen infopaketti](#)
[Oma Herkku](#)
[HerkkutukkuShop](#)


TYÖNANTAJALLE
2360

KESÄTYÖSETELILLÄ VOIT PALKATA OULULAISEN 15–17-VUOTIAAN NUOREN KESÄTÖIHIN!

Kesätyösetelillä palkattavan nuoren tulee olla syntynyt 1.5.2004–30.4.2007. Työ kestää kaksi viikkoa ja työaika on 30 tuntia viikossa tai yhteensä 60 tuntia kesäkaudella 1.5.–30.9.2022. Kesätyösetelin arvo on 320 euroa ja se on tukea kesätyöntekijän palkkakustannuksiin. Tuki maksetaan jälkikäteen työnantajalle.

Mikäli kokonaistuntimäärä jää alle 60 tunnin, kesätyösetelikorvaus maksetaan tehtyjen tuntien mukaan. Suosittelemme kesätyösetellisen hakua eAsiainnin kautta, sillä se nopeuttaa hakemuksen käsittelyä.

[» easiointi.ouka.fi/avustukset](http://easiointi.ouka.fi/avustukset)

TYÖNANTAJAN TIEDOT (TÄYTÄ KAIKKI KOHDAT)

Yritys/järjestö	Osoite	
Yhteyshenkilö	Puhelin	Y-tunnus
Sähköposti		
Tilinumero IBAN-muotoinen		
<input type="checkbox"/> Minuun voidaan ottaa yhteyttä liittyen työllisyyspalveluiden tarjoamiin palveluihin, tapahtumiin tai rekrytointeihin		

NUOREN TIEDOT (TÄYTÄ KAIKKI KOHDAT)

Etunimet	Sukunimi	Henkilötunnus	Kotikunta <i>Oulu</i>
Katuosoite	Puhelin		
Sähköposti			
Tehtyjen tuntien määrä	Työsuhteen kesto (päivämäärät)		

Työnantajalla tulee olla Y-tunnus ja Oulun kaupunki valvoo tilaajavastuulain mukaisia velvoitteitaan myös avustusten ja tukien myöntämisessä ja maksamisessa. Työnantajan tulee kuulua ennakkoperintärekisteriin. Mikäli hän ei kuulu ennakkoperintärekisteriin on työnantajan pystyttävä todentamaan asianmukaisten työnantajavelvoitteiden täyttyminen. Kesätyösetelillä voi palkata Oulussa, Hailuodossa, lissä, Kempeleessä, Limingassa, Lumijoella, Muhoksella ja Tyrnävällä toimiva työnantaja.

Tarkat ohjeet sekä päivitetty tieto kesätyösetelistä ja eAsiainnista löytyy sivulta

[» businessoulu.com/kesatyö](http://businessoulu.com/kesatyö)

Reilu korvaus kesätyöstä

- ✓ Maksa nuorelle työehtosopimuksen tai yleissitovan työehtosopimuksen mukaisia palkkaa.
- Jos alalla ei ole työehtosopimusta, maksa
- ✓ nuorelle vähintään 370 euron bruttopalkkaa.
- Jos bruttopalkka jää alle 370 euron,
- ✓ kesätyösetelitukea ei makseta.

HYVÄ TYÖNANTAJA, TOIMI NÄIN

1. Aloita tutustumalla työnantajan kesätyöseteli-ohjeisiin osoitteessa businessoulu.com/kesatyö. **Nettisivuiltamme löytyy aina ajantasaisin tieto.**
2. Varmista nuoren ikä ja että nuorella on kesätyöseteli.
3. Sovi nuoren kanssa palkkauksesta ennen työn aloittamista. Muista myös sopia lomien ja viikonlopputyön korvaamisesta.
4. Tee nuoren kanssa kirjallinen työ sopimus. Työsopimuslomakkeen voit tulostaa nettisivulta businessoulu.com/kesatyö. Työsopimuslomake löytyy Tärkeitä linkkejä -otsikon alta.
5. Maksa nuorelle palkka heti, kun kesätyö on päättynyt. Huomioi työnantajan lakisääteiset palkan sivukulut ja merkitse ne palkkalaskelmaan.
6. Merkitse tehtyjen tuntien määrä ja työsuhteen kesto nuoren tietoihin seteliin.
7. **eAsiainnin kautta tehtävään tukihakemukseen saat nuoren tiedot kesätyösetelistä. Lisää liitteeksi 1) allekirjoitettu työ sopimus ja 2) virallinen tosite palkanmaksusta** (viimeisin virallinen palkanauha, josta selväää toteutunut palkanmaksupäivä sekä suoritettut työnantajamaksut ja bruttopalkka). Palkanmaksutositteeksi ei kelpaa itse tehdyt eikä käteiskuitit.


Sähköinen tukihakemus palautetaan 31.10.2022 mennessä.

Huomioithan että suomi.fi-valtuudet ovat kunnossa.

Käsitlemme henkilötietoja tietosuojaj-asetuksen mukaisesti. Lisätietoa ouka.fi/tietosuoja

Kirjepostin palautusosoite: Byströmin Ohjaamo/Kesätyöseteli, Hallituskatu 5 a, 90100 Oulu.

Aikuperäinen kesätyöseteli ja siihen liittyvät dokumentit tulee palauttaa 31.10.2022 mennessä.



Kesäduuni Herkkutukussa

Kysely kesätyöläisille, jotka toimivat myyjinä Herkkutukulla kesällä 2022.

...

* Pakollinen

1. Piditkö kesätyöstäsi Herkkutukussa? *

- Kyllä
 En

2. Mikä oli parasta työssä? *

Kirjoita vastaus

3. Mitkä olivat työn huonot puolet?

Kirjoita vastaus

4. Oliko ohjeistus työhön riittävää? *

- Kyllä
 Ei

5. Tunsitko saavasi apua sitä tarvitessasi? *

- Kyllä
 En

6. Kuinka hyvin kommunikointi meidän ja sinun välillä toimi? *

1=erittäin huonosti 2=huonosti 3=ihan hyvin 4=hyvin 5=erittäin hyvin

- 1 2 3 4 5

7. Suositteletko tarjoamaamme kesätyötä kavereillesi? *

- Kyllä
 En

8. Vapaa sana. Parannettavaa / kehitettävää meille.

Kirjoita vastaus

Lähetä

