



Korona-ajan vaikutus rekrytointiprosessiin henkilöstöpalveluyrityksissä

Heidi Niemonen

Jere Ollinen

Opinnäytetyö

Maaliskuu 2023

Matkailu- ja ravitsemisala

Restonomi (AMK), Matkailu- ja palveluliiketoiminta

Niemonen, Heidi & Ollinen, Jere

Korona-ajan vaikutus rekrytointiprosessiin henkilöstöpalveluyrityksissä.

Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Maaliskuu 2023, 44 sivua

Matkailu- ja ravitsemisala. Matkailu- ja palveluliiketoiminta. Opinnäytetyö AMK.

Julkaisun kieli: suomi

Julkaisulupa avoimessa verkossa: kyllä

Tiivistelmä

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää rekrytoijien kokemuksia korona-ajan vaikutuksesta rekrytointeihin. Opinnäytetyössä tarkasteltiin korona-ajan aiheuttamia muutoksia henkilöstöpalveluyritysten rekrytoijien näkökulmasta. Tavoitteena oli kartoittaa korona-ajan seurauksena tapahtuneita toimintatapojen ja rekrytointiprosessin muutoksia henkilöstöpalveluyrityksissä, sekä millaiseksi nämä muutokset on koettu.

Opinnäytetyö toteutettiin monimenetelmällisenä tutkimuksena hyödyntäen kyselylomaketta sekä teema-haastatteluja. Kyselyyn vastasi 25 henkilöstöpalveluyritysten rekrytoijaa ja haastattelut pidettiin kahden alan asiantuntijan kanssa. Tutkimuksen pääpaino oli kyselytutkimuksessa, jolla kartoitettiin kohderyhmän kokemuksia korona-ajan aiheuttamista rekrytointin muutoksista. Haastatteluilla syvennettiin kyselytutkimuksen tuloksia.

Tutkimuksen tuloksissa selvisi, että korona-ajalla on ollut selvä vaikutus yritysten toimintatapoihin ja rekrytointiprosessiin. Koronaviruksen aiheuttamien vaikutusten arvioitiin olleen sekä myönteisiä, että kielteisiä. Vaikutukset vaihtelevat alakohtaisesti paljonkin, mutta kokonaisuudessaan kaikki vastaajat kokivat korona-ajan vaikuttaneen rekrytointeihin edes jonkin verran. Tämä on huomattavissa muun muassa haastattelujen perumisen yleistymisenä, työmäärän lisääntymisenä sekä työntekijöiden kysynnän ja työnhakijoiden määrän muuttumisena. Merkittävimpänä muutoksena esiin nousi kuitenkin etätyöskentely ja etätyövälineiden, kuten Teams-sovelluksen välityksellä tapahtuvien videohaastatteluiden käyttö. Tulosten perusteella etätyöskentelyn ja videohaastattelujen koetaan kehittäneen rekrytointiprosessia entistä tehokkaammaksi, nopeammaksi ja joustavammaksi, mutta niillä on myös negatiivinen vaikutus työyhteisön yhteisöllisyyteen ja työnhakijan soveltuvuuden selvittämiseen. Etätyöskentelyn ja etätyövälineiden käytön toivotaan kuitenkin olevan mahdollista tulevaisuudessakin.

Tutkimuksen avulla rekrytointipalveluita tarjoavat yritykset ja niiden työntekijät voivat tarkastella työntekijöiden kokemuksia korona-ajan rekrytointin muutoksista. Tulokset osoittivat, että etätyöskentely on kokonaisuudessaan pidetty ja työskentelyä tehostava työmuoto, mutta sen toteuttamisessa on myös kehityskohteita. Jatkotutkimuksen aiheena voisi olla etätyövälineiden hyödyn tehostaminen.

Avainsanat (asiasanat)

Henkilöstövuokraus, henkilöstöpalvelut, rekrytointi, rekrytointiprosessi, COVID-19, koronavirukset

Muut tiedot (salassa pidettävät liitteet)

Niemonen, Heidi & Ollinen, Jere

The Impact of the Corona Period on the Recruitment Process in Recruitment Agencies

Jyväskylä: JAMK University of Applied Sciences, March 2023, 44 pages

Tourism management. Degree Programme in Tourism and Hospitality Management. Bachelor's thesis.

Permission for open access publication: Yes

Language of publication: Finnish

Abstract

The objective of the thesis was to find out the recruiters' experiences of the corona period's impact on recruitment. The thesis studies the changes caused by the corona period from the recruitment agencies' point of view. The primary objective was to study the changes in the operating methods and recruitment process in recruitment agencies that occurred because of the corona period, and how personnel experienced these changes.

The thesis was implemented as a multi-method research using a survey and focused interviews. The survey was answered by twenty-five recruiters from recruitment agencies and the interviews were held with two experts in the field. The focus of the study was on the survey, which mapped the experiences of the target group on the changes in recruitment caused by the corona period. The results of the survey were deepened with the interviews.

The results of the study revealed that the corona period has had a clear impact on companies' operating methods and the recruitment process. The effects caused by the coronavirus were estimated to have been both positive and negative. The effects vary a lot depending on the recruitment sector, but overall, all respondents felt that the corona period affected recruitment at least to some degree. This can be seen, for example, in the increase in cancelling interviews, the increase in workload, and the changes in the demand for employees and the number of job seekers. However, remote working and the use of remote work tools, such as video interviews via the Teams application, emerged as the most notable change. Based on the results, remote working and video interviews have made the recruitment process more efficient, faster, and more flexible, but they also have a negative effect on the sense of community among co-workers and on determining the job applicant's suitability for the job. However, it is hoped that remote working and the use of remote work tools will be possible in the future as well.

With the help of the study, companies that offer recruitment services and their employees can examine the experiences of employees about the changes in recruitment during the corona era. The results showed that remote working is a liked form of work that makes working more efficient, but the study also revealed improvement points regarding its implementation. The subject of further research could be enhancing the usefulness of remote work tools.

Keywords/tags (subjects)

Personnel leasing, recruitment agency, recruitment of employees, recruitment process, COVID-19, coronaviruses

Miscellaneous (Confidential information)

Sisältö

1	Johdanto	3
2	Henkilöstöpalveluala	4
2.1	Henkilöstöpalveluyritykset ja vuokratyö.....	4
2.2	Rekrytointi henkilöstöpalveluyrityksissä.....	6
3	Koronaviruspandemia	7
3.1	COVID-19 VIRUS	7
3.2	Korona-ajan vaikutukset työelämään	8
3.3	Korona-ajan vaikutukset rekrytointialaan.....	9
4	Rekrytointiprosessi	10
4.1	Tarvemäärittely	12
4.2	Työpaikkailmoitus	13
4.3	Esikarsinta	14
4.4	Rekrytointihaastattelu	14
4.5	Arviointi	16
4.6	Valinta	17
5	Tutkimuksen toteutus	18
5.1	Tutkimusasetelma	18
5.2	Tutkimusmenetelmä	19
5.3	Aineiston keruu- ja analyysimenetelmät	21
5.3.1	Kysely	21
5.3.2	Teemahaastattelut.....	22
5.3.3	Aineiston analyysimenetelmä	22
5.4	Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys	23
6	Tulokset	25
6.1	Kyselyn tulokset	25
6.1.1	Vastaajien taustatiedot.....	25
6.1.2	Työskentely korona-aikana.....	26
6.1.3	Rekrytointiprosessi korona-aikana	29
6.1.4	Rekrytoinnin nykytila ja tulevaisuus	34
6.2	Haastatteluiden tulokset.....	37
7	Pohdinta	40
7.1	Johtopäätökset.....	40
7.2	Opinnäytetyön luotettavuus ja eettisyys	43

7.3 Kehittämisideoita ja jatkotutkimusaiheita	44
Lähteet	45
Liitteet	52
Liite 1. Kysely	52
Liite 2. Teemahaastattelun runko	57

Kuviot

Kuvio 1. Rekrytointiprosessin vaiheet.....	11
Kuvio 2. Koronaviruksen koettu vaikutus rekrytointeihin	26
Kuvio 3. Etätyön määrä korona-aikana asteikolla 0-100%	27
Kuvio 4. Työmäärän lisääntyminen korona-aikana.....	28
Kuvio 5. Koronaviruksen koettu vaikutus työyhteisön yhteisöllisyyteen	29
Kuvio 6. Työntekijöiden kysynnän muutos korona-aikana	30
Kuvio 7. Työnhakijoiden määrän muutos korona-aikana	31
Kuvio 8. Sovittujen haastattelujen peruminen korona-aikana	31
Kuvio 9. Sovittujen haastatteluiden siirtäminen korona-aikana	32
Kuvio 10. Etätyön toivottu määrä tulevaisuudessa asteikolla 0-100 %.....	35

Taulukot

Taulukko 1. Väittämiä koronaviruksen vaikutuksista rekrytointiprosessiin	34
--	----

1 Johdanto

Osaava henkilöstö on yksi organisaation suurimmista menestystekijöistä. Sen taustalta löytyy aina onnistunut rekrytointiprosessi. Rekrytoinnilla on taito nostaa yrityksen kantokykyä ja lisätä, sekä suunnata osaamista kohti yrityksen tavoitteita (Bergman & Korhonen 2019). Se on kuitenkin myös tilaisuus epäonnistua pahasti ja siksi sen merkitystä ei kannata vähätellä. Mahdollisuus onnistua rekrytoinnissa on erinomainen, kun rekrytoinnin tavoitteet ja vaiheet, joiden avulla ne saavutetaan, on suunniteltu järjestelmällisesti. (Rötkin 2015.) Tässä nousee tärkeäksi tekijäksi onnistuneen rekrytoinnin kivijalka: laadukas rekrytointiprosessi. Rekrytointiprosessissa jokainen rekrytoinnin vaihe on suunniteltu huolellisesti ennalta yrityksen tarpeen mukaisesti. Tässä opinnäytetyössä keskitytään työntekijöiden vuokrausta ja rekrytointipalveluita tarjoavien henkilöpalveluyritysten rekrytointiprosessiin, sekä sen haasteisiin ja toimintatapojen muutoksiin viime vuosien aikana.

Vuoden 2020 alkupuoliskolla maailma pysähtyi ja toimistotyöntekijän elämä muuttui pysyvästi, kun ihmisiä tartuttava COVID-19-virus levisi ympäri maailman (Savaspuro 2022). Tässä työssä COVID-19 virukseen viitataan myös koronaviruksena, korona-aikana ja yleisesti vain pandemiana. Koronavirus toi mukanaan valtavasti haasteita työelämään ja yritysten liiketoimintaan. Eri toimialojen mukana elävä henkilöstöpalveluala on joutunut sopeutumaan rekrytointitarpeen sekä toimintatapojen muutoksiin. Koronavirus on myös nostanut ihmisten turvallisuuden ja hyvinvoinnin uudella tavalla esille, sekä ohjannut muokkaamaan yrityksen toimintatapoja tämän huomioon ottaen (Eskola 2021). Merkittävämmäksi työpisteitä uudistavaksi tekijäksi on nousut etätyöskentely eli työpaikan ulkopuolella esimerkiksi tietokoneen välityksellä suoritettava työnteko (Etätyö n.d.). Koronaviruksen haasteet ovat näkyneet selkeästi rekrytointialalla, jossa muun muassa perinteisten kasvotusten järjestettävien haastatteluiden sijasta on siirrytty usein etähaastatteluihin.

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on kuvata henkilöstöpalveluyritysten rekrytointiprosessin vaiheita ja korona-ajan vaikutusta niihin. Opinnäytetyössä on kerätty tietoa henkilöpalveluyrityksissä rekrytoinnin työtehtävissä työskentelevien kokemuksista rekrytoinnin muutoksista korona-aikana. Tavoitteena oli selvittää millaisiin muutoksiin henkilöstöpalveluyritykset ovat joutuneet sopeutumaan poikkeusaikana, kuinka korona-aika on kokonaisuudessaan muokannut rekrytointiprosessia, sekä millaiseksi muutokset on koettu ja onko niillä mahdollisuutta muokata rekrytointialaa pysyvästi.

Kiinnostus tutkimusaiheeseen nousi esille aiheen ajankohtaisuudesta ja opinnäytetyön toisen tekijän omasta kokemuksesta henkilöstörekrytoinnin parissa työskentelystä korona-aikana. Tutkimuksen toteutuksen aikaan koronaviruspandemia on rauhoittunut, mutta kuitenkin läsnä ihmisten normaalissa elämässä. Pahimmista tartunta-aalloista, poikkeusajasta ja rajoituksista ei ole pitkä aika, mutta nyt niitä voidaan katsoa jo taaksepäin ja arvioida: mikä onnistui ja mikä meni pieleen? Näin ollen tutkimuksen ajankohta on erittäin sopiva tutkimusaiheen onnistuneen selvittämisen kannalta. On tärkeää tuottaa tutkimus, josta rekrytointipalveluita tarjoavat yritykset ja niiden työntekijät saavat tietoa työntekijöiden kokemuksesta korona-aikana työskentelystä, toimintatapojen ja rekrytointiprosessin muutoksista, sekä kuinka toimiviksi nämä muutokset on koettu. Henkilöstöpalveluyritykset voivat arvioida tutkimuksen tuloksen pohjalta mitkä muutokset on todettu hyödylliseksi ja missä on vielä kehitettävää.

Opinnäytetyön teoriaosuudessa perehdytään henkilöstöpalveluyritysten toimintaan ja toimintaympäristöön, koronavirukseen ja sen rajoitteisiin, sekä rekrytointiprosessin vaiheisiin. Opinnäytetyö on toteutettu monimenetelmällisenä tutkimuksena. Tutkimus tehtiin kyselytutkimuksena, jota syvennettiin muutamalla haastattelulla. Kyselytutkimuksen pääpaino oli kartoittaa vastaajien kokemuksia rekrytoinnin muutoksista mahdollisimman laajasti. Haastatteluilla syvennettiin kyse-lyssä esiin nousseita aiheita. Näitä menetelmiä yhdistämällä saatiin mahdollisimman laaja-alainen tulos rekrytointialalla korona-aikana tapahtuneista muutoksista.

2 Henkilöstöpalveluala

2.1 Henkilöstöpalveluyritykset ja vuokratyö

Vuokratyö on nopea ja joustava työsuhteen muoto, joka tarjoaa normaalista työsuhteesta poikkeavia vapauksia ja etuja, sekä työntekijälle, että käyttäjäyritykselle. Vuokratyö toimii järjestelyllä, jossa työntekijä solmii työsopimuksen vuokrausyrityksen kanssa, joka taas vuokraa työntekijän käyttäjäyrityksen käyttöön. Järjestelyssä on siis kolme osapuolta, joiden kesken oikeudet ja velvollisuudet jakautuvat: vuokrausyritys, vuokratyöntekijä ja käyttäjäyritys. (Hietala, Kaivanto & Schön 2022.)

Tämän opinnäytetyön keskiössä ovat työntekijöitään käyttäjäyrityksille vuokraavat vuokrausyritykset, joita nimitetään myös henkilöstöpalveluyrityksiksi. Henkilöstöpalveluyritykset ovat yrityksiä,

joiden päätehtävänä on vuokrata työntekijöitä niitä tarvitseville yrityksille. Työvoimaa henkilöstöpalveluyrityksiltä vuokraavia yrityksiä kutsutaan tässä opinnäytetyössä yleisesti käyttäjäyrityksiksi tai henkilöstöpalveluyritysten näkökulmasta asiakasyrityksiksi. Henkilöstöpalveluyrityksien oikeuksiin ja velvollisuuksiin kuuluvat muun muassa työsopimus solmiminen työntekijän kanssa, palkkojen ja vakuutuksien hoitaminen, työnaikakirjanpito ja työterveyshuollon järjestäminen. (Vuokratyöopas, 2017.) Toïssä sovelletaan aina kulloinkin sitovaa työehtosopimusta riippuen alasta. Käyttäjäyrityksen tehtäväksi jää työnteon valvominen ja johtaminen, sekä muut työnantajalle säädetyt velvollisuudet, jotka liittyvät välittömästi työn tekemiseen ja sen järjestelyihin. (Hietala, Kaivanto & Schön 2022.)

Henkilöstöpalveluyrityksiä toimii Suomessa viimeisimpien tilastojen mukaan noin 1 200 kappaletta. Yritysten määrä on ollut kasvussa vuokratyövoiman käytön yleistyessä vuosien saatossa. Vuokratyövoima tarjoaa mahdollisuuden etsiä juuri sopivaa osaamista osa- tai kokoaikaiseen työhön, tilanteen mukaan. (Hietala, Kaivanto & Schön 2022.) Vuokratyö on työntekijälle nopea ja helppo tapa kerryttää työkokemusta monipuolisesti, ja työllistyminen voi tapahtua nopeimmissa tapauksissa jo muutamassa päivässä, mutta yleensä muutaman viikon sisään (Henkilöstöpalveluyritysten liitto 2022). Vuokratyön käyttö on suosituinta yksityisellä sektorilla, erityisesti tukku- ja vähittäiskaupoissa, teollisuudessa, sähkö-, lämpö- sekä vesi- ja jätehuollossa, rakentamisessa sekä majoitus- ja ravitsemistoiminnassa (Hietala, Kaivanto & Schön 2022). Yhteensä vuokratyötä teki vuonna 2019 2 prosenttia palkansaajista (Työvoimatutkimus 2019).

Vuokratyö tarjoaa monia etuja sen osapuolille. Sillä saadaan työmarkkinoille henkilöitä, joita muutoin vakituinen työpaikka ei kiinnosta tai sen saanti on epätodennäköistä. Se tarjoaa esimerkiksi uransa alussa oleville työntekijöille ja opiskelijoille työkokemusta tai lisäansioita kaipaavalle mahdollisuuden tienata. Työaikojen ja -paikkojen valitsemisen vapaus on merkittävin vuokratyön etu työntekijälle. Käyttäjäyrityksille työntekijöiden vuokraaminen on nopea ja vaivaton tapa hankkia työvoimaa tarpeen muuttuessa. Sen ansiosta käyttäjäyritys voi välttyä rekrytointien, lyhyiden työsuhteiden solmimisen ja työntekijöiden kirjaamisen työläydeltä. (Hietala, Kaivanto & Schön 2022.) Esimerkiksi sesongit, poikkeukselliset tuotantopiikit, kampanjat, messut ja juhlatilaisuudet ovat usein yritykselle harmaita hiuksia aiheuttavia tilanteita (Viitala 2007, 97). On myös mahdollista, että työntekijän työskennellessä henkilöstövuokrausyrityksen kautta, voi asiakasyritys olla mahdol-

lisesti kiinnostunut palkkaamaan työntekijän omille kirjoilleen, jos työn tarve on jatkuvaa. Sen takia vuokrana työskentely on myös mahdollisuus käyttäjäyrityksille kartoittaa potentiaalisia työntekijöitä itselleen huomattavasti pienemmällä riskillä, kuin työntekijän heti suoraan yritykseen palkkaaminen olisi. (Hietala, Kaivanto & Schön 2022.)

2.2 Rekrytointi henkilöstöpalveluyrityksissä

Henkilöstöpalveluyritykset tarjoavat asiakkailleen monipuolisia palveluita, jotka eivät rajoitu vain työvoiman vuokraukseen. Näitä palveluita ovat ulkoistamis- ja alihankintapalvelut ja työvoiman välityspalvelut, joihin sisältyvät muun muassa henkilö- ja soveltavuusarvioinnit, henkilöstövalmennukset, uudelleensijoitusvalmennukset ja monenlaiset rekrytointipalvelut. Tässä työssä keskitymme nimenomaan näiden rekrytointipalveluiden toimintaprosesseihin henkilöstöpalveluyrityksissä. (Hietala, Kaivanto & Schön 2022.)

Rekrytointipalvelut ovat henkilöstöpalveluyrityksen yksi merkittävimmistä toiminnoista, ja sitä toteutetaan monella eri tavalla. Henkilöstöpalveluyritys voi rekrytoida työvoimaa suoraan käyttäjäyritykselle tai omille kirjoilleen, jolloin sitä vuokrataan eteenpäin ulkoista työvoimaa tarvitseville yrityksille. Rekrytointi tapahtuu yleensä käyttäjäyrityksen toimeksiannon mukaisesti. Käyttäjäyritys voi hankkia henkilöstöpalveluyritykseltä halutessaan vain jonkin tietyn rekrytoinnin vaiheen tai koko rekrytoinnin ihan alun suunnittelusta lähtien. (Henkilöstöpalveluyritysten palvelut n.d.) Käyttäjäyritys voi myös suoraan palkata työntekijän henkilöstöpalveluyrityksen kautta omille kirjoilleen. Tästä käytetään termiä suorarekrytointi, eli työntekijä etsitään julkisesti ja palkataan suoraan yritykselle. (Suorahaku- ja rekrytointialan sanasto 2021.) Suorarekrytointi hyvin usein sekoitetaan termiin suorahaku eli headhunting, jossa henkilöstöpalveluyritys saa käyttäjäyritykseltä toimeksiannon etsiä potentiaalisia työntekijöitä erilaisiin työtehtäviin, ilman että työnhakua on välttämättä julkistettu. Nykyään suorahausta on kuitenkin haluttu tehdä läpinäkyvämpää, sekä työnhakijoille helpommin löydettävää, jotta potentiaalisia ehdokkaita löytyisi mahdollisimman paljon. Suorahakua käytetään yleisimmin johto- ja asiantuntijatasolla. (Mitä tarkoittaa suorahaku tänä päivänä? 2013.)

3 Koronaviruspandemia

3.1 COVID-19 VIRUS

Uutta vuotta 2020 juhliessa ei olisi voinut uskoa, millaisessa epävarmuuden ja epätietoisuuden maailmassa elettäisiin vain muutaman kuukauden kuluttua. Yhtäkkiä rutiinit, tavat ja oikeudet olivatkin uhattuina. Halme-Tuomisaari (2020) kuvaa kirjassaan kuluneita viime vuosia epätavallisena oman ja läheisten turvallisuuden pelon aikana, jollaista meidän suomalaisten ei vuosikymmeniin ole tarvinnut kokea. Aikana jona kaikki normaali alkoi näyttäytyä poikkeuksellisena, kotiemme työtasot muuttuivat mahdollisiksi viruspesäkkeiksi, kaupunkitilat vaarojen täyttämäksi ja matka julkisessa liikennevälineessä äärimmäiseksi riskikäyttäytymiseksi. (Halme-Tuomisaari 2020.)

Vuoden 2019 loppupuolella lähti Kiinan Wuhanista leviämään maailmalle COVID-19 tai tavallisemmin koronavirus, jonka aiheuttaja on SARS-CoV-2-virus. Tässä työssä COVID-19 virukseen viitataan myös koronaviruksena, korona-aikana ja yleisesti vain pandemiana. Koronavirus leviää pääsääntöisesti pisaratartuntana, joka voi tapahtua esimerkiksi aivastuksen tai puhumisen myötä ilman kautta, tai pintojen kautta pisaroiden joutuessa kosketuksiin ympäristön kanssa. Sairastuminen aiheuttaa flunssan kaltaisia oireita, joista suurin osa selviää helpolla, mutta pahimmissa tapauksissa tartunta voi johtaa esimerkiksi keuhkokuumeeseen, hengitysvaikeuksiin ja jopa kuolemaan. Kahden vuoden jälkeen viruksen leviämisen alkamisesta, on maailmanlaajuisesti raportoitu yli 450 miljoonaa tartuntaa. (COVID-19 n.d.) Olennaista koronavirusta ja tulevaisuutta katsellessa on huomioida, että uudet virusvariantit ovat olleet päätekijä rajoitusten lisäämisessä ja vahvistamisessa. Suomen valtioneuvosto pitää tilannetta, jossa uudet variantit aiheuttaisivat tulevaisuudessa vielä voimakkaiden rajoitustoimien käyttöönoton mahdollisena, mutta ei enää yhtä todennäköisenä. (Varanka, Packalen, Voipio-Pulkki... 2022.)

Korona-aikana kansan ja yritysten toimintaa on hallittu useiden rajoitusten, määräyksien ja suosituksien voimalla. Keväällä 2021 valtioneuvosto yhdessä presidentin kanssa määritteli ensimmäisen kerran koronan olevan kansakuntaa vakavasti uhkaava kriisi ja julisti poikkeustilan voimaan. Toisen kerran poikkeusolo julistettiin keväällä 2021. Poikkeusolojen tarkoituksena on turvata väestön terveys, elinolo ja toimeentulo. Sen myötä voimaan tuli myös valmiuslaki (1552/2011), joka oikeuttaa viranomaisten toimivaltuuksien muuttamisen, minkä myötä kansan toimintoja ja elämää voidaan ohjata poikkeavasti. Poikkeusolojen ja muiden lainsäädäntöjen, sekä viranomaisten määräyksien,

ohjeiden ja suositusten kautta kansalaisten elämää on rajoitettu monella tavalla. (Poikkeusolot n.d.) Vuosina 2020 ja 2021 Suomen yhteiskunnan voidaan sanoa olleen osittain pysähdyksissä. Määräyksillä rajoitettiin muun muassa matkailua, julkisia kokoontumisia, terveydenhuollon vierailuja ja ravintoloiden aukioloaikoja, sekä suljettiin julkisia rakennuksia ja kouluja (Hallitus on todennut yhteistoiminnassa tasavallan presidentin kanssa Suomen olevan poikkeusoloissa koronavirustilanteen vuoksi 2020).

3.2 Korona-ajan vaikutukset työelämään

Covid-19 pandemian vaikutukset työelämään ovat olleet merkittäviä ja aiheuttaneet isoa vahinkoa todella monelle toimialalle. Tilanteen jatkuva kehittyminen on ajanut yritykset tekemään väliaikaisia ja välillä jopa pysyviä ratkaisuja työn tekoon. Myös vaikutus taloudelliseen tilanteeseen, sekä epävarmuus yritysten työpaikkojen pysyvyydestä, on ajanut ihmisiä mitä luovempiin toimenpiteisiin ongelman ratkaisemiseksi. (Koronan vaikutukset työelämään ja työkykyyn 2021.)

Eri toimialoja katsellessa voimme huomata kuinka epäreilusti korona-ajan vaikutukset ovat jakautuneet, toisten hyötyessä kysynnän ja toimintatapojen muutoksista, ja toisten kärsiessä vakavista taloudellisista vaikeuksista. Huomattavan hyödyn pandemia on tarjonnut kaupanalan verkkomyynnille, jonka on ottanut merkittävän loikan ihmisten liikkuvuuden heikentyessä. Matkailu-, ravintola- ja tapahtuma-ala on kokenut vakavia haasteita rajoitusten tehdessä heidän liiketoimintaansa osittain jopa mahdotonta. (Varanka ym. 2022.)

Palkansaajien työmarkkinoita ja talouden muutoksia koskevissa arvioissa korona-ajan muutokset näkyvät myös selvästi. Se on huomattavissa esimerkiksi siinä, että vuonna 2020 palkansaajat kokivat heidän varmuutensa oman työpaikan säilymisestä laskeneen, sekä irtisanomisen ja lomautuksen uhan kasvaneen hieman. Työmäärän koetaan myös lisääntyneen noin kolmanneksella työntekijöistä ja laskeneen joka kuudennella. (Työolobarometri 2020, 2021.)

Korona-ajasta ja sen rajoitteista selvitäkseen on työpaikoilla otettu käyttöön uusia menetelmiä ja työntekijöitä on kannustettu kokeilemaan aikaisempaa enemmän uutta. (Työolobarometri 2020, 2021; Koronan vaikutukset työelämään ja työkykyyn 2021.) Innovaatiotoiminta on ollut suurta erityisesti sähköisten työtilojen ja pikaviestintävälineiden käytössä. Tähän liittyy suuresti etätöiden suosion kasvu. (Työolobarometri 2020, 2021.) Etätöillä tarkoitetaan työnteon mallia, jossa tieto- ja

viestintäteknikkaa hyväksikäytetään niin, että työ voidaan suorittaa työpaikan ulkopuolella, esimerkiksi työntekijän kotona (Etätyö n.d.). Vuonna 2020 noin puolet palkansaajista olivat tehneet etätyötä ja moni on tehnyt sitä myös aikaisempaa useammin. (Työolobarometri 2020, 2021.)

3.3 Korona-ajan vaikutukset rekrytointialaan

Rekrytointiin pandemia on vaikuttanut monella eri tavalla. Tilanteen tuoma epävarmuus ja taloudelliset ongelmat ovat aiheuttaneet useissa yrityksissä ahdinkoa ja päätöksiä on täytynyt tehdä tilanteen tasaamiseksi. Westersundin mukaan (2020) rekrytointi on yleensä vastaavissa tilanteissa se, mistä tingitään ensimmäisenä. Asiakaskysynnän ja asiakkaiden investointien vähentyessä rekrytointipalveluiden tarve on myös laskenut. Sen seurauksena rekrytoijat ovat joutuneet lykkäämään ja perumaan ennalta suunniteltuja rekrytointeja. (Mäkelä 2020.) Henkilöstöpalveluala elää vahvasti eri toimialojen mukana. Erityisesti työvoiman kysynnän heikentyminen on vaikuttanut rekrytointeihin hotelli-, ravintola- ja catering- aloilla, joka on myös yksi eniten vuokratyöntekijöitä työllistävimmistä aloista. (HPLTOP20-liikevaihtokatsaus 2021.) Tilanteesta vielä huonomman ja sekavamman on tehnyt työtä hakevien määrän yhtäkkinen kasvu. Taloudellista tilannettaan helpottaakseen yritykset joutuivat tekemään haastavia päätöksiä työntekijöidensä suhteen, mikä johti lomautuksien ja irtisanomisien määrän suureen kasvuun. (Westersund 2020.)

Monien rekrytointia työkseen tekevien työpäivät ovat olleet kiireisiä koronapandemian aikana. Työntekijöitä on täytynyt siirrellä tehtävistä toisiin, neuvoa lomautettuja ja hoitaa sekä ohjeistaa etätyötä tekeviä (Kurri, 2020). Sairastapauksissa on oltu varuillaan ja sairaspäivien määrää on nostettu. Joustavuuden merkitys on kasvanut huomattavasti rekrytointitöitä tehdessä. Laajimmin koronavirus on kuitenkin vaikuttanut haastattelujen rakenteeseen. Ryhmähaastatteluja on jouduttu perumaan ja mahdollisiin tartuntoihin sekä karanteeniaikoihin kiinnitettiin erityisesti huomiota. Mikäli sairastumisen vaara on ollut esillä, ei haastattelut edes kasvatusten ole olleet mahdollisia. Monissa työpaikoissa onkin siirrytty suosittelemaan etätyöskentelyä perinteisen toimistosta työskentelyn vaihtoehtona aina, kun se on työnkuvan puolesta ollut mahdollista. (Mäkelä 2020.)

Etätyö on yksi merkittävimmistä muutoksista, mitä on muutaman viime vuoden aikana tapahtunut. Monet toimialat, missä tyyppillisesti työskentely on tapahtunut toimistossa, siirtyi etätöihin kotioloihin. Näin tapahtui myös rekrytointialalla. Rekrytoinnin, markkinoinnin, viestinnän ja johtamisen ammattilaiset kertoivat tehneensä etätöitä 75 % työajasta COVID-19 pandemian aikana.

Etätyöskentely jakaa mielipiteitä työntekijöiden joukossa ja se on tuonut mukanaan niin haasteita kuin onnistumisia. Valtaosa työntekijöistä kertoo uuteen tilanteeseen sopeutumisen, itse etätyön ja siihen siirtymisen olleen sulavaa. (Mäkelä 2021.) Suurimman negatiivisen piikin etätyö on aiheuttanut yhteisöllisyydessä, vuorovaikutuksessa ja työyhteisöltä saatavassa sosiaalisessa tuessa (Mäkelä 2021; Koronan vaikutukset työelämään ja työkykyyn 2021). Mäkelän (2021) mukaan yhteenkuuluvuuden tunnetta työssään kokee enää vain 22 % ja vain reilu kolmasosa on tyytyväinen sosiaalisen vuorovaikutuksen määrään.

Rajoitusten helpottaessa ja tilanteen normalisoituessa, on etätyöskentely silti jäänyt kuvioihin. Etätyöskentely on moninkertaistunut, ja useat ihmiset ovat jääneet kotiin töihin. Tämä mahdollistaa sen, että useammalle ihmiselle löytyy heille sopiva motivaatio työskennellä, kun työympäristö on mieleinen. Nykyään käytetään myös todella paljon hybridimuotoa, jossa yhdistetään etä- ja toimistotyö. (Koronan vaikutukset työelämään ja työkykyyn 2021.) Rekrytoinnin työntekijät arvelevat työskentelevänsä tulevaisuudessa juuri tätä hybridimuotoa hyödyntäen. Keskimäärin työntekijät uskovat tulevansa viettämään viikossa noin 3 etätyöpäivää. (Kansallinen rekrytointitutkimus 2022.)

4 Rekrytointiprosessi

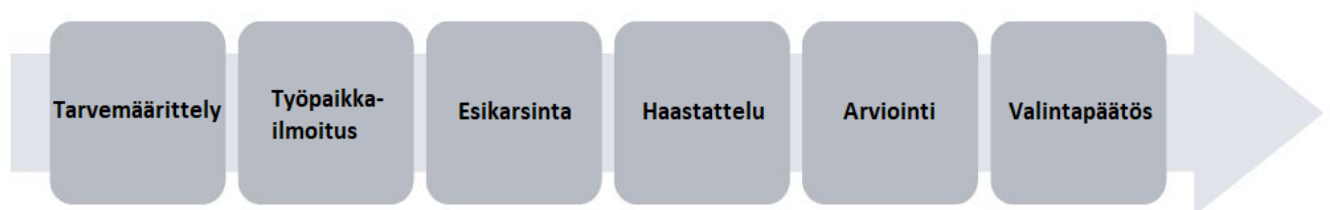
Rekrytointi on aina merkittävä panostus. Yritykselle se on tärkeää liiketoiminnallisten tavoitteiden saavuttamisen kannalta ja työntekijälle se mahdollistaa miellyttävän urakehityksen sekä työn, jolla on merkitystä. (Mäkelä 2020.) Korkiakoski (2019, 23) korostaa, että onnistuneen tai epäonnistuneen rekrytoinnin merkitys on yritykselle suuri, sillä se vaikuttaa yrityksen mahdollisuuteen rakentaa onnistuneita asiakaskokemuksia ja erottua kilpailijoista. Rekrytoinnin vaikutusvalta ylittää myös yrityksen liiketoiminnan varoihin. Huonon työntekijän yritykselle aiheuttama harmi voi olla suurempi kuin rahankäyttö kunnolliseen rekrytointiin. (Rekrytointi n.d.)

Onnistuneen rekrytoinnin kivijalkana toimii tehokas ja harkittu rekrytointiprosessi, jonka avulla tavoitetaan hakijat, sekä markkinoidaan työmahdollisuutta ja yritystä. Laadukkaaseen rekrytointiprosessiin panostaminen on tärkeää, sillä sen avulla varmistetaan oikean henkilöstön rekrytointi. Rötkin (2015, 46) kuvaa rekrytointia "vähän sinnepäin" työelämän Ässä-arpana: vaikka odotukset ovat korkealla, todennäköisyys pääpottiin on todella pieni. Rekrytoinnin pitäisi olla taitopeli ei tuurin kauppaa. (Rötkin 2015, 46.) Rekrytoinnissa ei tulisi olla kyse vain ammattitaitoisimman työnha-

kijan löytämisestä, vaan juuri kyseiseen tehtävään sekä yritykseen taidoiltaan ja luonteeltaan oikean hakijan löytämisestä (Stanley 2020). Kaijalan (2016) mukaan tässä onnistuakseen rekrytoijan on ymmärrettävä sekä työnhakijan että käyttäjäorganisaation luonnetta.

Rekrytoinnin epäonnistuminen ei ole harvinaista. Rekrytoijan puolelta yleisiä kompastuskiviä rekrytointiprosessissa ovat tulkintavirheet ehdokkaan ominaisuuksista ja rekrytointihaastattelun väärinymmärtäminen. Toimenkuvan analysoinnissa mennään myös usein pintaan, miettimällä se pinnallisesti ja painottamalla väärin, mikä johtaa usein myös rekrytointi-ilmoituksen rakentamiseen väärin elementtien varaan. (Markkanen 2009.)

Kaikissa henkilöpalveluyrityksissä rekrytointiprosessi ei ole aina samanlainen, vaan yritykset muokkaavat niitä omaan toimintaansa sopiviksi. Toimialat ja toimeksiannot, vaikuttavat näkyvästi prosessin rakenteeseen. Esimerkiksi haastatteluiden määrä ja rakenne, sekä toimialakohtainen testaaminen ja soveltuvuusarvioinnit ovat osa-alueita, joiden merkitys ja esiintyminen saattavat vaihdella rekrytoinneissa. Rekrytointi voi olla myös julkista tai salattua, jollaista on esimerkiksi kappaleessa 2.2. tarkemmin avattu suoramaku. (Kauhanen 2012.) Tässä opinnäytetyössä keskitytään kuitenkin tarkemmin yleisemmin esiintyvään julkiseen rekrytointiin, jonka vaiheet on määritelty kuviossa 1.



Kuvio 1. Rekrytointiprosessin vaiheet (mukaillen Kauhanen 2012)

Kuvio 1 on rakennettu mukailleen Kauhasen (2012) määrittelemiä rekrytointin vaiheita ja sillä kuvataan henkilöstöpalveluyritysten yleistä rekrytointiprosessin rakennetta. Vaikka rekrytointiprosessi voi vaihdella yrityksen ja toimeksiannon mukaisesti, on henkilöstöpalveluyritysten rekrytointissa huomattavissa tiettyjä yleisiä päävaiheita ja menettelytapoja haun toteutuksessa ja työntekijän valitsemisessa. Siihen sisältyvät yleisimmin tarvemäärittely, työpaikkailmoituksen laatiminen ja hakukanavien määrittely, esikarsinta, rekrytointihaastattelu, arviointi, valintapäätös ja siitä tiedottaminen, sekä mahdolliset perehdytystoimet.

Seuraavissa kappaleissa tulemme avaamaan rekrytointiprosessin päävaiheita tarkemmin. Kuten aikaisemmin todettiin, rekrytointiprosessi voi esiintyä monessa eri muodossa, joten esimerkkinä käytetään yleisintä julkisesti toteutettavaa hakuprosessia, joka on rakennettu mukailleen Kauhasen (2012) määrittelemiä rekrytointin vaiheita (kuvio 1). Määriteltyjä rekrytointiprosessin vaiheita tukee myös opinnäytetyön toisen tekijän henkilökohtainen kokemus henkilöstöpalveluyrityksessä HR-koordinaattorina työskentelystä.

4.1 Tarvemäärittely

Rekrytointiprosessi alkaa tarpeesta, eli tilanteesta, jossa yksi tai useampi yritys tarvitsee työntekijöitä. Tarpeen tiedostaa ja määrittelee ensimmäisenä käyttäjäyritys, joka lähtee sitten liikkeelle Viitasen (2007, 97) mukaan kuten muissakin kauppasuhteissa: tekemällä tilauksen, jonka henkilöstöpalveluyritys sitten toimittaa. Syitä siihen miksi yritys lähtee vastaamaan tarpeeseen vuokratyövoimalla, on lukuisia ja näistä muutama esimerkki onkin mainittu aikaisemmin kappaleessa 2.

Tilauksen tai toimeksiannon tullessa henkilöstöpalveluyritykselle, aloitetaan rekrytointiprosessi yrityksen tarpeen mukaan, määrittelemällä heidän kriteerinsä: kuinka paljon työntekijöitä tarvitaan ja millaisia ominaisuuksia, taitoja ja tietoja työntekijällä pitäisi olla onnistuakseen täytettävässä työtehtävässä ja työpaikassa? Millainen työkuultuuri asiakasyrityksessä on ja minkälainen työntekijä heidän joukkoonsa sopii? Mitä rekrytointilla tulisi ratkaista ja mihin tulisi päästä? Tarpeen määrittelyssä on myös monia muita asioita, joita rekrytoijan tulisi huomioida selkeän ja sujuvan rekrytointiprosessin saavuttamiseksi. Prosessin suunnittelussa näitä ovat muun muassa aikataulu, mitä kautta hakija tavoitetaan, miten hakijan kanssa viestitään ja millainen hakuprosessi sopii kyseiseen toimeksiantoon. (Kaijala 2016.) Erittäin tärkeää tarpeen määrittelyssä on, että tarve on

varmasti välittynyt henkilöstöpalveluyritykselle oikein ja mahdollisimman tarkasti. Toimeksiannon puutteellisuus, väärinymmärrykset ja oletus siitä, että haastattelija tietää asioita, joita hän ei voi tietää, aiheuttavat usein ongelmia. (Kaijala 2016, 79.)

Hyppänen (2013) muistuttaa, että tarve, toimenkuva ja ideaalinen henkilöprofiili on tärkeä pitää mielessä koko rekrytoinnin ajan. Prosessin edetessä ja työnhakijoihin tutustuessa saattaa huomio karata välillä siitä, millä on työtehtävän täyttämisen onnistumisen kannalta merkitystä. Siksi on hyvä palata aina välillä takaisin tarpeen määrittelyssä tärkeimmiksi nostettuihin ominaisuuksiin ja tekijöihin tehtävään sopivan työnhakijan etsinnässä. (Hyppänen 2013.)

4.2 Työpaikkailmoitus

Yrityksen antamien esitietojen perusteella tehdään työpaikkailmoitus. Työpaikkailmoitukseen kannattaa panostaa, sillä se on usein rekrytointiprosessin ensimmäinen hakijalle näkyvä osa. Työpaikkailmoitus on tärkeää suunnitella perusteellisesti tehtävänkuvan mukaisesti. Tilanteen mukaan ilmoituksella voidaan hakea työntekijöitä yksittäisiin tai useampiin työtehtäviin. Mikäli uusien osaajien tarve on jatkuvaa, saattaa haun jatkuva käynnissä pitäminen avoimen hakemuksen avulla olla kannattavampaa kuin yksittäisiin työtehtäviin hakeminen. Hakukanavat kannattaa myös valita harkiten. Mistä potentiaaliset hakijat tavoitetaan parhaiten? Ovatko he aktiivisia sosiaalisen median käyttäjiä vai löytääkö heidät parhaiten Monsterista tai kenties alan messuilta? (Hietala ym. 2022.)

Ilmoituksessa on hyvä tuoda esille tärkeimmät tiedot toimenkuvasta. Haettavan tehtävän nimike, organisaation nimi ja yritystiedot on tärkeä kertoa selkeästi. Ilmoituksessa riittää, että on esillä yrityksen päätiedot, kaikkia toimintaan liittyviä yksityiskohtia ei tarvitse avata. Tavoitteena on pitää ilmoitus ytimekkäänä ja houkutella hakija yrityksen verkkosivuille, josta hän pääsee perehtymään yritykseen halutessaan paremmin. (Hyppänen 2013, 168.)

Kaijalan (2016, 226) mukaan suomalaisten tapa mennä ilmoitusta kirjoittaessa suoraan asiaan listaamalla työtehtävän kriteerit, ei onnistu herättämään riittävän monessa työnhakijassa mielenkiintoa. Hietala ym. (2022) ovat asiasta samaa mieltä ja heidän mielestään kriteerien ja vaatimuksien listaaminen saattaa jopa karkottaa hyvät hakijat pois jo alkumetreilla. On hyvä yrittää tarkastella

tarjolla olevaa paikkaa hakijan silmin ja miettiä mitä he arvostavat. Useimmiten hakijoita kiinnostaa enemmän millaisten työkavereiden, tehtävien ja asiakkuuksien kanssa he pääsevät tekemään töitä, kuin myyntipuhe ”loistavista eduista ja alan parhaasta näköalapaikasta”. (Hietala ym. 2022.)

Ilmoituksessa on myös erittäin tärkeää olla selkeästi esillä keinot, millä työnhakija pystyy osallistumaan työnhakuun, näistä yleisimmät ovat hakemus, sähköposti ja puhelut. On myös hyvä muistaa lisätä ilmoitukseen yhteystiedot kuten sähköposti tai puhelinnumero. Näiden avulla hakijalla on mahdollisuus halutessaan kysyä lisätietoja työpaikkaan liittyen. (Rekrytointiprosessi n.d.)

4.3 Esikarsinta

Hakemuksien tullessa alkaa myös niiden seulonta ja esikarsinta. Esikarsinnassa työnhakijan hakemus ja ansioluettelo nousevat tärkeään rooliin. Hakemuksien analyttinen läpikäyminen on suotavaa, sillä se mahdollistaa hakijoiden työhön soveltuvuuden perusteellisen arvioinnin. Rekrytoijan tavoitteena on löytää hakemuksista tietoa muun muassa siitä, onko osaaminen ja työkokemus verrattavissa vaadittuihin valintakriteereihin ja kuinka motivoitunut hakija on työskentelemään kyseisessä työtehtävässä. Niiden pohjalta vertaillaan myös hakijoita keskenään ja päätetään, ketkä pääsevät etenemään haastatteluun. (Kauhanen 2012.) Työhakemusten perusteellinen läpikäyminen on tärkeää, sillä usein mielikuva työnhakijoista rakennetaan täysin niiden pohjalta ennen haastattelua. (Rekrytointiprosessi n.d.)

4.4 Rekrytointihaastattelu

Rekrytointihaastattelu, jota kutsutaan muun muassa myös työhaastatteluksi, on rekrytoinnin onnistumisen kulmakivi. Kaijala (2016, 78) kuvaa haastattelun merkitystä rekrytoinnissa kertoessaan sen olevan kuin ”maalinteko jalkapallossa: olet lähellä ratkaisua ja silti on todella helppo tehdä väärä ratkaisu ja ampua ohi”. Rekrytointihaastattelu on kaiken kaikkiaan ongelmanratkaisu- ja päätöksentekotilanne, jossa keskitytään tekemään ratkaisu tarjolla olevien ehdokkaan tai ehdokkaiden valinnassa, ja jossa onnistuakseen on sekä työnhakijan että rekrytoijan pärjättävä hyvin (Kaijala 2016; Markkanen 2009). Haastattelussa rekrytoijan on muodostettava subjektiivinen käsitys ehdokkaasta, työsystemistä, sekä ehdokkaan ja työsystemin yhteensopivuudesta pienien paljoiden, vihjeiden ja oivallusten kautta. Valintapäätöstä vaikeuttaakin työtehtävän sekä työnhakijoiden moninaisuus, ja usein on haastavaa määritellä päätöksen tekoon vaikuttavien attribuuttien

keskinäistä painoa. Haastattelijan on kyettävä löytämään oikeat kysymykset, joiden avulla voidaan kerätä tietoa työnhakijan ominaisuuksista. Haastatteluun on järkevää valmistautua hyvin, sillä epäonnistuneen haastattelun puutteita on haastava korjata jälkikäteen. Siksi muun muassa haastattelun teemojen ja hakijaan liittyvien aiheiden ennalta miettiminen on merkitystä. (Markkanen 2009.)

Henkilöstöpalveluyrityksissä haastatteluihin kutsutaan sellaisia henkilöitä, jotka täyttävät kriteerit tarjottavan työtehtävän suhteen, mutta myös sellaisia henkilöitä haastatellaan, joilla voisi olla potentiaalia muissakin avoimissa työpaikoissa. Haastattelun rakenteen ja kysymysten ennalta määrittelemiseksi, kannattaa työnhakijalta pyytää ennakkoon CV:tä eli ansioluetteloa tai muita todisteita työssäkäynnistä. Niistä on yleensä hyötyä haastattelijalle, koska hän pystyy ennakkoon tutustumaan hakijan työhistoriaan ja muotoilemaan kysymykset haastateltavan työkokemuksen ja luonteen mukaan. (Törrönen Firma 2019.)

Rekrytointihaastattelun perinteisin muoto on ollut paikan päällä järjestettävä kasvokkainen haastattelu. Kasvotusten tapahtuva haastattelu voi ottaa myös ryhmähaastattelun muodon, jolloin siinä on osallisena yleensä 4–10 työnhakijaa samaan aikaan. Ryhmähaastattelu voi toimia ainoana haastatteluna tai se voi johtaa henkilökohtaisiin jatkohaastatteluihin. Ennalta nauhoitettuihin kysymyksiin videohaastattelulla vastaaminen ja puhelinhaastattelut ovat myös haastattelun muotoja, joita yleensä käytetään esikarsinnassa, ja jotka johtavat myöhemmin henkilökohtaiseen haastatteluun. Rekrytointihaastattelun perinteistä kasvotusten järjestettävää muotoa on noussut lähivuosina haastamaan etähaastattelu. (Sulenko 2020.)

Kuten aikaisemmissa kappaleissa on todettu, ovat etähaastattelut korona-ajan yksi suurimmista ja mielenkiintoisimmista muutoksista rekrytointialalla. Etähaastattelu noudattaa useita samoja periaatteita kasvotusten tapahtuvan haastattelun kanssa. Haastattelu tapahtuu reaaliajassa ja pukeutumiseen, ympäristöön, sekä puheeseen tulee kiinnittää huomiota. Reaaliajasta huolimatta haastattelu tapahtuu kuitenkin täysin internetin välityksellä esimerkiksi Teams -sovelluksen kautta ja rekrytoijan on kyettävä arvioimaan työnhakijan työhön sopivuutta ilman lähikontaktia. (Sulenko 2020.) Kaijala (2016, 80) väittää, että työnhakijan persoona tulee täysin ilmi vain lukemalla rivien välistä työnhakijan reaktioita ja vastauksia, mikä on mahdollista ainoastaan suorittamalla haastat-

telun fyysisesti samassa tilassa. Mielenkiintoista on se, että jos tätä ajatusta lähdetäisiin sovelta-
maan lähiaikoina yleistyneisiin etähaastatteluihin, voitaisiin todeta, että niiden antama kuva työn-
hakijasta jää aina vajaaksi. Tätä aihetta on pyritty selvittämään opinnäytetyön tutkimuksellisessa
osiossa, jonka tuloksia käsitellään kappaleessa 6.

Onnistuneen rekrytointipäätöksen saavuttamiseksi on rekrytoijan kyettävä löytämään työtehtä-
vään hyvin sopiva työnhakija. Hyvälle työnhakijalle ei ole tarkkaa muottia, sillä eri työtehtäviin tar-
vitaan eri ominaisuuksia, taitoja ja luonteenpiirteitä omaavia henkilöitä. On kuitenkin tekijöitä, joi-
den selvittäminen helpottaa haastattelijan työtä löytää tehtäviin sopiva henkilö työnhakijoiden
joukosta. Kaijala (2016, 35) nimittää näitä ominaisuuksia menestystekijöiksi. Hänen mukaansa näi-
hin kuuluvat työnhakijan työssä tarvittava tekninen ja ammatillinen osaaminen, työssä tarvittavat
ominaisuudet, henkilökohtaiset ominaispiirteet ja motivaattorit, jotka vaikuttavat työssä menesty-
miseen ja viihtymiseen, sekä saavutukset töissä ja opiskelussa, jotka tukevat työssä menestymistä
(Kaijala 2016). Myös Markkanen (2009, 44) tukee Kaijalan ajatuksia, nostaessaan itse esille osittain
samoja tekijöitä, hänen listatessaan ammatillisen osaamisen, persoonallisuuden, motivaation ja
henkilökemian neljäksi suurimmaksi tekijäksi työnhakijan pätevyyden selvittämisessä.

Rekrytointihaastatteluiden rakenne saattaa vaihdella erittäinkin paljon työnhakijan, työtehtävän,
sekä haastattelijan mukana. Haastatteluita tutkineet ovat kuitenkin pyrkineet muodostamaan
haastattelumallin, joka todennäköisesti johtaisi selkeään ja onnistuneeseen haastatteluun. Sekä
Hyppänen (2013, 174), että Markkanen (2009) ovat sitä mieltä, että haastattelu kannattaa suunnit-
tella etenevän helpoista alun asioista vaativimpiin ja palaten taas lopussa helpoihin. Mallin aja-
tuksena on, että alun kevyt juttelu vapauttaa tunnelman, jolloin keskivaiheella on helpompi käsi-
tellä vaativimpia aiheita ja kerätä tietoa. Lopussa hakija taas rentoutetaan kevyemmällä
jutustelulla niin, että hän voi lähteä haastattelusta kotiin hyvin mielin.

4.5 Arviointi

Haastatteluiden jälkeen taas vertaillaan hakijoita keskenään, tällä kertaa siihen sisälletään haastat-
telijan arviot hakijasta. Sen jälkeen voidaan karsia vielä enemmän hakijoita, ja valita sopivat henki-
löt joko tehtävään tai jatkohaastatteluun. Arvioinneissa voidaan ottaa huomioon useampia asioita
liittyen hakijan taustaan, motivaatioon, persoonallisuuteen ja sopivuuteen tulevassa työyhteisös-
sään. Työntekijän valitsemisessa on tärkeää huomioida myös asiakasyrityksen tarpeet, koska heille

tekijä loppujen lopuksi päätyy töihin. (Kuka palkataan? Huomioi nämä tekijät, kun teet rekrytointivalinnan 2022.)

Arviointiprosessin tukena voidaan tarvittaessa käyttää myös erilaisia soveltuvuustestejä. Testejä löytyy laadultaan ja hintahaarukaltaan todella laajasti erilaisia, ja niitä on nykyään jo verkossakin tarjolla. Testiä tehdessä täytyy kuitenkin muistaa, että tulokset antavat kuvan työntekijän sopivuudesta tietyllä hetkellä tiettyyn tehtävään, eivätkä ne toimi yleispätevänä analyysinä. Soveltuvuustestien käyttö on yleisempää esimiestason rekrytoinneissa. (Hietala ym. 2022.)

4.6 Valinta

Kun tarvittavat haastattelut ja arvioinnit on suoritettu, sekä koetaan, että kaikki tarvittava tieto on nyt käsillä, voidaan siirtyä rekrytointiprosessin loppuvaiheeseen, eli työnhakijan valintaan. Menetelmä, jolla viimeinen valintapäätös tapahtuu, vaihtelee työtehtävien ja toimeksiannon mukaan. Joissakin tilanteissa henkilöstöpalveluyritys tekee päätöksen työntekijän valinnasta itsenäisesti käyttäjäyrityksen toimeksiannon ohjeiden ja työtehtävän edellyttämien vaatimusten mukaisesti, toisinaan taas käyttäjäyritys pääsee itse valitsemaan heille sopivimman työntekijän henkilöstöpalveluyrityksen esittelemien ehdokkaiden joukosta. (Vuokratyöopas 2017.)

Sopivan työnhakijan valinnan jälkeen siirrytään sopimuksen kirjoittamiseen. Toimeksiannon mukaan voidaan sopimus tehdä työnhakijan ja henkilöstöpalveluyrityksen tai työnhakijan ja käyttäjäyrityksen välille. Työnhakijan ja henkilöstöpalveluyrityksen välille sovitussa sopimuksessa on kyse vuokratyöstä, jolloin käyttäjäyritys voi vuokrata työntekijän heiltä omaan käyttöönsä. (Hietala, Kivanto & Schön 2022.) Työnhakijan ja käyttäjäyrityksen välille solmitussa sopimuksessa kyse voi olla esimerkiksi kappaleessa 2.2. selitetyistä suorarekrytoinnista.

Vuokratyötilanteissa sopimuksen kirjoittamisvaiheessa on suositeltavaa, että henkilöstöpalveluyritys ja käyttäjäyritys keskustelevat keskenään perehdytyksestä ja sen laajuudesta (Vuokratyö 2017). Perehdytyksen järjestäminen kuuluu kokonaisuudessaan käyttäjäyritykselle. Työhön, työpaikan olosuhteisiin ja työsuojelutoimenpiteisiin perehdyttäminen ovat erityisesti käyttäjäyrityksen vastuulla. Työsuhdeasioiden, kuten palkanmaksun, sekä tapaturma- ja sairastumistilanteiden opastus kuuluu henkilöstöpalveluyritykselle, mutta kokonaisuudessa heidän roolinsa perehdytyksessä on pieni. (Antola ym. 2015.)

Yhteydenottaminen rekryointiprosessin päätöksistä kannattaa pyrkiä saamaan eteenpäin mahdollisimman nopeasti haastattelujen jälkeen. Valitulle henkilölle soitetaan ja tehdään suunnitelmat jatkon kannalta. Ei valituille henkilöille voi lähettää automatisoidun viestin, jossa kiitetään osallistumisesta rekryointiprosessiin sekä kertoa mahdollisia syitä miksi valinta ei päätynyt juuri kyseiseen henkilöön. Jos hakijoita ei ole paljon, voi myös antaa paremman vaikutelman soittamalla ei valituille hakijoille ja pyytää palautetta rekryointiprosessiin liittyen. (Vuori n.d.)

5 Tutkimuksen toteutus

5.1 Tutkimusasetelma

Idea tähän tutkimukseen lähti alun perin liikkeelle kiinnostuksesta rekryointiin. Molemmat opinnäytetyön tekijät ovat kiinnostuneita aiheesta, joista toisella on myös alalta työkokemusta. Tutkimuksen ensisijaisena tavoitteena ja samalla tutkimusongelmana, oli saada selville, millaisia kokemuksia henkilöstöpalveluyrityksien rekrytoijilla on korona-aikana työskentelystä ja koronaviruksen aiheuttamista toimintatapojen muutoksista. Tutkimusaiheen rajaamiseen *korona-ajan vaikutukset rekryointiprosessiin henkilöstöpalveluyrityksissä*, päädyttiin aiheen ajankohtaisuuden takia. Koronavirus on aiheuttanut haasteita laajasti eri toimialoille, joista myös henkilöstöpalveluyrityksissä rekrytointia työkseen tekevät ovat saaneet kokea oman osansa (HPLTOP20-liikevaihtokatsaus 2021). Koronaviruspandemia oli tutkimuksen toteuttamishetkellä jo rauhoittunut, mutta kuitenkin vielä läsnä ihmisten normaalissa elämässä. Koronavirukseen sairastuu edelleen ihmisiä, mutta rajoituksista on luovuttu. Nyt voidaan katsoa taaksepäin pahimpia tartunta-aaltoja ja miten niihin reagoitiin. Kokemus rajoitusten alaisuudesta on vielä hyvässä muistissa ja osa toimintatapojen muutoksista on vielä voimassa. Tutkimuksessa pyrittiin selvittämään vastauksia korona-ajan työskentelyä ja rekrytoinnin muutoksia koskeviin kysymyksiin. Mitä muutoksia korona-aika aiheutti henkilöstöpalveluyrityksien rekryointitehtävissä ja millaiseksi rekrytoijat kokivat työssään tapahtuneet muutokset? Onko korona-ajalla ollut vaikutusta rekrytointien onnistumiseen? Ovatko korona-aikana rekrytointityössä tapahtuneet muutokset vaikuttaneet siihen, miten rekrytoijat haluavat työskennellä tulevaisuudessa ja onko esimerkiksi etätyöskentelyllä tulevaisuutta?

Opinnäytetyön suunnitteluhetkellä oli koronaviruksen vaikutuksia henkilöstöpalveluyrityksien toimintaan tutkittu vielä vähän ja vaikutuksia sen rekryointiprosessiin vielä vähemmän. Tutkimuk-

sella pyritään siis tuottamaan tietoa vain vähän tutkitusta aiheesta, joka on ajankohtaisesti merkittävä. Se tarjoaa mahdollisuuden tarkastella henkilöstöpalveluyrityksissä työskentelevien rekrytoijien ajatuksia korona-ajan vaikutuksista rekrytointiin ja sen aiheuttamiin muutoksiin toimintatavoissa. Tutkimuksen avulla voidaan tarkastella, kuinka toimiviksi muutokset on koettu ja ovatko ne tuoneet mukanaan uusia ongelmia. Tutkimuksen tuloksien perusteella voidaan arvioida mitä muutoksia kannattaa hyödyntää vielä tulevaisuudessakin ja missä on vielä kehitettävää.

Ennen opinnäytetyön tutkimuksen aloittamista on tarpeellista ymmärtää, mitä aiheesta jo tiedetään. Tässä nousee tärkeäksi tekijäksi opinnäytetyön tietoperusta, jonka olemassa oleva tieto, kuten tutkimuksen ja selvityksen muodostavat. (Tietoperusta n.d.) Tämän opinnäytetyön tietoperusta on rakennettu auttamaan tutkimuksen toteutusta ja ymmärtämään tutkittavaa ilmiötä. Opinnäytetyön aihe rajattiin eri teemoihin ja käsitteisiin, joita käytettiin tiedonhaussa. Näitä käsitteitä ovat muun muassa henkilöstöpalveluyritykset, koronavirus, henkilöstörekrytointi ja rekrytointiprosessi. Tiedonhaussa hyödynnettiin muun muassa google scholar –hakukonetta. Tutkimuksessa on kerätty tietoa useista eri lähteistä. Tietolähteinä ovat toimineet muun muassa aikaisemmat tutkimukset, tiedotteet, artikkelit ja kirjallisuus. Lähteinä on käytetty sekä sähköistä, että painettua kirjallisuutta. Lähteiden valinnassa on huomioitu ajankohtaisuus, puolueettomuus, luotettavuus, kirjoittajan asiantuntemus ja lähteen pysyvyys. Tietoperustan keräämisvaiheessa on käytetty paljon aikaa aiheeseen liittyvän kirjallisuuden tutkimiseen, jonka avulla lähdettiin myös muotoilemaan tutkimusmenetelmää ja kyselytutkimuksen pohjaa aiheeseen sopivaksi.

5.2 Tutkimusmenetelmä

Tässä työssä olemme päätyneet käyttämään sekä määrällistä, että laadullista tutkimusmenetelmää. Näiden menetelmien yhdistämisestä on myös käytetty nimitystä monimenetelmällinen tutkimus. Johnsonin ja Onwuegbuzien (2004) mukaan monimenetelmällisellä tutkimuksella tarkoitetaan yleisesti sekä määrällistä, että laadullista tutkimusmenetelmää sekoittelevaa tai yhdistelevää lähestymistapaa. Sen ydinpiirteenä pidetään sitä, että määrällisen ja laadullisen tutkimusmenetelmän yhdistäminen tuottaa tutkimusongelmasta paremman ymmärryksen kuin tapojen soveltaminen yksinään (Seppänen-Järvelä, Åkerblad & Haapakoski 2019). Näiden kahden lähestymistavan yhdistäminen antaa kattavan, sekä luotettavan kuvan COVID-19 vaikutuksista rekrytointiprosessiin.

Tutkimus koettiin parhaaksi aloittaa määrällisellä kyselytutkimuksella. Määrällisellä tutkimuksella tarkoitetaan tutkimusta, joka pyrkii analysoimaan aineistoa tilastojen ja numeroiden avulla. Tarkoituksena on selittää, kuvata, kartoittaa, vertailla tai ennustaa ilmiöitä. Tässä työssä on keskitytty kuvaamaan tarkasti tutkimusaiheen keskeisimmät piirteet, kartoittamaan vähän tunnettua aihetta ja etsimään siitä uusia näkökulmia. Määrällisen tutkimuksen tavoitteena yleisesti ottaen on löytää aineistosta säännönmukaisuuksia, jotka kertovat millä tavalla eri asiat liittyvät toisiinsa ja mistä ne johtuvat. Nämä tulokset pyritään sitten kuvailemaan numeraalisesti. (Vilka 2007.) Tämän tutkimuksen määrällinen osuus on suoritettu kyselytutkimuksena, sillä kyselyn avulla kyetään kartoittamaan rekrytoijien yleistä kokemusta aiheesta. Henkilöstöpalveluyritykset saattavat olla hyvinkin erikokoisia ja rekrytoida hyvinkin erilaisille toimialoille, sekä rekrytoijien työtehtävät ja menetelmät voivat poiketa toisistaan. Työn ja tutkimusaiheen selkeyttämiseksi on yleisesti esiin nousevien mielipiteiden selvittäminen paras ensiaskel.

Kyselyn tutkimustuloksia lähdemme sitten laadullisella haastattelututkimuksella avaamaan tarkemmin. Usein laadullisen tutkimuksen kohteena on jokin yhteiskunnallisesti ajankohtainen aihe, esimerkiksi koronavirus, joka on aiheena tässä työssä. Laadullinen tutkimus ei keskity aiheen numeraaliseen tutkimiseen, vaan sen tarkoituksena on kuvata maailmaa ihmisten ja heidän toimintansa näkökulmasta. Se korostaa ihmisten toiminnan ja sisäisten kokemusten merkitystä. (Juhila n.d.) Laadullisten haastatteluiden tarkoituksena on tässä työssä tuoda ihmisten kokemusten kautta syvyyttä muuten niin numeraalisiin tuloksiin.

Hirsjärvi ja Hurme (2011) mukaan laadullisen tutkimuksen seurattessa määrällistä, on mahdollista, että määrällisessä osassa nousee esille mielenkiintoisia tapauksia, joiden tutkimiselle laadullinen tutkimus antaa sitten paremman mahdollisuuden. Sotkasiira (2015) toteaa haastatteluiden olevan monimenetelmällisyydessä jopa yleinen tapa hakea kyselyn tuloksille tarkentavaa näkökulmaa. Haastatteluiden tavoitteena on täydentää kyselyn antamia määrällisiä tuloksia, antaa esimerkkejä, sekä syventää määrällisen tutkimuksen aineistoa tarkemmin. Jos tuotettaisiin pelkästään määrällinen tutkimus, tulokset jäisivät melko pinnallisiksi, eikä päästäisi syventymään tarkemmin tutkimuksessa mahdollisesti esiin nousseisiin aiheisiin. Pelkästään laadullisen tutkimuksen suorittamisessa taas olisi vaarana otannan suppeus tutkimuksen kohteeseen nähden, joka ei vastaisi yleistä

kokemusta. Yhdistämällä nämä menetelmät saadaan laaja-alainen vastaus opinnäytetyön tutkimuskysymykseen, eli miten henkilöstöpalveluyrityksissä rekrytointia työkseen tekevät kokevat korona-ajan muuttaneen rekrytointiprosessia, sekä millaiseksi nämä muutokset on koettu.

5.3 Aineiston keruu- ja analyysimenetelmät

5.3.1 Kysely

Tutkimuksen määrälliseen osaan aineistoa kerättiin Webropolin alustalle luodulla kyselylomakkeella (Liite 1). Se sisälsi 20 kysymystä, joissa oli sekä strukturoituja että avoimia kysymyksiä. Strukturoiduilla kysymyksillä on haluttu varmistaa, että tietyt aihealueet käsitellään niin, että niistä on helppo vetää tilastollisia johtopäätöksiä. Avoimia kysymyksiä taas on käytetty, jotta vastaajat voisivat kertoa omin sanoin tarkemmin mielipiteistään ja jotta heillä olisi mahdollisuus ottaa halutesaan esille asioita, joita ei strukturoiduissa kysymyksissä ole huomioitu. Kaksi avoimista kysymyksistä oli vapaaehtoisia, muut kyselyn kysymykset olivat pakollisia.

Kyselylomakkeen tavoitteena oli kartoittaa henkilöstöpalveluyritysten rekrytoijien ajatuksia ja kokemuksia korona-ajan vaikutuksista työskentelyyn ja rekrytointiprosessiin. Lomake alkaa kysymyksillä yleiseen työskentelyyn liittyen ja etenee sitten tarkemmin kysymyksiin rekrytointiprosessista. Kysymykset myös etenevät aikajärjestyksen mukaisesti, alun kysymysten koskiessa poikkeusaikaa ja myöhempien koskiessa nykytilannetta ja tulevaisuuden näkymiä.

Kyselylomake oli auki marras- ja joulukuussa 2022. Sen toimivuutta ja ymmärrettävyyttä testattiin useamman kerran eri henkilöiden toimesta ennen kyselyn jakamista. Kun lomake oli varmistettu toimivaksi, lähdettiin kohderyhmää tavoittelemaan sähköpostin ja LinkedInin kautta. Henkilöstöpalveluyrityksille lähetettiin sähköpostia saateviestin (Liite 1) kanssa. Tavoitteena oli saada kyselyyrityksien sisäiseen jakoon, jota kautta rekrytoijat voisivat käydä siihen vastaamassa. Kohderyhmän tavoittaminen osoittautui kuitenkin yllättävän haastavaksi ja vastaajien tavoitemäärää jouduttiin alentamaan. Kyselyn aukioloaikaa jouduttiin myös pidentämään vastauksien vähäisen määrän takia.

5.3.2 Teemahaastattelut

Laadullinen tutkimusosuus päädyttiin suorittamaan teemahaastatteluina. Teemahaastattelussa kysymyksiä ei välttämättä muotoilla sanatarkasti etukäteen vaan tutkimusaiheesta määritellään keskeiset teemat, joiden ympärille haastattelu rakentuu. Tämä antaa haastateltavalle mahdollisuuden puhua aiheista vapaasti. (Hyvärinen, Suoninen & Vuori n.d.) Tässä tutkimuksessa teemahaastattelut toimivat syventävänä näkökulmana kyselyssä esiin nousseille aihealueille ja teemoille. Teemahaastattelu olikin erittäin luonteva valinta tutkimuksen haastattelumalliksi.

Kyselytutkimuksessa usein toistuneet vastaukset ja esiin nousseet aihealueet jaettiin teemoiksi, joiden mukaan teemahaastattelun runko rakennettiin (Liite 2). Lopullinen haastattelurunko muodostui 3 pääteemasta, joita olivat etätyöskentely, etähaastattelut ja työskentely korona-aikana kokonaisuudessaan. Näiden teemojen alle oli koottu tarkempia kysymyksiä aihealueeseen liittyen. Haastattelurunko lähetettiin ennalta haastateltaville, jotta he pystyisivät perehtymään kysymyksiin ennen haastattelua.

Teemahaastatteluja suoritettiin kaksi kappaletta. Toinen haastattelu pidettiin Teams –sovelluksen välityksellä videohaastatteluna ja toinen haastattelu pidettiin paikan päällä. Haastatteluissa pyrittiin pysymään aihealueen sisällä, mutta haastattelut haluttiin myös pitämään mahdollisimman avoimena keskusteluna.

5.3.3 Aineiston analyysimenetelmä

Määrällisessä tutkimuksessa voidaan lukea olevan kolme aineiston käsittelyvaihetta: lomakkeiden tarkistus, aineiston muuttaminen numeraalisesti käsiteltävään muotoon, sekä tallennetun aineiston tarkistus. Opinnäytetyön kyselytutkimuksen aineistoa kerättiin, kunnes sen aikaraja umpeutui, jonka jälkeen alkoi lomakkeiden tarkistus ja numeraaliseksi muuttaminen. Kyselylomake pyrittiin suunnittelemaan huolellisesti, jotta lomakkeiden tarkistaminen ja aineiston analysointi olisi helpompaa myöhemmissä vaiheissa. Vaikka kysely olisi suunniteltu erittäin huolellisesti, tulee aineisto aina tarkistaa ennen analysoinnin aloittamista. Näin tehdään, jotta välttyttäisiin virheiltä ja aineiston laatu, sekä tutkimustulosten tarkkuus paranisi. (Vilka 2007.)

Määrällisessä tutkimuksessa aineiston käsittelyvaiheen jälkeen siirrytään analysointi ja tulkintavaiheeseen. Tässä vaiheessa tärkeäksi tekijäksi nousevat erilaiset tilastoanalyysin välineet. (Vilkkä 2007.) Opinnäytetyön tietojen käsittelyssä on hyödynnetty Exceliä. Tuloksia on kuvattu numeraalisesti, sanallisesti, sekä graafisesti pylväs- ja ympyrädiagrammien avulla. Tuloksien esittämisessä on käytetty hyväksi tunnuslukuja, kuten keskiarvo ja mediaani. Määrällisessä tutkimuksessa tärkeintä on aina esittää tutkimuksen olennaisimmat tulokset (Vilkkä 2007, 148). Opinnäytetyössä kerättiin olennaisimmat tulokset ja useasti esiin nousseet aihepiirit teemojen alle, joiden pohjalta rakennettiin haastattelupohja laadullisen tutkimuksen haastatteluita varten.

Laadullisen tutkimusosuuden haastatteluita lähdettiin analysoimaan laadullisella sisällönanalyysillä. Sisällönanalyysi on yleinen laadullisen tutkimuksen analyysimenetelmä, jota on mahdollista käyttää monissa eri laadullisen tutkimuksen perinteissä ja lähestymistavoissa. Sisällönanalyysin periaatteena on tarkastella ja tiivistää aineistoa eritellen siitä mielenkiintoisia asioita, yhtäläisyyksiä ja eroavaisuuksia. Sisällönanalyysi voidaan jaotella aineistolähtöiseen-, teorialähtöiseen- ja teoriaohjautuvaan menetelmään. Tässä opinnäytetyössä laadullinen tutkimus on tehty teorialähtöisenä sisällönanalyysinä. (Sarajärvi & Tuomi 2017.)

Teorialähtöinen sisällönanalyysi on loogista ja teorian ohjaamaa. Siinä analyysin pohjana on jokin aikaisempaan tietoon perustuva teoria, kehys tai malli. (Sarajärvi & Tuomi 2017.) Tässä opinnäytetyössä aineisto luokiteltiin teoriasta johdettujen käsitteiden ja teemojen avulla. Aineisto päädyttiin analysoimaan teorialähtöisesti, sillä sen toivottiin joko antavan uutta tietoa tai uusia käsityksiä kyselyssä esiin nousseista aiheista tai tukevan niitä. Laadullisena tutkimusaineistona toimivat teema-haastattelut, joiden haastattelurunko oli rakennettu kyselyn tuloksista johdettujen teemojen pohjalta. Samat teemat toimivat myös analyysirunkona. Aineistoa analysoidessa runkoon poimittiin aineistossa esiin nousseita ja kiinnostavia asioita, sekä haastateltavien esimerkkejä niistä. Tämän jälkeen analyysirunkoon kertyneestä aineistosta rakennettiin yhteenveto.

5.4 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys

Tutkimuksessa on noudatettu tutkimuseettisen neuvottelukunnan laatimaa tutkimuseettistä ohjetta hyvästä tieteellisestä käytännöstä (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012). Ohjetta noudattamalla taataan, että tutkimus on eettisesti hyväksyttävää ja luotettavaa, sekä että sen tulokset ovat uskottavia ja ne on saavutettu noudattamalla tiedeyhteisön tunnustamia toimintatapoja.

(Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012.) Opinnäytetyössä luotettavuuden arviointi on tärkeä osa sekä laadullista, että määrällistä tutkimusta. Luotettavuutta arvioidaan koko tutkimustyön prosessin ja sen johdonmukaisuuden sekä systemaattisuuden kannalta. Validiteetti eli miten hyvin tutkimusmenetelmä mittaa juuri sitä mitä halutaan mitata, ja reliabiliteetti eli mittausmenetelmän kyky antaa ei-sattumanvaraisia tuloksia, ovat tärkeitä käsitteitä kokonaisluotettavuuden arvioinnissa. (Hyväri & Vuokila-Oikkonen 2016.)

Määrällisessä tutkimuksessa reliabiliteetin käsite nousee esille useammin kuin laadullisessa tutkimuksessa. Reliabiliteetissa on tärkeää, että mittaus antaa saman tuloksen toistettaessa, minkä todennäköisyyttä parantaa tutkimuksen huolellinen suunnittelu, menetelmän ja olosuhteiden valikoiminen ja virhelähteiden kontrollointi. (Hyväri & Vuokila-Oikkonen 2016.) Määrällisessä tutkimuksessa ei voi kuitenkaan välttyä käsittely-, mittaus-, kato- ja otantavirheiltä. Tutkijalta vaaditaan rehellisyyttä ja taitoa myöntää virheensä, sekä arvioida niiden vaikutusta tuloksiin ja niiden hyödyntämiseen. (Vilka 2007.)

Laadullisessa tutkimuksessa validiteetti saa usein enemmän painoarvoa kuin reliabiliteetti (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006). Laadullista tutkimusta arvioidaan aineiston keräämisen, analysoinnin ja tutkimuksen raportoinnin kannalta. Tutkimusaineiston keräämisessä on tärkeää, että aineisto edustaa tutkittavaa ryhmää. Aineiston analysointi perustuu tutkijan kyvyille abstraktiin ajatteluun, sillä tuloksissa arvioidaan muun muassa miten monipuolisesti ilmiötä on tarkasteltu ja onko tutkija kyennyt luomaan merkityksellisen ja kokoavan käsityksen ilmiöstä. Raportoinnissa taas huomioidaan kirjoittajan taitojen lisäksi, miten hyvin tutkimuksen sisältö ja vaiheet on esitetty ja kuinka hyvin suoria lainauksia eli kvalitatiivista aineistoa on käytetty. Laadullisen tutkimuksen kannalta on tärkeää, että lukija voi seurata aineistoa sekä arvioida, mihin se on perustunut. (Hyväri & Vuokila-Oikkonen 2016.)

Kyselytutkimus ja haastattelut olivat anonyymejä, eivätkä vastaajat ole tunnistettavissa. Kun tutkittavia on lähestytty kyselyn tai haastattelun puolesta, on heitä informoitu tutkimuksen sisällöstä ja osallistuminen on ollut täysin vapaaehtoista. Kerätty aineisto on säilytetty tietokoneella salasanojin suojatussa tilassa ja tutkimusaineisto hävitetään opinnäytetyöstä annettujen ohjeiden mukaisesti.

6 Tulokset

6.1 Kyselyn tulokset

6.1.1 Vastaajien taustatiedot

Tutkimus aloitettiin suorittamalla määrällinen kyselytutkimus, jonka tulokset avataan tässä ensimmäisenä. Tulokset perustuvat kyselyyn vastanneen 25 henkilön vastauksiin. Kyselylomakkeen ensimmäisessä osuudessa selvitettiin vastaajien taustatietoja neljällä kysymyksellä, joihin sisältyivät vastaajan sukupuoli, ikä, aikaisempi työkokemus ja toimiala, johon he rekrytoivat.

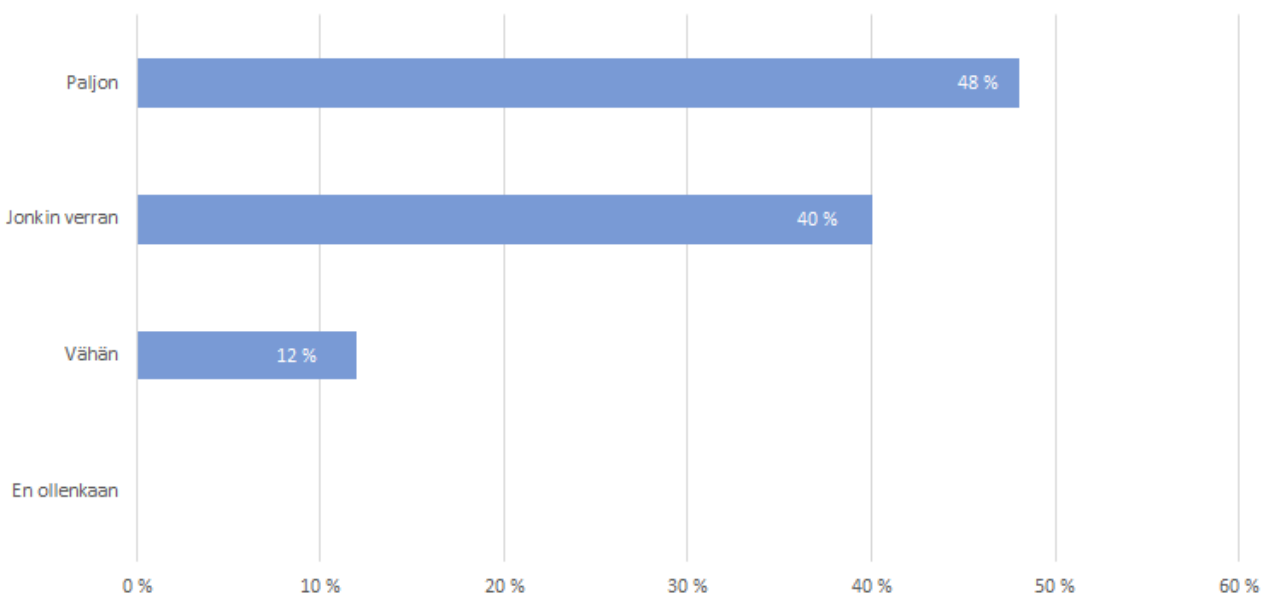
Kyselyyn vastanneista 17 oli naisia ja miehiä oli 8. Vastaajista 56 prosenttia kuului ikäryhmään 25–34-vuotiaat. Seuraavaksi suurin ikäryhmä oli 35–49-vuotiaat, joita oli vastaajissa 7. Alle 25-vuotiaita oli 3. Vain yksi vastaajista oli yli 50-vuotias.

Lähes puolet vastaajista (48 %) oli kyselyyn vastaamishetkellä työskennellyt rekrytoinnin työtehtävissä 1–5 vuotta. Alle vuoden rekrytoinnin parissa työskennelleitä oli 16 prosenttia. Vastaajista 28 prosenttia oli työskennellyt alalla 5–10 vuotta. Pienimpänä ryhmänä olivat yli 10 vuotta työskennelleet, joita oli 8 prosenttia. Kokonaisuudessaan vastaajista suurin osa oli siis työskennellyt rekrytointityötehtävissä korkeintaan 5 vuotta.

Viimeisenä taustatietoja koskevassa kysymyksessä vastaajilta tiedusteltiin heidän toimialaansa, jonka työtehtäviin he rekrytoivat. Teoriapohjaa rakentaessa huomattiin rekrytointiprosessissa olevan toimiala- ja toimittehtävä-kohtaisia eroja, joten vastaajien rekrytointialat haluttiin tuoda tutkimuksessa esille. Odotusten mukaisesti kyselyyn oli saatu vastauksia todella monilta eri toimialoilta. Yllättävänä tekijänä nousi esille, kuinka moni vastaajista kertoi rekrytoivansa useammalle kuin kolmelle eri toimialalle. Tämä teki vastauksien tulkitsemisesta taulukoin haastavaa, joten päädyimme ryhmittelemään toimialat luokkien alle. Toimialat, joiden työtehtäviin vastaajat rekrytoivat eniten olivat Teollisuus, HoReCa, Rakennus, Logistiikka ja kaupan ala. Osa vastaajista rekrytoivat myös johto- ja toimihenkilötehtäviin.

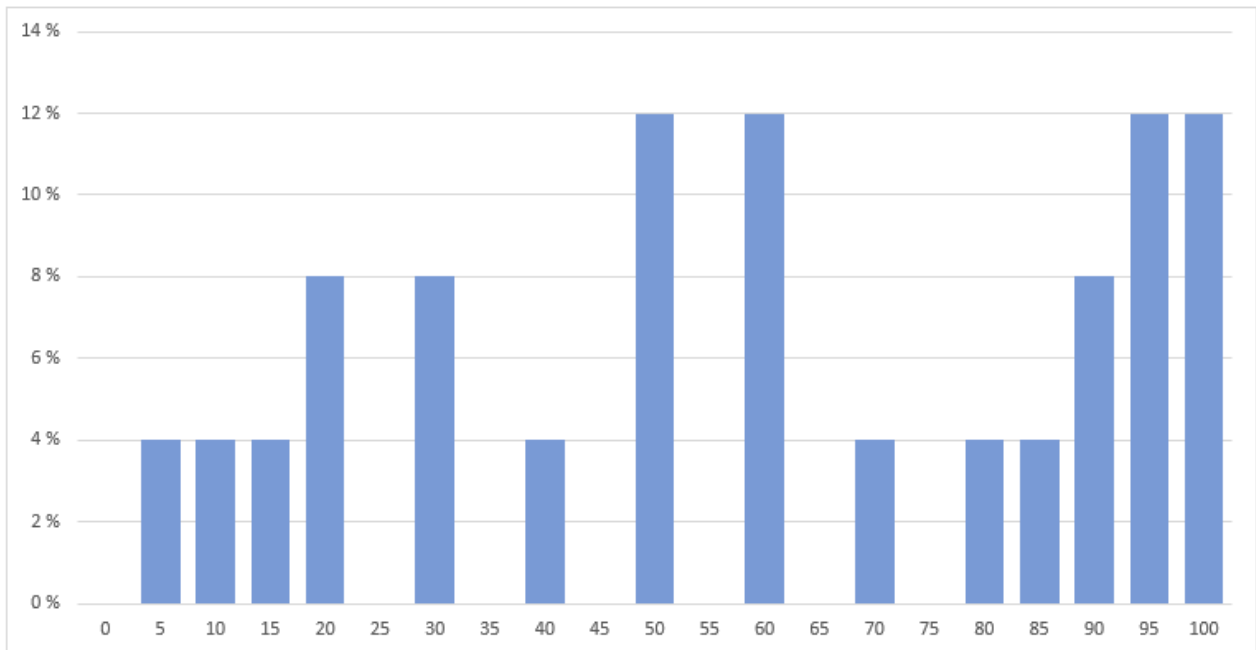
6.1.2 Työskentely korona-aikana

Kyselyn toisessa osuudessa käsiteltiin työskentelyä korona-aikana rajoitusten ja poikkeustilan ollessa voimassa. Toiseen osaan sisältyvät kysymykset numeroilla 6-10. Osuus aloitettiin kysymällä ovatko vastaajat kokeneet koronaviruksen vaikuttaneen rekrytointeihin kokonaisuudessaan (kuvio 2). Kuten kuviosta 2 voidaan huomata, jokainen vastaajista kokee koronaviruksen vaikuttaneen heidän työskentelyynsä. Suurin osa vastanneista (88 %) oli sitä mieltä, että vaikutusta on ollut jonkin verran (40 %) tai paljon (48 %). Vastaajista 12 prosenttia kokee vaikutuksen olleen vähäistä, eikä yksikään koe, että vaikutusta ei olisi ollut ollenkaan.



Kuvio 2. Koronaviruksen koettu vaikutus rekrytointeihin

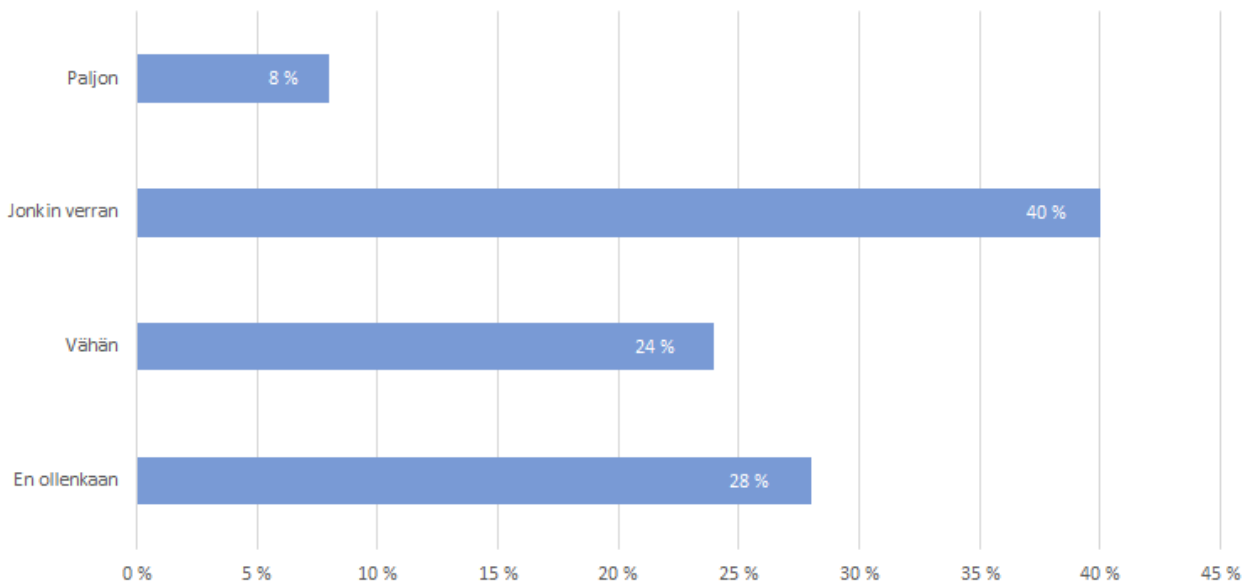
Vastaajia pyydettiin arvioimaan prosenttiasteikolla 0–100, kuinka suuri osuus heidän töistään oli etätöitä korona-aikana. Kysymys päätettiin muotoilla prosenttiasteikoksi, sillä rekrytoijien työmäärät ja työaikataulut saattavat poiketa erittäin paljon toisistaan, joten esimerkiksi etätyöpäivien lukumäärää kysyttäessä, eivät vastaukset olisi välttämättä verrattavissa toisiinsa. Prosenttiosuudella etätö ja lähityö ovat selkeästi eroteltavissa, henkilökohtaisesta työmäärästä riippumatta. Kuviosta 3 on nähtävissä, miten vastaukset asteikolla 0–100 jakautuivat. Vastauksissa pienin ilmoitettu etätöyön määrä oli 5 prosenttia ja suurin määrä 100 prosenttia. Keskimääräisesti vastanneet tekivät etätöitä 60 prosenttia työajasta. Vastanneiden keskiarvo ja mediaani sijoittuivat molemmat 60 prosenttiin.



Minimiarvo	Maksimiarvo	Keskiarvo	Mediaani
5	100	60	60

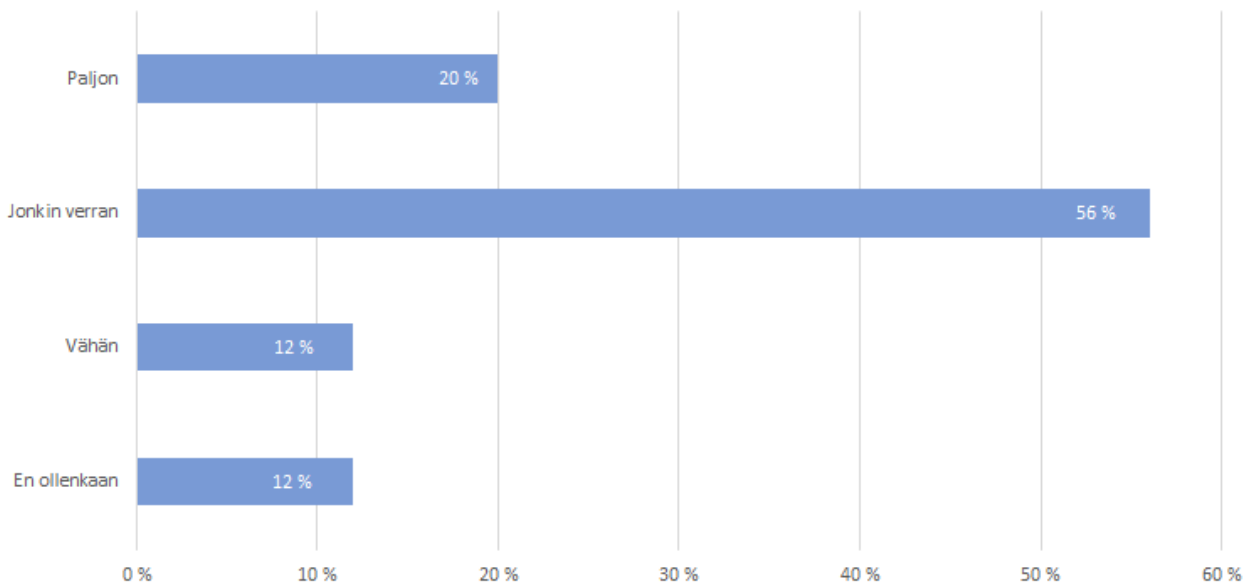
Kuvio 3. Etätyön määrä korona-aikana asteikolla 0-100%

Kuviosta 4 voidaan huomata, että työmäärän lisääntymistä kysyttäessä mielipiteet hajaantuivat jonkin verran. Vastaajista 52 prosenttia koki, että työmäärä ei ole lisääntynyt yhtään koronan seurauksena (28 %) tai sen lisääntyminen on ollut vain vähäistä (24 %). Vastaavasti taas 48 prosenttia koki sen lisääntyneen jonkin verran (40 %) tai paljon (8 %). Suurimmaksi ryhmäksi osoittautuivat kuitenkin vastaajat, jotka kokivat työmäärän lisääntyneen jonkin verran. Selkeästi pienin osa vastaajista koki työmäärän lisääntyneen paljon.



Kuvio 4. Työmäärän lisääntyminen korona-aikana

Kysymyksillä 9 ja 10 haluttiin selvittää, kokevat rekrytoijat korona-ajan vaikuttaneen työyhteisön yhteisöllisyyteen. Kuvio 5 näkyy, että yli puolet (56 %) vastaajista oli sitä mieltä, että korona-aika on vaikuttanut jonkin verran yhteisöllisyyteen. Seuraavaksi suurimpana ryhmänä nousivat esille vastaajat (20 %), jotka ajattelivat sillä olleen paljon vaikutusta. Vastaajista 12 prosenttia oli sitä mieltä, että vaikutus on ollut vähäistä ja 12 prosenttia, että vaikutusta ei ole ollut ollenkaan. Vastauksista voidaan siis todeta, että melkein kaikki ovat kokeneet korona-ajan vaikuttaneen työyhteisöllisyyteen.



Kuvio 5. Koronaviruksen koettu vaikutus työyhteisön yhteisöllisyyteen

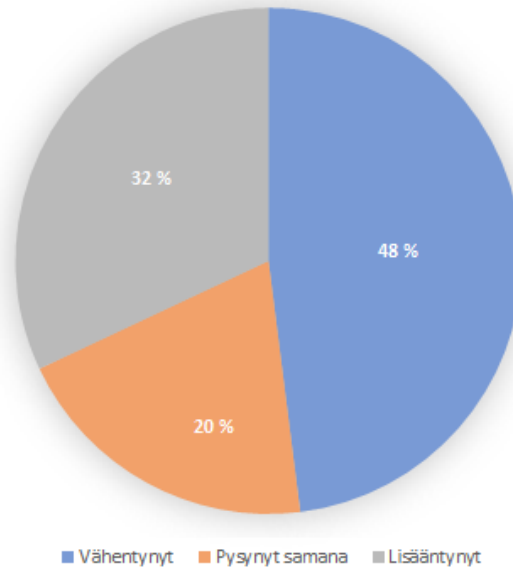
Vastanneille, jotka kokivat korona-ajan vaikuttaneen työyhteisöllisyyteen vähän, jonkin verran tai paljon, aukesi kysymykseen avoin jatkokysymys. Kysymyksessä he saivat mahdollisuuden kertoa mielipiteestään tarkemmin, jos halusivat. Kysymys oli täysin vapaaehtoinen. Yksi asia nousi vastauksissa selvästi ylitse muiden: sosiaalisten kontaktien väheneminen etätöiden myötä vaikuttaa väistämättä. Vastaajat toivat esille, kuinka ryhmäytyminen, sekä työkavereiden tapaaminen työpaikalla ja ryhmäytymistapahtumissa, on jäänyt vähemmälle huomiolle etätyöskentelyn myötä.

Työyhteisön yhteisöllisyyden osalta koen, että suurimpia tekijöitä on, kuinka vahvasti yritykset panostavat yhteisöllisyyteen myös etätyössä. On monia keinoja parantaa viihtyvyyttä, vaikka työtä tehtäisiinkin etänä. Koen, että etätyön myötä nähdään myös mahdollisuus "säätää", joka voi koitua kohtaloksi. Myös siltäkin kannalta etätyö on madaltanut viihtyvyyttä, että työntekijät saattavat tuntua "kaukaisilta", jonka myötä ei nähdä tärkeäksi panostaa yhteisöllisyyteen.

6.1.3 Rekrytointiprosessi korona-aikana

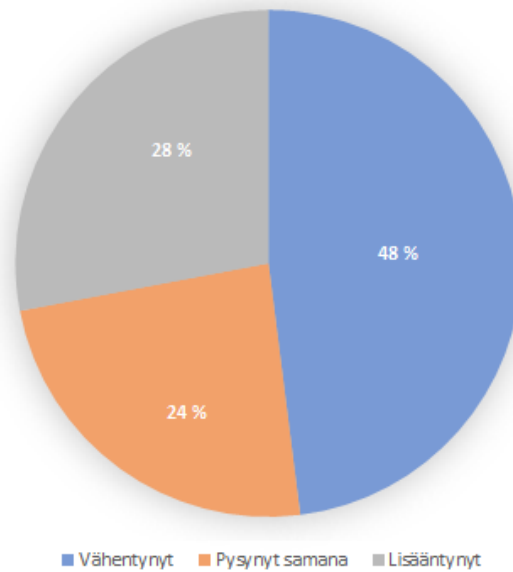
Kyselyn kolmannessa osassa vastaajille esitettiin kysymyksiä koskien henkilöstöpalveluyritysten rekrytointiprosessia korona-aikana. Kysymykset koskivat aikaa, jolloin rajoitukset ja poikkeusolot olivat vielä voimassa. Osuuteen sisältyvät kysymykset 11–16.

Vastaajien tuli ensimmäisenä arvioida miten korona-aika vaikutti työntekijöiden kysyntään (kuvio 6). 48 prosenttia vastaajista koki kysynnän vähentyneen ja vastaavasti 32 prosenttia koki kysynnän kasvaneen. Lopun 20 prosentin mielestä kysynnässä ei ole ollut nähtävissä muutosta. Valtaosa vastaajista (80 %) koki siis kysynnän muuttuneen korona-aikana suuntaan tai toiseen.



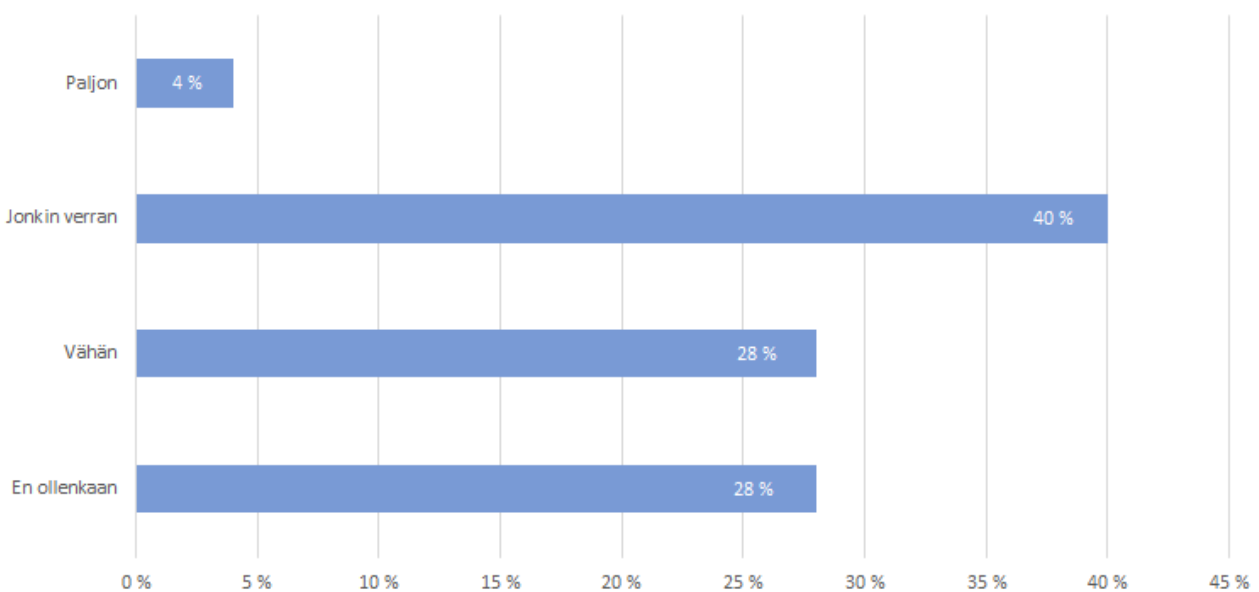
Kuvio 6. Työntekijöiden kysynnän muutos korona-aikana

Kun tarkastellaan työnhakijoiden määrään muutosta korona-aikana, huomataan, että lähes puolet (48 %) kokivat työnhakijoiden vähentyneen toimialoilla, joihin he rekrytoivat (kuvio 7). Vastaajista 28 prosenttia oli sitä mieltä, että työnhakijoiden määrä on kasvanut. 24 prosenttia vastaajista arvioi tilanteen pysyneen samana. Kiinnostavaa oli, että vastaajat ovat vastanneet kysyntää ja tarjontaa koskeviin kysymyksiin määrällisesti lähestulkoon samalla lailla. Sekä työntekijöiden kysynnän, että työnhakijoiden määrän koetaan vähentyneen yhtä paljon.



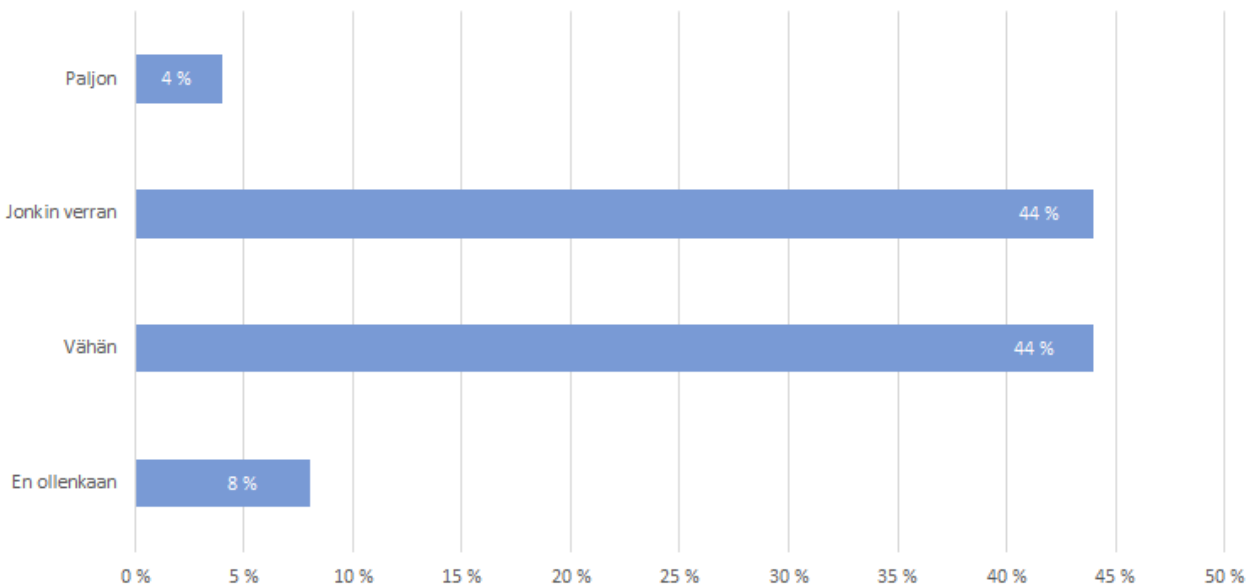
Kuvio 7. Työnhakijoiden määrän muutos korona-aikana

Seuraavaksi vastaajilta kysyttiin haastatteluiden perumisesta ja siirtämisestä korona-aikana (kuvio 8). Vastaajista vain harva (4 %) on joutunut perumaan paljon sovittuja haastatteluita, mutta iso osa on kuitenkin joutunut näin tekemään edes joskus. 40 prosenttia vastaajista arvioi peruneensa jonkin verran haastatteluita ja 28 prosenttia taas kertoo peruttuja haastatteluita olleen vähän. Loput 28 prosenttia ei ole joutunut perumaan yhtäkään haastattelua korona-aikana.



Kuvio 8. Sovittujen haastattelujen peruminen korona-aikana

Haastatteluiden perumiseen verrattuna on niiden siirtäminen ollut yleisempää korona-aikana (kuvio 9). Edelleen vain harva (4 %) on siirtänyt paljon haastatteluja, mutta nyt yhä useampi kertoo siirtäneensä haastatteluita edes joskus. Vastaajista 44 prosenttia on siirtänyt haastatteluita jonkin verran ja toiset 44 prosenttia kertoo siirtämisen olleen vähäistä. Verrattuna edeltävään kysymykseen haastatteluiden perumisesta, yhä harvempi kertoo, ettei ole joutunut ollenkaan tilanteeseen, jossa haastattelua tarvitsisi siirtää.



Kuvio 9. Sovittujen haastatteluiden siirtäminen korona-aikana

Vastaajia pyydettiin arvioimaan väittämiä korona-ajan vaikutuksesta rekrytointiprosessiin Likertin-asteikolla 1–5 (Taulukko 1). Asteikon vastausvaihtoehdot olivat 1. täysin eri mieltä, 2. eri mieltä, 3. samaa mieltä, 4. täysin samaa mieltä ja 5. ei muutosta. Vastaajat valitsivat asteikolta sen vaihtoehdon, jonka he kokivat olevan lähimpänä omaa mielipidettään aiheesta.

Ensimmäisenä vastaajilta kysyttiin, kokevatko he kommunikaation vuokratekijän kanssa vaikeutuneen korona-aikana. Yli puolet (52 %) vastaajista koki kommunikaation pysyneen samana ja iso osa oli myös väittämän kanssa eri mieltä. Voidaan tulkita, että vastaajat, jotka olivat joko eri mieltä (32 %) tai täysin eri mieltä (4 %), eivät koe korona-ajan vaikuttaneen negatiivisesti kommunikaatioon vuokratyöntekijän kanssa, vaan sen vaikutus on saattanut jopa olla päinvastainen.

Vastaajista 40 prosenttia ei myöskään kokenut kommunikaation asiakasyrityksen kanssa vaikeutuneen. 4 prosenttia vastaajista oli väittämän kanssa myös täysin eri mieltä. Kiinnostavaa oli, että kommunikaation asiakasyrityksen kanssa koettiin vaikeutuneen keskimäärin enemmän kuin vuokratyöntekijän kanssa. 20 prosenttia vastaajista koki kommunikoinnin asiakasyrityksien kanssa haastavammaksi kuin ennen ja 8 prosenttia koki sen vaikeutuneen selkeästi. Loput vastaajista (28 %) eivät olleet huomanneet asiassa muutosta.

Väittäjä rekrytointiprosessin nopeutumisesta jakoi mielipiteitä. 40 prosenttia vastaajista oli joko samaa mieltä (20 %) tai täysin samaa mieltä (20 %) siitä, että prosessi on nopeutunut korona-aikana. Vastaavasti taas 36 prosenttia oli aiheesta joko eri mieltä (32 %) tai täysin eri mieltä (4 %). Neljäsosa (24 %) ei kokenut rekrytointiprosessin tahdissa tapahtuneen muutosta.

Vastaajista suurin osa ilmoitti opetelleensa uusia työtehtäviä korona-aikana. Selkeästi isoimmiksi ryhmiksi vastauksien joukossa nousivat samaa (44 %) ja täysin samaa mieltä (28 %) olleet, joihin sisältyi yhteensä 72 prosenttia vastaajista. Loput vastaajat olivat eri mieltä uusien työtehtävien opettelusta tai eivät kokeneet muutosta aikaisempaan tilanteeseen verrattuna.

Viimeisenä Likertinin asteikolla kysyttiin ovatko korona-aikana suosiossa olleet videohaastattelut tehneet työnhakijan soveltuvuuden selvittämisestä haastavampaa. Valtaosa vastaajista koki, että videohaastatteluiden välityksellä ei saa arvioitua haastateltavan työtehtävään soveltuvuutta yhtä hyvin kuin kasvotusten järjestettävässä haastattelusta. Yhteensä 60 prosenttia oli väittämän kanssa joko samaa mieltä (16 %) tai täysin samaa mieltä (44 %). Täysin eri mieltä ja eri mieltä, siitä että videohaastattelut olisivat olleet vaikeuttava tekijä, oli vastaajista yhteensä 30 prosenttia.

Taulukko 1. Väittämiä koronaviruksen vaikutuksista rekrytointiprosessiin

	Täysin eri mieltä	Eri mieltä	Samaa mieltä	Täysin samaa mieltä	Ei muutosta
Kommunikaatio on vaikeutunut vuokratyöntekijän kanssa	4 %	32 %	12 %	0 %	52 %
Kommunikaatio on vaikeutunut asiakasyrityksen kanssa	4 %	40 %	20 %	8 %	28 %
Rekrytointiprosessi on nopeutunut	4 %	32 %	20 %	20 %	24 %
Olen opetellut uusia työtehtäviä	8 %	12 %	44 %	28 %	8 %
Työnhakijan soveltuvuuden selvittäminen on ollut haastavampaa videohaastatteluiden välityksellä	12 %	16 %	16 %	44 %	12 %

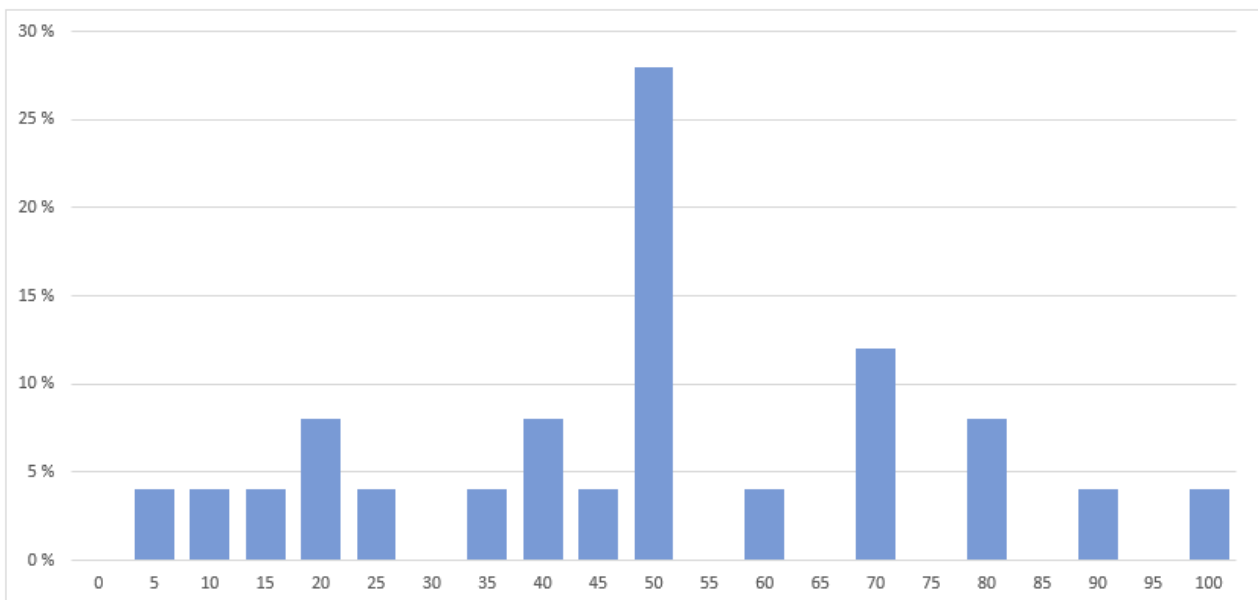
Kysymyksessä 16 vastaajat saivat mahdollisuuden tuoda esille vielä jonkin muun rekrytointiprosessiin liittyvän muutoksen, joka ei välttämättä ollut tullut esille muualla kyselyssä. Kysymys oli toinen lomakkeen täysin vapaaehtoisista kysymyksistä ja se oli avoimessa muodossa. Vastauksissa yhteisenä tekijänä esille nousi etätyöskentelyn suosion kasvun vaikutukset rekrytointiprosessiin, erityisesti haastatteluvaiheeseen. Video ja puhelinhaastatteluiden koettiin muuttaneen haastattelu-prosessia toisaalta tehokkaammaksi, mutta myös haastavammaksi. Osa vastaajista koki kasvotusten tapahtuvan kontaktin puutteen työnhakijan sopivuuden arvioinnin ja rekrytoinnin onnistumisen kannalta haastavana tekijänä. Vastaajat avasivat näitä ajatuksia etähaastatteluista vielä tarkemmin lomakkeen viimeisen osan avoimissa kysymyksissä. Muita huomioita rekrytointiprosessin muutoksiin liittyen olivat erilaiset terveystekijät. Yksi vastaajista kommentoi turvaväleistä ja turvavälineistä huolehtimisen vaatineen aluksi totuttelua. Toinen vastaaja kertoi joidenkin asiakasyrityksien vaatineen työntekijöiltä rokotepakkoa, jolloin rekrytointitilanteessa tähän täytyi myös kiinnittää huomiota.

6.1.4 Rekrytoinnin nykytila ja tulevaisuus

Kyselylomakkeen viimeisessä osuudessa kerättiin vastaajien mielipiteitä siitä, millaiset vaikutukset korona-ajalla on ollut kokonaisuudessaan rekrytointiin. Heitä pyydettiin kertomaan miten he näke-

vät rekrytinnin nykytilanteen verrattuna aikaan ennen koronaa ja minkä korona-ajan aiheuttamien toimintatapojen muutoksien he toivovat jäämään voimaan vielä tulevaisuudessakin. Osuus sisälsi yhden asteikkokysymyksen ja kolme avointa kysymystä.

Ensimmäisessä kysymyksessä vastaajia pyydettiin arvioimaan prosenttiasteikolla 0–100, kuinka suuren osan työstään he haluaisivat olevan etätöitä tulevaisuudessa. Kuviosta 10 voidaan huomata, kuinka lähes 30 prosenttia vastaajista haluaisi puolet työajastansa olevan etätöitä. Vastauksia tuli melko laajasti asteikon päästä päähän. Pienin toivottu etätöiden määrä oli 5 prosenttia ja suurin 100 prosenttia. Vastauksien keskiarvo on 49 ja mediaani 50. Keskimäärin vastaajat haluaisivat siis tehdä puolet ajasta etätöitä ja puolet lähitöitä. Tulos ei ole yllättävä, sillä etä- ja lähitöitä yhdistelevän hybridityömallin suosio on ollut lähiaikoina kasvussa.



Minimiarvo	Maksimiarvo	Keskiarvo	Mediaani
5,0	100,0	49,0	50,0

Kuvio 10. Etätöiden toivottu määrä tulevaisuudessa asteikolla 0-100 %

Ensimmäisessä avoimessa kysymyksessä pyydettiin vastaajaa kertomaan mitä hänen mielestään tehdään rekrytinnissa nykyään paremmin, kuin ennen korona-aikaa. Vastauksia kysymykseen saatiin 22, joista oli selkeästi erotettavissa yhtenäinen teema: rekrytointi on entistä tehokkaampaa, joustavampaa ja nopeampaa. Vastaajat toivat esille, että etätöskentelyn myötä työmatkojen

ja paikallaoloa vaativien tehtävien määrä on vähentynyt. Nyt toiminta on suoraviivaisempaa ja koko työajan voi käyttää työskentelyyn. Moni oli sitä mieltä, että joustavuus työpaikalla on parantunut ja työtehtävät voidaan suorittaa aikaisempaa paremmin tilanteen mukaan ja eri toimintatapoja hyödyntämällä.

Tehokkaammat toimintatavat kun haastattelut pidetään esimerkiksi etänä. Pystytään tuottamaan enemmän lisäarvoa omaan tekemiseen ja sitä kautta asiakkaille myös.

Se on osassa tehtäviä joustavampaa, kun paikallaoloa ei vaadita mm. allekirjoitukset, sopimusten läpikäynnit usein puhelimesta/ sähköisesti.

Tehokkuuden ja joustavuuden kannalta merkittävimpänä tekijänä nousi selvästi esille etätyökalujen hyödyntäminen. Vastaajien mukaan etätyökalut kuten sähköiset sopimukset ja dokumentit, sekä videohaastattelut, ovat helpottaneet työskentelyä. Erityisesti videohaastatteluilla koettiin olevan merkittävä vaikutus rekrytointiprosessiin. Haastattelujen järjestäminen esimerkiksi Teamsin avulla nousi esille yli puolessa vastauksista.

Esihaastattelut/videohaastatteluiden yleistymisen ovat tehostaneet jatkovalintojen kanssa paljon ja sen puolella on kehitystä. Myös sähköiset sopimusasiat ja muut dokumentoinnit ovat kehittyneet valtavasti.

Seuraavaksi vastaajilta tiedusteltiin mitä tehdään nykyään huonommin kuin ennen koronaa. Vastauksia tuli yhteensä 17, joissa oli laajasti erilaisia aihepiirejä. Pari vastaajista oli myös sitä mieltä, että rekrytinnissa ei ole mikään huonontunut koronan myötä. Vastauksissa eniten nousi esille videohaastatteluiden vaikutus kontaktiin hakijan kanssa ja sitä myötä hakijaan tutustumisen ja soveltuvuuden arvioinnin vaikeutuminen. Vastaajat kokivat, että lähikontaktin puute hakijan kanssa aiheuttaa sen, että kuvan muodostaminen hakijasta on haastavampaa. Pari vastaajista myös kommentoi, että hakijasta saattaa nousta yllättäviä ominaisuuksia myöhemmin esille, joita ei videohaastattelutilanteessa ole saatu selville.

Teams-haastatteluiden myötä hakijan arvioinnista jää yksi ulottuvuus kokonaan pois ja joitain hälytysmerkkejä voi olla vaikeampi arvioida Teamsin kautta.

Elämänhallintaongelmat yms päihdepuolen ongelmat ei välttämättä tule esiin samalla tapaa kuin kasvotusten.

Vastaajat nostivat myös esille mahdollisuuden laiskistua etätyökalujen käytön myötä. Osa vastaajista koki, että nykyään sovitaan herkemmin etähaastatteluita ja paikan päälle saapuminen on entistä haastavampaa. Yksi vastaajista myös kommentoi, että rekrytoinnissa saatetaan nykyään luottaa liikaa videotyökaluihin. Muita asioita, joita vastaajat mainitsivat, olivat muun muassa ajanhallinnan ongelmat ja hakijan taustojen heikentynyt tutkiminen prosessin lyhenemisen myötä.

Mennään samalla matalalla/helpolla kaavalla kuin koronan aikana, eli ei jakseta livenä haastatella aina vaan hoidetaan homma puhelimesta ja aitous jää taas pois.

Lopuksi vastaajia pyydettiin vielä kertomaan, onko korona-aika aiheuttanut muutoksia toimintatavoissa, joiden he toivoisivat jäävän voimaan vielä tulevaisuudessakin. Vastauksia saatiin 23, joista lähes jokainen sisälsi toiveen etätyöskentelyn mahdollisuudesta. Videohaastattelut nousivat myös suurimmassa osassa vastauksista esille. Vastaajat kokivat etätyöskentelyn ja etätyökalujen käytön tehostavan prosessia ja parantavan työssä jaksamista.

Etätyö mahdollisuus ja sen pitäminen. Balanssin löytäminen niiden tekemiseen, mutta mahdollisuuden säilyttäminen olisi suotavaa.

Työmatkojen vähentymisellä saattaa olla pieni vaikutus ympäristöön ja ilmastonmuutokseen positiivisessa mielessä, joten se on asia jonka toivoisin jäävän voimaan.

Video- ja puhelinhaastattelut, riippuen tietenkin toimeksiannon vaativuudesta, mitä vaativampi tehtävä, niin mielelläni otan paikan päälle kasvojen haastatteluun.

6.2 Haastatteluiden tulokset

Tämän tutkimuksen laadullisena osiona käytettiin teemahaastattelua, jonka tarkoituksena oli läheteä tarkemmin tutkimaan kyselytutkimuksesta esiin nousseita kohtia. Teemahaastatteluja pidettiin kaksi kappaletta, joihin haastateltavat valittiin niillä periaatteilla, että heillä olisi erilaiset asemat yrityksissään, työkokemusta eri toimialoilta sekä erikokoiset yritykset. Molemmat haastatteluun valikoituneet henkilöt kutsuttiin sähköpostiviestillä. Henkilöt, joita haastateltiin jäivät anonyymeiksi tässä tutkimuksessa.

Teemahaastattelun (Liite 2) ensimmäisessä osiossa käsiteltiin koronan vuoksi tulleita uusia sekä muuttuneita työtehtäviä ja onko uusia sovelluksia tai keinoja otettu käyttöön rekrytoinnin läpivientiin. Molemmissa haastatteluissa oltiin samaa mieltä siitä, että video- ja puhelinhaastattelut nousivat lähihaastattelujen edelle yleisimpänä tapana työnhakijan haastattelemisessa. Etähaastatteluita on hyödynnetty muun muassa vaihtoehtoisena haastattelukeinona sellaisissa tilanteissa, missä hakija ei ole helposti tavattavissa paikan päällä. Molemmat haastateltavat kuitenkin halusivat jatkossakin pitää haastattelunsa enimmäkseen paikan päällä paremman ihmiskuvan saamiseksi ja haastattelun laadun parantamiseksi. Työvälineistä Teamsin ja Whatsappin käytön kerrottiin lisääntyneet, ja sitä kautta myös asioista tiedottaminen on helpottunut yrityksen sisällä, kun näitä kanavia on alettu käyttämään tehokkaammin. Haastatteluissa nostettiin esille myös yritysten palaverikäytännöt, mihin Teams on tuonut mahdollisuuden järjestää enemmän etäpalavereita. Etätyövälineiden eduista nostettiin esiin niiden kustannustehokkuus, kun ei tarvitse saada henkilöitä samaan sijaintiin sekä parempi työtehokkuus, kun aikaa ei käytetä siirtymiin. Negatiivisia puoliakin tästä löydettiin, koska etäpalavereilla ei ole samanlaista vaikutusta työyhteisön yhteisöllisyyteen ja monet henkilöstöpalvelualan työntekijät haluavatkin pitää tärkeimmät kokoukset paikan päällä.

Ensimmäisessä osiossa käsiteltiin myös työnhakijoiden määrän muutoksia ja tutkittiin uusia keinoja löytää potentiaalisia työntekijöitä. Haastateltavat olivat sitä mieltä, että korona-ajalla on ollut sekä voittajia että häviäjiä. Voittajia olivat teollisuus-, ja rakennusala, koska siellä ei työn määrä ollut kuitenkaan vähentynyt ja erilaiset projektit olivat pysyneet käynnissä poikkeustilasta riippumatta ja rakennusalalle tuli paljon lisää uusia sekä kokeneita työntekijöitä käytettäväksi vuokrayritysten kautta. Rajoitukset eivät myöskään osuneet niin kohtalokkaasti juuri näitä aloja kohtaan, että työntekijöitä olisi jouduttu paljoa lomauttamaan tai irtisanomaan. Suurin häviö on kuitenkin ollut HoReCa-ala, jonka työpaikkojen määrät romahtivat koronan ja siitä tulleiden rajoitusten myötä. Todella moni ravintola joutui sulkemaan paikkansa jopa pysyvästi ja siitä palautumiseen vie oman aikansa. Haastatteluissa nousi esille, että kun hakijoiden löytämisessä on ollut hankaluuksia, henkilöstöpalveluyritykset pyrkivät panostamaan enemmän työpaikkailmoitusten houkuttelevuuteen sekä nykyisiin työntekijöihinsä ja heidän pitämiseensä henkilöstöpalveluyrityksen kirjoilla.

Haastatteluiden määrä oli pysynyt suunnilleen samana, mutta peruuntumisia ja haastattelujen siirtoja oli normaalia enemmän. Haastateltavat kokivat, että hakijoiden oli helpompi korona-aika pe-

rua tai siirtää haastattelunsa, joten he tekivät niin pienemmällä kynnyksellä. Toisessa haastattelussa myös mainittiin, että tämä on vaikuttanut enemmän töihin lähtijöihin, eli keikalle lähtijät ilmoittavat poissaoloistaan herkemmin.

Sellainen tervejärkinen varovaisuus on hyvä asia, mutta se haastaa sitä rekrytointiprosessia myöskin ja sitä että mahdollisimman nopeasti pitäisi saada asiakkaalle hyviä ehdokkaita, niin kyllä se luo siihen haasteita, mutta ehdottomasti haastatteluja on peruuntunut enemmän kuin aikaisemmin.

Teemahaastattelun toisessa osiossa käsiteltiin etähaastatteluja tarkemmin, niiden haasteita, helpokäyttöisyyttä sekä etähaastattelua soveltuvuuden arvioinnissa. Kun etähaastattelut tulivat pakotettuna yritysten käyttöön, niiden järjestäminen oli melko helppoa molempien haastateltavien mielestä. Molemmat kokivat, että niissä on kuitenkin sama ongelma, joka on kehonkielen arvioinnin haastavuus. Silloin kun hakija on paikan päällä, on mahdollista seurata ryhtiä, ilmeitä ja yleistä kehonkuvaa haastattelutilanteessa ja sen avulla saada aito ensivaikutelma hakijasta. Haastateltavat toivat esille, että perinteisessä paikan päällä pidettävässä haastattelussa keskustelu on luonnollisempaa ja rennompaa, sekä haastattelua pitävän henkilönkin on panostettava omaan tekemiseensä enemmän. Tällä tavalla haastatteluista saadaan laadukkaampia ja ne tärkeimmätkin asiat saadaan esille varsinkin, kun arvioidaan hakijan soveltuvuutta kyseiseen työpaikkaan.

Molempien haastateltavien mielestä yksi vaikeimpia asioita onkin hakijan soveltuvuuden selvittäminen. Ennen etähaastatteluja, hakija kävi yleensä haastattelussa ensin henkilöstövuokrausyrityksessä ja sen jälkeen vielä asiakasyrityksessä, jossa tulee työnsä suorittamaan. Etähaastatteluiden myötä tämä käytäntö on hieman päässyt muuttumaan, mutta varsinkin vaativimmissa ja sellaisissa työympäristöissä, missä joudutaan työskentelemään paljon ryhmässä, normaaleja asiakasyrityskäyntejä jatketaan edelleen.

Teemahaastattelun viimeisessä osiossa selvitettiin hybridityöskentelyn etuja, haittoja, sekä työssä jaksamista korona-aikana. Kyselimme myös haastateltavilta, miten heidän työrutiininsa ovat muuttuneet korona aikana. Molemmat haastateltavat olivat hyvin varmoja siitä, että hybridityöskentely on jäänyt pysyvästi ja sillä on paljon hyviä vaikutuksia työskentelyyn. He kokivat, että rekrytointeihin liittyen monia työtehtäviä voi tehdä etänäkin, koska työskentelyyn liittyy paljon hallinnollisia asioita, dokumentointia sekä puhelinsoittoja. Varsinkin puhelimitse soittaessa haastateltavat ker-

toivat haluavansa olla rauhallisemmassa tilassa, koska usein kun töitä tehdään pieneltä toimistolta, voi häiriötekijöitä olla paljonkin. Haastateltavien mielestä oli myös parempi olla etätöissä silloin, kun työskentely vaatii paljon keskittymistä. Haastateltavien kokivat, että etätyöskentelyssä säästyy myös paljon aikaa, kun ei tarvitse mennä toimistolle ja tulla sieltä takaisin, vaan työskentelyn pystyy aloittamaan heti kun mahdollista. Etätyöskentelyn ohella haastateltavat olivat tehneet muita arkisia asioita taukojen aikana ja rauhallisina ajankohtina.

Minä olen itse tehnyt sillä tavalla, että kun on kahvitaukoja, niin olen laittanut pyykkiä koneeseen aamulla ja iltapäivällä ottanut niitä kuivumaan, niin ei tarvitse sitten illalla pestä pyykkiä, niin onhan se nyt siinä mielessä tosi paljon arkea helpottava, mikä ei liity työelämään.

Etätyöskentelyn haasteena on myös työssä jaksaminen. Haastateltavat kertoivat heidän ja heidän kollegansa unohtavan säännöllisesti taukojen pitämisen työpäivän aikana, heidän työskennellessä etänä. Myös työskentely pienessä flunssassa on haastateltavilla yleistynyt, koska he uskovat, että jaksavat tehdä töitä silloin, vaikka ei pitäisi.

Minä huomasin silloin kun olin paljon etätöissä, niin en pitänyt juuri yhtään taukoja, että minä söinkin siinä koneen ääressä, että siinä kyllä tuli otettua minusta kaikki minuutit hyödyksi. Ja sitten itselle tuli jotenkin sellainen fiilis, että minun pitää tehdä paljon koko ajan, että kun kukaan ei näe mitä teen, niin se oli ehkä sellainen oma juttu, vaikka kukaan ei syyllistänyt tai seurannut koskaan, että oletko tehnyt paljon töitä.

Olen huomannut sellaisen huolestuttavan käytännön siitä, että jos ihminen sairastuu, on vaikka kuumeessa, niin olisi tärkeää, että saisi levätä, mutta tosi helposti tulee tehtyä etänä vain hommia ja tähän syyllistyn myös itsekin joka kerta, että tämänkin vuoden puolella pari kertaa sairastaneena en ole malttanut pitää työkonetta kiinni, kun ihan yhtä hyvin minä voin tehdä töitä myös etänäkin.

7 Pohdinta

7.1 Johtopäätökset

Opinnäytetyön aiheena oli tutkia koronan vaikutuksia henkilöstöpalveluyritysten rekrytointiprosessiin. Opinnäytetyöhön toivottiin vastaajiksi monia eri henkilöstöpalvelualan yrityksiä ja näissä yrityksissä toimivia rekrytoijia. Tämän vuoksi opinnäytetyöhön ei etsitty toimeksiantajaa. Kyselyyn

vastasi yhteensä 25 rekrytointialan ammattilaista. Kyselytutkimuksesta nousseiden aiheiden pohjalta tehtiin vielä kaksi teemahaastattelua kahden eri yrityksen rekrytointiasiantuntijoille. Kyselyyn toivottiin, että saataisiin enemmän vastauksia, mutta onneksi vastaukset olivat tarpeeksi laadukkaita luotettavan tutkimuksen tekemiseen. Haasteina kyselyn tekemisessä olivat ajankohta, jolloin henkilöstövuokrausyritykset olivat kiireisiä, rekrytoijien heikko tavoitettavuus sekä kyselyn pituus. Tutkimuksessa haluttiin saada selville, millä tavalla korona on vaikuttanut rekrytointiprosessiin, ovatko työskentelytavat muuttuneet, millä tavalla rekrytoijat ovat joutuneet sopeutumaan näihin muutoksiin sekä mistä rekrytoinnin osista pitäisi keskustella enemmän ja kehittää toimintatapoja.

Tutkimukseen osallistuneista suurin osa oli melko uusia henkilöstöpalvelualalla ja suurimpana ikäryhmänä olivat 25–35-vuotiaat. Tuloksissa selvisi, että vaikka kaikki rekrytoijat kokevat työskentelynsä muuttuneen korona-aikana, ovat muutokset jonkin verran alariippuvaisia. Tämä on huomattavissa muun muassa teollisuus-, ja rakennusala sekä HoReCa-ala verratessa. Työnteko ja projektit olivat jatkuneet teollisuus- ja rakennusalaalla normaalisti korona-aikana, kun taas HoReCa-ala pysähtyi lähes kokonaan poikkeusolojen aikana. Muutosten erot eri toimialoilla on huomattu myös HPL TOP20 liikevaihtokatsauksessa (2021) ja Varanka ym. valtioneuvoston julkaisussa (2022). Alakohtaisten erot ovat näkyvissä joissakin tutkimuksen tuloksissa. Työnhakijoiden määrä ja työntekijöiden kysynnän koettiin lisääntyneen joillakin aloilla ja vähentyneen toisilla. Keskimäärin tarjonnan ja kysynnän koettiin kuitenkin vähentyneen enemmän kuin lisääntyneen. Työskentelyn muutokset ovat näkyneet myös työmäärässä, jonka koettiin lisääntyneen suurimmalla osalla edes vähän. Myös erityisesti haastattelujen siirtäminen on yleistynyt korona-aikana. Kun osapuolien terveyteen on kiinnitetty enemmän huomiota, on kynnys ilmoittautua poissaolevaksi alentunut. Tutkimuksessa selvisi myös, että valtaosa rekrytoijista koki koronalla olleen selvä vaikutus heidän työyhteisönsä yhteisöllisyyteen. Tähän vaikuttivat kaikista eniten etätyöskentelyn aiheuttamat muutokset työskentelytavoissa. Rekrytoijat eivät tapaa enää toisiaan niin paljon kasvotusten, eivätkä he pääse sosialisoitumaan samalla tavalla yhtä usein, kun ennen. Myös aikaisemmissa tutkimuksissa (Kansallinen rekrytointitutkimus 2022; Koronan vaikutukset työelämään ja työkykyyn 2021) on huomattu, että yhteenkuuluvuus työyhteisöissä on laskenut, eikä suurin osa ole enää tyyväinen sosiaalisen vuorovaikutuksen määrään.

Yhdistelmä paikan päällä työskentelyä ja etätyöskentelyä, eli hybridimalli, on tullut jäädäkseen. Hybridimalli tarjoaa työskentelyyn uudenlaista joustavuutta, kun työskentely on helpompi suunnitella tilanteen mukaan ja työmatkat vähentyvät. Etätyöskentelyn myötä ajan käyttäminen kotona on ollut tehokkaampaa, kun ei ole tarvinnut mennä paikan päälle ja tauot ovat saattaneet kuluu arkisten asioiden hoitamisessa. Rekrytoijat ovat korona-ajan ja etätyöskentelyn seurauksena opetelleet uusia työtehtäviä ja toimintatapoja, joihin liittyvät vahvasti erilaiset etätyövälineet kuten sähköiset dokumentit ja Teams –sovelluksen välityksellä järjestetyt videohaastattelut. Etätyöskentely onkin suoraviivaistanut rekrytointiprosessia erityisesti videohaastatteluiden muodossa, jonka edut ovat helppokäyttöisyydessä ja nopeudessa, sekä haasteellisuus hakijan soveltuvuuden selvittämisessä. Etätyö on myös tuonut työhön lisää tehokkuutta ja mahdollisesti myös parantanut tuottavuutta, kun resurssien käyttö on vähentynyt ja prosessit ovat suoraviivaistuneet. Rekrytoijat haluaisivat myös, että hybridityöskentely olisi mahdollista jatkossakin, koska se tarjoaa tehokkaan tavan olla yritykselle hyödyksi. Tulos ei ollut yllättävä, sillä myös Kansallisessa rekrytointitutkimuksessa (2022) päädyttiin samansuuntaisiin tuloksiin arvioidessa etätyön määrää tulevaisuudessa.

Tutkimuksen tuloksissa nousi myös esille haasteita etätyöskentelyyn liittyen. Etätyöskentelyn ongelmat saattavat ilmetä normaalissa työskentelyssä pitämättömien taukojen muodossa ja sitä kautta mahdollisena loppuun palamisena. Myös etähaastatteluiden nähtiin vaikuttavan rekrytointien laatuun. Vaikka videotyökalujen käyttö on lisääntynyt, ei se välttämättä ole kaikkeen rekrytointiin soveltuvaa, varsinkin kun puhutaan asiantuntijataso rekrytoinneista. Onnistuneen rekrytointiprosessin näkökulmasta tutkimuksen tulokset tukevat Kaijalan (2016, 80) väittämää siitä, että vain lähihaastattelussa voidaan saada haastateltavasta todenmukainen kuva. Haastateltavan elekielen, reaktioiden ja ulkoisen olemuksen näkemisen puute nousee ongelmaksi sekä Kaijalan (2016) mielestä, että tutkimuksen tulosten mukaan. Tulosten perusteella voidaankin todeta, että etähaastatteluiden vaarana on puutteellisen kuvan myötä toteutettu epäonnistunut rekrytointipäätös. Tutkimuksessa nousi myös esille, että rekrytoijat saattavat tutustua heikommin hakijoiden taustoihin, kun asiointi hoidetaan verkossa.

Kokonaisuudessaan rekrytointi on muuttunut koronan myötä, jonka seurauksena se on tuonut myös paljon hyödyllisiä työkaluja rekrytoijien käytettäväksi, joilla työskentelyä voidaan nopeuttaa ja tehostaa niin rekrytoijan kuin hakijankin kannalta. Rekrytointiprosessissa riittää aina kehitettävää, mutta yleisesti tyytyväisyys työskentelyyn on kuitenkin korkealla ja tulevaisuuden näkymät

ovat hyvät. Tärkeintä on löytää oikeat henkilöt ajamaan kehitystä oikeaan suuntaan ja henkilöstöpalveluyrityksien pitää brändeistään hyvää huolta.

7.2 Opinnäytetyön luotettavuus ja eettisyys

Tutkimuksen eettisyyden ja luotettavuuden pohjana on käytetty tutkimuseettistä ohjetta hyvästä tieteellisestä käytännöstä. Tutkimusta voidaan kutsua eettisesti hyväksyttäväksi ja luotettavaksi sekä tuloksia uskottavaksi, vain kun ohjeistusta on noudatettu. Hyvän tieteellisen käytännön lähtökohtia eli rehellisyyttä, yleistä huolellisuutta ja tarkkuutta, on noudatettu koko tutkimuksen ajan. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012.)

Opinnäytetyön lähteiden valinnassa on oltu kriittisiä ja niiden luotettavuutta on arvioitu muun muassa kiinnittämällä huomiota puolueettomuuteen, lähteen pysyvyyteen ja kirjoittajan asiantuntemukseen. Opinnäytetyöhön on pyritty valitsemaan mahdollisimman tuoreita lähteitä ajankohtaisen tiedon varmistamiseksi. Lähteiden valinnassa on huomioitu tekstin alkuperäisyys, jotta välttyttäisiin virheellisiltä tulkinnoilta ja siteerauksilta. Lähteisiin on myös viitattu asianmukaisesti JAMKin ohjeistamalla tavalla.

Tutkimuksen vaiheet ja prosessit on pyritty kuvaamaan opinnäytetyössä mahdollisimman tarkasti ja avoimesti. Tutkimukseen osallistuneita informoitiin tutkimuksen sisällöstä ennalta sähköpostiviestin välityksellä. Kyselylomakkeen alkuun liitettiin tietosuojaseloste ja vastaajat antoivat suostumuksensa tutkimukseen osallistumisesta. Tutkimukseen osallistuneiden henkilöllisyys on suojattu, eivätkä kyselyyn vastanneet ja haastateltavat ole tunnistettavissa.

Tutkimuksen toteutuksen aikaan korona-ajan vaikutuksia henkilöstöpalveluiden rekrytointeihin ei ollut tutkittu vielä laajalti, joten kaikista tutkimuksen aihealueista ei ollut löydettävissä aikaisempia tutkimustuloksia. Kyselyn teemat ja kysymykset pohjautuivatkin aiempaan tutkimusmateriaaliin ja myös opinnäytetyöntekijöiden kokemukseen rekrytoinnin parissa työskentelystä sekä henkilöstövuokrauspalveluiden toimintaympäristön toiminnan ymmärryksestä. Opinnäytetyön tutkimuksen aihealueet, jotka pohjautuvat aikaisempiin tutkimuksiin, antoivat samansuuntaisia tuloksia niiden kanssa. Esimerkiksi muutokset yhteisöllisyydessä, työmäärässä, työmenetelmissä ja etätyövälinei-

den käytössä, olivat samansuuntaisia Työolobarometrin 2020 (2021) ja Koronan vaikutukset työelämään ja työkykyyn (2021) tutkimusten tulosten kanssa. Tämän voidaan ajatella lisäävän tutkimustulosten luotettavuutta.

7.3 Kehittämissideoita ja jatkotutkimusaiheita

Opinnäytetyön prosessi oli kokonaisuudessaan miellyttävä kokemus. Aihe onnistuttiin rajaamaan hyvin tekijöiden mielenkiinnon mukaiseen ja samalla ajankohtaisesti tärkeään tutkimusaiheeseen. Tutkimuksen tulokset tukevat osittain aikaisempien tutkimuksien havaintoja korona-ajan muutoksista rekrytointityössä, mutta tutkimus nosti myös esiin uusia aiheita, joiden tutkiminen saattaisi olla hyödyllistä. Opinnäytetyön tavoitteet saavutettiin ja tutkimuskysymyksiin löydettiin vastaukset. Haasteita työskentelyssä aiheutti työn viivästyminen. Opinnäytetyö oli alun perin ajoitettu valmistuvaksi syksynä 2022, mutta etätyöskentely ja vaikeus löytää kyselyyn riittävästi vastaajia, pitkittivät valmistumista.

Tutkimuksessa löydettiin hyvin tietoa siitä, miten henkilöstöpalveluyritysten rekrytoijat ovat kokeneet korona-ajan muutokset työskentelyssään ja rekrytointiprosessissa. Tulosten avulla muutoksia voidaan tarkastella rekrytoijien näkökulmasta ja arvioida miten muutokset ovat toimineet käytännössä. Rekrytointipalveluita tarjoavat yritykset voivat arvioida tulosten perusteella mitä toimintatapojen muutoksia kannattaa hyödyntää vielä tulevaisuudessakin ja mitä osa-alueita kannattaa lähteä kehittämään työntekijätyytyväisyyden sekä rekrytointiprosessin onnistumisen ja laadun parantamiseksi.

Tutkimuksessa nousi voimakkaasti esille etätyöskentelyn ja etätyövälineiden aiheet. Erityisesti työnhakijan työhön soveltuvuuden selvittäminen koettiin ongelmalliseksi etähaastattelujen välityksellä. Hakijan arvioinnin koettiin jäävän joiltain osa-alueilta puutteelliseksi, kun esim. kehonkieltä ja ulkoista olemusta ei päästä näkemään ollenkaan. Jatkotutkimusehdotuksena esitetään etätyövälineiden, erityisesti etähaastatteluiden, hyödyn tehostaminen. Aiheen tutkiminen olisi tärkeää, sillä rekrytointin sähköistyessä on huolestuttavaa, että etäyhteyksien ei koeta antavan yhtä luotettavaa arviota hakijasta kuin kasvotusten tavatessa.

Lähteet

Antola, M., Lehtoranta, T., Virta, S., Kähärä, E & Kammonen, L. 2015. Henkilöstövuokraus ja työturvallisuus. Ohjeistus. Työturvallisuuskeskus, palveluryhmä. Viitattu 20.10.2022. <https://ttk.fi/wp-content/uploads/2022/03/Henkilostovuokraus-ja-tyoturvallisuus.pdf>

Bergman, T & Korhonen, H. 2019. Johtaja muutoksen ytimessä. Helsinki: Alma Talent. Viitattu 29.11.2022. [https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.jamk.fi:2443/teos/JAEBFXCTEB#kohta:TERVEISI\(\(c4\)\(\(20\)POMOLLE\(\(20\)/piste:b5](https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.jamk.fi:2443/teos/JAEBFXCTEB#kohta:TERVEISI((c4)((20)POMOLLE((20)/piste:b5), Alma Talent verkkokirjahylly

COVID-19. N.d. European Centre for disease prevention and control. An agency of the European Union. Viitattu 17.9.2022. <https://www.ecdc.europa.eu/en/covid-19>

Eskola, H. 2021. Koronakriisi muuttaa työelämässä kaksi asiaa pysyvästi, usko pitkä linjan hr-johtaja – empatia ja inhimillisyys nousevat menestyjäyritysten valteiksi. Artikkel. Talouselämä. Viitattu 29.11.2022. <https://www-talouselama-fi.ezproxy.jamk.fi:2443/uutiset/koronakriisi-muuttaa-tyoelamassa-kaksi-asiaa-pysyvasti-uskoo-pitkan-linjan-hr-johtaja-empatia-ja-inhimillisyys-nousevat-menestyjayritysten-valteiksi/3fe39282-0935-4e12-8af3-260b08c5c51d>

Etätyö. N.d. Ohjeistus. Yrittäjät. Viitattu 15.9.2022. <https://www.yrittajat.fi/tyonantajalle/tyosuuhde/tyoaika-ja-paikka/etatyo/>

Hallitus on todennut yhteistoiminnassa tasavallan presidentin kanssa Suomen olevan poikkeusoloissa koronavirustilanteen vuoksi. 2020. Verkkotiedote. Valtioneuvosto. Viitattu 15.9.2022. <https://valtioneuvosto.fi/-/10616/hallitus-totesi-suomen-olevan-poikkeusoloissa-koronavirustilanteen-vuoksi>

Halme-Tuomisaari, M. 2020. Kaikki kotona – Kun korona mullisti maailmamme. Helsinki: Kirjapaja.

Henkilöstöpalveluyritysten palvelut. N.d. Henkilöstöpalveluyritysten liitto. Viitattu 20.10.2022. <https://hpl.fi/henkilostopalveluala/henkilostopalveluyritysten-palvelut/>

Hietala, H., Kaivanto, K., Pystynen, J & Valvisto, E. 2022. Esihenkilön työoikeus. Helsinki: Alma Talent. Viitattu 2.1.2023. [Hietala, H., Kaivanto, K & Schön, E. 2022. Vuokratyö. 2. uudistettu painos. Helsinki: Alma Talent.](https://verkkokirjahylly-almatalent.fi.ezproxy.jamk.fi:2443/teos/DABBFXGUC#kohta:ESIHENKIL((d6)N((20)TY((d6)OIKEUS/piste:t1B, Alma Talent verkkokirjahylly.</p></div><div data-bbox=)

Hirsjärvi, S & Hurme, H. 2011. Tutkimushaastattelu – Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Gaudeamus.

HPLTOP20-liikevaihtokatsaus 2021. Henkilöstöpalvelualan 20 suurimman yrityksen liikevaihdon kehitys ja alan suhdanteet. Katsaus. Henkilöpalveluyritysten liitto. Viitattu 26.9.2022. https://hpl.fi/wp-content/uploads/2021/03/HPL_TOP20_tammikuu2021.pdf

Hyppänen, R. 2013. Esimiesosaaminen. Liiketoiminnan menestystekijä. Helsinki: Edita Publishing Oy. Viitattu 15.10.2022. <https://janet.finna.fi>, Ellibslibrary.

Hyväri, S & Vuokila-Oikkonen, P. 2016. Tutkimus ja kehittämistyön luotettavuus. Tiedonhaun opas. LibGuides. Viitattu 16.1.2023. <https://libguides.diak.fi/c.php?g=670543&p=4760642>

Hyvärinen, M., Suoninen, E & Vuori, J. N.d. Haastattelut. Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tietoarkisto. Viitattu 12.1.2023. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/laadullisen-tutkimuksen-aineistot/haastattelut/>

Johnson, Burke R & Onwuegbuzie, Anthony J. 2004. Mixed Methods Research: A Research Paradigm Whose Time Has Come. Artikkel. Educational Researcher, 33:7. Viitattu 20.9.2022. https://www.researchgate.net/publication/225083749_Mixed_Methods_Research_A_Research_Paradigm_Whose_Time_Has_Come

Juhila, K. N.d. Laadullisen tutkimuksen ominaispiirteet. Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tietoarkisto. Viitattu 3.1.2023. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/mitaon-laadullinen-tutkimus/laadullisen-tutkimuksen-ominaispiirteet/>

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

Kansallinen rekrytointitutkimus. 2022. Duunitori. Viitattu 12.9.2022. <https://duunitori.fi/rekrytointi/rekrytointitutkimus#research-download>

Kauhanen, J. 2012. Henkilöstövoimavarojen johtaminen. 10.–11. Painos. Helsinki: Alma Talent. Viitattu 3.1.2023. [https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.jamk.fi:2443/teos/EAEHBXBDTG#kohta:HENKIL\(\(d6\)ST\(\(d6\)VOIMAVAROJEN\(\(20\)JOHTAMINEN\(\(20\)/piste:b747](https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.jamk.fi:2443/teos/EAEHBXBDTG#kohta:HENKIL((d6)ST((d6)VOIMAVAROJEN((20)JOHTAMINEN((20)/piste:b747), Alma Talent verkkokirjahylly.

Korkiakoski, K. 2019. Asiakaskokemus ja henkilöstökokemus. Helsinki: Alma Talent. Viitattu 29.11.2022. [https://bisneskirjasto-almatalent-fi.ezproxy.jamk.fi:2443/teos/BAGBGXDTEB#kohta:1\(\(20\)Onko\(\(20\)asiakaskokemus\(\(20\)sama\(\(20\)kuin\(\(20\)henkil\(\(f6\)st\(\(f6\)kokemus?:Asiakaskokemuksen\(\(20\)ja\(\(20\)henkil\(\(f6\)st\(\(f6\)kokemuksen\(\(20\)suhde/piste:t7s](https://bisneskirjasto-almatalent-fi.ezproxy.jamk.fi:2443/teos/BAGBGXDTEB#kohta:1((20)Onko((20)asiakaskokemus((20)sama((20)kuin((20)henkil((f6)st((f6)kokemus?:Asiakaskokemuksen((20)ja((20)henkil((f6)st((f6)kokemuksen((20)suhde/piste:t7s), Alma Talent verkkokirjahylly.

Koronan vaikutukset työelämään ja työkykyyn. 2021. Kyselyn tulokset. Varma. Viitattu 26.9.2022 <https://www.varma.fi/globalassets/tyonantaja/koronakysely-tulokset.pdf>

Kuka palkataan? Huomioi nämä tekijät, kun teet rekrytointivalinnan. 2022. Artikkel. Duunitori. Viitattu 24.1.2023. <https://duunitori.fi/tyoelama/lopullinen-valinta>

Kurri, I. 2020. Mitä HR-organisaatio voi tehdä, kun koronapandemia laittoi rekrytoinnit jäihin? Artikkel. Laura rekrytointi. Viitattu 14.9.2022. <https://laura.fi/ajankohtaista/mita-hr-organisaatio-voi-tehda-kun-koronapandemia-laittoi-rekrytoinnit-jaihin/>

Markkanen, M. 2008. Onnistu rekrytointihaastattelijana. WS Bookwell Oy: Juva.

Mitä tarkoittaa suorahaku tänä päivänä? 2013. Blogi. Inhunt group. Viitattu 22.9.2022. <https://inhunt.fi/2013/12/mita-tarkoittaa-suorahaku-tana-paivana/>

Mäkelä, A. 2021. Miltä näyttää tulevaisuuden toimisto? Etätyöllä voi olla yllättäviä vaikutuksia. Artikkel. Duunitori. Viitattu 12.9.2022 <https://duunitori.fi/tyoelama/rekrytointitutkimus-etatyo>

Mäkelä, A. 2020. Koronavirus lykkää yritysten rekrytointeja – työhaastatteluja pidetään etänä, kätely kielletty. Artikkel. Duunitori. Viitattu 14.9.2022. <https://duunitori.fi/tyoelama/koronavirus-rekrytointi>

Mäkelä, A. 2020. Vuoden rekrytoija Petteri Tuomimaa: Nämä 5 asiaa löytyvät jokaisen rekrytoinnin taustalta. Artikkel. Duunitori. Viitattu 2.1.2023. <https://duunitori.fi/tyoelama/onnistunut-rekrytointi>

Poikkeusolot. N.d. Verkkotiedote. Valtioneuvosto. Viitattu 15.9.2022. <https://valtioneuvosto.fi/tietoa-koronaviruksesta/poikkeusolot>

Rekrytointi. N.d. Wellpack. Viitattu 20.10.2022. <https://www.wellpack.fi/palvelut/rekrytointi/>

Rekrytointiprosessi. N.d. Rekrypalvelu. Viitattu 20.10.2022. <https://rekrypalvelu.fi/rekrytointiprosessi/>

Rötkin, L. 2015. Terveisiä pomolle. Helsinki: Alma Talent. Viitattu 29.11.2022. [https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.jamk.fi:2443/teos/JAEBFXCTEB#kohta:TERVEISI\(\(c4\)\(\(20\)POMOLLE\(\(20\)/piste:b5](https://verkkokirjahylly-almatalent.fi.ezproxy.jamk.fi:2443/teos/JAEBFXCTEB#kohta:TERVEISI((c4)((20)POMOLLE((20)/piste:b5), Alma Talent verkkokirjahylly.

Saaranen-Kauppinen, A & Puusniekka, A. 2006. Validiteetti. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto [verkkójulkaisu]. Viitattu 15.1.2023. https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L3_3_1.html

Sarajärvi, A & Tuomi, J. 2017. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi. Viitattu 21.1.2023. <https://www.ellibslibrary.com/book/9789520400118>, Ellibslibrary.

Savaspuro, M. 2022. Vapaus valita on uusi normaali ja työkseen rekrytoivat näkevät sen joka päivä. Kolumni. Talouselämä. Viitattu 29.11.2022. <https://www-talouselama-fi.ezproxy.jamk.fi:2443/uutiset/vapaus-valita-on-uusi-normaali-ja-tyokseen-rekrytoivat-nakevat-sen-joka-paiva/b0fc83c5-f938-460c-bc89-4f280528ec2d>

Seppänen-Järvelä, R., Åkerblad, L & Haapakoski, K. 2019. Monimenetelmällisen tutkimuksen integroivat strategiat. Yhteiskuntapolitiikka, 84(3), 332–339. Viitattu 20.9.2022. <https://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2019061220179>

Sotkasiira, T. 2015. Kun aineisto ei riitä. Monimenetelmällisyys metodologisena ja käsitteellisenä oppimisena. Kokoelmasta Aaltonen, S & Högbacka, R. Umpikujasta oivallukseen – Reflektiivisyys empiirisessä tutkimuksessa, 117–140. Nuorisotutkimusverkosto/Nuorisotutkimusseura, julkaisuja 164. Tampere: Tampere University. Viitattu 20.9.2022. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-44-9786-5>

Stanley, N. 2020. Why effective recruitment is so important. Artikkel. MyHR. Viitattu 20.10.2022. <https://blog.myhr.works/why-effective-recruitment-is-important>

Sulenko, K. 2020. Työhaastattelu muotoutuu moneksi. Artikkel. Työkirja. Viitattu 11.10.2022. <https://tehtykirja.fi/tyohaastattelu-muotoutuu-moneksi/>

Suomen matkailustrategia 2022–2028 ja toimenpiteet 2022–2023. 51/2022. Valtioneuvosto verkkojulkaisu. Työ- ja elinkeinoministeriö. Viitattu 12.9.2022. <https://tem.fi/documents/1410877/90165564/Suomen+matkailustrategia+2022-2028+ja+toimenpiteet+2022-2023.pdf/257e026c-e54b-456a-f536-f3e977036292/Suomen+matkailustrategia+2022-2028+ja+toimenpiteet+2022-2023.pdf?t=1659087181235>

Suorahaku- ja rekrytointialan sanasto. N.d. Sanasto. Scoutria. Viitattu 20.10.2022. <https://www.scoutria.com/sanasto>

Tietoperusta. N.d. Humakin opinnäytetyöopas. Humak University of Applied Sciences. Viitattu 12.1.2023. <https://humak.libguides.com/c.php?g=684696&p=4899503>

Tutkimuseettinen neuvottelukunta. 2012. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsittely Suomessa. Ohjeistus. Tutkimuseettinen neuvottelukunta. Viitattu 15.1.2023.

https://tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf

Työolobarometri 2020. 36/2021. Valtioneuvoston verkkojulkaisu. Työ- ja elinkeinoministeriö. Viitattu 17.9.2022. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/163200/TEM_2021_36.pdf?sequence=1&isAllowed=y

https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/163200/TEM_2021_36.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Työvoimatutkimus. 2019. 2 Työllisyys ja työttömyys vuonna 2019. Tilastokeskus verkkojulkaisu. Helsinki: Tilastokeskus. Viitattu 22.9.2022.

https://www.stat.fi/til/tyti/2019/13/tyti_2019_13_2020-05-07_kat_002_fi.html

Törrönen, A. 2019. Rekrytointi. Artikkel. Firma. Viitattu 26.9.2022.

<https://www.firma.fi/eri-tavat-rekrytointiin/>

Valmiuslaki 1552/2011. 2022. Lainsäädäntö. Finlex. Viitattu 15.9.2022. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2011/20111552>

Varanka, J., Packalen, P., Voipio-Pulkki, L., Määttä, S., Pohjola, P., Salminen, M., Railavo, J., Berghäll, J., Rikama, S., Nederström, H. & Hiitola, J. 2022. COVID-19-kriisin yhteiskunnalliset vaikutukset Suomessa. Valtioneuvoston julkaisu 14. Helsinki: Valtioneuvosto. Viitattu 17.9.2022.

https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/163983/VN_2022_14.pdf

Viitala, R. 2007. Henkilöstöjohtaminen – Strateginen kilpailutekijä. Helsinki: Edita Publishing Oy. Viitattu 15.10.2022. <https://janet.finna.fi>, Ellibslibrary.

Vilka, H. 2007. Tutki ja mittaa - Määrällisen tutkimuksen perusteet. Helsinki: Tammi. Viitattu 3.1.2023. https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/98723/Tutki-jamittaa_2007.pdf?sequence=1, Trepo.

Vuokratyöopas. 11/2017. Työ- ja elinkeinoministeriö. Verkkoesite. TEM. Viitattu 22.9.2022.

<https://tem.fi/documents/1410877/3229884/Vuokraty%C3%B6opas/fc47f5f5-b1d5-4805-b6dd-a46e42193a05>

Vuori, K. N.d. Miten ilmoittaa hylkäyspäätöksestä työnhakijalle ja silti jättää hyvä vaikutelma yrityksestä? Artikkelit. Jobly. Viitattu 24.1.2023

<https://www.jobly.fi/artikkelit/tyonantajille/miten-ilmoittaa-hylkayspaatoksesta-tyonhakijalle-ja-silti-jattaa-hyva>

Westersund, R. 2020. Mitkä ovat koronapandemian vaikutukset rekrytointeihin? Artikkelit. Rekrytointi. Viitattu 14.9.2022. <https://rekrytointi.com/rekrytoijalle/uutishuone/mitka-ovat-koronapandemian-vaikutukset-rekrytointeihin/>

Liitteet

Liite 1. Kysely

Tervehdys (Yritys) HR-työntekijät!

Tämä sähköposti tulee kopiona useampaan teidän yrityksenne tiimiin yhtäaikaaisesti ja olisi mahtavaa, jos mahdollisimman moni teidän tiimistänne ja paikkakunnaltanne voisi osallistua kyselyyn! Teemme opinnäytetyötämme ilman toimeksiantajaa, eli teemme yleisenä tutkimuksena. Emme myöskään tutki yrityskohtaisesti, vaan yleisesti koronan vaikutuksia henkilöstöpalveluyrityksien tilanteisiin. Ja vastauksia saa tulla niin paljon kuin mahdollista, pyrimme saamaan kyselyyn yli 50 vastausta.

Olemme Jyväskylän Ammattikorkeakoulun restonomiopiskelijoita ja teemme tällä hetkellä opinnäytetyötämme. Opinnäytetyön aiheena on korona-ajan vaikutus rekrytointiprosessiin henkilöstövuokrausyrityksissä. Pyrimme saamaan selville, miten koronavirus ja sen rajoitteet ovat vaikuttaneet rekrytointeihin poikkeusaikana ja kuinka korona-aika on kokonaisuudessaan muokannut rekrytointiprosessia ja sen tulevaisuutta.

Aloitamme opinnäytetyömme tutkimuksellisen osion kyselytutkimuksella, mihin etsimme nyt vastaajia. Kyselytutkimus sisältää monivalintakysymyksiä sekä avoimia kysymyksiä, joihin toivoisimmekin saavamme teiltä monipuolisia vastauksia. Tutkimukseen tarvitsisimme henkilöstöpalvelualalla työskenteleviä henkilöitä. Toivomme, että saamme vastauksia useilta eri toimialoilta. Tutkimus tulee olemaan täysin anonymi, eli haastateltavan nimeä eikä työpaikkaa julkaista opinnäytetyössä.

Kyselyyn vastaaminen vie noin 10–15 minuuttia, mutta kysymyksiin voi jättää myös tyhjiä vastauksia, mutta tutkimuksen laadun kannalta kaikkiin kohtiin vastaaminen olisi suositeltavaa. Kysely on avoinna perjantaihin 9.12.2022 asti. Jos tulee kysyttävää opinnäytetyöhön tai kyselytutkimukseen liittyen niin voit olla yhteydessä Jere Olliseen puh. (numero), s-posti: m1887@student.jamk.fi

Kiitos ajastanne ja toivottavasti osallistutte kyselyyn!

Ystävällisin terveisin,

Jere Ollinen ja Heidi Niemonen

Tässä linkki kyselyyn: <https://link.webpolsurveys.com/S/F734EE6A76C66835>

Kyselylomake

Tämä kysely on osa Jyväskylän ammattikorkeakoulun restonomiopiskelijoiden, Jere Ollisen ja Heidi Niemosen opinnäytetyötä. Opinnäytetyön aiheena on korona-ajan vaikutus rekrytointiprosessiin henkilöstöpalveluyrityksissä. Kyselyllä pyrimme selvittämään, millaisiin muutoksiin henkilöstöpalveluyritykset ovat joutuneet sopeutumaan poikkeusaikana, ja kuinka korona-aika on kokonaisuudessaan muokannut rekrytointiprosessia ja sen tulevaisuutta.

Kysely on täysin anonyymi ja luottamuksellinen. Yksittäisiä vastauksia ei voida jäljittää.

Kiitos vastaamisesta jo etukäteen!

Taustatiedot

2. Sukupuolesi? *

Nainen

Mies

Jokin muu

3. Ikäsi? *

4. Kuinka kauan olet työskennellyt rekrytointitehtävissä? *

Alle vuoden

1–5 vuotta

5–10 vuotta

Yli 10 vuotta

5. Minkä toimialan työtehtäviin rekrytoit? *

Tässä osiossa tutkimme korona-ajan vaikutuksia työskentelyyn poikkeusaikana

6. Koetko koronaviruksen vaikuttaneen rekrytointeihin? *

Ei ollenkaan

Vähän

Jonkin verran

Paljon

7. Arvioi asteikolla 0–100 % kuinka suuri osa töistäsi on ollut etätöitä korona-aikana *

8. Onko työmääräsi lisääntynyt korona-aikana? *

Ei ollenkaan

Vähän

Jonkin verran

Paljon

9. Koetko korona-ajan vaikuttaneen työyhteisösi yhteisöllisyyteen? *

Ei ollenkaan

Vähän

Jonkin verran

Paljon

Tässä osiossa tulemme käsittelemään rekrytointiprosessia poikkeusaikana

11. Onko korona-aikana työntekijöiden kysyntä alallasi? *

Vähentynyt

Pysynyt samana

Lisääntynyt

12. Onko työnhakijoiden määrä korona-aikana alallasi *

Vähentynyt

Pysynyt samana

Lisääntynyt

13. Oletko joutunut perumaan sovittuja haastatteluja korona-aikana? *

En ollenkaan

Vähän

Jonkin verran

Paljon

14. Oletko joutunut siirtämään sovittuja haastatteluja korona-aikana? *

En ollenkaan

Vähän

Jonkin verran

Paljon

15. Vastaa seuraaviin väittämiin korona-ajan vaikutuksista rekrytointiprosessiin *

	Täysin eri mieltä	Eri mieltä	Samaa mieltä	Täysin samaa mieltä	Ei muutosta
Kommunikaatio on vaikeutunut vuokratyöntekijän kanssa *					
Kommunikaatio on vaikeutunut asiakasyrityksen kanssa *					
Rekrytointiprosessi on nopeutunut *					

Olen opetellut uusia työtehtäviä *					
Työnhakijan soveltuvuuden selvittäminen on ollut haastavampaa videohaastatteluiden välityksellä *					

16. Haluatko nostaa esille vielä jonkin muun rekrytointiprosessiin liittyvän muutoksen?

Tässä osiossa tutkimme rekrytoinnin muutoksia ja tulevaisuuden näkymiä korona-ajan jälkeen

17. Arvioi asteikolla 0–100 % kuinka suuren osan töistäsi haluaisit olevan etätöitä tulevaisuudessa *

18. Mitä rekrytoinnissa mielestäsi tehdään nykyään paremmin, kuin ennen koronaa? *

19. Mitä rekrytoinnissa mielestäsi tehdään nykyään huonommin, kuin ennen koronaa? *

20. Onko koronavirus saanut aikaan muutoksia toimintatavoissa, joiden toivoisit jäävän voimaan tulevaisuudessakin? Mitä? *

Liite 2. Teemahaastattelun runko

Työ kokonaisuudessaan

- Uudet työtehtävät ja työkalut

(Mitä työtehtäviä ja työkaluja on? Ovatko uudet työtehtävät jääneet?)

- Vähentyneet hakijat -> Pienempi kynnys rekrytoida uusi tekijä vähemmällä kokemuksella

(Onko uusia keinoja etsiä hakijoita? pitäisikö odottaa, että on enemmän hakijoita?)

- Yksinkertaistetut prosessit jäävät tavaksi, onko tämä hyvä vai huono asia?

Etähaastattelut

- Haastattelun helppous ja nopeus

(Kasvotusten haastattelujen merkitys nykyään, tehdäänkö niitä, pitäisikö tehdä?)

- Etähaastattelun haasteet, työntekijän soveltuvuuden selvittäminen, rekrytoijan laiskuus?

- Haastatteluiden lisääntynyt peruuntuminen

(Onko syynä yhä useammin ollut sairastuminen, onko uutta aikaa sovittu?)

Etätyö

- Etätyön määrä

(Enemmän vai vähemmän)

- Hybridityöskentely

(Pitäisikö tämän olla uusi standardi työelämässä)

- Hyödyt ja haitat

(Yhteisöllisyyteen vaikutukset, työkaverit)

- Vaikutus yhteisöllisyyteen

- Jaksaminen

- Työnteon tehokkuus

(Onko tehokkuuden seuraaminen hankalampaa, seurataanko tavoitteita tarpeeksi)