

Henkilöstörekrytointi julkisella ja yksityisellä sektorilla sekä hyvä hakijakokemus

LAB-ammattikorkeakoulu

Tradenomi (AMK)

2023

Tuomas Ikonen

Tiivistelmä

Tekijä(t) Tuomas Ikonen	Julkaisun laji Opinnäytetyö, AMK Sivumäärä 32	Valmistumisaika 2023
Työn nimi Henkilöstörekrytointi julkisella- ja yksityisellä sektorilla sekä hyvä hakijakokemus		
Tutkinto ja koulutusala Tradenomi (AMK), yritys juridiikka		
Toimeksiantajaorganisaatio		
Tiivistelmä <p>Opinnäytetyö tehtiin mielenkiinnosta henkilöstörekrytinnin parantamiseen. Työssä tutkittiin sitä, millainen on hyvä hakijakokemus, miten sitä voidaan parantaa ja millaisia eroja on lainsäädännöllisesti ja toimintatavallisesti julkisella- ja yksityisellä sektorilla.</p> <p>Opinnäytetyön ohessa toteutettiin kyselytutkimus, jolla kerättiin tietoa hyvästä hakijakokemuksesta hakijoiden näkökulmasta. Laadullinen tutkimus saatiin aiheeseen liittyvästä kirjallisuudesta, artikkeleista sekä lainsäädännöstä.</p> <p>Kyselytutkimuksesta saadut tulokset osoittivat, etteivät kyselyyn vastanneet henkilöt olleet tyytyväisiä siihen, että rekrytoivalta taholta ei saada vastausta haetusta työpai-kasta, rekrytointiprosessissa ei viestitä tarpeeksi ja rekrytointien aikatauluja ei noudateta tarpeeksi työnantajan puolesta.</p> <p>Toinen keskeinen asia oli tutkia lainsäädäntöä ja julkisen- ja yksityisen sektorin eroja rekrytointiprosesseissa ja tutkimuksessa päästiin siihen tulokseen, etteivät ne eroa toisistaan lainsäädännöllisesti juuri lainkaan, vaan erot ilmenevät yritysten/organisaatioiden toimintatavoissa.</p>		
Asiasanat henkilöstörekrytointi, hakijakokemus, työnantajakuva		

Abstract

Author Tuomas Ikonen	Type of Publication Thesis, UAS	Published 2023
	Number of Pages 32	
Title of Publication Recruitment in public- and private sectors and good recruitment policies		
Degree, Field of Study Bachelor of Business Administration		
Organisation of the client		
Abstract <p>This thesis was created because of the writers interest in recruitment and how to make it better. The thesis was focused on improving recruitment policies and figuring out what are good recruitment policies in the first place. Another objective in the thesis was to compare the differences between public- and private sectors and the recruitment policies of the sectors.</p> <p>The research for the thesis came from a survey, Finnish law, books, and articles from the internet. The survey contained questions for jobseekers and gave valuable information about recruitment policies and the policies jobseekers want to see in recruitments.</p> <p>The answers from the survey pointed out the frustration of jobseekers not getting any information or answers about the recruitment. The other problem the survey pointed out was scheduling of the recruitments, jobseekers want to know when they are going to hear from the company that recruits. The study also shows that there aren't in fact a lot of differences in the legislation of public- and private sectors, just in the way they as an individual recruit. Another difference is the supervision of the recruitment process in companies.</p>		
Keywords recruitment, recruitment policies, employer branding		

Sisällys

1	Johdanto.....	1
2	Rekrytointiprosessi	4
2.1	Prosessin kulku	4
2.2	Työvoimapulan näkyvyys rekrytoinnissa	5
2.3	Julkinen sektori.....	6
2.4	Yksityinen sektori.....	7
2.5	Julkisen- ja yksityisen sektorin erot rekrytointiprosessissa	8
3	Lainsäädäntö	10
3.1	Avoin työpaikka	10
3.2	Yhdenvertaisuus ja syrjintä	10
3.3	Sukupuolten välinen tasa-arvo.....	13
3.4	Palkkaus.....	14
3.5	Yksityisyyden suoja	14
4	Kyselytutkimuksen tulokset.....	16
4.1	Kyselytutkimus.....	16
4.1.1	Tieto valinnasta	16
4.1.2	Perustelut sille, miksi sinua ei valittu	17
4.1.3	Vaikutus työnantajakuvaan	18
4.1.4	Halu hakea yritykseen uudestaan töihin.....	19
4.1.5	Halu käyttää yrityksen palveluita ja tuotteita tulevaisuudessa	20
4.1.6	Viestintä rekrytointiprosessin aikana	21
4.1.7	Julkinen valitun ilmoittaminen	22
4.1.8	Julkisen- ja yksityisen sektorin työpaikasta ilmoittaminen	23
4.2	Kyselytutkimuksen yhteenveto.....	24
5	Hyvä hakijakokemus.....	26
5.1	Hyvän hakijakokemuksen määritelmä ja parantaminen	26
5.2	Hyvän hakijakokemuksen hyöty yritykselle	27
6	Yhteenveto ja pohdinta	28
	Lähteet	33

Liite 1. Kyselytutkimuksen kysymykset

1 Johdanto

Tässä opinnäytetyössä käsitellään henkilöstörekrytointia julkisella ja yksityisellä sektorilla sekä tutkitaan niiden eroja sekä hyvää hakijakokemusta. Opinnäytetyössä käydään läpi, minkälainen on julkisen- ja yksityisen sektorin rekrytointi ja minkälaista lainsäädäntöä rekrytoimissa täytyy seurata. Tutkimuksessa tullaan myös pohtimaan, miten hyvä työnantaja-kuva vaikuttaa hakijoihin sekä miten hyvä hakijakokemus näyttäytyy osana rekrytointiprosessia. Opinnäytetyön tavoite on luoda pohja sille, minkälainen on hyvä rekrytointiprosessi ja minkälaisia asioita rekrytoitaessa tulisi ottaa huomioon.

Käsitykseni mukaan huonona menettelynä rekrytointiprosessissa pidetään, kun työpaikoista ei ilmoiteta ja hakijoita ei viestitä tarpeeksi. Aihetta on tutkittu monesta eri näkökulmasta, mutta tutkija ei ole löytänyt vastaavaa tutkimusta, missä olisi verrattu julkista- ja yksityistä sektoria toisiinsa ja niiden rekrytointiprosesseja.

Rekrytointi tarkoittaa prosessia, missä etsitään ja palkataan uusi työntekijä yritykselle/organisaatiolle. Rekrytointiprosessi toteutetaan useimmiten toteuttamalla työpaikkailmoitus, tekemällä rekrymarkkinointia ja käymällä läpi tulleet työhakemukset. Kun hakijoista on valittu potentiaaliset henkilöt heidät haastatellaan, ja kun valinta on tehty, palkataan uusi työntekijä. Rekrytointi on iso osa yrityksen henkilöstöstrategiaa, ja se vaikuttaa yrityksen/organisaation menestykseen ja tuottavuuteen. Onnistunut rekrytointi on iso sijoitus yrityksen tulevaisuuteen. (Wellpack.)

Osana opinnäytetyötä tehdään Google Formsilla luotu kyselytutkimus, joka lähetetään erikäisille henkilöille täytettäväksi. Kyselytutkimuksen avulla saadaan dataa siitä, mitä työnhakijoiden mielestä hyvä hakijakokemus tarkoittaa. Vastausaikaa kyselytutkimukseen annetaan kaksi viikkoa sen lähetyksestä ja tämän jälkeen tulleita vastauksia, ei enää huomioida dataa käsiteltäessä. Kyselytutkimuksessa kysytään vastaajien mielipiteitä eri tilanteista, kuten miltä heistä tuntuu yksityiselle sektorille työhön haettaessa se, ettei työpaikasta ilmoiteta mitään, tai toisaalta pitäisikö yksityisellä sektorilla olla samat ilmoitusvelvollisuudet ja julkisempi tapa menetellä niin kuin julkisella sektorilla on virkaan rekrytoitaessa. Kyselytutkimuksen dataa hyödyntämällä saadaan kehitysehdotuksia henkilöstörekrytointiin niin julkisella- kuin yksityisellä sektorilla.

On mielenkiintoista tietää, mitä eroja julkisella- ja yksityisellä sektorilla on rekrytointiprosessin suhteen ja mitkä lait niitä säätelevät. Aihe soveltuu myös hyvin juridiikan suuntautumisen opinnäytetyöksi, sillä aiheessa käsitellään montaa eri lakia ja juridisia asioita, joita tulee rekrytoinnissa ottaa huomioon. Tutkimus suoritetaan hakijan näkökulmasta. Opinnäytetyön tavoite on selvittää, mitä eroja julkisen- ja yksityisen sektorin rekrytointiprosesseissa on

toiminnallisesti ja lainsäädännöllisesti. Tämän lisäksi tavoitteena on selvittää, miksi hyvä hakijakokemus on tärkeää niin hakijalle kuin työnantajille.

Tutkimuskysymyksenä on, minkälaiset ovat julkisen- ja yksityisen sektorin rekrytointiprosessit ja tutkimuksen alakysymyksinä ovat, mitä eroja julkisella- ja yksityisellä sektorilla on henkilöstörekrytoinnissa ja miten hyvä hakijakokemus voi auttaa rekrytointiprosessin kehityksessä. Tutkimuksessa henkilöstörekrytointi rajataan työpaikkailmoituksen laatimiseen, haastatteluihin ja työpaikasta ilmoittamiseen.

Hyvä hakijakokemus ei ole itsestäänselvyys ja sen luomiseen liittyy monia tekijöitä. Nykyään on olemassa monta automatisoitua rekrytointijärjestelmää, mikä jo itsessään tekisi edes jokaiselle hakijalle vastaamisesta helppoa, eikä se kuluttaisi yrityksen tehokkuutta. Parhaimmillaan hyvä hakijakokemus tarkoittaa sitä, että työnhakijoille viestitään selkeästi koko prosessin ajan ja myös annetaan jotain vastineeksi hakemisesta, esimerkiksi työnhakuvinkkejä, vinkkejä ansioluetteloon tai muihin dokumentteihin, joita työhaussa käytetään. (Järnström.)

Opinnäytetyössä hyödynnetään kahta tutkimusmenetelmää, kvalitatiivista eli laadullista tutkimusta sekä kvantitatiivista eli määrällistä tutkimusmenetelmää. Tutkimus on siis monimenetelmällinen ja tutkimuksen laadullinen tieto eli teoriaosuus koostuu kirjallisuudesta ja artikkeleista. Laadullinen tieto saadaan vertaamalla oikeuskirjallisuutta, lainsäädäntöä sekä asiaan liittyvää kirjallisuutta toisiinsa.

Laadullisen tutkimuksen pohjalta pystytään laatimaan kyselytutkimus, jonka tuloksiin käytetään kvantitatiivista eli määrällistä tutkimustapaa. Kyselytutkimuksen tavoitteena on tuoda esiin hakijoiden mielipiteitä eri skenaarioista, jotka mielestäni ovat aiemman tutkimuksen mukaan heijastettavissa huonoon hakijakokemukseen. Tutkimustulokset analysoidaan ja niiden pohjalta pystytään laatimaan kehityskohtia julkisen ja yksityisen sektorin rekrytointiprosesseihin.

Kvalitatiivisessa tutkimuksessa menetelmän piirteinä korostuu kohteen esiintymisympäristö, tausta, kohteen tarkoitus ja merkitys, ilmaisu sekä kieleen liittyvä näkökulma. Laadullinen tutkimus on tieteellisen tutkimuksen menetelmäsuuntaus, joka pyrkii ymmärtämään kohteen laatua, ominaisuuksia ja merkitystä. (Jyväskylän yliopisto 2021.)

Kvantitatiivinen tutkimus on toinen tieteellisen tutkimuksen menetelmäsuuntaus, se perustuu kohteen tulkitsemiseen ja kuvaamiseen tilastojen ja numeroiden avulla. Määrällisessä eli kvantitatiivisessa tutkimuksessa ollaan kiinnostuneita erilaisista syy- ja seuraussuhteista, luokittelusta, numeerisista tuloksista sekä vertailusta. Kvantitatiiviseen tutkimukseen

sisältyy monta erilaista laskennallista ja tilastollista analyysimenetelmää. (Jyväskylän yliopisto 2021.)

2 Rekrytointiprosessi

2.1 Prosessin kulku

Rekrytointiprosessi on moniosainen kokonaisuus, tavat rekrytoida vaihtelevat eri organisaatioiden ja yritysten välillä. Vaikuttavia tekijöitä eri tapoihin rekrytoida ovat muun muassa yrityksen koko, resurssit, toimiala ja haettavan henkilön rooli. Onnistunut rekrytointi alkaa osaajaprofiilin määrittelyllä, eli siitä minkälainen henkilöstötarve organisaatiolla on. Osaajaprofiili on siksi tärkeä, että sillä määritetään suoraan se, minkälaista henkilöä/osaajaa organisaatioon tarvitaan, kun osaajaprofiili on määritelty hyvin, säästää se organisaation resursseja huomattavasti. Kun huomataan tarve rekrytoida, on organisaation syytä alkaa määrittämään oikeat rekrytointikanavat itselleen, oikean rekrytointikanavan valinnalla voi olla merkittäviä vaikutuksia rekrytointiprosessin keston. (Wellpack.)

Kun osaajaprofiili ja rekrytointikanavat on määritelty, on aika ilmoittaa avoimesta työpai-kasta. Organisaation on kyettävä tekemään kiinnostava työpaikkailmoitus, jotta se tavoittaa potentiaaliset hakijat ja rekrytointiprosessi voi konkreettisesti alkaa. Kun työpaikkailmoitus on laadittu, alkaa työpaikkaan hakea ihmisiä ja lopulta on aika tehdä haastattelupyynnöt. Kun on eroteltu hakijoista ne, jotka eivät mene jatkoon ja ne jotka pääsevät haastatteluun alkaa organisaatio haastatella kaikista potentiaalisimpia hakijoita. Lopulta, kun haastattelut on pidetty, on aika valita hakijoista organisaatioon paras ja soveltuvin työntekijä ja ilmoittaa valinnasta hänelle. Tästä alkaa uusi työsuhte ja rekrytointiprosessi päättyy. (Wellpack.)

Rekrytointi on osa rekrytointiprosessia ja sillä tarkoitetaan sellaisia keinoja, joiden avulla organisaatio hankkii tarvitsemaansa työvoimaa. Työnhakijalle uuden työn etsiminen on usein hyvin tunnepitoinen kokemus, se on täynnä jännitystä ja odotuksia. Organisaatiot rekrytoivat sen takia, koska ne tarvitsevat lisää osaamista tai kapasiteettia. Välillä rekrytointia tehdään kuitenkin väärällä aikomuksella, joskus sille ei oikeasti ole tarvetta ja välillä sitä ei tehdä, vaikka olisi tarve koska ajatellaan, ettei siihen ole varaa. Vääränlainen rekrytointi näyttäytyy yrityksessä myöhemmin työntekijöiden turhautumisena ja tyytymättömyytenä. On tärkeää miettiä ennen rekrytointia, miksi rekrytoidaan ja mitä sillä halutaan saavuttaa, tällä tavalla voidaan löytää juuri se sopiva työntekijä yritykseen. (Rötkin, 2015, 41–46.)

Sitten kun tiedetään, miksi rekrytoidaan, voidaan siirtyä seuraavaan kohtaan eli mitä uudelta työntekijältä halutaan ja odotetaan. Rekrytointiprosessissa on tärkeä määritellä työpaikkailmoitusta laadittaessa, minkälaista osaamista hakijalta vaaditaan tehtävään. Kun luodaan työpaikkailmoitusta, on määriteltävä minkälaista kompetenssia eli käyttäytymiseen liittyvää osaamista hakijalta vaaditaan ja myös substanssiosaamista eli työnhakijan taitoja ja osaamista. Monesti kompetenssiosaaminen on tärkeämpää kuin substanssiosaaminen,

sillä substanssiosaamista voidaan kouluttaa, mutta on helpompaa yritykselle, jos työnhakijalta löytyy jo aiempaa substanssiosaamista tehtävään, johon työtä haetaan. Työnhakijan persoonan sekoittamista osaamisiin kannattaa varoa. Se, että työssä on ennen ollut puhe-
lias ekstrovertti ei tarkoita sitä, että työn hoitaminen vaatisi tällaisia kompetensseja vaan työ voidaan hoitaa hyvin tai jopa paremmin erilaisen henkilönkin toimesta. Toki myös persoonallisuudella on väliä työyhteisön näkökulmasta ja työnantajana haluaa, että kaikki tulevat toimeen työpaikalla ja saadaan hyvä työilmapiiri. Persoonallisuus kannattaakin ottaa vasta seuraavassa kohdassa huomioon, kun ruvetaan pohtimaan, kuka työnhakijoista palkataan. (Rötkin, 2015, 54.)

Kun rekrytoiva esimies tietää, mitä osaamista tehtävä edellyttää, voidaan tulleet työhakemukset käydä systemaattisesti läpi ja erotella sopivat hakijat epäsopivista. Tässä vaiheessa monesti työnantajalle iskee houkutus oikoa mutkia. Jos esimerkiksi hakemuksia läpi käydessä löydetään todella mielenkiintoinen henkilö, mutta hänen osaamisensa ei vastaa toivottua, voidaan arvioida mitä osaamista hakijalta puuttuu ja kuinka se olisi kompensoitavissa muilla tavoin, ovatko tehtävät opittavissa nopealla aikataululla, jotta saadaan lisää osaamista? Vasta tässä vaiheessa rekrytointia hakuprosessiin astuvat persoonat ja henkilökemiat. Paras tilanne olisi, jos hakijoista löytyy hyvä persoona, jolla on oikea määrä substanssiosaamista ja hän sopisi suoraan työhön. Usein näin ei kuitenkaan ole. Paperilla täydellinen hakija voikin osoittautua sellaiseksi, jonka kanssa kemiat eivät vaan kohtaa ja toisaalta hakija, jolla on vähemmän osaamista vaikuttaa henkilönä sopivammalta työpaikkaan. Tässä tilanteessa esimiehen on vain luotettava omaan arviointikykyynsä ja tehtävä päätös. (Rötkin, 2015, 57.)

2.2 Työvoimapulan näkyvyys rekrytinnissa

Tämän hetken yksi puhutuimpia aiheita on työvoimapula Suomessa ja tämä heijastuu suoraan rekrytointiin ja sen haasteisiin. Suomen talous- ja työministeriö (TEM) julkaiseman vuoden 2020 raportin mukaan vuoden 2019 aikana 44 % työnantajista ilmoitti, että heillä on vaikeuksista löytää sopivia työntekijöitä. 19 % työnantajista ilmoitti olevansa kokonaan tai osittain kykenemätön täyttämään avoimia tehtäviä. Koronapandemialla on ollut iso negatiivinen vaikutus Suomen työmarkkinoihin, ja vuonna 2020 ilmoitetut avoimet työpaikat vähenivät 11 % vuoteen 2019 verrattuna. Samalla työnhakija määrät kasvoivat 38 %, tästä huolimatta yritykset raportoivat samankaltaisia rekrytointiongelmia. Suurin syy rekrytointiongelmiin on raportin mukaan hakijoiden osaamisen puutteesta, tämä ongelma käsitti raportissa 92 % rekrytointiongelmista ilmoittaneista työnantajista. Osaamisen puutteiksi voidaan luetella muun muassa: sopiva koulutus, työkokemus, kielitaito, sosiaaliset taidot ja muut työssä tarvittavat taidot. (Westersund.)

Kaikista työnantajista, jotka ovat ilmoittaneet rekrytointiongelmista, noin 74 % manitsi työpaikkaan liittyvät tekijät rekrytointiongelmien syyksi. Työpaikkaan liittyviä ongelmia ovat muun muassa työn sijainti, palkkaus ja työajat. Raportin mukaan työntekijöiden henkilökohtaiset ominaisuudet ja niihin liittyvät tekijät näyttäytyivät rekrytointiongelmina, näitä ovat motivaatio, oppimiskyky ja aloitteellisuus. Avain onnistuneeseen rekrytointiin on tehdä rekrytointi huolellisesti ja kohdistaa rekrytointi oikeanlaiselle kohderyhmälle, tämän lisäksi viestiminen rekrytointi-ilmoituksessa puhuttelevasti ja rohkaisevasti edistää potentiaalisia hakijoita hakemaan avointa paikkaa. Mikäli yrityksellä/organisaatiolla on vaikeuksia rekrytoida itse, voidaan rekrytointiin hyödyntää rekrytointipalveluita, rekrytointipalveluiden avulla voidaan hyödyntää jo olemassa olevia verkostoja ja tällä tavalla kohdistaa rekrytointia oikeaan paikkaan. Vaihtoehtoisesti voidaan myös rekrytoida kansainvälisiä osaajia työpaikkaan, koronapandemian takia on alettu ymmärtämään etätömahdollisuudet ja ihmisten ei välttämättä enää tarvitse muuttaa työn perässä vaan työskentely sujuu etänä. (Westersund, R, Rekrytinnin haasteet Suomessa ja miten taklata ne?)

2.3 Julkinen sektori

Kun kunta tai kuntayhtymä rekrytoi, valittu henkilö palkataan joko virkasuhteeseen tai työ-sopimussuhteeseen. Kun henkilö palkataan virkasuhteeseen, sovelletaan lakia kunnallisesta viranhaltijasta ja kun henkilö palkataan toimeen eli työsuhteeseen, sovelletaan työ-sopimuslakia. Kun on kyse virkaan rekrytoinnista, organisaation on käytettävä julkista hakumenettelyä. Julkinen hakumenettely tarkoittaa, että avoimesta virasta on tehtävä työpaikkailmoitus ennen, kun virkasuhde täytetään. Poikkeuksellisesti seuraavissa tilanteissa ei tarvitse käyttää julkista hakumenettelyä virkaan rekrytoitaessa:

- *Sijaiseksi tai avoimna olevaan virkasuhteeseen ottaminen määräajaksi*
- *Taloudellista ja tuotannollisista syistä irtisanotun viranhaltijan ottaminen eri virkasuhteeseen*
- *Kunnallisen viranhaltijalain 22 §:ssä tarkoitettu virkasuhteen tarjoaminen osa-aikaiselle viranhaltijalle*
- *Kunnallisen viranhaltijalain 24 §:ssä tarkoitettu tai muussa laissa säädetty viranhaltijan siirtäminen eri virkasuhteeseen*
- *Muun työnantajan palveluksessa olevan henkilön ottaminen virkasuhteeseen lain tai sopimuksen nojalla*
- *Tai jokin muu edelle mainittuihin rinnastettava johtosäännössä määrätty peruste*

(Laki kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta 304/2003, 4 §)

Kun julkinen organisaatio rekrytoi työsopimussuhteeseen ei julkinen menettely ole vaadittua. Työsopimuslaissa ei määrätä työsuhteeseen palkattavan henkilön valintaprosessista. Julkinen organisaatio voi siis rekrytoida työsuhteeseen henkilön haluamallaan tavalla esimerkiksi sisäisellä haulla tai valita henkilön ilman erillistä hakua. (Lehtinen 2017.)

Julkisella sektorilla lainsäädännöllä on pyritty turvaamaan avoin ja julkinen menettely parhaan henkilön valitsemiseksi. Ennen uuden työntekijän palkkaamista työnantajan tulee varmistaa, onko yrityksessä lomautettuja, osa-aikaisia tai takaisinoton piirissä olevia työntekijöitä, joiden kokemus, ammattitaito tai koulutusta avoimena oleva työpaikka vastaa. Myös perhevapaalla olevilla työntekijöillä on lakisääteinen oikeus palata perhevapaalta ensisijaisesti työsopimuksen mukaiseen työhönsä. (Työoikeusjuristit 2022.)

Työtä tarjotaan ensin lomautetulle työntekijälle, mikäli lomautettua työntekijää ei ole, työtä on seuraavaksi tarjottava osa-aikaiselle työntekijälle, joilla on työsopimuslain nojalla oikeus lisätyöhön, kun sellaista on tarjolla. Määräaikaisilla työntekijöillä ei ole automaattista lakiin perustuvaa oikeutta saada määräaikaisuudelle työsuhteelle jatkoa. Mikäli osa-aikaisia työntekijöitäkään ei ole, on työnantajan vielä tarkastettava, onko yrityksestä irtisanottu taloudellisilla ja tuotannollisilla perusteilla työntekijöitä viimeisen yhdeksän kuukauden aikana. Tällaiset työntekijät ovat takaisinottovelvollisuuden piirissä, ja jos he ovat työnhakijoina TE-toimistossa, on työtä tarjottava heille. (Työoikeusjuristit 2022.)

Kun työnantaja on tarkastanut yllä mainitut kriteerit, voidaan aloittaa organisaation ulkopuolelta rekrytointi. Kun työpaikka ilmoitetaan julkisesti, on työnantajan varmistettava, ettei työpaikkailmoitus ole sisällöltään syrjivä tai epäasiallinen. Ilman painavaa työhön liittyvää perustelua ei voida esimerkiksi hakea vain tiettyä sukupuolta olevaa henkilöä, etnistä alkupe-
rää olevaa henkilöä tai tietyn ikäistä henkilöä. (Työoikeusjuristit 2022.)

On myös tärkeää muistaa työnantajana, että hakijoista ei saa hankkia tietoa väärin keinoin. Lähtökohtaisesti kaikki tieto mitä hakijoista saadaan, täytyy tulla heiltä itseltään, sillä hakijaa suojaa laki yksityisyyden suojasta työelämässä. Työnhakijalta voidaan niin työpaikkailmoituksessa kuin haastattelussa kysyä vain valinnan kannalta olennaisia ja tarpeellisia tietoja. (Jarmas 01/2017.)

2.4 Yksityinen sektori

Yksityisellä sektorilla on monia samoja piirteitä ja ohjaavaa lainsäädäntöä, kuin julkisella sektorilla pois lukien julkista hakumenettelytapaa. Yksityisen sektorin rekrytointia ohjaa työsopimuslaki. Yksityisellä sektorilla työnantaja voi vapaammin määritellä mitä avoimen

tehtävän vaatimukset ovat ja hakea siihen sopivimman ihmisen. Puutteita rekrytoinnissa on eniten pienissä ja keskisuurissa yrityksissä, jotka Suomen yrittäjät ry:n mukaan työllistivät vuonna 2015 noin 1,4 miljoonaa ihmistä. Rekrytointi pienissä ja keskisuurissa yrityksissä ei aina mene toivotusti ja oikean ihmisen löytäminen työpaikkaan voi olla hankalaa. Syynä tähän on yleensä se, ettei rekrytointia hoida rekrytoinnin ammattilainen vaan se tehdään itse työnantajan toimesta, jolla ei välttämättä ole kokemusta rekrytoinnista lainkaan. Rekrytoinnin tekeminen itse on kustannustehokkaampaa ja yleensä siihen halutaan käyttää liian vähän aikaa ja lopputulos voi olla huono eikä kumpaakaan osapuolta miellyttävä. Monissa yrityksissä käytetään esimerkiksi laitehankintoihin enemmän aikaa ja rahaa kuin uuden työntekijän rekrytointiin, vaikka loppujen lopuksi kone maksaa pitkällä aikavälillä vähemmän kuin uusi työntekijä. (Pro henkilöstö 03/2018.)

Rekrytointi yksityisellä sektorilla voi joskus olla huolimaton ja hätäistä ja sitä perustellaan todella usein sillä, ettei resurssit tai osaaminen riitä asian hoitamiseksi. Usein syynä epäonnistuneelle palkkaukselle onkin itse rekrytointiprosessi, usein syy löytyy jo rekrytoinnin suunnittelusta. Haettavaa profiilia ei mietitä tarpeeksi tarkasti ja työntekijälläkin on tällöin väärät odotukset tai toisaalta työnantaja on voinut luvata liikaa. Toinen epäonnistumisen syy on siinä, ettei palkatun työntekijän ammattitaito olekaan riittävä tehtävään ja uusi työntekijä on hyvä tyyppi, mutta väärässä tehtävässä. Kolmas syy rekrytoinnin epäonnistumiseen on kiire. Kun haastatteluja ei tehdä tarpeeksi tarkasti ja siihen ei käytetä tarpeeksi aikaa voi uusi työntekijä olla aivan väärä henkilö tekemään työn. Neljäs syy piilee henkilökemioissa. On tärkeää, että uusi rekrytoitu henkilö tulee muiden kanssa toimeen työpaikalla ja näin saadaan pidettyä hyvä työilmapiiri ja työntekijät motivoituneena. (Rekrytointi info, 03/2018.)

Työnantajan täytyy pitää huoli myös hakijan yksityisyydensuojasta. Työnantaja saa kerätä työnhakijasta vain tarpeellisia tietoja ja esimerkiksi tiedot perhesuhteista, raskaudesta ja asevelvollisuuden suorittamisesta eivät yleensä ole tarpeellisia työntekijää haastateltaessa. Kaikki henkilötiedot on kerättävä hakijalta itseltään ja jos halutaan kerätä tietoja muualta, täytyy siihen olla työnhakijalta suostumus. Mikäli hakijalla on ansioluettelossaan esimerkiksi suosittelijoita, katsotaan sen olevan suostumus kerätä tietoa heiltä. (Nieminen 2014.)

2.5 Julkisen- ja yksityisen sektorin erot rekrytointiprosessissa

Erot julkisen- ja yksityisen sektorin rekrytointiprosesseissa koostuu siitä, että julkisella sektorilla rekrytointia valvotaan enemmän ja sen on tapahduttava täysin julkisesti menetellen, mikäli rekrytoidaan virkasuhteeseen. Lainsäädäntö turvaa parhaan hakijan valitsemisen ja myös työnkuvauksen ilmoittaminen on määritelty tarkemmin julkisella sektorilla. Yksityistä sektoria ei lailla velvoiteta ilmoittamaan valittua henkilö julkisesti muille hakijoille, tai määrää

tekemään tarkasti työpaikkaa kuvaavaa ilmoitusta, vaan työnantajalla on vapaammat kädet rekrytointiprosessissa.

Yksityistä- ja julkista sektoria ohjaavat samat lainsäädännölliset asiat, kun rekrytoidaan työsuhteeseen, esimerkiksi avoimesta työpaikasta ilmoittaminen on tehtävä ensin yrityksen sisällä ja otettava huomioon takaisinottopiirissä olevat työntekijät. Vasta tarkistusten jälkeen voidaan aloittaa yrityksen/organisaation ulkopuolelta rekrytointi.

Vaikka molempia sektoreita ohjaa sama lainsäädäntö ja molempien sektorien rekrytointiprosessit toimivat samalla pohjalla, on yksityisellä sektorilla paljon eroja eri yritysten välillä siinä, miten rekrytointiprosessi toteutetaan. Julkisella puolella on toki myös eroja, mutta sääntely on tehnyt prosesseista julkisella sektorilla hyvin samankaltaisia, saattaa olla vain eri organisaatioiden välisiä pieniä eroja siinä, miten rekrytointiprosessi toteutetaan.

Yksityisellä sektorilla on paljon vapaammin määriteltävissä se, minkälaista työntekijää haetaan ja minkälainen työntekijä valitaan. Yksi yksityisen sektorin isoimmista kompastuskivistä on viestintä hakijoiden kanssa ja se näkyy sosiaalisessa mediassa ihmisten turhautumisena huonosti hoidettuihin rekrytointeihin. Julkisella sektorilla ei ole tällaista ongelmaa, sillä työntekijävalinnoista on ilmoitettava julkisesti kaikille virkaan hakeneille. Yksityisellä sektorilla tehdään herkemmin virheitä rekrytoinnissa, koska valvonta ei ole samaa tasoa kuin julkisella sektorilla.

Yhteenvetona on todettava, että molempien sektoreiden rekrytointiprosessit pohjautuvat samaan lainsäädäntöön työsuhteeseen haettaessa ja ovat hyvin samantapaisia. Yksityistä sektoria ei säädelä yhtä paljon ja rekrytointi on enemmän vapaata ja sitä on helpompi muokata yritykselle sopivaksi. Julkisella sektorilla ilmoitusvelvollisuus on erilainen virkaan rekrytoitaessa ja yleisesti koko prosessi on tarkemmin säädeltyä ja valvottua. Suurimmat erot tulevat rekrytointiprosessien toimintatavoissa ja siinä mitkä ovat rekrytointien resurssit eri tahoilla. Yksityisellä pk-yrityksellä ei välttämättä ole laittaa paljoa resursseja rekrytointiin, kun taas toisaalta julkisella sektorilla resurssit ovat moninkertaiset verrattuna pieniin yksityisiin yrityksiin. Tärkeää on kuitenkin se, että vaikka resurssit ovat pienemmät voi rekrytoinnin silti hoitaa paremmin. työnantajan on myös tunnettava lainsäädäntö, jotta saadaan toteutettua lainmukainen rekrytointiprosessi ja samalla turvata lainsäädännön kautta reilu hakijakokemus kaikille hakijoille.

3 Lainsäädäntö

3.1 Avoin työpaikka

Kun yritys/organisaatio käynnistää rekrytointiprosessin on työnantajan varmistettava työso-
pimuslain mukaan, että avoimista työpaikoista ilmoitetaan ensin yrityksen/organisaation si-
sällä. Tällä varmistutaan siitä, että yrityksen/organisaation osa-aikaisilla ja määräaikaisilla
työntekijöillä on yhtäläiset mahdollisuudet hakea avointa tehtävää, kuin vakituisilla ja koko-
aikaisilla työntekijöillä. Laissa ei määritellä miten ilmoitus avoimesta työpaikasta tehdään,
joten tähän sovelletaan työpaikalla/yrityksessä omaksuttuja käytäntöjä. Työnantajan on li-
säksi ilmoitettava avoimesta työpaikasta sellaisille henkilöille, jotka ovat olleet yrityksessä
vuokratyösuhteessa. (Työsopimuslaki 55/2001.)

Työtä on tarjottava ensin osa-aikatyötä tekeville työntekijöille työso-
pimuslain 2 luvun 5 §:n
mukaan (Työsopimuslaki 55/2001). Tämän edellytyksenä on, että mahdollinen osa-aikai-
nen työntekijä jolle työtä tarjotaan, on pätevä vapaana olevaan työpaikkaan. Mikäli työ-
paikka edellyttää sellaista perehdytystä/koulutusta, jonka työnantaja pystyy työntekijän so-
veltuvuuden mukaan kohtuudella järjestämään, täytyy työntekijälle antaa sopiva koulutus.
(Työsopimuslaki 55/2001.)

TyöSopL:n 6. Luvun 6 §:n mukaan työtä on myös tarjottava sellaiselle henkilölle, joka on
irtisanottu tuotannollisista ja taloudellisista syistä. Tällainen henkilö on niin sanotun takai-
sinottovelvollisuuden piirissä, joka tarkoittaa, että jos avoin työpaikka vastaa henkilön teke-
mää työtä ennen irtisanomista on hänelle tarjottava työpaikkaa. Työpaikkaa on tarjottava
silloin, jos irtisanottu henkilö on elinkeinotoimistossa edelleen työtä hakeva entinen työntekijä.
Työpaikkaa on tarjottava ennen työpaikan julkista ilmoittamista. (Työsopimuslaki
55/2001)

3.2 Yhdenvertaisuus ja syrjintä

Suomen perustuslain 6 §:ssä säädetään yhdenvertaisuudesta ja tasa-arvosta. PL:n 6.2 §:n
mukaan

Ihmiset ovat yhdenvertaisia lain edessä.

*Ketään ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa eri asemaan sukupuolen, iän,
alkuperän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuu-
den tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella.*

*Lapsia on kohdeltava tasa-arvoisesti yksilöinä, ja heidän tulee saada vaikuttaa itse-
ään koskeviin asioihin kehitystään vastaavasti.*

Sukupuolten tasa-arvoa edistetään yhteiskunnallisessa toiminnassa sekä työelämässä, erityisesti palkkauksesta ja muista palvelussuhteen ehdoista määrättäessä, sen mukaan kuin lailla tarkemmin säädetään. (Suomen perustuslaki 731/1999.)

Tämä on syrjinnän kieltoa ja siitä säädetään yhdenvertaisuuslain (1325/2014) 8 §:ssä, jonka mukaan ketään ei saa syrjiä:

- *län*
- *Alkuperän*
- *Kansalaisuuden*
- *Kielen*
- *Uskonnon tai vakaumuksen*
- *Mielipiteiden*
- *Poliittisen toiminnan*
- *Ammattiyhdistystoiminnan*
- *Perhesuhteiden*
- *Terveystilan*
- *Vammaisuuden*
- *Seksuaalisen suuntautumisen tai*
- *Muun henkilöön liittyvän syyn perusteella*

(Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014.)

Yhdenvertaisuutta ja syrjinnän kieltoa koskevat säännökset ovat todella tärkeä osa työoikeudellista sääntelyä. Syrjintä kielletään myös lukuisissa Euroopan unionin direktiiveissä, kuten syrjintädirektiivissä 2000/43/EY, työsyrijintädirektiivissä 2000/78/EY ja tasa-arvo direktiivissä 2006/54/EY. (Anttila 2021, 959.)

Syrjinnäksi voidaan katsoa sekä välitön että välillinen syrjintä, häirintä, ohje tai käsky syrjiä tai kohtuullisten mukautusten epääminen yhdenvertaisuuslain 8.2 §:n mukaan. Jos työnantaja rikkoo lakia, voidaan työnantaja tuomita lain 23 §:ssä tarkoitettuun hyvitykseen. Välitön syrjintä tarkoittaa, että henkilöä kohdellaan epäsuotuisammin, kuin jotakuta muuta on kohdeltu, kohdellaan tai kohdeltaisiin vertailukelpoisessa tilanteessa. Välillinen syrjintä taas tarkoittaa, että johonkin tiettyyn ryhmään kuuluvan henkilön on muita vaikeampi täyttää

jokin asetettu edellytys. Esimerkkinä tästä voidaan pitää alle 18-vuotiasta henkilöä, jos työsuhteessa vaaditaan ajokortti, on alle 18-vuotiaan lähes mahdotonta täyttää vaatimus. Jos vaatimukselle ei ole näyttää perusteluja, on tämä välillistä syrjimistä. Jos taas työssä vaaditaan ajokortti ja kuljettajan ammattipätevyys hyväksytyin perusteluin ei sitä katsota syrjimiseksi. (Anttila 2021, 962.)

Jos henkilön ihmisarvoa tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukataan, katsotaan tämä häirinnäksi yhdenvertaisuuslain 14.1 §:n mukaan. Jos loukkaava käyttäytyminen liittyy yhdenvertaisuuslain 8.1 §:ssä tarkoitettuun syyhyn ja käyttäytymisellä luodaan tämän syyn vuoksi henkilöä halventava, nöyryyttävä tai henkilöä kohtaan uhkaava ilmapiiri katsotaan se häirinnäksi. Työpaikalla tai rekrytointiprosessissa jopa leikinlasku voi olla häirintää, vaikka häirinnän tekijällä ei olisikaan ollut ihmisarvoa loukkaavaa tarkoitusta. Loukkaavuutta arvioidaan objektiivisin perustein. (Anttila 2021, 964.)

Syrjintää tarkoittaa esimerkiksi kohtuullisten mukautusten epääminen. Yhdenvertaisuuslain 15.1 §:n mukaan työnantajalla on velvollisuus tehdä asianmukaiset ja tilanteessa tarvittavat kohtuulliset mukautukset, jotta esimerkiksi vammaisen henkilö voi yhdenvertaisesti saada työpaikan, suoriutua työtehtävistä ja edetä työurallaan niin kuin muutkin hakijat. Työelämässä mukautukset tarkoittavat muun muassa työn organisointiin, työoloihin, apuvälineisiin, työmenetelmiin sekä koulutuksen ja työtä koskevan opastuksen järjestämiseen vammaisen henkilön yksilölliset tarpeet huomioon ottaen. Käytännössä tällä tarkoitetaan, että työpaikasta tehdään mahdollisuuksien mukaan esteetön tai muutetaan työtilojen valaistusta tai akustiikkaa. Mukautusten kohtuullisuuteen ja mahdollisuuteen vaikuttaa työnantajan toiminnan luonne. Mikäli yritys/organisaatio pystyy muutokset tekemään eivät vammaisen henkilön tarpeet mukautuksiin saa vaikuttaa työhönottopäätökseen. (Anttila 2021, 965.)

Ohje ja käsky syrjiä tarkoittaa sitä, että joku antaa syrjintään liittyvän tai sen aikaansaamiseksi opastuksen, toimintaohjeen tai velvoitteen. Jotta tapaus katsotaan ohjeeksi tai käskyksi syrjiä, edellytyksenä on, että käskyn antajalla on asema tai toimivalta, jolla voi antaa ohjeita tai käskyjä henkilölle määräyksenä. Käsky voi olla syrjintää, vaikka käskyn tai ohjeen saaja ei noudattaisi annettua ohjetta tai käskyä. (Anttila 2021, 967.)

Rikoslaisissa (39/1889) (RL) säädetään syrjintätapausten seuraamuksista työpaikasta ilmoitettaessa, työntekijää valittaessa tai palvelussuhteen aikana. Siitä asti, kun työpaikka ilmoitetaan julkisesti, on seuraamusuhka jo voimassa työnantajalle. RL:n 47 luvun 3 §:n mukaan syrjinnästä

1) rodun, kansallisen tai etnisen alkuperän, kansalaisuuden, ihonvärin, kielen, sukupuolen, iän, perhesuhteiden, sukupuolisen suuntautumisen, perimän, vammaisuuden tai terveydentilan taikka

2) *uskonnon, yhteiskunnallisen mielipiteen, poliittisen tai ammatillisen toiminnan tai muun näihin rinnastettavan seikan perusteella,*

on tuomittava työsyrynnästä sakkoon tai vankeuteen enintään kuudeksi kuukaudeksi.
(Rikoslaki 39/1889.)

Oikeudenkäymiskaaren (4/1734, OK) 17:2.1:n mukaan riita-asiassa asianosaisen on näyttävä ne seikat, joihin hänen vaatimuksensa tai vastustamisensa perustuu. Todistustaakka määrittelee, kumman asianosaisen haitaksi riittävä näytön puuttuminen jostakin oikeustositseikasta lankeaa. (Oikeudenkäymiskaari 4/1734.) Kun puhutaan syrjintätapauksista, sovelletaan jaetun todistustaakan periaatetta, joka turvaa syrjinnän kieltojen tehokasta toteutumista keventämällä kantajan näyttövelvollisuutta. Todistustaakan jaosta säädetään yhdenvertaisuuslain 28 §:ssä. Kun tuomioistuimessa käsitellään syrjintää tai vastaavia koskevaa asiaa, on vireille panijan esitettävä todisteita joihin syytökset perustuvat. Mikäli esitettyjen syytösten perusteella voidaan olettaa, että vastapuoli on rikkonut syrjinnän kieltoa, on vastapuolen osoitettava todisteilla, ettei kieltoa ole rikottu. Jaetun todistustaakan periaatteita ei sovelleta rikosasian käsittelyssä. (Anttila 2021, 968.)

3.3 Sukupuolten välinen tasa-arvo

Sukupuolten välisestä tasa-arvosta on säädetty Suomen perustuslaissa (731/1999) 6. §:ssä

Sukupuolten tasa-arvoa edistetään yhteiskunnallisessa toiminnassa sekä työelämässä erityisesti palkkauksesta ja muista palvelussuhteen ehdoista määrättäessä, sen mukaan kuin lailla tarkemmin säädetään. (Suomen perustuslaki 731/1999)

Laki, mihin perustuslaissa viitataan, on nimeltään laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986). Laki on tehty, jotta voitaisiin estää sukupuoleen perustuvaa syrjintää sekä edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa. Lailla halutaan myös parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä. Laki estää myös sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolten ilmaisuun perustuvan syrjinnän. (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 609/1986.)

Rekrytointitilanteessa työnantaja ei voi ilmoittaa ilman painavaa tai hyväksyttävää syytä hakevansa vain naisia tai vain miehiä avoimeen työpaikkaan. Työnantajat ovat lain mukaan velvoitettua edistämään tasa-arvoa. Tasa-arvo lain 6. §:n mukaan työnantajien on työelämässä edistettävä sukupuolten tasa-arvoa suunnitelmallisesti ja tavoitteellisesti. Työnantajan tulisi toimia siten, että avoimiin työpaikkoihin hakeutuisi sekä naisia että miehiä. Tämän lisäksi työnantajan pitää edistää naisten ja miesten tasapuolista sijoittumista erilaisiin tehtäviin sekä luoda yhtäläiset mahdollisuudet sekä miehille että naisille edetä työurallaan. Tasa-arvoa pitää edistää myös työehdoissa, esimerkiksi palkkauksessa, työoloissa ja

työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamisessa. Työnantajan on kyettävä ennaltaehkäisemään sukupuolten välinen syrjintä. (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 609/1986.)

3.4 Palkkaus

Lähtökohtaisesti on maksettava samaa palkkaa samasta ja samanarvoisesta työstä. Lainsäädännössä ei kuitenkaan jostain syystä ole määritelty, mitä käsitteillä tarkoitetaan. Tasa-arvolain esitöissä on todettu, että töiden välisessä vertailussa on kiinnitettävä huomiota työtehtävien laatuun ja sisältöön sekä niihin oloihin, missä työ tehdään. Arvioinneissa on otettu myös kantaa minkälaiset ja kuinka usein toistuvat erot työtehtävissä, voidaan katsoa eriarvoisiksi työtehtäviksi. Ratkaisu tähän on se, millaisille työtehtävien eroille alalla annetaan merkitystä palkkoja määriteltäessä. Työn vaativuutta on usein käytetty mittarina töiden samanarvoisuuden selvittämiseksi ja samapalkkaisuuden toteuttamiseksi. Lähtökohtana tässä on se, että työn tai tehtävän keskeisiä vaativuustekijöitä verrataan ja kun työt vastaavat keskeisiltä osiltaan toisiensa vaatimusta, niitä tulee pitää vaativuuden osalta samanarvoisina. (Anttila 2021, 1049.)

Palkkauksen perustuminen töiden vaativuuteen ei vielä takaa syrjimättömyyttä. Työt voivat olla samanarvoisia, vaikka ne työehtosopimuksessa olisivat sijoiteltu eri palkkaluokkiin tai -ryhmiin. Työt voivat myös olla sijoiteltu samaan palkkaluokkaan, vaikka ne olisivat vaativuudeltaan eriarvoisia. On kuitenkin olemassa myös hyväksytyjä syitä palkkaerolle. Kyse ei ole palkkasyrjinnästä, jos palkkaerolle on osoitettavissa hyväksyttävä syy, joka ei liity millään tavalla sukupuoleen. Hyväksyttäviksi syille palkkaerosta on katsottu muun ohella erot työntekijöiden koulutuksessa, ammattitaidossa, aloitteellisuudessa ja sopivuudessa vaativampiin tehtäviin. Palkkakartoitusta koskevan tasa-arvolain 6 b §:n perusteluissa on todettu, että palkkaerojen perusteina voidaan pitää esimerkiksi eroja tehtävien vaativuudessa, henkilökohtaisesta suorituksesta, pidemmästä työkokemuksesta, erityisvastuista, epämuakavista työajoista tai työolosuhteisiin liittyvistä syistä. Yritysten/organisaatioiden yhdistyminen voi myös olla perustelu palkkaeroille, mutta vain hetkellisesti. Palkkaerot voivat syntyä myös tehtävien muuttumisesta ja palkkaan vaikuttavista markkinatekijöistä. (Anttila 2021, 1051.)

3.5 Yksityisyyden suoja

Työsuhteeseen liittyvien henkilötietojen käsittelyä koskevan keskeisen lainsäädännön muodostavat 25.5.2018 voimaan tullut Euroopan unionin tietosuojasetus (EU 2016/679), 1.1.2019 voimaan tullut tietosuojalaki (1050/2018) ja laki yksityisyyden suojasta työelämässä (754/2004), jonka tietosuojasetuksen voimaantulosta ja tietosuojalain säätämisestä johtuneet muutokset astuivat voimaan 1.4.2019. (Sunnari 2021, 1065.)

Työhönotossa kerättäviä tietoja kerää työnantaja, kerättäviksi tiedoiksi luokitellaan muun muassa henkilötiedot työnhakijoista. Tallennettavien henkilötietojen on oltava välittömästi työsuhteen kannalta tarpeellisia tietoja. Yritykset käyttävät usein työnhakulomaketta rekrytoinnin apuna ja tätä lomaketta voidaan käyttää henkilötietolomakkeena myös työsuhteen kestäessä. Lomakkeilla kerätystä tiedoista muodostetut rekisterit ovat henkilötietolain mukaisia henkilörekistereitä. Työnantajan on pyydettyessä pystyttävä todistamaan henkilötietojen tarpeellisuus ja tästä tarpeellisuusvaatimuksesta ei voi poiketa edes työntekijän suostumuksella. Henkilötiedoilla tarkoitetaan sellaista työntekijää koskevaa merkintää, josta työntekijä on tunnistettavissa. (Äimälä 2012. 41.)

4 Kyselytutkimuksen tulokset

4.1 Kyselytutkimus

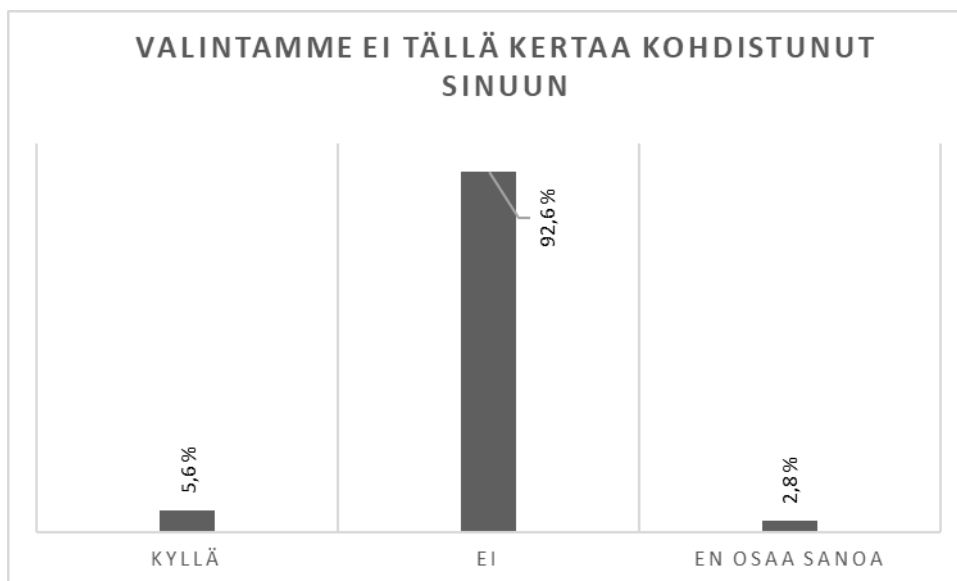
Kyselytutkimus on tapa saada empiiristä tietoa opinnäytetyöhön. Empiirinen tutkimus tarkoittaa sitä, että tutkimustuloksia saadaan tekemällä havaintoja tutkimuskohteesta sekä analysoimalla ja mittaamalla sitä. Empiirisessä tutkimuksessa keskiössä ovat konkreettinen ja koottu tutkimusaineisto ja ne toimivat tutkimuksen tekemisen lähtökohtina. (Jyväskylän yliopisto, 2015.)

Osana tutkimusta suoritettiin anonyymi kyselytutkimus, jota WhatsApp-sovelluksen välityksellä jaettiin lähipiirilleni ja edelleen heidän kauttansa halukkaille vastaajille. Geologisesti kysymyksiin vastanneet jakaantuivat ympäri Suomen, mutta vastaajia ei voida rajata alueellisesti tarkemmin. Käytännössä kyselytutkimuksen toteuttaminen alkoi kysymysten valitsemisesta sekä määrittelemällä ikähaarukat. Kun kysymykset ja ikähaarukat oli valittu, oli aika pilotoida kysely. Kysely pilotoitiin lähettämällä se muutamalle henkilölle tuttavapiirissä ja he saivat vastata siihen ja kertoa jos oli kehitysehdotuksia ja muutamaa asiaa muutettiin. Kun muokkaukset oli tehty, oli aika laittaa kyselytutkimus jakoon WhatsApp-sovelluksen kautta. Vastauksia kyselyyn tuli 108 kpl ja vastausaikaa oli 2 viikkoa. Kyselytutkimus koostui 10 kysymyksestä, joista kahdeksan oli varsinaisia mielipidekysymyksiä ja kaksi ensimmäistä jakoi vastaajat iän ja sukupuolen mukaan. Ikäryhmät oli jaoteltu neljään eri ryhmään: 18 – 25, 26 – 35, 36 – 55 ja 56+ -vuotiaisiin. Kyselyyn vastaajista 43,5 % oli 18 – 25-vuotiaita, 25 % 26 – 35-vuotiaita, 24,1 % 36 – 55-vuotiaita ja 7,4 % 56+ vuotiaita.

Kyselyyn vastaajista miehiä oli 55 kpl (50,9 %) ja naisia 53 kpl (49,1 %). Kyselyyn ei siis osallistunut muun sukupuolisia tai vastaajia, jotka eivät olisivat halunneet kertoa sukupuoltaan.

4.1.1 Tieto valinnasta

Ensimmäinen kysymys tutki, saavatko vastaajat mielestään tarpeeksi tietoa siitä, miksi heitä ei valittu avoinna olevaan työpaikkaan, kun pitkän odotuksen jälkeen rekrytoiva taho ilmoittaa hakijan sähköpostiin *valitettavasti valintamme ei tällä kertaa kohdistunut sinuun*. Kyselyyn vastanneista 6 kpl (5,6 %) vastasi kyllä, 100 kpl (92,6 %) vastasi ei ja 3 kpl (2,8 %) ei osannut sanoa. Tutkimustulos (Kuvio 1) kertoo melko yksipuolisesti sen, että hakija kaipaisi enemmän tietoa rekrytoinnin jälkeen, miksi häntä ei valittu. Geneerinen automatisoitu viesti heikentää työnantajakuvaa ja ei jätä hyvää hakijakokemusta hakijalle.



Kuvio 1 Tieto valinnasta

4.1.2 Perustelut sille, miksi sinua ei valittu

Seuraava kysymys oli tarkentava kysymys ensimmäisestä kysymyksestä ja siinä kysyttiin vastaajilta, kokisivatko he tärkeäksi itsellensä perustelut siitä, miksi heitä ei valittu?

Vastaajista 95 kpl (88 %) kokisi perustelut tärkeäksi ja 7 kpl (6,5 %) ei kokenut perusteluja tärkeäksi, 6 kpl (5,6 %) ei osannut sanoa (Kuvio 2). Perinteistä *valintamme ei kohdistunut sinuun*- viestiä ei enää arvosteta, vaan hakijat toivovat kuulevansa myös perusteluja sille, miksi ei tullut valituksi, jotta hakija voisi oppia itsestään uutta ja parantaa työnhakuaan. (Startupcenter.)

Työnantajan näkökulmasta perustelut voivat olla hankalia antaa, mikäli hakijoita on monia ja tämä on ymmärrettävää. Osa hakijoista voi jopa olla hyvinkin pettyneitä siihen, ettei saanut työpaikkaa, johon olisi tahtonut. Työnantaja voi kuitenkin Ei kiitos- viestissään tuoda ilmi, että mikäli kaippaa perusteluita/lisätietoja valintatuloksista on tietty aikaväli, jolloin työnantajalle voi soittaa tiedustellakseen näitä asioita. Tämä mahdollistaa työnhakijoita, jotka oikeasti haluavat palautetta saamaan sen ja työnantajan ei tarvitse alkaa itse yksitellen ilmoittaa jokaiselle hakijalle perusteluja siitä, miksei heitä valittu. Jotkut ihmiset eivät halua palautetta ja tällöin on turhaa resurssien hukkaa, lähettää sellaisille henkilöille perusteluja.

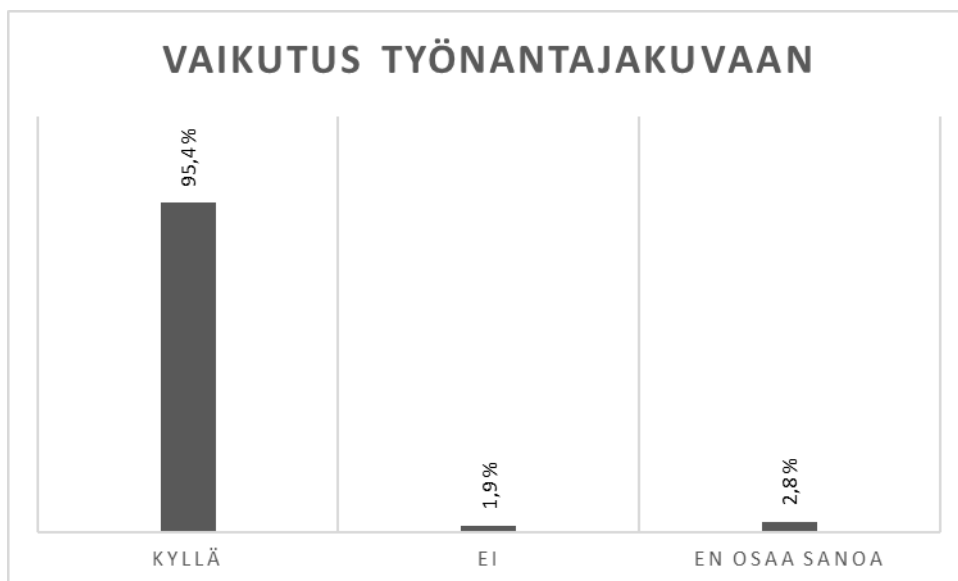


Kuvio 2 Perustelut valitsematta jättämiselle

4.1.3 Vaikutus työnantajakuvaan

Kolmas kysymys käsitteli tilannetta, jossa työpaikasta ei kuulu rekrytoinnin aikana tai sen jälkeen yhtään mitään ja kysymyksessä kysyttiin vaikuttaako se työnantajakuvaan hakijan mielestä. Vastaajista 103 kpl (95,4 %) vastasi sen vaikuttavan työnantajakuvaan, 2 kpl (1,9 %) vastasi ei vaikuta ja 3 kpl (2,8 %) vastasi ettei osaa sanoa (Kuvio 3). Negatiivisten uutisten kertominen on ihmisille luontaisesti vaikeaa ja tästä syystä moni välttelee esimerkiksi rekrytoijana niiden huonojen uutisten kertomista hakijalle, jota ei valittu. Toinen syy vastaamattomuuteen on resurssit kuten aika ja siihen monet rekrytoivat yritykset perustavatkin vastaamattomuuden. Asiantuntijoiden mukaan harvalla yrityksellä on varaa suututtaa suuri joukko hakijoita vastaamattomuudella, joita se voi varsin pian tarvita. (Väre 2019.)

Tässä tapauksessa työnantaja voisi miettiä keinoja parantaa viestintäänsä hakijoiden kanssa, viestinnällä on merkittävä rooli työnantajakuvassa, eikä yrityksillä ole varaa pilata imagoaan olemalla tökerö potentiaalisille hakijoille. Yritykselle imago ja työnantajakuva ovat tärkeimpiä asioita ulospäin, ja niistä huolehtiminen pitäisi olla korkealla prioriteettilistalla.



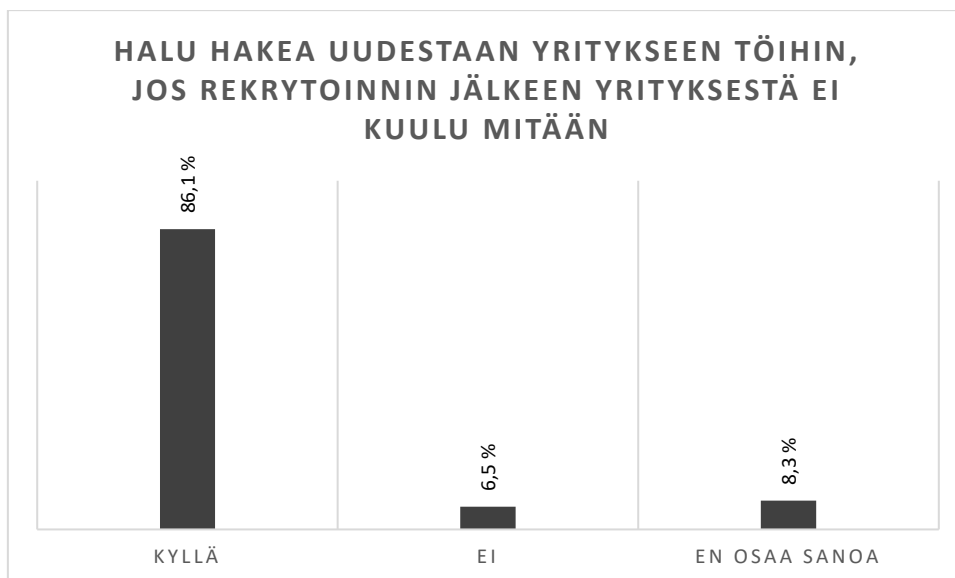
Kuvio 3 Vaikutus työnantajakuvaan

4.1.4 Halu hakea yritykseen uudestaan töihin

Neljäs kysymys käsitteli hakijan halua hakea uudestaan kyseiseen yritykseen töihin, mikäli rekrytoinnin aikana tai sen jälkeen yrityksestä ei kuulu mitään.

Vastaajista 93 kpl (86,1 %) sanoi sen vaikuttavan haluun, 6 kpl (5,6 %) mielestä se ei vaikuta ja 9 kpl (8,3 %) sanoi ettei osaa sanoa (Kuvio 4). Kuten ylemmissäkin kysymyksissä niin tässäkin on hyvin pitkälti kyse työnantajakuvasta. Jos yrityksestä ei viitsit vastata mitään, voi se monelle hakijalle olla merkki siitä, ettei asiat muutenkaan hoidu yrityksessä avoimesti ja sujuvasti. Tämä johtaa siihen, että tulevat avoimet työpaikat eivät enää kyseisessä yrityksessä kiinnosta ja niistä menetetään hakijoita aiemman tökerön rekrytointiprosessin takia.

On myös tilanteita, joissa huono rekrytointiprosessi aiheuttaa sen, ettei hakija enää näe yritystä kiinnostavana työpaikkana. Työnhakija on yleensä koko tunteellaan mukana työhaussa ja pettymys on valtava, jos todella kiinnostava yritys hoitaa rekrytoinnin huonosti. Tämä pettymyksen tunne voi olla niin vahva, että vaikka yrityksestä vapautuisi pian vielä kiinnostavampi avoin työpaikka, huonon kokemuksen omaava hakija ei viitsi edes vilkaista työpaikkailmoitusta.



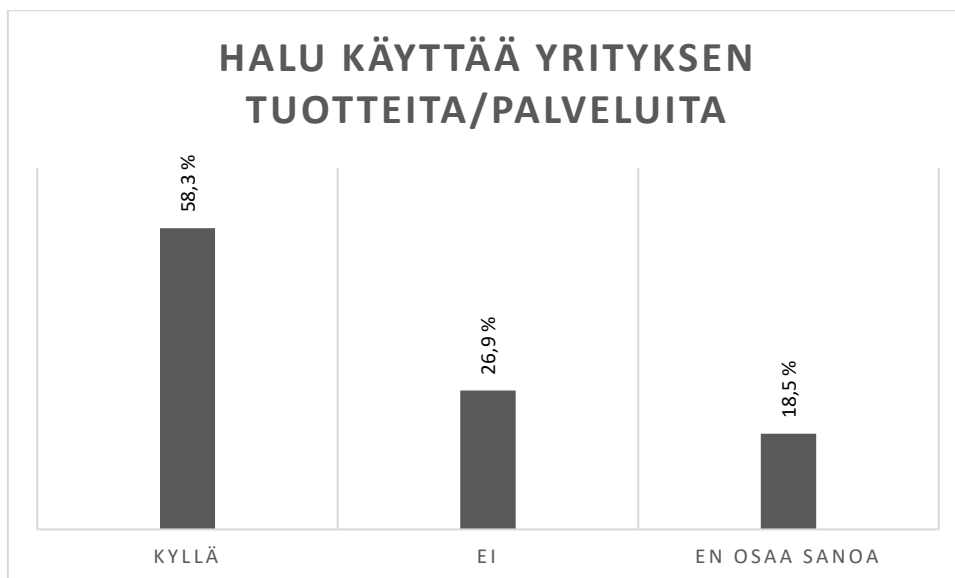
Kuvio 4 Halu hakea yritykseen uudestaan

4.1.5 Halu käyttää yrityksen palveluita ja tuotteita tulevaisuudessa

Viides kysymys käsitteli halua käyttää yrityksen palveluita/tuotteita jos rekrytointiprosessissa tai sen jälkeen yrityksestä ei kuulu mitään.

Vastaajista 62 kpl (57,4 %) kertoi, että se vaikuttaa, 24 kpl (22,2 %) kertoi, ettei vaikuta ja 24 kpl (22,2 %) kertoi ettei osaa sanoa (Kuvio 5). Tämä on varmasti aika tilannekohtaista, mutta esimerkiksi pieniin yrityksiin tämä voi vaikuttaa erittäin negatiivisesti. Huonosti hoidettu rekrytointi voi menettää rekrytoivalta yritykseltä asiakkaita, jos rekrytointia hoidetaan huonosti, on tyypillistä, että hakijalle jää huono kuva yrityksestä ja sama palvelu/tuote löytyy toisestakin yrityksestä. Tämä voi johtaa siihen, että hakija vaihtaa käyttämään toisen yrityksen samoja tuotteita/palveluita.

Tästä aiheesta keskustellaan paljon sosiaalisessa mediassa ja se on aika ajoin jopa melko aggressiivista keskustelua. Kuten jo monesti mainittu sosiaalisen median aikakautena täytyy olla varovainen kaikessa mitä tekee/sanoo. Jos jotakuta loukataan, on jopa todennäköistä, että siitä kuulee moni muukin jossain sosiaalisen median kanavassa ja tämä voi johtaa pahimmillaan ison asiakasvirran menettämiseen ja täten heikentää yrityksen/organisaation asemaa huomattavasti.



Kuvio 5 Halu käyttää yrityksen tuotteita/palveluita tulevaisuudessa

4.1.6 Viestintä rekrytointiprosessin aikana

Kuudes kysymys liittyi viestintään rekrytointiprosessin aikana ja siinä kysyttiin, kokeeko vastaaja tärkeäksi sen, että rekrytoiva taho viestii pitkin hakuprosessia hakijoita siitä, missä vaiheessa rekrytoinnissa mennään.

Vastaajista 83 kpl (76,9 %) kertoi, että haluaisi rekrytoivan tahon viestivän hakijoita, 10 kpl (9,3 %) vastaajista ei pidä viestintää tärkeänä ja 16 kpl (14,8 %) vastaajista ei ole väliä viestiikö rekrytoiva taho hakijoitaan pitkin hakuprosessia (Kuvio 6).

Viestimällä rekrytointiprosessissa hyvin työnantaja voi saada positiivisia sidosryhmäsuhteita, kasvattaa ja rakentaa omaa brändiään ja parantaa aina tärkeää työnantajakuvaansa. Rekrytointiprosessin aikana tapahtuva viestintä voidaan jakaa kriittisiin vaiheisiin. Hyvässä rekrytointiprosessissa viestintäsuhde alkaa jo hakemuksen jättämisestä, jolloin työnantaja voi esimerkiksi laatia automatisoidun viestin missä kiitetään hakijaa hakemuksesta ja vahvistetaan sen saapuminen työnhakijalle. Tämän jälkeen siirrytään haastattelukutsuihin ja ei kiitos- viesteihin. Tässä hyvä muistisääntö työnantajalle olisi se, että viestintäyhteys tulisi avata jo viimeistään viikko hakuajan jälkeen, ettei työnhakijat jää odottelemaan liian pitkäksi aikaa ja ehdi vaikka solmia jonkun muun yrityksen kanssa työsuhdetta. Olisi myös todella hyvä laatia jo valmiiksi ei kiitos- viesti ja tehdä siitä, vaikka sellainen, että se on helposti muokattavissa ja siitä saisi tehtyä henkilökohtaisemman.

Mitä pidemmälle rekrytointi etenee ja työnhakijat etenevät prosessissa, sitä useammin he odottavat saavansa viestintää rekrytoivalta taholta. Haastatteluun kutsutuille voi esimerkiksi kertoa kuinka paljon hakijoita on valittu haastatteluihin ja haastatteluihin käytettävän

ajanjakson, jotta hakija osaa tehdä tilaa kalenterissaan haastattelulle ja valmistautua siihen. Kaikista paras skenaario olisi, että hakijoita viestittäisiin edes noin viikon välein siitä, missä vaiheessa rekrytointiprosessia mennään. (Duunitori 2018.)



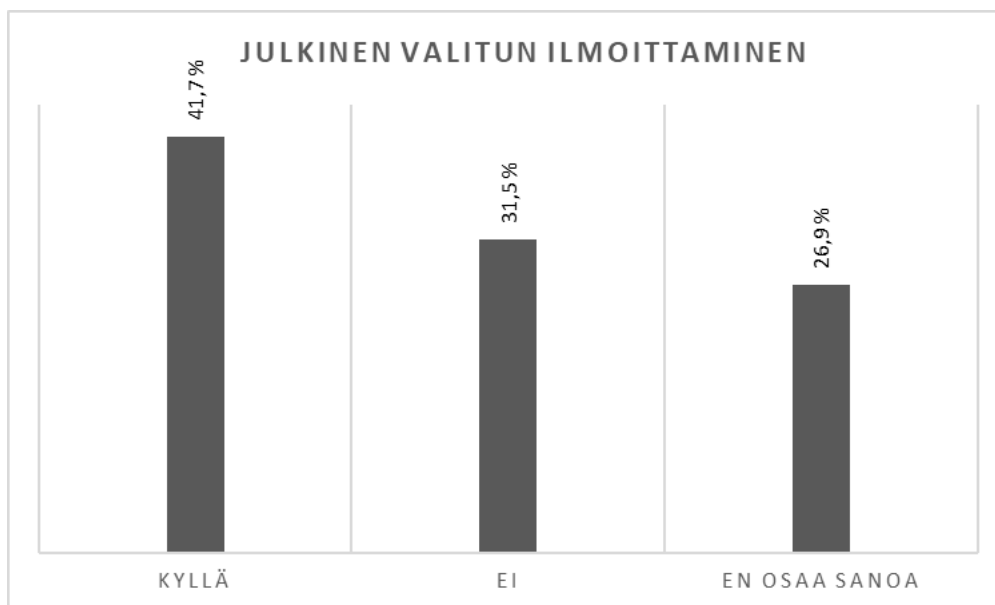
Kuvio 6 Viestinnän tärkeys rekrytoinnissa

4.1.7 Julkinen valitun ilmoittaminen

Seitsemäs kysymys käsitteli julkisen sektorin julkista ilmoitustapaa työpaikkaan valitusta ja kysymyksessä kysyttiin, onko tämä vastaajien mielestä hyvä tapa ilmoittaa työhön valittu henkilö.

Vastaajista 45 kpl (41,7 %) kertoi, että tämä on heidän mielestään hyvä tapa ilmoittaa työhön valittu henkilö. 34 kpl (31,5 %) vastaajista ei pitänyt tätä hyvänä tapana ilmoittaa valittua työntekijää ja 29 kpl (26,9 %) ei osannut sanoa (Kuvio 7). Tämä kysymys kertoo tuloksillaan sen, että moni ihminen pitää tästä tavasta millä julkinen sektori ilmoittaa työntekijävalinnoistaan. Kuitenkin iso osa sanoo myös, ettei pidä tästä ja se johtuu osittain varmasti siitä, etteivät kaikki hakijat halua nimeään ja tulevaa asemaansa julkisesti kaikkien satojen hakijoiden silmille.

Toki mikäli julkinen sektori hakee toimeen eli työsopimuslain nojalla rekrytoiden, ei ilmoitusvelvollisuus ole pakollinen. Virkaan rekrytoitaessa ilmoitusvelvollisuus on pakollinen ja jokaiselle hakijalle ilmoitetaan julkisesti valitun henkilön nimi ja ammatti.



Kuvio 7 Julkinen valitun ilmoittaminen

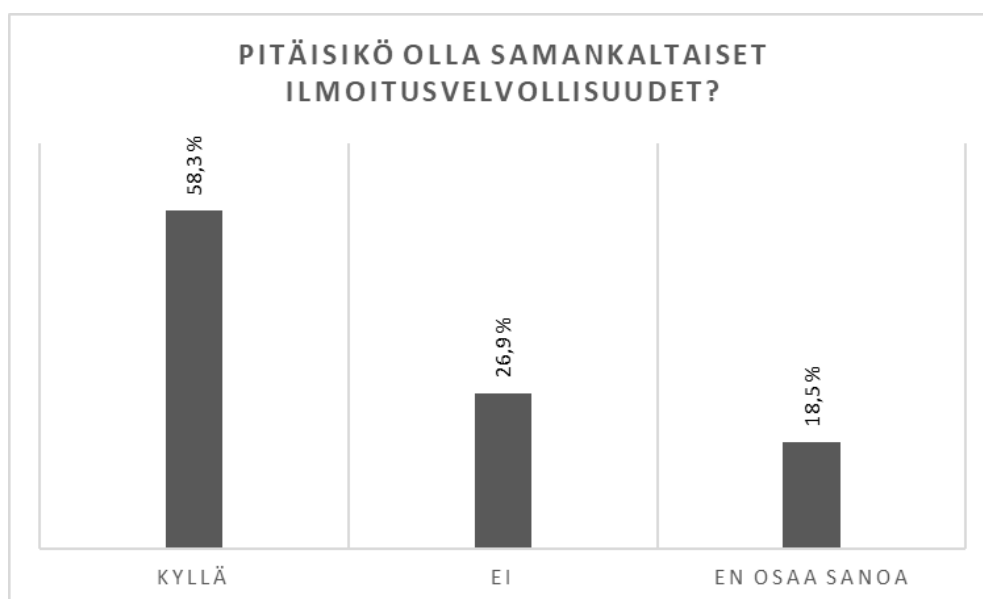
4.1.8 Julkisen- ja yksityisen sektorin työpaikasta ilmoittaminen

Kahdeksas ja viimeinen kysymys kyselytutkimuksessa käsitteli julkisen- ja yksityisen sektorin työpaikasta ilmoittamista. Kysymyksessä kysyttiin pitäisikö julkisella- ja yksityisellä sektorilla olla samantapaiset käytännöt työpaikasta ilmoittamiselle?

Kyselyyn vastanneista 63 kpl (58,3 %) oli sitä mieltä, että julkisella- ja yksityisellä sektorilla tulisi olla samantapaiset käytännöt ilmoittaa työpaikasta, 29 kpl (26,9 %) oli sitä mieltä, ettei pitäisi olla samantapaiset käytännöt ja 20 kpl (18,5 %) vastanneista ei osannut sanoa (Kuvio 8).

Tämän kysymyksen tulokset kertovat sen, yli puolet vastanneista kaipaavat ensinnäkin sitä, että työpaikasta ilmoitetaan edes jollain tavalla, koska julkisella sektorilla on julkinen ilmoitusvelvollisuus virkaan rekrytoitaessa ja yksityisellä sektorilla ei ole. Valitettavan usein yksityisellä sektorilla hoidetaan rekrytointia laiskasti, eikä työpaikasta ilmoiteta kuin valitulle/valituille ja loput hakijat jäävät odottelemaan turhaan, vaikei vastausta työpaikasta todennäköisesti tule ikinä.

Ei kiitos- viesti ei ole koskaan mukava asia ja yrityksillä/organisaatioilla on varmasti vaikeuksia tunnepohjalla ilmoittaa negatiivisia uutisia. Joistakin työnantajista varmasti myös tuntuu, ettei resurssit yksinkertaisesti riitä lähettämään kaikille hakijoille viestiä, mutta yksi automaattiviestikin olisi tarpeeksi. Viestiin voi halutessaan jättää oman puhelinnumeron, jos hakijat haluavat tiedustella sitä, miksi heitä ei valittu. Näinkin pienellä teolla on iso vaikutus hakijakokemukseen ja hakijoiden tyytyväisyyteen.



Kuvio 8 Sektoreiden ilmoitusvelvollisuus

4.2 Kyselytutkimuksen yhteenveto

Kyselytutkimuksen tulokset puhuvat puolestaan ja on selvää, että työnhakijat kaipaavat avoimuutta ja viestintää rekrytoivilta tahoilta. Tämän lisäksi hakijat kaipaavat sitä, että heitä kohdeltaisiin hakuprosessissa paremmin yksilöinä ja he saisivat perusteluja ja oppeja työnhauksen aikana.

Hakijakokemus nousee nykyään esille hyvin paljon puhuttaessa rekrytoinnista, ja sillä on oikeita taloudellisia vaikutuksia yrityksen toimintaan. Hyvän hakijakokemuksen kokenut työnhakija voi suositella yritystä ja sen tuotteita/palveluita lähipiirilleen, vaikka häntä ei olisi edes valittu, syy tähän on se, että rekrytointiprosessista ei ole jäänyt huono kuva yrityksestä vaan yritys on parhaalla mahdollisella tavalla hoitanut rekrytoinnin, vaikka siinä olisi ollut kyseisen hakijan kannalta kielteinen lopputulos. Negatiiviset kokemukset ja tarinat leviävät hyvin nopeasti, jopa paremmin kuin positiivinen palaute ja yrityksenä ei varmasti halua, että menettää asiakkaita ja myös hakijoita, sillä työntekijöitä tarvitaan nyt ja tulevaisuudessa enemmän ja enemmän. (Talentadore.)

Toinen asia mikä nousee esille kyselytutkimuksen tuloksista, on ihmisten tyytymättömyys siihen, ettei hakijaa viestitä tarpeeksi rekrytointiprosessin aikana. Tällä hetkellä eletään sosiaalisen median aikakautta ja negatiiviset kokemukset leviävät entistä nopeammin, on kaikkien etujen mukaista, että yritykset/organisaatiot olisivat avoimempia hakuprosesseissaan ja viestisivät hakijoita tarvittaessa enemmän.

Hakijaviestintään on helppo panostaa, eikä sen pitäisi olla liikaa resursseja vaativa asia. Hakijoille riittäisi varsin hyvin, jos työnantaja kertoo prosessin aikataulun ja vaiheet hakijoille

mahdollisimman varhaisessa vaiheessa ja pitäytyy aikataulussa. Jos työnantajasta tuntuu, että hänellä ei itse riitä resurssit kuten aika hoitaa tätä voi tehtävän antaa jollekin muulle tai ulkoistaa rekrytinnin HR-alan ammattilaiselle. Myös hakuajan umpeutumisesta on hyvä ilmoittaa, silloin hakeneet voivat alkaa jo odottaa haastattelukutsuja/ei-kiitos viestejä ja jännitys vähenee. (Rötkin, 2015, 65.)

Rekrytinnin ulkoistaminen tarjoaa työnantajille valtavat resurssit ja ammattitaitoisen rekrytinnin mikä heijastuu suoraan työnantajakuvaan. Rekrytinnin ulkoistamisella säästetään myös yrityksen/organisaation aikaa ja työnantajat voivat keskittyä omaan ydinliiketoimintaansa. Kun yritys/organisaatio keskittyy omaan liiketoimintaansa, on siinä monia kustannushyötyjä, kun rekrytointi ulkoistetaan, on paljon helpompi arvioida rekrytinnin kustannukset alusta alkaen. Vaikka yrityksillä olisi omia verkostoja on ammattirekrytoijilla myös erittäin laajat verkostot ja he tietävät varmasti oikeat kanavat työntekijöiden löytämiseen. Rekrytointiyrityksillä on käytössään myös modernit rekrytointityökalut ja he keskittyvät tarkasti hakijaviestintään, rekrytointi tapahtuu yhä useammin sähköisten järjestelmien kautta ja niiden tietoturva on myös paljon parempi kuin perinteisen sähköpostin. Hakeminen helpottuu ja aktiiviseen hakijaviestintään on paremmat työkalut. (Wecon, rekrytinnin ulkoistaminen.)

Työnhakijoiden odotukset rekrytointiprosesseja kohtaan ovat nykyään nopeus, sujuvuus ja hyvä viestintä. Hyviä ja huonoja kokemuksia jaetaan aktiivisesti omille verkostoille, mikä vaikuttaa yritysten työnantajakuvaan. Hyvät työnhakija kandidaatit ehtivät työllistä muualle, jos rekrytointiprosessi on liian pitkä. Kun yritys käyttää ulkoista rekrytointikumppania rekrytoiva yritys saa työnhakijoihin jo lähtökohtaisen etäisyyden objektiivista arviointia varten. Tämän lisäksi rekrytointikumppani eli rekrytinnin ammattilainen osaa parhaiten arvioida hakijoiden sopivuutta osaamisen ja sosiaalisen osaamisen mittareilla. Ulkoista rekrytointikumppania käytettäessä vältetään myös virherekrytinnit. Virherekrytinnin hinta vaihtelee aloittain ja palkkatasoittain, mutta harvoin puhutaan pienistä summista. Jos rekrytointi joudutaan käynnistämään uudestaan, on se työlästä ja aikaa vievää ja siksi vältettävää. Tehtävän vaatimusprofiili on tärkeää määrittää selkeästi ja rekrytointi tulisi suorittaa kompetenssipohjaisesti. On myös hyvä, että ennen lopullista valintapäätöstä ehdokas tapaisi kollegoitaan, jotta nähdään puolin ja toisin, miten ehdokas sopii yrityksen kulttuuriin. (Wecon, rekrytinnin ulkoistaminen.)

5 Hyvä hakijakokemus

5.1 Hyvän hakijakokemuksen määritelmä ja parantaminen

Hyvä hakijakokemus tarkoittaa sitä kokemusta, joka hakijalle syntyy rekrytointiprosessin aikana. Hakijakokemukseen vaikuttaa rekrytointiprosessi kokonaisuudessaan elementtien prosessin eteneminen, viestintä ja yleinen mielikuva, joka hakijalle jää prosessista. On tärkeää muistaa, että hakijakokemus voi olla hyvä, vaikka hakija saisi ei kiitos- viestin, kaikki kokemukset eivät ole aina negatiivisia, vaikka hakijaa ei palkattaisikaan hakemaansa työhön. (Emine 2017.)

Ensimmäinen askel hakijakokemuksen parantamiseen on rekrytoivana tahona sisäistää, että hakijat ovat eläviä ihmisiä ja yksilöitä. Kyky nähdä hakijat yksilöinä ja välittää jokaisesta hakijasta on tärkeää, ettei rekrytointiprosessi ole tunteeton, sillä hakijalla on valtavasti tunteita pelissä, kun haetaan uutta työpaikkaa. (Psycon 2018.)

Toinen askel parantamiseen piilee kohderyhmässä. On tärkeää tuntea kohderyhmänsä eli ne hakijat, jotka työpaikkaa hakevat. Onnistunut hakijakokemus ei ole universaali käsite, mutta työnantajana sinun tulee pohtia, että samankaltaisilla hakijoilla on usein samanlaisia arvostukseen liittyviä käsityksiä. Työnantajan täytyy sisäistää mikä on se asia, mitä kohderyhmä arvostaa, mikä on se mikä tuo lisäarvoa työhön hakeville kandidaateille? Joillekin esimerkiksi moneen kertaan mainitut perustelut siitä miksi häntä ei valittu, tuovat valtavan lisäarvon hakijakokemukseen ja jättävät positiivisen kuvan työnantajasta, vaikka tällä kertaa hakija ei tullutkaan valituksi. (Psycon 2018.)

Kolmas asia, johon tulee kiinnittää huomiota, on positiivisten tunteiden luominen. Liian usein rekrytointiprosessissa kiinnitetään huomiota tiettyihin faktoihin ja kriteereihin, jotka hakijan tulee täyttää, että hän on mielenkiintoinen. Hakija on usein koko persoonallaan mukana työnhaussa. Onnistuneen hakijakokemuksen luominen vaatii kykyä luoda positiivisia tunteita ja kokemuksia, siitähän huolimatta vaikkei tiettyä hakijaa valittaisikaan työhön. On paljon parempi viestiä hakijalle edes jotain, kuin jättää vastaamatta yhtään mitään hakemukseen, jos työnantaja jättää vastaamatta on pettymys taattu asia ja hakijakokemus muuttuu täysin negatiiviseksi. (Psycon 2018.)

Seuraavaksi tärkeäksi asiaksi muodostuu jo moneen kertaan mainittu hakijoiden tiedottaminen. Ei ole olemassa rajaa siitä, kuinka paljon hakijoita voi tiedottaa rekrytointiprosessin aikana hakuprosessista. On aivan varmaa, että yksikään hakija ei valita siitä, että heitä viestittäisiin liikaa hakuprosessin aikana, vain toisinpäin. Jos hakijaa ei viestitä jää hakijalle epävarma olo ja jälleen negatiivinen tunnetila koko rekrytointiprosessista. (Psycon 2018.)

Viestintää ei myöskään pidä jättää pelkän tiedottamisen varaan, vaan olisi syytä pyrkiä vuorovaikutukseen. Työnantajan tulisi antaa hakijoille myös mahdollisuus kysyä ja saada lisätietoja ja ennen kaikkea saada hakija tuntemaan se, että hän tulee kuulluksi ja huomioituksi. (Psycon 2018.)

Viimeinen ja isoin kompastuskivi monelle yritykselle rekrytoinnissa on resurssit kuten aika. Työnantajan täytyy ymmärtää, että mikään ei tule ilmaiseksi ja hyvän hakijakokemuksen laatiminen vie todella paljon aikaa. Hyvän hakijakokemuksen luominen vaatii orientoitumista, suunnittelua ja todennäköisesti myös muiden työntekijöiden apua. (Psycon 2018.)

5.2 Hyvän hakijakokemuksen hyöty yritykselle

Hakijakokemuksen voi ajatella asiakaskokemuksen tavoin, mikäli asiakas saa negatiivisia kokemuksia, on todennäköisempää, ettei hän enää palaa asioimaan yrityksessäsi. Hakijakokemus on se kokemus, jonka työnhakija saa hakuprosessista. Kaikki hakijan ja yrityksen välinen viestintä tai viestimättömyys vaikuttaa hakijakokemukseen positiivisella tai negatiivisella tavalla. (Leinonen.)

Hakija ei ole vain hakija, hakija voi olla yritykselle myös nykyinen tai potentiaalinen tuleva asiakas. On selvää, että jos hakijaa ei kohdella hyvin hän ei välttämättä palaa enää jatkossa asioimaan yrityksessäsi vaan vaihtaa johonkin muuhun. Voisi kuulostaa siltä, että tämä ei päde esimerkiksi B2B yrityksissä, joissa kauppaa tehdään yritysten välillä, mutta asia ei kuitenkaan ole näin. Hakijakokemukseen kannattaa aina panostaa, sillä vaikka hakija ei suoranaisesti olisi asiakas yrityksessäsi niin hän voi päätyä toiseen yritykseen töihin, joka suunnittelisi tekevänsä yrityskauppaa yrityksesi kanssa, mutta kuulee negatiivisia asioita hakijalta, joka koki huonon hakukokemuksen. Negatiiviset asiat leviävät todella nopeasti nykyään sosiaalisen median kautta ja sillä on suuri vaikutus yrityksen imagoon ja työnantajakuvaan yleisesti. (Leinonen, Hakijakokemus.)

6 Yhteenveto ja pohdinta

Tässä opinnäytetyössä tutkittiin julkisen- ja yksityisen sektorin rekrytointiprosessien eroja ja niihin kohdistuvaa lainsäädäntöä. Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää julkisen- ja yksityisen sektorin toiminnalliset ja lainsäädännölliset erot rekrytoinnissa, sekä tutkia miksi hyvä hakijakokemus on tärkeää hakijoille ja työnantajille. Tutkimuskysymyksiin vastaamalla päästiin opinnäytetyön tavoitteisiin ja tutkimuskysymykset ohjasivat työn tekoa alusta loppuun.

Päätutkimuskysymyksenä oli selvittää minkälaisia ovat julkisen- ja yksityisen sektorin rekrytointiprosessit. Päätutkimuskysymykseen saatiin vastaus alatutkimuskysymysten avulla, alatutkimuskysymykset olivat:

- Mitä eroja on julkisen- ja yksityisen sektorin rekrytointiprosesseissa?
- Miten hyvä hakijakokemus vaikuttaa rekrytoinnissa?

Työhön kerättiin vastauksia erilaisista kirjallisista ja sähköisistä lähteistä, sekä teettämällä kyselytutkimus. Opinnäytetyön empiirinen ja teoreettinen osio muodostuivat tällä tavalla. Kirjallisia ja sähköisiä lähteitä hyödyntämällä saatiin selville julkisen- ja yksityisen sektorin rekrytointiprosesseja ohjaava lainsäädäntö sekä toimintatavat. Näillä tiedoilla rakennettiin kyselytutkimus, jolla saatiin vastauksia tutkimuskysymyksiin. Kyselytutkimuksen avulla saatiin tietoa siitä, millainen on työnhakijan näkökulmasta hyvä hakijakokemus. Opinnäytetyössä onnistuttiin vastaamaan pää- ja alatutkimuskysymyksiin.

Tämän opinnäytetyön idea alkoi mielenkiinnostani rekrytointiprosessia ja hyvää hakijakokemusta kohtaan ja tavoite oli ensin tutkia julkisen- ja yksityisen sektorin eroja. Tutkimuksen edetessä huomattiin, ettei käytännössä itse prosesseissa ole mitään eroa lainsäädännöllisesti vaan erot muodostuivat toimintatavoissa ja rekrytoinnin tavoitteissa. Aihe oli helppo kääntää keskittymään enemmän hyvään hakijakokemukseen. Hyvä hakijakokemus ei ole mahdoton suoritus edes pienillä resursseilla, vaan kaikki lähtee halusta tehdä hakijakokemuksesta rekrytoinnin tavoitteisiin nähden mahdollisimman hyvä.

Rekrytointi voi oikein tehtynä olla resursseja vievää. Jos rekrytointiprosessi suunnitellaan huolellisesti, voidaan pidemmällä aikavälillä välttyä ylimääräisiltä resurssikuluilta ja täten tehdä rekrytoinnista hyvä kokemus hakijalle sekä yritykselle. Eletään sosiaalisen median aikakautta ja negatiiviset kokemukset leviävät todella nopeasti, vielä paremmin kuin hyvät kokemukset. Tämä voi aiheuttaa yrityksille painetta parantaa rekrytointiprosessejaan ja hioa rekrytointiprosessi sellaiseksi, että se on helppo toteuttaa onnistuneesti.

Sosiaalisessa mediassa on myös mainittu useaan otteeseen, että työnantajien tapa rekrytoida yli-ihmisiä töihin on huono tapa rekrytoida. Työntekijäpula on ajankohtainen asia ja tällainen tapa rekrytoida vain kasvattaa sitä. On mahdotonta täyttää kaikki avoimien työpaikkojen kelpoisuusvaatimukset. Jos yritykset/organisaatiot vaativat liikaa hakijalta voi hakemusten määrä pudota huomattavasti. Tällöin mahdollinen piilevä taito jää ilman työpaikkaa sen takia, että hakija koki, ettei hänellä olisi kuitenkaan riittävästi työhön vaadittuja taitoja. On tärkeää, että yritykset/organisaatiot määrittelevät osaamisprofiilin tarkasti. Ei ole kenenkään etujen mukaista, että yritys rekrytoi monen vuoden työkokemuksen omaavaa työuransa aloittavaa henkilöä, joka täyttää samalla kaikki työpaikan kelpoisuusvaatimukset. Hakijoiden on vaikea löytää työpaikka missä ei vaadita aikaisempaa työkokemusta, sillä niitä on liian vähän. Yritysten tulisi kiinnittää enemmän huomiota osaajaprofiilin määrittämiseen ja siihen voiko esimerkiksi työhön vaaditun substanssiosaamisen kouluttaa helposti.

Yrityksiltä on kuitenkin kohtuutonta vaatia täydellistä hakijakokemusta. Olisi toivottavaa, että yritykset käyttäisivät tehtyä tutkimusta hyödykseen ja saisivat ehkä vihiä siitä, mitä voisi tehdä parantaakseen hakijakokemusta ja mitä vaikutuksia sen parantamisella on. Monet ihmiset ovat tutkineet tätä aihetta ja ihan nopealla vilkaisullakin yritykset voisivat saada uusia ideoita omiin rekrytointeihinsa. Hyvällä hakijakokemuksella on vaikutus niin moneen asiaan, että olisi outoa olla käyttämättä jo valmiiksi tutkitusta aiheesta tehtyjä tutkimuksia hyödykseen omissa rekrytointiprosesseissa.

Yhteenvetona tutkimuksesta voidaan todeta, ettei julkisella- ja yksityisellä sektorilla ole lain-säädännöllistä eroa rekrytoinnissa, erot syntyvät menettelytavoista rekrytointiprosesseissa. Yksityisiin yrityksiin lukeutuu monia pk-yrityksiä ja niissä rekrytointiprosessi ei aina ole etusijalla, vaan se, että saadaan täytettyä avoin paikka mahdollisimman nopeasti. Hyvä rekrytointiprosessi pitää sisällään monta tärkeää asiaa, joita tulee ottaa huomioon myös hakijan näkökulmasta rekrytoivana yrityksenä, mutta pitää muistaa, että rekrytoinnin tavoite ei aina välttämättä ole tehdä täydellistä rekrytointia. On mahdollista, että pienemmässä yrityksessä ei haluta käyttää resursseja hyvään rekrytointiprosessiin eli kaikki riippuu aina siitä lähtökohteisesti mikä kyseisen yrityksen tavoite rekrytoinnissa on. Isommissa yrityksissä/organisaatioissa, joissa resursseja on enemmän, olisi ehkä syytä panostaa rekrytointiin ja tehdä hakijalle hyvä hakukokemus vaikei heitä valittaisi avoimeen tehtävään.

Kyselytutkimuksen perusteella voidaan todeta, että vastaajat kaipaavat lisää viestintää prosessin aikana ja sitä, että oltaisiin vähemmän epä tietoisia siitä, onko hakija valittu vai ei. Nämä kaikkia asiat linkittyvät toisiinsa ja muodostavat työnantajakuva. Työnantajakuva on yrityksen yksi tärkeimmistä asioista, se on käytännössä yrityksen imagosta kertova termi. Jos yritys on onnistunut antamaan itsestään huonon työnantajakuva, miksi ihmiset

hakisivat sinne avoimeen työpaikkaan, jos tarjolla on monta muuta parempaa työnantajakuvan omaavaa yritystä. Työnantajakuva on tärkeä ylläpitää sillä hakijat eivät halua hakea yrityksiin, missä eivät todennäköisesti viihtyisi. On myös yritykselle todella kallista, jos yrityksessä on korkea vaihtuvuus työntekijöissä ja iso vaihtuvuus myös yleensä kertoo työpaikan laadusta ja näyttäytyy hakijalle negatiivisena asiana. Hyvin hoidetulla rekrytoinnilla voidaan myös parantaa yrityksessä työntekijöiden pysyvyyttä, kun saadaan rakennettua hyvä työilmapiiri missä kaikilla on hyvä olla. Hyvällä työntekijöiden pysyvyydellä yrityksellä menee vähemmän rekrytointiin resursseja ja tämäkin linkittyy aiemmin hyvin hoidettuun rekrytointiin ja henkilökemioihin.

Molemmilla sektoreilla on siis parannettavaa rekrytointiprosesseissaan ja on toivottavaa, että yritykset ja julkiset organisaatiot tulevaisuudessa panostavat omiin rekrytointiprosesseihin, mikäli sillä saadaan paremmin täytettyä rekrytoinnin tavoitteet. Mielestäni olisi jo erittäin hyvä, että vakiintuisi käytäntö mikä olisi todella vähän resursseja kuluttava. Esimerkiksi se, että kiitetään työhakemuksesta vaikkapa automaattiviestillä vähintään, tuodaan esiin rekrytoinnin aikataulu, pysytään aikataulussa ja lopulta ilmoitetaan, valittiinko kyseinen hakija vai ei. Jos tällainen prosessi tehdään joka kerta, on varmaa, että hakijoilla on vähemmän negatiivista sanottavaa rekrytointiprosessista ja tämä ei myöskään vaadi yritykseltä liikoja. Toki asiat voidaan tehdä vieläkin edistyneemmin, mutta hakijat, jotka vielä tuon vakiintuneen prosessin jälkeen olisivat herkkiä tuomaan esiin mitään negatiivista ovat harvassa.

Rekrytointia voidaan parantaa helposti seuraavilla vinkeillä. Ensiksi on kiinnitettävä huomio siihen, miksi rekrytoidaan ja onko se tarpeen. Kun arvio on tehty ja todetaan, että rekrytointi on ajankohtaista ja se tullaan suorittamaan, on syytä määritellä valintakriteerit ja profiloida mahdollinen tuleva osaaja. Kun uusi osaaja on profiloitu, aloitetaan ensin sillä, että tarkastetaan takaisinottoapiirissä olevat työntekijät ja heidän soveltuvuutensa kyseiseen työhön. Mikäli aloitetaan ulkoinen rekrytointi, aloitetaan laatimaan työpaikkailmoitus ja on mietittävä mistä tavoittaa tulevat työnhakijaehdokkaat. Kun työpaikkailmoitus on laadittu ja julkaistu, hakemukset alkavat saapua työnantajalle, tässä vaiheessa on hyvä olla generoivina jokin viesti, joka lähtee hakijalle ja varmistaa hakijalle sen, että hakemus on vastaanotettu ja siitä selviää rekrytointiprosessin aikataulu selkeästi, sekä puhelinnumero/sähköposti johon lisäkysymykset voidaan vastaanottaa. Kun hakijoista on karsittu jatkoon menevät henkilöt, on heille ilmoitettava jatkotoimenpiteistä, tässä välissä tulisi myös ilmoittaa ei valituille, siitä että tällä kertaa he eivät työpaikkaa saaneet. Ei kiitos- viestin voi automatisoida, mutta työnantajan olisi hyvä laittaa viestiin puhelinnumero ja ajat, jolloin puhelinnumeroon voi ottaa yhteyttä ja josta hakijat voivat tiedustella perusteluita sille mikseivät he tulleet valituksi ja saavat tätä kautta oppia ja kokemusta.

Kun jatkoon menijät on tavoitettu, kutsutaan heidät mahdolliseen videohaastatteluun tai kasvotusten haastatteluun. Tässä vaiheessa on jo hyvä miettiä valmiiksi haastattelukysymykset ja tarkistettava, etteivät ne ole lainvastaisia tai muutenkaan syrjiviä. Kun hakijat on haastateltu, on heistä karsittava potentiaalisimmat hakijat ja järjestää vielä mahdollinen haastattelu. Tässäkin rekrytinnin vaiheesta on työnantajan hyvä muistaa kiittää tähän pisteeseen päässeitä hakijoita ja toistaa ei kiitos- viesti missä on työnantajan puhelinnumero.

Usein viimeinen vaihe haastatteluja tehdään kasvotusten yrityksen/organisaation tiloissa, tällöin työnantajan olisi jo hyvä esitellä paikkoja potentiaalisille työpaikkaehdokkailla. Tästä välittyy hakijalle mielikuva, että yrityksessä ollaan avoimia ja samalla pystyy hieman näkemään mahdollisia tulevia kollegoitaan. Kun viimeiset haastattelut on tehty, on aika tehdä vaikea päätös, kenet valitaan yrityksen uudeksi työntekijäksi. Kun uusi työntekijä on valittu, tulisi hänelle ilmoittaa henkilökohtaisesti puhelimitse, että hänet on valittu ja hänet kutsutaan kirjoittamaan työsopimusta. Työnantajan on tässäkin vaiheessa tärkeä muistaa, että hän on jo määrittänyt sopivan ajan ja paikan työsopimuksen allekirjoitukselle, että välttyään sekaannuksilta. Kun ilouutiset on kerrottu uudelle työntekijälle, on aika kertoa negatiiviset uutiset ei valituille. Tässä vaiheessa työnantajalta paras tapa ilmoittaa ei valituille on puhelimitse henkilökohtaisesti, sillä tässä hakuvaiheessa ei usein ole niin montaa kandidaattia, ettei työnantaja kerkeäisi heille soittamaan.

Esimerkissä hyvästä rekrytointiprosessista korostuu avoimuus ja viestiminen työnantajan puolelta hakijoille ja tällä on vahva positiivinen vaikutus työnantajakuvaan. Hakijat jäävät huomattavasti tyytyväisemmäksi saatuaan avoimesti ja viipymättä tiedon siitä, ettei heitä ole valittu tai jos heidät on valittu seuraavaan vaiheeseen rekrytointia. Jos taas yritys on päättänyt käyttää ulkoista apua rekrytointiin, on työnantajan hyvä olla rekrytointiprosessin loppuvaiheessa näkyvästi osana rekrytointia. Tällä hakijalle varmistuu se, kenen palvelukseen hän on menossa työhön, ja henkilökemiat alkavat muodostua jo ennen valintaa. Tällä tavalla myös työnantaja on perillä siitä, minkälaisia ihmisiä haastatteluihin on tulossa, ja pääsee itse vaikuttamaan myös valintatulokseen.

Kaikkien hyvää hakijakokemusta ja rekrytointiprosessia tutkivien opinnäytetöiden pohjalta olisi mielenkiintoista nähdä, pystyisikö joku luomaan kaikesta kerätystä tiedosta jonkin konkreettisen työkalun rekrytointiin. Työkalu voisi toimia hyvänä apuna itse rekrytoiville yrityksille ja ei silti poistaisi ulkoisen avun käytön tarvetta, vaan helpottaisi mahdollisesti niitä yrityksiä, joiden rekrytointitavoitteet eivät ole niin suuret. Työkalu mahdollistaisi hakijoille paremman hakukokemuksen, vaikkei rekrytoijalla olisikaan suurta kokemusta rekrytoinnista. Työkalu helpottaisi rekrytoivaa yritystä myös siten, että siinä olisi selkeät ohjeet rekrytointiprosessille tai edes suuntaa antavat ja helposti omaan tarpeeseen muokattavat

ohjeistukset. Jos joku onnistuisi luomaan tällaisen työkalun olisi se hyvin ajankohtainen ja tarpeellinen apu yrityksille/organisaatioille.

Maailma ei vielä ole takaisin normaalissa, vaan koronavirus on yhä läsnä ja maailmantilanne on epävarmassa tilassa. Työntekijäpula kasvaa ja työttömyysasteet nousevat, siksi on ajankohtaista tutkia työllistymiseen liittyviä asioita ja rekrytointia. Aihetta voitaisiin tutkia enemmän, kun maailma on normaalissa tilassaan tai lähellä sitä. Työ- ja elinkeinoministeriö tulee jatkossakin julkaisemaan analyysinsä työllistymisestä Suomessa ja on mielenkiintoista nähdä missä mennään esimerkiksi 10 vuoden päästä, onko maailma silloin jo palannut enemmän normaaliin vai onko uusia kriisejä, jotka vaikuttaisivat työllistymiseen Suomessa.

Lähteet

Anttila, O. 2021. Työsuhdeasioiden käsikirja. Helsinki: Edita

Duunitori. 2018. Onnistunut hakijaviestintä. Viitattu 28.11.2022. Saatavissa <https://duunitori.fi/tyoelama/onnistunut-hakijaviestinta>

Emine. 2017. Mitä hyvä hakijakokemus tarkoittaa? Viitattu 29.11.2022. Saatavissa <https://emine.fi/mita-hakijakokemus-tarκοittaa/>

Euroopan unionin tietosuojasetus. EU 2016/679. 2018. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FI/TXT/?uri=celex:32016R0679>

Jarmas, T. 2017. Rekrytoinnin kriittiset pisteet. Viitattu 8.11.2022. Saatavissa <https://www.hrviesti.fi/natiivi/9/rekrytoinnin-kriittiset-pisteet>

Jyväskylän yliopisto KOPPA. 2021. Tutkimusstrategiat. Viitattu 28.11.2022. Saatavissa <https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/tutkimusstrategiat>

Järnström, S. Näin rakennat hyvään hakijakokemukseen tähtäävän rekrytointiprosessin. Notarec uravalmennus. Blogi. Viitattu 21.11.2022. Saatavissa <https://notarec.fi/blogi/nain-rakennat-hyvaan-hakijakokemukseen-tahtaavan-rekrytointiprosessin/>

Laki kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta. 304/2003.

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta. 609/1986.

Lehtinen, M. 2017. Palvelussuhteen laji määrää rekrytointitavan. KT-lehti, 4/2017. Viitattu 17.1.2023. Saatavissa <https://www.ktlehti.fi/2017/4/palvelussuhteen-laji-maaraa-rekrytointitavan>

Leinonen, M. Mitä on hakijakokemus? Talentadore. Blogi. Viitattu 13.12.2022. Saatavissa <https://talentadore.com/fi/blogi/mita-on-hakijakokemus>

Nieminen, K. 2014. Työpaikan lait ja työsuhdeopas 2015. Helsinki: Talentum

Oikeudenkäymiskaari 4/1734.

Pro henkilöstö. 2018. Rekrytointi info. Viitattu 9.11.2022. Saatavissa <https://www.rekrytointi.info>

Psycon. 2018. Onnistuneen hakijakokemuksen kuusi käskyä. Viitattu 29.11.2022. Saatavissa <https://www.psycon.fi/blogi/onnistuneen-hakijakokemuksen-kuusi-kaskya>

Rikoslaki 39/1889.

Rötkin, L. 2015. Terveisiä pomolle. Helsinki: Talentum

Startupcenter. Hyvä hakijakokemus. Viitattu 28.11.2022. Saatavissa <https://startupcenter.fi/hyva-hakijakokemus/>

Sunnari, T. 2021. Työsuhdeasioiden käsikirja. Helsinki: Edita

Suomen perustuslaki 731/1999.

Työ- ja elinkeinoministeriö. Työvoiman hankinta toimipaikoissa vuonna 2020. Viitattu 19.1.2023. Saatavissa https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/163354/Työvoiman%20hankinta%20toimipaikoissa%20vuonna_2020.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Työoikeusjuristit. 2022. Rekrytointitilanteet. Viitattu 8.11.2022. Saatavissa <https://tyoikeusjuristit.fi/palvelumme/tyoikeudellinen-konsultaatio/rekrytointitilanteet/>

Työsopimuslaki 55/2001.

Väre, A. 2019. Miksi ne ei vastaa? Viitattu 19.1.2023. Saatavissa <https://tyopaikat.oikeus.fi/tyontekijalle/artikkelit/miksi-ne-ei-vastaa>. Viitattu 28.11.2022

Weckon. Rekrytinnin ulkoistaminen – 8 hyvää syytä käyttää rekrytointikumppania. Viitattu 20.1.2023. Saatavissa <https://wecon.fi/rekrytinnin-ulkoistaminen-8-hyvaa-syyta-kayttaa-rekrytointikumppania/>

Wellpack. Tietopaketit. Viitattu 17.1.2023. Saatavissa <https://www.wellpack.fi/tietopaketit/rekrytointi/>

Westersund, R. Rekrytinnin haasteet Suomessa ja miten taklata ne? Viitattu 19.1.2023. Saatavissa <https://rekrytointi.com/rekrytoijalle/vinkkeja-tyontekijan-palkkaamiseen/rekrytinnin-haasteet-suomessa-ja-miten-taklata-ne/>

Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014.

Äimälä, M. 2012. Käytännön työoikeutta esimiehelle. Helsinki: Talentum.

Liite 1. Kyselytutkimuksen kysymykset

- Ikä
- Sukupuoli
- Olet hakenut yksityiseltä sektorilta työpaikkaa ja pitkän odotuksen jälkeen saat sähköpostiisi viestin: ”Valitettavasti valintamme ei tällä kertaa kohdistunut sinuun” saatko mielestäsi tarpeeksi tietoa siitä, miksi sinua ei valittu?
- Kokisitko perustelut sille, miksi sinua ei valittu työpaikkaan tärkeänä itsellesi työnhakijana?
- Haet työtä yksityiseltä sektorilta ja et saa mitään vastausta työpaikasta. Vaikuttaako tämä mielestäsi työnantajakuvaan?
- Mikäli rekrytointiprosessin aikana tai sen jälkeen rekrytoivasta yrityksestä ei tule mitään vastausta työpaikasta, vaikuttaako se haluusi hakea uudestaan kyseiseen yritykseen töihin?
- Mikäli rekrytointiprosessin aikana tai sen jälkeen rekrytoivasta yrityksestä ei tule mitään vastausta työpaikasta, vaikuttaako se haluusi käyttää kyseisen yrityksen palveluita/tuotteita tulevaisuudessa?
- Onko mielestäsi tärkeää, että työhön rekrytoiva yritys viestii pitkin hakuprosessia hakijoitaan siitä, missä vaiheessa rekrytointia mennään?
- Julkiselle sektorille haettaessa rekrytoiva taho on velvollinen ilmoittamaan työpaikkaan valitun henkilön julkisesti kaikille hakijoille, onko tämä mielestäsi hyvä menetelytapa?
- Pitäisikö julkisella- ja yksityisellä sektorilla olla mielestäsi samantapaiset käytännöt työpaikasta ilmoittamiselle?