



Karelia-ammattikorkeakoulu
Tradenomi (AMK)

WorkPower Oy – Kesätyörekrutoinnin toimintamallin kehittäminen

Sami Pasori

Opinnäytetyö, Toukokuu 2023

www.karelia.fi



OPINNÄYTETYÖ
Toukokuu 2023
Liiketalouden koulutusohjelma

Tikkarinne 9
80200 JOENSUU
+358 13 260 600 (vaihde)

Tekijä(t)
Sami Pasori

Nimeke
WorkPower Oy – Kesätyörekrytoinnin toimintamallin kehittäminen

Toimeksiantaja
WorkPower Oy

Tiivistelmä

Tämän opinnäytetyön tarkoitus on tutkia, kuinka Tampereen toimipisteen WorkPower Oy:n kesätyönhakijoiden rekrytointiprosessissa näkyvät yrityksen arvot nopeus, tahto ja välittäminen. Tavoitteena on myös selvittää, miten olemassa olevaa kesätyönhakijoiden rekrytointiprosessin toimintamallia voisi kehittää. WorkPower Oy on henkilöstöpalvelualan yritys ja rekrytointi on läsnä sen päivittäisessä toiminnassa.

Työ on toteutettu kvantitatiivisena tutkimuksena, joka määrällinen tutkimus, jota täydentää kvalitatiivinen tutkimusmenetelmä eli laadullinen tutkimus. Tiedot kerättiin kyselylomakkeella ja tutkimus toteutettiin ennakkoon suunnitelluilla kysymyksillä, joiden kysymysmuoto perustui arvojen näkyvyyteen ja toiminnan kehittämiseen niin, että vastauksista saisi parhaan mahdollisen lopputuloksen irti.

Tutkimuskysely lähetettiin 120 hakijalle ja vastauksia saatiin yhteensä 43 kesätyönhakijalta. Laaditun tutkimuskyselyn avulla on saatu dataa ja tietoa siitä, kuinka kesätyönhakijat tunnistavat yrityksen arvot ja mitä mieltä he ovat jo olemassa olevasta kesätyörekrytoinnin toimivuudesta ja siitä, kuinka sitä voisi kehittää. Tulokset osoittavat, että kesätyönhakijat tunnistavat hyvin yrityksen arvot ja ovat pääsääntöisesti tyytyväisiä kesätyönhakijoiden rekrytointiprosessiin. WorkPower Oy voi hyödyntää saatuja tuloksia toimintamallin kehittämiseen sekä arvojen korostamisen tulevaisuuden liiketoiminnassa.

Kieli
Suomi

Sivuja 37
Liitteet 1
Liitesivumäärä 2

Asiasanat
rekrytointi, kesätyö, rakennus, arvot



THESIS
May 2023
Degree Programme in Business Economics

Tikkarinne 9
80200 JOENSUU
FINLAND
+ 358 13 260 600 (switchboard)

Author (s)
Sami Pasori

Title
WorkPower Oy - Development of an Operating Model for Summer Job Recruitment

Commissioned by
WorkPower Oy

Abstract

The purpose of this thesis is to study how the company's own values speed, will and caring are reflected in the recruitment process of the Tampere branch of WorkPower Oy. The aim is also to investigate how the already existing operating model of the recruitment process could be developed for summer job seekers. WorkPower is a recruitment agency, so recruitment is part of its day-to-day activity.

It was carried out as a quantitative study, which complemented with qualitative research method. The data was collected using a questionnaire that included pre-planned questions. The questionnaires were sent to those who applied for a summer job by Tampere WorkPower Oy. The questions were based on the visibility of values and development of operations so that the best outcome could be obtained.

The survey was sent to 120 applicants, of whom a total of 43 summer job applicants replied. With the help of the survey, information was obtained on how summer job seekers recognize the company's values, and what they think about the existing recruitment and how it could be improved. The results show that summer job seekers recognize the company's values well and are generally satisfied with the already existing summer job recruitment process. WorkPower Oy can use the obtained results to develop the operating model and to emphasize values in their future business.

Language
Finnish

Pages 37
Appendices 1
Pages of Appendices 2

Keywords
recruitment, summer job, construction, set of values

Sisältö

| | | |
|-------|--|----|
| 1 | Johdanto | 5 |
| 1.1 | Opinnäytetyön tavoite, tutkimus ja menetelmät | 5 |
| 1.2 | Toimeksiantajana WorkPower Oy..... | 6 |
| 1.3 | Lähtökohta-analyysi aiempiin opinnäytetöihin..... | 6 |
| 1.4 | Viitekehys ja keskeisimmät käsitteet..... | 8 |
| 2 | Rekrytointi..... | 9 |
| 2.1 | Rekrytointi nyt..... | 9 |
| 2.2 | Rekrytointi tulevaisuudessa | 10 |
| 2.3 | Rekrytoinnin merkitys organisaation toiminnassa | 12 |
| 2.4 | Kesätyönhakijoiden rekrytointi vuokratyöhön..... | 13 |
| 2.5 | Yrityksen arvot rekrytointiprosessissa..... | 15 |
| 2.5.1 | Onnistunut rekrytointi..... | 17 |
| 3 | Vuokratyö..... | 18 |
| 3.1 | Mitä on vuokratyö | 18 |
| 3.2 | Vuokratyön pelisäännöt | 20 |
| 3.3 | Vuokratyön hyödyt | 21 |
| 3.4 | Vuokratyön haasteet..... | 21 |
| 4 | Kesätyörekrytoinnin eteneminen..... | 22 |
| 4.1 | Työnhaku..... | 22 |
| 4.2 | Haastattelu..... | 22 |
| 4.3 | Työsuhteen ehdot | 23 |
| 4.4 | Kesätyönhakijoiden sitouttaminen | 24 |
| 5 | Työn toteutus | 25 |
| 5.1 | Kysely aineistonkeruunmenetelmänä | 25 |
| 5.2 | Kesätyörekrytoinnin toimintamallin kehittäminen – kysely | 25 |
| 6 | Tutkimustulokset..... | 26 |
| 6.1 | Tulosten analysointi..... | 26 |
| 6.2 | Toimintamallin kehittäminen | 32 |
| 7 | Johtopäätös ja pohdinta..... | 33 |
| 7.1 | Johtopäätös | 33 |
| 7.2 | Pohdinta | 34 |
| | Lähteet..... | 36 |

Liitteet

- Liite 1 Kysymykset kesätyönhakijoille
- Liite 2 Viesti ja saatekirje kesätyönhakijoille

1 Johdanto

1.1 Opinnäytetyön tavoite, tutkimus ja menetelmät

Opinnäytetyön tavoite on selvittää, näkyvätkö WorkPower Oy:n arvot yrityksen kesätyönhakijoiden rekrytointiprosessissa ja tuottaako kesätyönhakijoiden rekrytointiprosessi haluttua lisäarvoa yritykselle. Yrityksen arvot ovat nopeus, tahto ja välittäminen. Lisäksi työn tavoite on tuoda esille näkökulmia, miten rekrytointiprosessia ja sen toimintamallia voisi kehittää. Tutkimusmenetelmänä toimii kvantitatiivinen eli määrällinen tutkimus (Vilkkä 2021). Tutkimusta täydentää kvalitatiivinen tutkimusmenetelmä, joka tarkoittaa laadullista tutkimusta (Tuomi & Sarajärvi 2018). Kvantitatiivinen tutkimus voidaan toteuttaa esimerkiksi kyselylomakkeella, joka lähetetään tutkittavalle kohderyhmälle. Tulkitsemistavat ovat tilastointi tai numeraalinen todennus. Kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus toteutetaan myös kyselylomakkeella. Kyselyn on tarkoitus selvittää kohderyhmältä, mitä he pitävät ja kokevat itselleen tärkeinä asioina. Tutkimustuloksia voidaan todentaa esimerkiksi kuvilla ja sanoilla, kvalitatiivisesta tutkimusmenetelmästä poiketen. Tutkimus toteutetaan valmiilla ennakkoon suunnitelluilla kysymyksillä, jotka lähetetään virtuaalisesti WorkPower Oy Tampereen toimipisteen kautta rakennusosalta kesätyötä hakeville. Kysymysten ja saatujen vastausten pohjalta yrityksen on tarkoitus kehittää toimintaa tulevaisuudessa. (Vilkkä 2021.)

WorkPower Oy on rekrytoinut yhteensä 2 737 työntekijää (22.3.2023 mennessä) asiakasyritysten tilausten mukaisesti lähes 500 rekrytointin kautta. Työhaastatteluja on pidetty WorkPower Oy:n kautta edellä mainittuun päivämäärään mennessä 6 714 kappaletta. Vuokratyön kysyntä on kasvanut, joten toiminnan laajuus kasvaa siinä samalla (Yle 2022). Rekrytointi on keskeisessä roolissa yrityksen toiminnan kannalta ja sen on tarkoitus kehittyä tulevaisuutta ajatellen. (WorkPower 2023.) Liiketoiminnan kannalta oleellista on se, millaista kesätyönhakijoiden rekrytointia yritys tarvitsee. Lisäksi se on oleellista, miten kesätyönhakijoiden rekrytointia voisi kehittää ja saada sitä kautta kilpailuetua henkilöstöpalvelualalla. Näiden asioiden kautta voisi mahdollisesti myös vaikuttaa positiivisesti työnantajanmielikuvaan. (Kaijala 2016.)

Opinnäytetyön aiheidea muodostui henkilökohtaisesta mielenkiinnosta ja liiketoiminnan kehittämisenhalustani sekä toimeksiantajayrityksen tarpeesta. Rekrytointi on aiheena ajankohtainen ja oleellinen osa yrityksen tulevaisuutta sekä keskeinen osa yrityksen liiketoiminnan kokonaisuutta. Kesätyönhakijoiden rekrytointi ja se, kuinka yrityksen arvot näkyvät rekrytoinnissa sekä toimintamallin kehittäminen ovat merkittäviä yrityksen taloudellisen menestyksen eli kilpailuedun kannalta. (Vierula 2021, 63.)

1.2 Toimeksiantajana WorkPower Oy

Toimeksiantajana toimii tamperelaislähtöinen WorkPower Oy. Yrityksen liikeidea on henkilöstövuokraus ja rekrytointipalvelut. Koko WorkPower Oy:n toimintalaajuus keskittyy henkilöstövuokrauksessa rakennus- ja palvelualoille, teollisuuteen ja toimihenkilöihin. Lisäksi yritys keskittyy mm. kuljetus- ja logistiikka-alan, terveydenhuollon ja johtohenkilöiden rekrytointiin sekä vuokraukseen. Yrityksellä on käytössään rekrytointipalvelut, joita hyödyntävät yritykset, jotka haluavat ulkoistaa rekrytoinnin jonkun muun vastuulle esimerkiksi ajan säästämisen vuoksi. (WorkPower 2023.)

WorkPower Oy:llä on tytäryhtiö WorkPower Rakennus Oy. Tytäryhtiö keskittää toimintansa henkilöstövuokrauksessa rakennusalan toimialaan, ja se vuokraa rakennusalan työntekijöitä asiakas- eli käyttäjäyritysten käyttöön sovittujen tilausten mukaisesti. WorkPower Oy toimii työn virallisena toimeksiantajana. Toimeksiantajan päätoimipiste sijaitsee Tampereella, jonka toimipisteen kesätyönhakijoiden rekrytoinnin toimintamallin kehittämiseen tämä opinnäytetyö kohdistuu. (WorkPower 2023.)

1.3 Lähtökohta-analyysi aiempiin opinnäytetöihin

Muita vastaavia opinnäytetöitä on jo tehty useampikin, kuitenkin koskien vain yleisesti aihetta rekrytoinnista henkilöstöpalvelualla. Suoranaisesti pelkästään

kesätyönhakijoiden rekrytointiin kohdistuvia opinnäytetöitä on vielä edellä mainittuja vähemmän. Varsinkaan sellaisia opinnäytetöitä, jotka sisältävät yrityksen arvojen näkymisen ei ole juurikaan tehty. Yritysten arvomaailmoista on myös tehty opinnäytetöitä. Opinnäytetöitä aiheesta kesätyönhakijoiden rekrytoinnin toimintamallin kehittämistä, jossa päätutkimuskysymyksenä on yrityksen arvojen näkyminen, ei taida toista olla kirjoittamishetkellä 4.4.2023.

Naparin opinnäytetyössä (vuodelta 2022) tutkimus keskittyi hakijavetoiseen rekrytointiin. Kyseisessä työssä keskityttiin rekrytointiin sekä hakijavetoisen rekrytoinnin näkökulmiin ja työnantajamielikuvaan, joten siinä on jo sivuttu käsittelemääni aihetta. Laadullinen menetelmä oli opinnäytetyössä keskeisessä osassa ja haastatteluiden kautta Napari sai koottua tuloksia hakijavetoisesta rekrytoinnista. Naparin oli tarkoitus saada selville rekrytointiprosessikokemuksia, joten tuloksia kerättiin haastatteluilla, joista sai informaatiota siihen, miten ja mitkä asiat vaikuttavat hakijavetoiseen rekrytointiin. Haastatteluiden kautta kerättiin tietoja ja vinkkejä, jonka pohjalta hakijavetoista rekrytointia olisi mahdollista lähteä kehittämään. Lisäksi työssä oli mainittu adjektiiveja, joita hakijat olivat kullekin positiivisessa mielessä työnhaustaan. Naparin opinnäytetyö on samoilla linjoilla myös tämän opinnäytetyön kanssa. (Napari 2022, 3.)

Toinen opinnäytetyö, joka toimii hyvin lähellä myös tätä tutkimusta, on laadittu vuonna 2020 ja tekijäksi on nimetty Otto Lappalainen. Aiheideana oli rekrytoinnin kehittämisen suunnitelma, joka on lähellä tätä tutkimustyötä, sillä aiheeni on rekrytoinnin toimintamallin kehittäminen. Toimeksiantona tehdyn opinnäytetyön tarkoituksena oli saada haastateltavilta kehitysideoita, joita yritys voisi käyttää tulevaisuudessa liiketoiminnassaan. Lappalainen käytti laadullista tutkimusmenetelmää, joka eroaa omasta lähestymistavastani. Tämän edellä mainitun toteutustavan kautta, Lappalainen oli saanut kerättyä hakijoilta tietoa ja ehdotuksia, joita kannattaisi yrityksen toiminnassa hyödyntää. Opinnäytetyön ollessa valmis, yritys sai tutkimuksesta kehitysehdotuksia tulevaisuuteen, joten tutkimuksen tavoite on ollut sama, kuin tässä työssä. (Lappalainen 2020, 3.)

Viimeisimmässä tarkastellussa opinnäytetyössä oli syvennytty koronarajoitusten tuomien haasteiden kautta kesätyöntekijöiden rekrytointiin. Marianne Killströmin opinnäytetyö vuodelta 2022 käsitteli rekrytointia pandemian haasteiden alla.

Virtuaaliset haastattelut olivat suuressa roolissa kesätyönhakijoiden rekrytoinnissa. Kyselyn kautta hakijoilta saatiin palautetta siitä, miten korona-ajan rekrytointiprosessi toimi ja olisiko sille uusia kehitysideoita. Kyselyn kautta saatujen tuloksien perusteella, toimeksiantajayritys sai hyvää tietoa siitä, miten toimia tulevaisuudessa. (Killström 2022, 3.) Tämä toimeksiantona toteutettava opinnäytetyö käsittelee myös kesätyönhakijoiden rekrytointia.

1.4 Viitekehys ja keskeisimmät käsitteet

Teoreettinen viitekehys koostuu rekrytoinnista, rekrytointiprosessista, sitouttamisesta ja arvojen merkityksestä yrityksen liiketoiminnassa. Teoriaosuus käsittelee vuokratyötä, kesätyönhakijoiden rekrytointia, haastattelua, rekrytoinnin tilannetta ja sen tulevaisuutta. Keskeiset käsitteet opinnäytetyössä ovat rekrytointi, arvot ja se, kuinka ne näkyvät yrityksen liiketoiminnassa. Tutkimus tarkastelee kesätyönhakijoiden rekrytointia, rekrytoinnin toimintamallin kehittämistä ja näiden yhteisvaikutusta työnantajamielikuvaan.

Rekrytointi on yksi keskeisimmistä vuokratyötä harjoittavan henkilöstöpalvelualalla toimivan yrityksen osista, joka näkyy vahvasti päivittäisessä liiketoiminnassa (Kaijala 2016). Tämän vuoksi opinnäytetyön teoriaosuus painottuu rekrytointiin ja vuokratyön kokonaiskuvaan. Rekrytoinnin teoriaosuudessa käsitellään tapoja sekä erilaisia keinoja, joita vaaditaan asiakasyrityksen toimeksiannon mukaisen osaamisen etsimiseen ja rekrytointiin.

Opinnäytetyön rakenne koostuu johdannosta, eri teoriaosuuksista, tutkimusmenetelmistä ja tutkimustuloksien analysoinnista sekä tutkimuksen tuloksista, johtopäätöksistä ja kehittämisideoista. Opinnäytetyön ensimmäinen luku on johdanto, joka sisältää toimeksiantajayritys WorkPower Oy:n yritysesittelyn. Lisäksi johdannosta käy ilmi opinnäytetyön tavoite, tutkimusmenetelmä ja tavat sekä rekrytoinnin merkittävyys toimeksiantajayrityksen liiketoiminnassa. Johdannossa havainnollistetaan myös vuokratyösuhdetta sekä yrityksen omien arvojen näkymistä kesätyönhakijoiden koko rekrytointiprosessissa. Opinnäytetyön lopussa opinnäytetyön tutkimus, tutkimustulokset ja tutkimustulosten analysointi,

joissa on huomioitu eettisyys niin, ettei se aiheuta vahinkoa kenellekään. Pohdinta ja toimintamallin kehitysideoita löytyvät tutkielman lopusta.

2 Rekrytointi

2.1 Rekrytointi nyt

Uuden työntekijän rekrytointi on aina investointi yrityksen kannalta, sillä rekrytointiprosessi vaatii aina rahaa, sitoutumista ja aikaa. Työnantajalla on kaikki oikeus ja vapaus valita työntekijänsä hakijoiden joukosta. Prosessi vaihtelee paljon riippuen yrityksestä ja työtehtävästä, johon rekrytointi on käynnissä. (Kaijala 2016, 18.) Uusien työntekijöiden valintaan on kuitenkin asetettu lainsäädännön kannalta tiettyjä rajoituksia, jotka on otettava huomioon rekrytoinnin kuluessa. Työnhakijasta on kerättävä vain ja ainoastaan työnteon kannalta oleellinen tieto, sillä muiden tietojen keruu ei ole lain mukaan sallittua, sillä se ei ole oleellista työnteon kannalta. (Työoikeusjuristit 2023.) Valinnan on perustuttava osaamiseen eikä esimerkiksi uskontoon (Tasa-arvo 2023). Ennen uusien työntekijöiden palkkaamista työsuhteeseen on myös varmistuttava siitä, että mahdollisille lomautetuille työntekijöille tarjotaan ensin kyseistä työtä, sillä he ovat niin kutsutun takaisinoton piirissä. Heillä tosin tulee olla vaadittavaa osaamista työtehtävään. (Työoikeusjuristit 2023.)

Rekrytoinnin onnistumisen kannalta keskeinen elementti on se, että rekrytoivassa yrityksessä tiedostetaan, mitä yritykseen tai käyttäjäyritykseen etsitään, mihin tehtävään ja minkä vuoksi. Lisäksi rekrytoijan on osattava ajatella, että kesätyönhakija palkataan osaksi rakennusalan yritystä ja sitä kautta mahdollisesti osaksi sen tulevaisuutta. Tärkeää on valita jo olemassa olevaan ryhmädynamiikkaan sopiva henkilö. Rekrytoijan täytyykin osata ajatella pidemmälle eikä vain lähitulevaisuuteen. Rekrytoinnissa on myös osattava kiinnittää asioissa huomiota oikeisiin tekijöihin, kuten siihen, mitä hakija on aiemmin tehnyt ja ennen kaikkea siihen, mitä osaamista aiemmissa työtehtävissä hän on käyttänyt niissä suoriutumiseen. (Kaijala 2016, 22.) WorkPower Oy rekrytoi asiakkaan

puolesta juuri toiveen mukaisen kesätyöntekijän käyttäjäyritykselle toimialakoh-
taisesti ja se pitää yhteyttä työntekijöihinsä vuokratyösuhteen ajan. (WorkPower
2023.)

Yrityksen ja esihenkilön tehtävä on varmistaa, että rekrytoinnista vastaavien
henkilöiden osaaminen on riittävällä tasolla, jotta koko rekrytointi täyttää yrityk-
sen asettamat tavoitteet ja sitä kautta on mahdollisuus parhaaseen lopputulok-
seen yrityksenkin näkökulmasta (Hyppänen 2009). Ennen uuden rekrytointipro-
sessin käynnistämistä olisi hyvä tarkastella, löytyisikö jo olemassa olevan henki-
löstön joukosta riittävää osaamista tai kehityskelpoista henkilöä tehtävään,
koska rekrytointiprosessi kuitenkin sitoo aikaa, resursseja ja on merkittävä in-
vestointi (Joki 2017).

2.2 Rekrytointi tulevaisuudessa

Rekrytointi on usein vuorovaikutusta (Kaijala 2016, 18). Rekrytoinnissa vuoro-
vaikutuksessa ovat yrityksen rekrytoiva henkilö tai henkilöt sekä työnhakija. Niin
kutsutussa perinteisessä eli kasvokkain toteutettavassa rekrytoinnissa rekrytoi-
jan tavoite on selvittää kysymysten avulla hakijan kelpoisuus ja soveltuvuus työ-
tehtävään eli rekrytoijan on selvitettävä kesätyöntekijän osaaminen ja tietotaito
kesätyössä selviytymiseksi. Hakijan on vastattava työnteon kannalta oleellisiin
kysymyksiin ja saada rekrytoija vakuuttuneeksi siitä, että kesätyönhakija kyke-
nee tarjoamaan vaadittua osaamista ja lisäarvoa asiakasyritykselle. (Kaijala
2016.)

Tulevaisuuden rekrytointi on paljon videohaastatteluja ja videorekrytointeja. Vir-
tuaalisten alustojen hyödyntäminen on teknologian myötä tullut suosituksi. Entis-
sen mallin kasvokkain tapaamisen sijaan rekrytointi voidaan tehdä virtuaalisesti
tapaamalla tai jopa niin, että kesätyönhakija vastaa tekoälyn kysymyksiin, jolloin
rekrytointi etenee ikään kuin itsestään. (Recright 2019.) Tulevaisuuden rekry-
tointi on mahdollisimman monimuotoista ja monipuolista sekä entistä enemmän
tasa-arvoa edistävää toimintaa. Kasvokkain keskustelu on teknologian

kehittyessä vähenemään päin ja jatkuvasti keskitytään enemmän uusien kana-
vien hyödyntämiseen, kuten virtuaalisten kanssakäymiseen. (Recright 2019.)

Nykyteknologia on menossa yhä enemmän ja enemmän virtuaaliseen kanssa-
käymiseen, joten välttämättä perinteisille kasvotusten järjestettävälle rekrytointi-
kanaville ei ole enää paikkaa tulevaisuudessa. On vaihdettava siis tapoja haas-
tatella kesätyönhakijoita, muutettava tapaa rekrytoida ja olla vuorovaikutuk-
sessa hakijoiden kanssa. (Recruitment 2019.) Videohaastattelu on yksi kätevä
haastattelumuoto. Se on helppokäyttöinen ja nopea vaihtoehto kasvotusten jär-
jestettävälle työhaastattelulle, sillä se pystytään järjestämään työnhakijan
kanssa hakijan olinpaikasta riippumatta. (Recright 2023.)

Rekrytointityöllä on valtava merkitys yritykseen nyt ja tulevaisuudessa sen to-
teutustavoista huolimatta. Epäonnistunut rekrytointi aiheuttaa yritykselle huo-
mattavia kustannuksia, kun taas onnistunut rekrytointi tuottaa parhaimmassa ta-
pauksessa osaavan, pitkäaikaisen ja sitoutuvan työntekijän. HR on suuressa
roolissa yrityksen liiketoiminnantavoitteiden toteutumisen kanssa sekä siinä,
että saadaan tulevaisuudessa sitoutettua kesätyöntekijä yrityksen toimintaan.
Parhaiksi tulevaisuuden rekrytointitavoiksi nimetään mukautuva työskentelytyyli
ja ketteruus. Jatkuva henkilöstön kouluttaminen ja kehittäminen edesauttavat tu-
kemaan tulevaisuuden kesätyörekrytointitapojen muutoksia. (Recruitment
2019.)

WorkPower Oy hyödynsi vielä muutama vuosi sitten niin kutsuttuja tavallisia
haastatteluja, joissa työnhakija sekä rekrytoinnista vastaava henkilö tapasivat
kasvotusten. Koronapandemian vuoksi kasvokkain tapaamisten ja kontaktien
minimoimiseksi oli siirryttävä virtuaalisen teknologian varaan, ainakin hetkelli-
sesti. Tänä päivänä 1.4.2023 yritys on kuitenkin siirtynyt yhä enemmän virtuaali-
sen videohaastattelun maailmaan, täysin kuitenkin fyysisiä haastatteluja
unohtamatta. Videohaastattelusta tuli kätevä ja hyödyllinen työkalu, joka tuli jää-
däkseen yrityksen rekrytointiin. (WorkPower 2023.)

2.3 Rekrytoinnin merkitys organisaation toiminnassa

Rekrytointi on keskeisessä roolissa henkilöstövuokrauksessa sekä rekrytointipalveluissa. Rekrytoinnin tuloksena saadaan haluttuja kesätyöntekijöitä, jotka kohdennetaan sopiviin kesätyötehtäviin. Rekrytoinnin merkitys ei ole suoraan numeraalisesti mitattavissa, mutta kaikkien palkattujen työntekijöiden työpanos voidaan nähdä rekrytoinnin jatkumona, joka pystytään euromäärällisesti mittaamaan. Rekrytointi on aina yksi osa-alue ennen niin kutsuttua työhönottoa, joten on sanomattakin selvää, että rekrytoinnin merkitys on yrityksen toiminnassa vähintäänkin merkittävä. On myös huomioitava, että yrityksen liikevaihto koostuu pääosin rekrytointien tuloksista eli siitä kun löydetään asiakasyritykselle vuokratyöntekijä. (WorkPower 2023.)

Vuokratyön kysyntä on moninkertaistunut 2000-luvulla. Vuokratyön kysyntä on kasvanut, sillä vuokratyö on helppo ja nopea ratkaisu yrityksille esimerkiksi kii-reavun tarpeeseen tai sesonkiapuun. Vuokratyötä hyödyntäessä asiakasyrityksen ei tarvitse palkata tekijää työsuhteeseen omaan yritykseensä tai käyttää resursseja ja aikaa rekrytointiinsa, vaan se voi vuokrata osaavan ammattilaisen hetkeksi, kun sille on tarvetta. (Salli 2012, 105.)

Vuokratyön kysynnän ja sen hyödyntämisen myötä WorkPower Oy:n liiketoiminta on kasvanut huomattavasti perustamisvuosistaan. Rekrytoinnin merkitys on kasvanut lähes vuosi vuodelta yhä enemmän ja enemmän. WorkPower Oy:lle saapuu vuosittain noin 20 000 työhakemusta. Avoimia työpaikkoja WorkPower Oy:llä on kirjoittamishetkellä 3.4.2023 yhteensä 306. WorkPower Oy:lle on 3.4.2023 hakenut 7 027 työnhakijaa. Työhaastatteluja on pidetty edellä mainittuun päivämäärään mennessä 2 435 kappaletta. Hakemusten määrä verrattuna työpaikkoihin kertoo siitä, että hakijoita on enemmän, kuin on avoimia työpaikkoja. (WorkPower 2023.)

Kahdenkymmenen suurimman henkilöstöpalvelualalla toimivan yrityksen liikevaihdot olivat tammikuussa 2023 yhteensä 104,8 miljoonaa euroa. Vuotta aiempaan verrattuna kasvua oli 10,6 prosenttia. Rekrytointi on keskeisessä roolissa vuokratyöyritysten toiminnassa ja se näkyy myös erityisesti

rekrytointipalveluiden luvuissa. Tammikuussa 2023 yritysten yhteenlaskettu liikevaihto oli 4 miljoonaa. Kasvua tuli 3,4 prosenttia vuotta aiempaan verrattuna. Henkilöstöalalla toimivien palveluiden yhteenlaskettu liikevaihto kasvoi 12,5 prosenttia, jolloin liikevaihdon kokonaisarvo oli lähes 127 miljoonaa euroa. Prosentuaalisesti mitattu kasvu kertoo siitä, että vuokratyölle on kysyntää kasvusuhdanteisesti. (Henkilöstöpalveluala 2023.)

2.4 Kesätyönhakijoiden rekrytointi vuokratyöhön

Ennen virallisen kesätyörekrytointiprosessin käynnistymistä on hyvä huomioida hakukanavat eli missä ja miten kesätyötä voisi hakea tai mainostaa avoimia kesätyöpaikkoja (Salli 2014, 14). Kesätyöhakemus lähetetään, jotta ilmaistaan halukkuus ja sopivuus haettavaan työtehtävään (Te-Palvelut 2019). WorkPower Oy:n kautta voi hakea kesätyötä esimerkiksi yrityksen omien internetsivujen kautta (WorkPower 2023). On myös mahdollista ilmaista kiinnostus kesätyöhön soittamalla, lähettämällä viesti suoraan rekrytointiin tai vieraillemalla fyysisesti toimipisteellä. Mainoksia ja linkkejä yrityksen avoimiin kesätyöpaikkoihin ja internetsivuille löytyy erilaisten sosiaalisten medioiden alustojen kautta, esimerkiksi Duunitorista. (Duunitori 2023.)

Myös huomionarvoinen seikka on rekrytointiprosessin aikataulutuksen sekä työpaikkailmoitusten laadinta ja julkaiseminen. Yrityksen on hyvä viestiä kesätyönhakijoiden suuntaan kesken kesätyörekrytointiprosessin positiiviseen sävyyn ja pitää kesätyönhakijat ajan tasalla jatkuvasti siitä, miten rekrytointi etenee. Tämä antaa positiivista kuvaa yrityksestä. (Salli 2014, 14.)

Kesätyönhakijoita rekrytoidessa vuokratyöhön on osattava valita oikeat rekrytointikanavat sekä -tavat, jotta saadaan halutun kohderyhmän hakemuksia, joista voidaan lähteä viemään rekrytointiprosessia eteenpäin. Oikealla rekrytointikanavalla tarkoitetaan sitä kanavaa, jonka kautta saadaan parhain haluttu lisäarvo yritykselle. Haku- ja mainostuskanavan on oltava sellainen, josta kyseinen kohderyhmä on parhaiten tavoitettavissa. Toisin sanoen, on osattava markkinoida työpaikkamahdollisuuksia oikeassa paikassa ja oikealle kohderyhmälle.

Ennen markkinointia olisi syytä valita kohderyhmä, joiden hakemuksia yritys toivo saavan. Esimerkiksi rakennusalan yritysten kohderyhmänä voisivat olla rakennusalasta kiinnostuneet tai rakennusalan opiskelijat. (Bergström & Leppänen 2021.)

Houkutteleva ja kohderyhmään kohdistuva kesätyöpaikkailmoitus on hyvä askel rekrytointiprosessissa. Hyvä työpaikkailmoitus on selkeä, visuaalinen, työpaikkaa markkinoiva sekä tiivistetty sopivan mittaiseksi, ilman turhia tekstipätkiä, jotka eivät välttämättä ole oleellisia työpaikkailmoituksessa. Epäolennainen asia ilmoituksessa on esimerkiksi se, että kertoo rekrytoivasta ryhmästä usealla lauseella. (Salli 2014, 14.) Kesätyöpaikkailmoituksessa pyritään tuomaan esille yrityksen arvoja, kuten aitoa välittämistä työnhakijaa kohtaan. Työpaikkailmoitusten myötä tulleet kesätyöhakemukset käydään läpi ja hakijoihin pyritään olemaan yhteydessä mahdollisimman nopeasti, esimerkiksi kutsumalla heidät kesätyöhaastatteluun. (Prosessin kuvaaminen 2023.)

Kun rakennusalan kesätyöhön haetaan kohdennetusti alan opiskelijoita, olisi hyvä pohtia, mikä olisi se kanava, josta hakijat tavoitetaan parhaiten. Rekrytointitapahtumat ja fyysiset vierailut rakennusalalla ovat hyvä keino tavata opiskelijoita eli kohderyhmää. Kohdennetulle yleisölle markkinointi sosiaalisessa mediassa on hyvä mahdollisuus tavoittaa rakennusalan opiskelijat. (Bergström & Leppänen 2021.) Niin kutsutun uuden sukupolven tavoittaa varmasti sosiaalisesta mediasta. Tämän vuoksi se on oiva paikka markkinoida mm. kesätyöpaikkoja. (Salli 2014, 31.)

Kesätyönhakijoiden rekrytointi käynnistetään tarvekartoituksen kautta. Tarve tulee asiakasyrityksiltä. Käyttäjäyritys tarvitsee kesäksi käyttöönsä lisää apukäsiä tiettyihin työtehtäviin, joten WorkPower Oy:n tehtävä on täyttää kesätyöpaikat asiakasyritysten tarpeiden mukaisesti kesäsesongille. Tarvekartoituksen tekee käyttäjäyritys ja se tapahtuu puhelimitse, kasvotusten tai esimerkiksi sähköpostilla. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että asiakasyritykset tilaavat WorkPower Oy:ltä kesätyöntekijöitä. Työntekijätilaukset voivat olla laidasta laitaan eli voidaan tilata joko kokemattomia tai kokeneita kesätyöntekijöitä. Käyttäjäyrityksen mukainen toimeksianto avataan eli luodaan työpaikkailmoitus, jonka tavoite on

löytää asiakasyrityksen tarpeiden mukainen tekijä tai tekijät. WorkPower Oy vastaa asiakasyrityksen tarpeisiin nopeasti, tahdolla ja välittävästi. Se rekrytoi käyttäjäyrityksen puolesta kesätyöntekijän, joka siirtyy suorittamaan työtä asiakasyrityksen työmaalle sovitun mukaisesti. (WorkPower 2023.)

Kesätyönhakijoiden lähettämät työhakemukset käydään läpi ja hakijat kutsutaan haastatteluun. Rekrytointihaastattelussa kesätyönhakijaa haastatellaan aiemmasta osaamisesta, kuten siitä, mitä osaamista hän on käyttänyt aiemmassa työtehtävässä tai opiskeluissa selviytymiseen. Hakijoista kerätään työn kannalta oleellinen tieto ja työtehtäviin valitaan ne hakijat, joilla on käytössään eniten osaamista ja jotka ovat pätevimpiä työtehtävään. (Kaijala 2016.) Työn kannalta oleellisella tiedolla tarkoitetaan niitä asioita, jotka liittyvät työntekoon, osaamiseen tai työssä suoriutumiseen. Yrityksen omat arvot eli nopeus, tahto ja välittäminen pyritään tuomaan omalla tekemisellä esille haastattelussa elein ja sanoin (WorkPower 2023).

2.5 Yrityksen arvot rekrytointiprosessissa

Arvot ovat yrityksen periaatteita kuvastavia ajattelu- ja toimintamalleja. Arvot ovat osa yrityksen strategista identiteettiä, ja yrityksen arvomaailman tulisi näkyä johtamisessa sekä päivittäisessä tekemisessä ja ohjata yleisesti yritystä kohti tulevaisuutta. Hyvän yrittäjyyden ja yrityksen arvot näkyvät ulospäin ilman, että niitä tuodaan jatkuvasti näkyville markkinoinnissa. Toisin sanoen, esimerkiksi kesätyönhakija voi nimetä yrityksen arvot ilman, että niitä hänelle kerrotaan. (Yrityksen perustaminen 2023.)

Yrityksen arvot voivat olla mitä tahansa adjektiiveja, mutta todelliset arvot näkyvät sanattomasti. Adjektiiveilla kuvattuja arvoja voivat esimerkiksi olla ympäristöstävällinen tai luotettava. Se, miten yrityksen omakseen valitsemat arvot toteutuvat yrityksen päivittäisessä toiminnassa ja näkyvät ulospäin kohdennetulle yleisölle, määrittyvät lopulta yrityksen omalla toiminnalla. Yrityksen omia arvoja voidaankin valita sillä periaatteella, miltä yritys haluaisi ulospäin asiakkaille

näyttäytyvän. Konkreettiset teot ja toimintatavat ovat tekoja, jotka puhuvat arjessa arvojen puolesta tai vastaan. (Yrityksen perustaminen 2023.)

Ideaalitilanteessa yrityksen omat strategiset ja toimintamallia ohjaavat arvot näkyvät koko kesärekrutointiprosessin halki. Nopeutta, tahtoa sekä välittämistä pyritään tuomaan esille mm. työpaikkailmoituksissa, työhaastattelussa sekä rekrytointitapahtumassa. Lisäksi kesätyöntekijän kanssa ollaan vuorovaikutuksessa aktiivisesti vielä työsuhteen ehtojen allekirjoittamisen jälkeenkin. Välittäminen näkyy aidosta kiinnostuksesta työnhakijaa kohtaan, ensikontaktista aina työsuhteen päättymiseen asti ja mahdollisesti vielä sen jälkeenkin. Nopeus näkyy hakijoiden käsittelyssä eli esimerkiksi työhaastatteluun kutsumisessa pian hakemuksen lähettämisen jälkeen tai erilaisessa viestinnässä rekrytointiprosessin aikataulusta tai etenemisestä kesätyönhakijoille. Jatkuva tahto palvella työnhakijoita ja työntekijöitä ohjaavat yrityksen toimintaa eteenpäin. (WorkPower 2023.)

Yrityksen tapa menetellä olisi hyvä näkyä jo työpaikkailmoituksesta, jotta voitaisiin ehkäistä niin sanotut epäsovivat työhakemukset ja saataisiin haku kohdennettua juuri niihin kesätyönhakijoihin, joita asiakasyritykset tavoittelevat. Tällä tavalla saataisiin esimerkiksi juuri yrityksen arvoihin sopiva henkilö lähettämään työhakemus. Keinona yrityksen arvomaailman näkymiseen kesätyöpaikkailmoituksissa voisi käyttää sitä, että kerrotaan yrityksen tavasta tehdä työtä ja tekemisen ominaisuuksista mahdollisimman kattavasti ja selkeästi. Se, millaista työtettä tai toimintatapoja yritys itse arvostaa ja millaista arvomaailmaa kesätyönhakijalta toivotaan, voisivat olla hyvä alusta kysymysten luontiin, sillä juuri tämänkaltaisiin kysymyksiin rekrytointiprosessissa haetaan vastausta. Kyseiset kysymykset ohjaavat tietyllä tavalla valintamenettelyä rekrytointiprosessin läpi, aina hakijaprofiilin määrytyksestä ja työhakemuksesta viestin tyyliin ja haastatelluista lopullisiin kesätyövalintoihin. (Emine 2014.)

WorkPower Oy:n arvot ovat olleet alusta asti nopeus, tahto ja välittäminen. Kyseiset arvot tarkoittavat käytännössä sitä, että yritys haluaa tarjota nopeita ja hyviä ratkaisuja ja palveluja asiakkaiden tarpeiden mukaisesti. Lisäksi tahto kuvastaa yrityksen mukautuvuuskyvykkyyttä ja uskoa siihen, että tavoiteltu tulos on mahdollinen. Välittäminen kertoo inhimillisyydestä ja siitä, että ihan

jokaisesta välitetään. Nämä arvot ovat niitä, joita yritys pyrkii tuomaan esille kesätyönhakijoille. Yritys on julkaissut arvot internetsivuillaan ja kertonut ne omalle henkilöstölleen eri toimipisteillä ja toimialoilla. WorkPower Oy:n tahtotila on, että arvot näkyvät hakijoille rekrytointiprosessin eri vaiheissa. Yritys toivoo arvojen näkyvän toiminnassaan yleisesti ulospäin niin potentiaalisille asiakkaille, kuin jo olemassa oleville asiakkaille. (WorkPower 2023.)

Haastattelussa pyritään sanoin ja elein tuomaan esille yrityksen arvoja. Kesätyöhaastattelujen jälkeen, rekrytointiprosessin myöhemmissä vaiheissa kontaktoidaan valituksi tulleet kesätyönhakijat. Ei valituksi tulleille kesätyönhakijoille myös viestitään valintojen tuloksista. WorkPower Oy pyrkii koko prosessin aikana tiedottamaan prosessin etenemisestä. Kesätyönhakijoita kuunnellaan, neuvotaan ja kannustetaan matalan kynnyksen vuorovaikutukseen. Yrityksen ollessa helposti tavoitettavissa, osoittaen kiinnostusta työnhakijoita kohtaan, tuo yritys arvojaan sanattomasti esiin kesätyöntekijöille ja hakijoille läpi rekrytointiprosessin. (WorkPower 2023.)

2.5.1 Onnistunut rekrytointi

Rekrytointi toimii työnantajamielikuvan peilinä, joten näin ollen rekrytointi antaa tiettyä mielikuvaa yrityksestä. Tässä asiassa on syytä olla tarkkana, sillä esimerkiksi haastattelijan epäammattimainen käytös, voi antaa hakijalle negatiivisen kuvan koko organisaatiosta, sen sijaan, että negatiivinen kuva jäisi vain haastattelijasta. (Salli & Takatalo 2021, 43.) Selkeä ja positiivissävytteinen viestintä on tärkeää ja on myös muistettava kuunnella hakijaa ja antaa hänelle tilaa ilmaista itseään (Improving HR communication 2022).

Onnistuneen rekrytoinnin edellytyksiä ovat tarkkaan ja ymmärrettävästi jaetut vastuutehtävät eri rekrytointivaiheiden osille. Rekrytointiprosessin varsinainen tulos nähdään kuitenkin lopullisesti usein vasta useiden viikkojen jälkeen, kun uusi henkilö on päässyt toimimaan työtehtävässään. Kun rekrytointia pidetään tarpeellisena ja perusteltuna sekä tiedetään, minkälaista työntekijää tarvitaan, on helpompi etsiä asiakasyrityksen raameihin sopiva työntekijä ja näin ollen

onnistuneen rekrytoinnin mahdolliset kasvavat entisestään. (Joki 2021, 81.) Onnistunut rekrytointi edistää positiivisessa mielessä työnantajamielikuvaa. Avoimuus ja rehellisyys nousevat avaintekijöiksi niin rekrytoinnissa, kuin työnantajamielikuvan luomisessa. (Salli & Takatalo 2021, 44.) Mitä enemmän rekrytoinnissa pystytään arvioimaan kesätyönhakijan henkilökohtaista persoonallisuutta ja työskentelytapoja ja asettamaan ne jo olemassa olevaan rakennustyöyhteisöön oikein, sitä enemmän rekrytoinnin onnistumisen todennäköisyydet kasvavat. Kesätyörekrytoinnin onnistumista pystytään tarkastelemaan saatujen hakemusten tasolla, kokonaismäärällä ja vaikutuksilla yrityksen työnantajamielikuvaan. Rekrytoinnin onnistumista pystytään lisäksi mittaamaan asiakasyrityksiltä kesätyöntekijöistä saatujen palautteiden perusteella, esimerkiksi kuinka kesätyöntekijät ovat suoriutuneet kesän työtehtävistä asiakasyritysten työmailla. (Joki 2021, 81.)

Onnistunut rekrytointi kattaa myös sen, että asiakasyrityksen tarve on tullut täytettyä. Tämä tarkoittaa sitä, että asiakas- eli käyttäjäyrityksen rekrytoinnin toimeksianto on täytetty sovitun tilauksen mukaisesti aikamääreiden rajoissa. Onnistuneessa rekrytoinnissa näkyvät sanattomasti yrityksen arvot. Näin ollen rekrytointi jättää juuri halutut arvot kesätyöntekijän sekä asiakasyrityksen mieleen tulevaisuutta ajatellen. (WorkPower 2023).

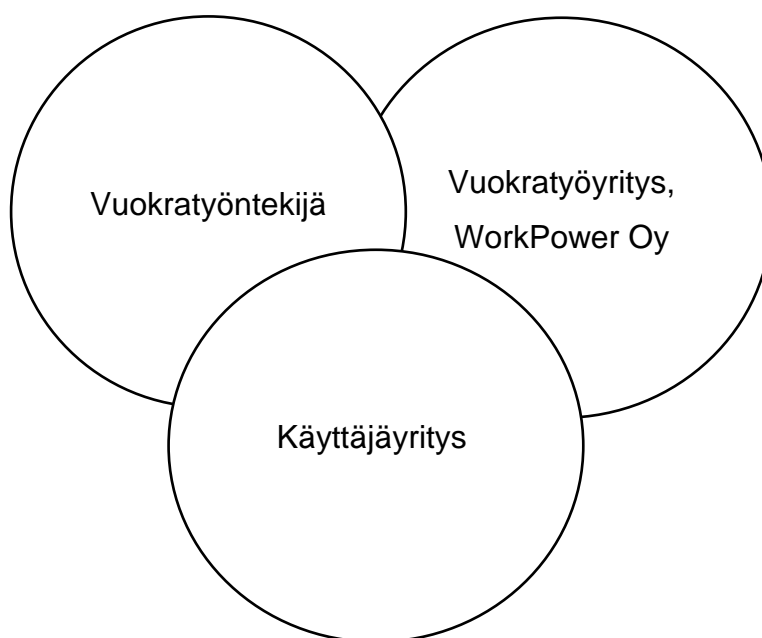
3 Vuokratyö

3.1 Mitä on vuokratyö

Vuokratyösuhteeseen kuuluvat kolme osapuolta. Osapuolia ovat kesätyöntekijä, WorkPower Oy ja asiakas- eli käyttäjäyritys. Käyttäjäyritys määrittää sen mukaan, missä tehtävä kesätyö sijaitsee. Käyttäjäyrityksellä on oikeus johtaa ja valvoa työntekijää ja hänen työskentelyään, vaikka työnantaja on vuokratyötä välittävä yritys. (Hietala, Kaivanto & Schön 2022.)

Vuokratyö on usein määräaikaista ja se voi perustua esimerkiksi kiire- tai sesonkiavun tarpeeseen. Vuokratyössä luodaan aina työsuhteen ehdot työntekijän ja henkilöstövuokrausyrityksen välille, oli kyseessä sitten päivän tai useiden viikkojen kestävä työsuhde. Työsuhteen ehdot ovat puitesopimuksessa, johon on määriteltä erikseen työskentelyn ehdot, jotka riippuvat esimerkiksi työtehtävästä tai alasta. Työsuhteen ehtoja voivat olla esimerkiksi työajoista sopiminen, määräaikaisuuden peruste, salassapitovelvollisuus ja työtehtävät. Ehtojen on kuitenkin perustuttava työlainsäädäntöön ja alakohtaiseen työehtosopimukseen (esimerkiksi rakennusalalla rakennusalan työehtosopimus). Mikäli työehtosopimusta ei olisi, työsuhteen ehtojen tulisi olla kuitenkin kohtuulliset. Määräaikaisuus on kuitenkin perustettava lainmukaisuuteen. Työsopimus saa olla myös vapaamuotoinen. Työsopimusta noudattavat työnantaja ja työntekijä eli tässä tapauksessa sopimus tehdään WorkPower Oy:n ja kesällä vuokratyötä tekevän kesätyöntekijän välille. (Työsuojelu 2023.)

Asiakassuhde muodostetaan käyttäjä- ja vuokratyötä välittävän yrityksen välille. Vuokratyöyrityksen ja työntekijän välille tulee vuorostaan voimaan sopimusuhde. Yksittäinen vuokratyöntekijä saa olla yhtäaikaisesti useiden vuokranvälitysyrietysten käytettävissä. (Hietala, Kaivanto & Schön 2022.)



Kuvio 1. käyttäjä- sekä vuokratyötä välittävän yrityksen sekä vuokratyöntekijän suhde kaavio. (Hietala, Kaivanto & Schön 2022.)

3.2 Vuokratyön pelisäännöt

Vuokratyölle ei ole olemassa omaa vuokratyöläisiä koskevaa lakia, vaan työsuhteen ehdoissa sovelletaan aina voimassa olevaa työlainsäädäntöä. WorkPower Oy on virallisesti työnantaja, vaikka kesätyöntekijä toimisikin asiakasyrityksen käytössä. Tämä tarkoittaa sitä, että työnantajaa koskevat velvollisuudet koskevat WorkPower Oy:tä. Esimerkiksi sairastajan palkka, tapaturmavakuutus, hoitovapaan palkka sekä työterveyshoidon järjestäminen kuuluvat WorkPower Oy:lle eikä käyttäjäyritykselle. (Salli 2012, 105.) Työsuhteen ehtoihin sovelletaan alalla sitovaa työehtosopimusta, joka on esimerkiksi rakennusalalla rakennusalan työehtosopimus. Tämä tarkoittaa työnantajalle sitä, että aikaisemmin mainittujen seikkojen tulee olla kunnossa työsuhteen ehdoissa, kun yritys palkkaa vuokratyöntekijöitä työsuhteeseen. (Rakennusalan työehtosopimus 2023.)

Henkilöstöpalvelualan yritys, joka harjoittaa vuokratyötä on tässä tapauksessa WorkPower Oy. Kyseistä yritystä käyttävät hyödykseen useat rakennusalan toimijat, kun he haluavat vuokrata esimerkiksi rakennustyöntekijän sesonkiapuun. Tässä yhtälössä vuokratyöntekijää kutsutaan ulkopuoliseksi työvoimaksi tai alihankinnaksi. (Salli 2012, 105.)

Vuokratyötä hyödyntävän käyttäjäyrityksen kannalta vuokratyö on kannattavaa, sillä sen kautta on nopea ja helppo varmistaa toiminnallinen ja tuotannollinen jatkumo, esimerkiksi silloin, kun asiakasyritys olisi vailla erikoisosaajaa rakennustyömaalle, eikä sellaista syystä tai toisesta jo käytössä olevasta henkilöstöstä löydy. Asiakasyrityksen nopeasti muuttuviin henkilöstötilanteisiin WorkPower Oy toimii ratkaisuna. Asiakasyritys eli käyttäjäyritys maksaa vuokratyöntekijän palveluksesta vain ne työtunnit, jonka henkilö on ollut työtehtävissä. Asiakasyritysten kiireet ja ajanpuute eivät välttämättä mahdollista aikaa rekrytoinnille, joten ulkoistettu rekrytointiprosessi on säästöä ja todennäköisesti

nopeuttaa tietyn tyyppisen osaajan löytymisen, kun joku muu hoitaa tekijän etsimisen asiakasyrityksen puolesta. (Manpowergroup 2019.)

3.3 Vuokratyön hyödyt

Vuokratyö tarjoaa paljon mahdollisuuksia työn suhteen. Vuokratyötä on helppo päästä tekemään ja samalla tavalla siitä on helppo irtisanoutua. Irtisanoutuminen on helppoa, sillä usein vuokratyössä ei ole irtisanomisaikoja tai ne usein eivät ole kovin pitkiä, jos ajatellaan keikkatyötä. Vuokratyötä tekevä henkilö saa olla myös samanaikaisesti usean vuokratyötä välittävän yrityksen kirjoilla, joten niin kutsuttua kilpailukieltokaan ei välttämättä ole. Vuokratyö sopii erinomaisesti esimerkiksi opiskelijalle, joka tekee satunnaisia työvuoroja opiskeluiden ohella tai henkilölle, joka ei vielä tarkkaan tiedä sitä, mikä olisi se työ, jota haluaisi tulevaisuudessa tehdä. (Pam 2023.)

Vuokratyöskentelyn kautta on mahdollista valita itselle sopivat työskentelyajat. Vuokratyö mahdollistaa vaihtelevuuden työmaihin ja rakennusalan yritysten suhteen. Vuokratyöskentelyn kautta on myös mahdollista työllistyä asiakasyritykseen suoraan vakituiseksi työntekijäksi. Vuokratyöyritysten on aina noudatettava työehtosopimuksia, mistä on turvaa vuokratyöntekijälle. (Pam 2023.)

3.4 Vuokratyön haasteet

Vuokratyön yleisin haaste ovat siitä aiheutuvat ennakkoluulot. Vuokratyö nähdään usein negatiivisena asiana esimerkiksi juuri työnhakijoiden näkökulmasta. Vuokratyön haasteena on epävarmuus tulevaisuuden työtilanteesta taloudellisesta näkökulmasta. Työvuorojen määrää ei pystytä varmuudella lupaamaan tiettyissä työtehtävissä, joten se vaikuttaa hakijoiden taloudelliseen tilanteeseen. Vuokratyösuhteet ovat usein nollatuntisopimuksia, joten tarkoista työtunneista ei usein ole varmuutta pitkälle tulevaisuuteen.

Vakituisia sopimuksia ei juuri ole tarjolla, joten vuokratyösopimukset ovat usein määräaikaisia ja tulevaisuuden rakentaminen taloudellisesti saattaa näin ollen olla haastavaa vuokratyöntekijöille. Tosin, työpaikkojen ja työvuorojen valinnanvara pienentää sitä riskiä, ettei työtä olisi tarjolla. (Pam 2023.)

4 Kesätyörekrytöinnin eteneminen

4.1 Työnhaku

Kesätyön hakeminen on työnhakua, ja monesti kokemukset kesätyörekrytöinneistä määrittävät mielikuvan työnhausta. Ennen virallista työnhakua usein pohditaan omat mielenkiinnon kohteet ja vahvuudet, joiden perusteella kesätyötä lähdetään hakemaan. Kesätyönhaku käynnistetään tiedonhaulla eli etsitään ne yritykset tai alustat, jotka tarjoaisivat parhaiten niitä mahdollisuuksia, joita itse hakee. (Duunitori 2023.) Kun sopiva ja mielenkiintoinen työtehtävä on löydetty, työnhakija lähettää työhakemuksen ja cv:n kyseiseen yritykseen. Parhaassa tapauksessa hakemuksen jättämisestä seuraa työhaastattelu ja rekrytointiprosessi alkaa hakijan osalta. Työhakemuksen yksi tärkeimmistä asioista on selkeys. (TE-palvelut 2018.)

4.2 Haastattelu

WorkPower Oy toteuttaa kesätyöhaastattelut pääsääntöisesti joko tapaamalla hakijan kanssa kasvotusten tai virtuaalisten kanavien kautta, kuten esimerkiksi Microsoft Teams- tai WhatsApp-videopuhelua hyödyntäen. Haastattelun pituus riippuu usein monesta tekijästä, kuten työtehtävästä, johon hakijaa haastatellaan. Haastattelun pituuteen vaikuttavat kesätyönhakijan työtehtävään oleellisesti vaikuttavan aikaisemman osaamisen läpikäynti ja sen laajuus. Työhaastattelun tavoite on selvittää hakijan soveltuvuus haettuun työtehtävään ja siinä suoriutumiseen työn vaativalla tavalla. (Markkanen 2009, 21.)

Rekrytointihaastattelu toimii tiedonkeruutapahtumana, jonka tavoitteena on löytää haettavaan työtehtävään sopiva henkilö, joka vastaa parhaiten vaadittuja kriteerejä (Markkanen 2009, 20–21). Rekrytinnissa haastattelija saa ja hänen kannattaakin kysyä esimerkiksi hakijan aiemmasta osaamisesta ja kokemuksesta. Tavoitteena on selvittää ehdokkaan soveltuvuus haettuun työtehtävään. Lisäksi haastattelija voi kysyä tarkentavia kysymyksiä kuten, mitä osaamista hakijalta löytyy haettavan työn suorittamiseen, mitä vahvuuksia hakijalla on sekä, millaisia taitoja hän on aiemmin hyödyntänyt. Henkilökohtaisuuksia, kuten perhesuhteita tai siviilisäätystä ei saa kysyä, sillä niiden katsotaan olevan tasa-arvo-lain vastaisia kysymyksiä (Pam 2023). Palkkatoive ja odotukset ovat kuitenkin sellaisia täydentäviä kysymyksiä, jotka pysyvät työntekoon liittyvien kysymysten raameissa. (Kaijala 2016, 18.)

Haastattelutilanne saattaa olla usein jännittävä tilanne hakijalle ja työnhakijan työnsaanti saattaa riippua työhaastattelussa suoriutumisesta. Haastattelua varten kesätyönhakijan kannattaa harjoitella ja valmistautua tuomaan esille parhaat puolensa sekä tietotaidon, joka on olennaista haettavan työtehtävän kannalta. (Lain 2012, 10.) Haastattelussa keskiössä on vuorovaikutus, johon kesätyönhakija voi vaikuttaa sanoin ja elein. Lisäksi kuuntelu ja ilmapiirin aistiminen ovat tärkeitä ja ne ovat oleellisessa osassa koko tapahtumaa. Haastattelu on ratkaisu tiedonpuutteeseen, joka täytetään kysymysten kautta saadulla vastauksilla ja siksi työhaastattelu järjestetään, rekrytointiprosessin esivaiheiden, hakemuksien ja ansioluetteloiden lisäksi. (Ruusuvuori & Tiittula 2015.)

4.3 Työsuhteen ehdot

WorkPower Oy solmii aina sopimuksen työntekijän kanssa, kun kesätyöntekijä on menossa WorkPower Oy:n kautta töihin asiakas- eli käyttäjäyrityksen rakennustyömaalle. Sopimuksena käytetään puitesopimusta. Puitesopimukseen on määritelty erikseen työskentelyn ehdot, jotka riippuvat esimerkiksi työtehtävästä tai alasta. Sopimuksesta on käytävä ilmi työnteon kannalta keskeisimmät ehdot, kuten vuokratyössä esimerkiksi käyttäjäyrityksen nimi, työehtosopimus ja vuosiloman määrätymisen perusteet. Työsuhteen voi sopia suullisesti tai kirjallisesti,

mutta joka tapauksessa se on yhtä sitova. Kirjallisen työsuhteen etuna on, että siitä jää fyysinen todiste. (Työsopimuslaki 26.1.2001/55.)

4.4 Kesätyönhakijoiden sitouttaminen

WorkPower Oy:n kautta rekrytoinnista valituksi tulleet kesätyöntekijät aloittavat kesätyöt asiakasyritysten rakennustyömailla. Kesätyöntekijät ovat joko yliopiston tai korkeakoulun rakennusalan opiskelijoita tai jo aiemmin valmistuneita työnhakijoita. Useat kesätyötä hakevat ovat rakennusalan opiskelijoita, jotka hakevat käytännön kokemusta koulussa kertyvän teoriapohjaisen osaamisen tueksi. Kesätyöt päättyvät usein syksyllä samoihin aikoihin, kun koulut alkavat. Valitut kesätyöntekijät perehdytetään ja luovutetaan asiakasyrityksen käyttöön sovitusti kesätöiden alkaessa. Kesätyöntekijöitä kuunnellaan läpi kesän ja neuvotaan mieltä askarruttavissa kysymyksissä. Kesätyöntekijät otetaan vakavasti ja heidät kohdataan ammattitaitoisesti. Kesän jälkeen suoritetaan palautekysely, jossa kesätyöntekijöiden on mahdollista antaa palautetta ja kehitysideoita yrityksen toimintaa ajatellen. (WorkPower 2023.)

WorkPower Oy pyrkii sitouttamaan lyhyellä ja pitkällä tähtäimellä työntekijöitensä ja luomaan tarjontaa ja mahdollisuuksia niin työntekijöille, kuin sen hakijoillekin nyt ja tulevaisuudessa. WorkPower Oy:n kautta työskentelevien vuokratyöntekijöiden vaihtuvuus voi olla suurta esimerkiksi kesätöiden päätyttyä, mutta myös pidempiaikaisia vuokratyöntekijöitä löytyy rakennusalalle. Liiketoiminnan kannalta on tärkeää, että työntekijöitä on saatavilla ja heille voidaan tarjota sopiva työpaikka. WorkPower Oy sitouttaa kesällä työskennelleitä työntekijöitä niin, että se tarjoaa heille mahdollisuutta jatkaa esimerkiksi opintojen ohella työntekijän toiveiden mukaisesti tai päästä työskentelemään uudelleen taas seuraavana kesänä. (WorkPower 2023.)

5 Työn toteutus

5.1 Kysely aineistonkeruumenetelmänä

Tämän opinnäytetyön tutkimuksena on WorkPower Oy:n Tampereen toimipisteen kesätyörekrutoinnin toimintamallin kehittäminen sekä se, miten yrityksen omat arvot näkyvät kesätyönhakijoiden rekrytointiprosessissa. Kesätyötä hakeville henkilöille lähetettiin tutkimuskysely, joka toimii tiedonkeruumenetelmänä. Tutkimusmenetelmänä käytetään kvantitatiivista eli määrällistä tutkimusta, jota täydentää laadullinen tutkimus. (Vilkka 2021.) Määrällinen kysely valikoitui aineistonkeruumenetelmäksi hakijamäärän vuoksi. Laadullisten kysymysten oli tarkoitus täydentää määrällisiä kysymyksiä. Kysely oli anonymi eikä henkilötietoja tallennettu eikä vastaajia pystytä saamaan selville. Tämän vuoksi kynnys kyselyyn vastaamisesta oli matalampi ja vastauksia odotettiin kymmeniä. Kyselyyn sai asetettua täydentäviä kysymyksiä. Kyselyyn vastanneiden kesätyönhakijoiden vastaukset sai kätevästi muunnettua dataksi taulukon muotoon. Taulukosta kyetään muodostamaan näkemys siitä, miten WorkPower Oy:n arvot näkyvät kesätyönhakijoille tai miten hakijat kokevat kesätyönhakijoiden rekrytointiprosessin. Kyselytutkimus on loistava aineistonkeruumenetelmä, sillä siihen on helppo vastata ja moni kesätyönhakija tunnistaa nopeasti, mistä on kysymys. (Alasuutari 2011.)

5.2 Kesätyörekrutoinnin toimintamallin kehittäminen – kysely

WorkPower Oy:n taival henkilöstöpalvelualalla on kestänyt jo yli 20 vuotta. Kesätyönhakijoiden rekrytointi ja yrityksen omat arvot ovat olleet vahvasti osa yrityksen toimintaa perustamisesta asti. (WorkPower 2023.) Kyselyn tarkoitus oli kerätä dataa siitä, miten yrityksen arvot näkyvät kesätyönhakijoille, miten hakijat kokevat kesätyönhakurekrutointiprosessin ja kuinka prosessia voisi kehittää saatujen tulosten pohjalta. Laaditut 11 kysymystä pohjautuvat toimintamallin kehittämisen tarpeeseen toimeksiantajayrityksen toimesta sekä omasta

henkilökohtaisesta mielenkiinnostani kehittää kesätyönhakijoiden rekrytointiprosessia entistä kannattavammaksi.

Kyselyn toteuttamisen työkalu oli Zef-järjestelmä, jonka kautta pystyttiin hyvin mittaamaan asiakastytyväisyyttä. Tämän työkalun kautta oli mahdollista luoda erilaisia kysymyksiä kesätyönhakijoille. Zef valikoitui kyselytutkimuksen alustaksi, sillä sen kautta oli helppo laatia kysymykset, joiden tulokset muuttuivat automaattisesti taulukoiksi ja erilaiseksi dataksi. Kysely oli helposti lähetettävissä linkkinä kesätyönhakijoille ja heidän oli nopea ja helppo vastata nopeasti kyselyyn. (Zef 2023.)

6 Tutkimustulokset

6.1 Tulosten analysointi

WorkPower Oy:n kautta lähetettiin tutkimuskysely yhteensä 120 rakennustyötä hakeneelle kesätyönhakijalle, jotka olivat hakeneet kesätyötä kesälle 2023. Toimintamallin kehittämisen -kysely lähetettiin perjantaina 31.3.2023. Kyselyssä oli 11 eri kysymystä, joiden pohjalta toimintamallia olisi mahdollista kehittää. Vastausaikaa oli torstaihin 6.4.2023 asti. Saaduista tutkimustuloksista käy ilmi, että vastauksia saatiin yhteensä 43 kappaletta. Tulosten yksimielisyys oli 73 prosenttia. Tämä tarkoittaa sitä, että 27 prosenttia oli eri mieltä, kuin valtaosa vastanneista.

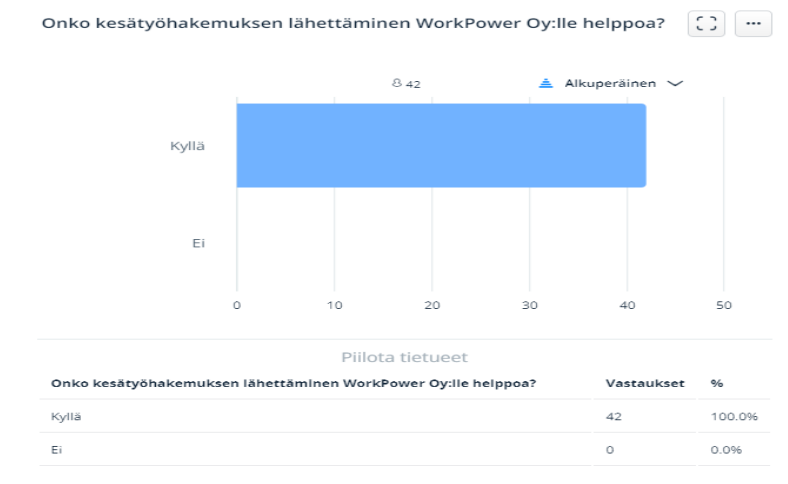
Ensimmäinen kysymys käsitteli sitä, että moniko vastaajista on rakennusalan korkeakouluopiskelija. Kaikista vastanneista 42 henkilöä vastasi kokonaisuudessaan ensimmäiseen kysymykseen. 25 henkilöä vastasi olevansa rakennusalan korkeakouluopiskelija ja puolestaan 17 vastasi, että ei opiskele rakennusalalla. Hajonta muodostuu siitä, onko hakija rakennusalan opiskelija vaiko ei. Tämän ensimmäisen tutkimuskyselyn tuloksista käy ilmi, että reilu puolet hakijoista oli alan opiskelijoita (59,5 %), jotka hakivat rakennusalan kesätyötä.

Koska kyselyn pohjalta hakijoista enemmistö on kuitenkin rakennusalan opiskelijoita, tavoiteltu kohderyhmä on onnistunut. (Kuva 1.)



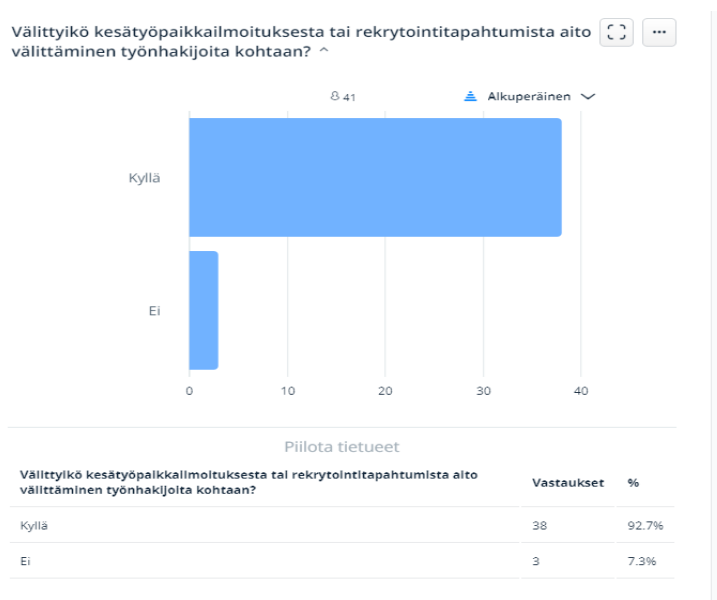
Kuvio 1. Kysymys kesätyönhakijoille opinnoista.

Toisena oli kysymys, jossa kysyttiin kesätyönhakemuksen lähettämisen helpoudesta WorkPower Oy:lle. Kysymyksen tavoite oli selvittää se, onko WorkPower Oy:lle helppo lähettää kesätyönhakemus. Kaikki vastanneet olivat yksimielisesti eli 100 % sitä mieltä, että kesätyönhakemuksen lähettäminen on helppoa, joten yhteenvetona tulos oli paras mahdollinen tällä otannalla. (Kuva 2.)



Kuva 2. Kysymys kesätyönhakijoille kesätyöhakemuksen lähettämisestä.

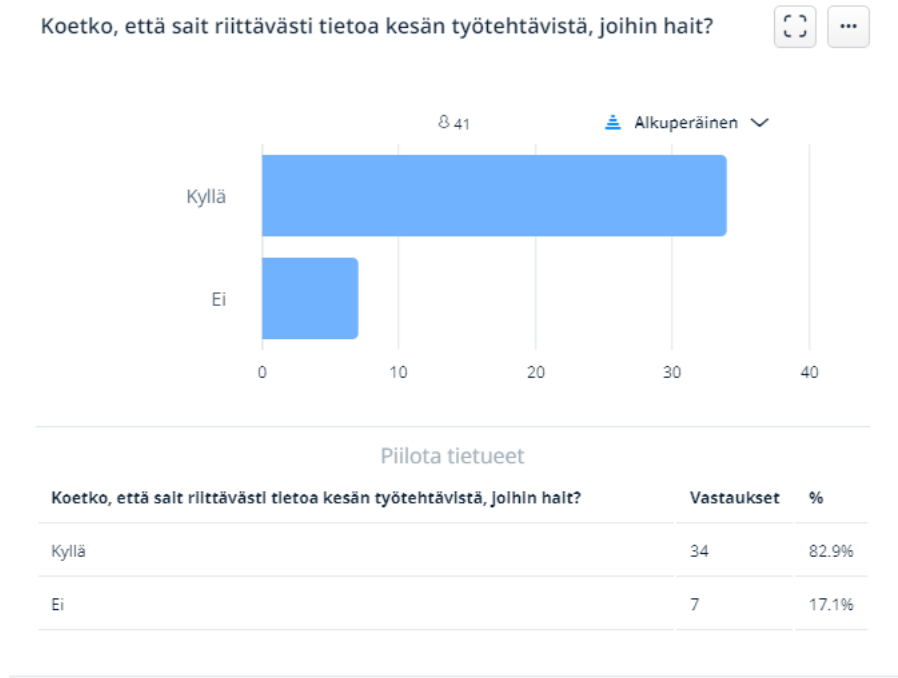
Kysymyksen numero kolme tarkoituksena oli saada tietoa siitä, välittykö työpaikkailmoituksista tai rekrytointitapahtumista aito välittäminen työnhakijoita kohtaan. Vastauksia saatiin kerättyä yhteensä 41 kappaletta. Vastaajista 39 kappaletta eli 92,7 % oli sitä mieltä, että aito välittäminen näkyy kesätyönhakijoille työpaikkailmoituksesta tai rekrytointitapahtumasta. Vastanneista vain 3 oli lopulta sitä mieltä, ettei aito välittäminen välity työnhakijoille. Prosentuaalisesti mitattuna kaikista vastanneista tämä tarkoittaa ainoastaan 7,3 %. Saatujen tulosten perusteella voidaan todeta, että aito välittäminen näkyy hyvin kesätyönhakijoille kokonaisuudessaan. (Kuva 3.)



Kuva 3. Kysymys kesätyönhakijoille välittämisestä.

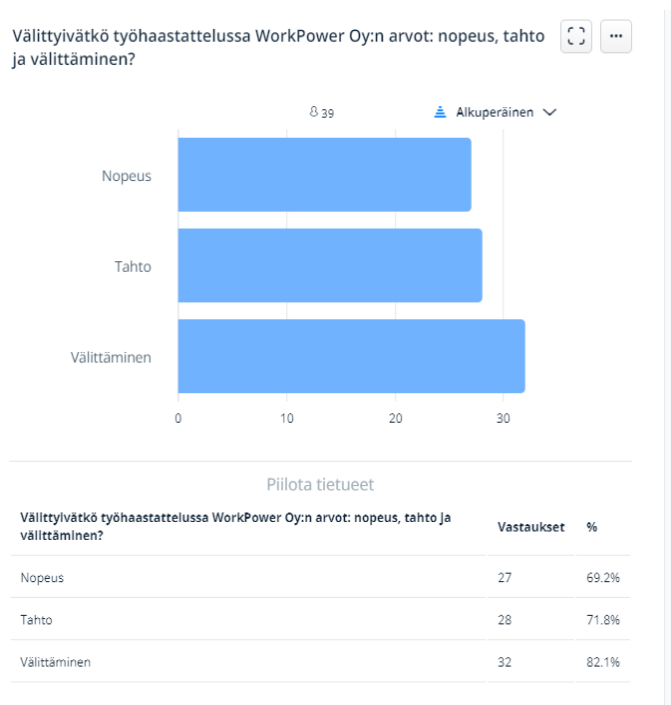
Neljäs kysymys koski kesätyöpaikkoja ja yleisesti sitä, tiedotetaanko kesän työtehtävistä riittävästi kesätyönhakijoille. Kysymyksissä, jossa hakijat pystyvät vastaamaan vapaalla sanalla, he mainitsivat tiedottamisen oleva suuressa roolissa. Tämän kysymyksen tavoite oli saada tietoa siitä, saivatko hakijat riittävästi tietoa työtehtävistä, joihin he olivat hakeneet. Kaksi henkilöä kaikista vastanneista jätti vastaamatta tähän kysymykseen. (Kuva 4.) Neljäs vastaus kertoo, että kaikista kyselyyn vastanneista 34 henkilöä sai riittävästi tietoa kesän eri

työtehtävistä, joihin oli hakenut. Tämä tarkoittaa prosentteissa mitattuna 82,9 %. Seitsemän kyselyyn vastanneesta vastasi toisin, eli he kokivat, etteivät saaneet riittävästi tietoa kesän työtehtävistä. Heidän vastausmääränsä oli yhteensä 17,1 prosenttia. Tällä otannalla suurin osa hakijoista sai kuitenkin riittävästi tietoa kesän työtehtävistä. (Kuva 4.)



Kuva 4. Kysymys kesätyönhakijoille kesätyötehtävistä.

Viides kysymys käsitteli yrityksen omien arvojen näkyvyyttä kesätyöhaastattelussa. Tähän kyselyyn saatiin yhteensä 39 henkilön vastaus. Kysymys oli monivalintakysymys. WorkPower Oy:n arvoista nopeus tunnistettiin huonoimmin kahteen muuhun arvoon verrattuna. Nopeuden arvo näkyi 27 vastaajalle eli 69,2 prosenttisesti. Tahto näkyi 28 vastanneelle, mikä tarkoittaa prosentuaalisesti 71,8 prosenttia. Yrityksen arvo "välittäminen" näkyi muita arvoja hieman enemmän. 32 kyselyyn vastanneen mukaan tämä arvo välittyi eniten. 82,1 prosenttia oli tämän arvon painoarvo kaikista vastanneista. Vastauksista käy ilmi, että arvot on tunnistettu hakijoiden keskuudessa ja arvoista välittäminen nousi tunnistettavimmaksi. (Kuva 5.)

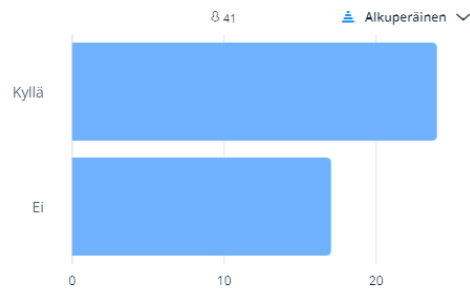


Kuva 5. Kysymys kesätyönhakijoille yrityksen arvojen näkymisestä.

Kuudes kysymys käsitteli WorkPower Oy:n kesätyörekrytöinnin prosessin etenemistä. Kysymys laadittiin toimeksiantajayrityksien omien arvojen pohjalta. Vastauksista pyrittiin saamaan tietoa siitä, kokivatko Tampereen toimipisteen kautta kesätyötä hakeneet hakijat saaneensa riittävästi tietoa prosessin etenemisestä ja siitä, pidettiin heidät yleisesti ajan tasalla. Kaikista kyselyyn vastanneista kaksi lopulta jätti vastaamatta eli otanta oli koko vastaajamäärästä 41 hakijaa. Kysymykseen vastanneista 24 henkilöä eli 58,5 prosenttia vastasi, että heidät pidettiin ajan tasalla. Loput 17 hakijaa (41,5 %) kokivat, ettei heitä pidetty ajan tasalla rekrytöinnin prosessin etenemisestä. (Kuva 6.)

Viimeisen suoraan mitattavissa olevan kysymyksen perusteella voisi todeta, että tulos oli tasainen ja samalla kaikista kysymyksistä heikoin osa-alue kesätyönhakijoiden toimintamallissa, ja tässä voisi olla kehittämisen tarvetta. Kesätyönhakijoita pitäisi pystyä pitämään paremmin ajan tasalla kesätyörekrytöinnin etenemisestä tavalla tai toisella. (Kuva 6.)

Koetko, että sinut pidettiin ajan tasalla kesätyörekrytöinnin prosessin etenemisestä?



Piilota tiedueet

| Koetko, että sinut pidettiin ajan tasalla kesätyörekrytöinnin prosessin etenemisestä? | Vastaukset | % |
|---|------------|-------|
| Kyllä | 24 | 58.5% |
| Ei | 17 | 41.5% |

Kuva 6. Kysymys kesätyönhakijoille kesätyöhaun prosessin etenemisestä.

Loput kysymykset (7–11) olivat kysymyksiä, joihin hakija pystyi vastaamaan vapaalla sanalla. Kysymykset koskivat erikseen nopeutta, välittämistä ja tahtoa ja sitä, mitä ne hakijalle tarkoittavat rekrytöinnissa. Toiseksi viimeinen kysymys koski sitä, vaikuttiko jokin asia positiivisesti kesätyönhakijan hakijakokemukseen. Viimeinen kohta kyselyssä oli "Auta meitä kehittämään rekrytointiprosessia".

Kysymykseen siitä, mitä nopeus rekrytöinnissa tarkoittaa hakijalle, saatiin vastauksia, joissa mainittiin nopeuden tarkoittavan kesätyönhakijalle pääsyä nopeasti työhaastatteluun työhakemuksen jättämisen jälkeen. Lisäksi saatiin vastauksia, joissa mainittiin nopeuden tarkoittavan rekrytointiprosessin etenemisen ja kesätyöntekijäksi valituksi tulemisen tiedottamista. Nämä edellä mainitut nostettiin esille nopeuden määritelmänä rekrytöinnissa. Välittäminen tarkoitti usealle hakijalle sitä, että heidät huomioidaan aidosti mm. kuuntelemalla. Lisäksi yhteydenpidon helppous ja vuorovaikutus saivat usean maininnan. Kysymys siitä, mitä tahto merkitsi kesätyönhakijoille rekrytointiprosessissa, tarkoitti usealle yrityksen halua aidosti panostaa kesätyöntekijöihin. Lisäksi se kuvasti monelle tahtoa selkeyteen ja jämakkyteen sekä aitoa tahtoa päästä sopuun siitä,

minkälaisia tavoitteita kesätyönhakijalla on. Kesätyönhakijat mainitsivat myös sen, että he halusivat tietää enemmän siitä, mitä asiakasyritys odottaa kesätyöntekijältä, jotta oikeanlaiset henkilöt ja rakennustyömaat kohtaisivat. Tahto tarkoitti kesätyönhakijoille myös sitä, että yritys haluaa aidosti työllistää työnhakijan.

Viimeisissä kysymyksissä kysyttiin sitä, vaikuttiko jokin asia positiivisesti hakijakokemukseen ja miten yrityksen omia arvoja voisi korostaa rekrytoinnin prosessissa. Vastauksissa mainittiin aitous, nopeus ja välittäminen asioina, jotka olivat näkyneet hakijakokemuksessa positiivisesti. Positiivisen maininnan saivat myös haastattelija ja yleisesti koko työhaastattelu. Niitä kuvattiin mm. sanoilla, ”mukava”, ”aito”, ”rento”, ”ammattimaisuus”, ”kiva”, ”leppoisa”, ja ”selkeästi positiivinen”. Hyväksi mainittiin myös rekrytointiprosessin nopeus eli aika työhakemuksesta haastattelukutsuun ja siitä itse haastatteluun. Tähän oli moni tyytyväinen. ”Tehkää työnne samalla tavalla, kuin ennenkin”, ”paljon työtä tarjolle” sekä ”aitous” nimettiin arvojen korostamiseksi rekrytointiprosessiin.

Edellä mainituista vapaan sanan -kysymyksistä voisi todeta enemmistön hakijoista olevan tyytyväisiä WorkPower Oy Tampereen toimipisteen kesätyörekrytoinnin toimintamalliin sekä rekrytointihenkilöihin. Vapaan sanan -kysymyksistä vain muutamat vastaukset olivat negatiivisia, kuten ”huono valaistus haastattelussa” ja se, ettei kesätyötehtävästä, joka tapahtuu fyysisesti asiakasyritysten työmailla ollut kerrottu tarpeeksi. Asian voi kääntää positiiviseksi siten, että kehityskohteiden kautta on mahdollista lähteä kehittämään toimintamallia tulevaisuutta ajatellen ja reilusti suurin osa palautteista oli positiivista. Suurimmaksi osaksi yrityksen omat arvot, nopeus, tahto ja välittäminen näkyivät läpi kesätyönhakijarekrytointi prosessin. Aitous, joka ei suoranaisesti ole nimetty yrityksen arvoksi, kaipasi kesätyönhakijoiden mielestä kehitystä.

6.2 Toimintamallin kehittäminen

Toimintamallin kehitysideat lähtevät aina ensin jonkun henkilön tai henkilöiden ideasta. Idea perustuu yrityksen jo olemassa olevaan toimintatapaan tai

ajattelumalliin esimerkiksi siihen, miten jo olemassa olevaa kesätyönhakijoiden rekrytoinnin toimintamallia voitaisiin kehittää, miten prosessia voitaisiin viedä eteenpäin tehokkaammin tai miten WorkPower Oy haluaa vastata asiakasyritysten tarpeisiin. Toimintakonsepti on nimike, jolla kutsutaan esimerkiksi tässä tapauksessa WorkPower Oy:n tapaa luoda yrityksen toimintaa. (Ala-Laurinaho & Mattila-Aalto 2019, 6.)

Uudesta ideasta kehkeytyy uuden toimintamallin kehittäminen, jonka jälkeen siirrytään kokeilevaan toimintaan eli siihen, miten tämä idea toimii käytännössä. Tulokset arvioidaan ja verrataan entiseen toimintatapaan. Uuden toimintamallin ollessa parempi, on tähän siirtyminen luonnollista ja kannattavaa. Vaikka kesätyörekrytoinnin toimintamalliin liittyvien kysymysten perusteella tulos olisi hyvä, tulisi toimintamallin kehittämisen olla jatkuvaa, sillä maailma ja teknologia muuttuu ja yritysten on muututtava siinä mukana. (Ala-Laurinaho & Mattila-Aalto 2019, 12–13.)

7 Johtopäätös ja pohdinta

7.1 Johtopäätös

Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää, näkyvätkö WorkPower Oy:n arvot, jotka ovat nopeus, tahto ja välittäminen yrityksen kesätyönhakijoiden rekrytointiprosessissa. Lisäksi työn tavoite oli tuoda esille näkökulmia, miten rekrytointiprosessia ja sen toimintamallia voisi kehittää.

Tampereen WorkPower Oy:n kautta kesätöitä hakeneiden vastauksia saatiin hyvä määrä, suhteessa siihen, monelleko kysely lähetettiin. Kysely lähetettiin hakijoille, jotka olivat myös olleet haastattelussa tai mahdollisesti jo tulleet valituksi kesätöihin. Saaduista tuloksista käy ilmi, ettei koko toimintamallia tarvitse täysin uudistaa, sillä suurin osa kyselyyn vastanneista tunnisti WorkPower Oy:n omat arvot ja arvot näkyivät kesätyönhakijoiden rekrytointiprosessissa.

Johtopäätöksenä voisikin todeta, että toimintamalli vaikuttaa tulosten perusteella kokonaisuudessaan hyvältä ja toimivalta konseptilta. Muutamiiin kohtiin kannattaisi tarttua, kuten viestinnän kehittämiseen kesätyönhakijoita kohtaan. Lisäksi yrityksen tulisi vielä laajemmin kohdistaa kesätyön tarjoamista rakennusalan opiskelijoille, niin halutessaan. Myös vapaan sanan palautteet olivat suurimmaksi osaksi positiivissävytteisiä, mm. haastattelua ja haastattelijoita koskien. Tämä kertoo mielestäni siitä, että rekrytoinnin osaaminen on riittävän ammattimaisella tasolla. Tampereen WorkPower Oy:n toimipisteen toimintamallia voisi vielä kuitenkin kehittää saatujen tulosten perusteella. Jo olemassa olevan toimintamallin kehityskohteenä voisi olla parempi kommunikaatio kesätyönhakijoita kohtaan. Näin heidät pidettäisiin paremmin ajan tasalla siitä, miten kesätyörekrutoinnin prosessi etenee resurssien mukaisesti.

On kuitenkin huomattava, että kesätyönhakijoita kannustetaan haastattelussa olemaan aktiivisia ja olemaan yhteydessä kesätyörekrutoinnin etenemisestä. Tätä kautta vastuu ei jää täysin rekrytoivalle organisaatiolle. Kesätyönhakijoita on paljon, joten yrityksen pyrkimyksenä on olla helposti lähestyttävä, aito ja välittävä työnhakijaa kohtaan, sillä ne kuuluvat yrityksen arvoihin. (WorkPower 2023.) Saatujen tulosten perusteella toimintamallia voisi kehittää niin, että WorkPower Oy saisi enemmän kohdennettua hakijoita rakennusosalta, ettei hajonta olisi niin suurta. Kohdennetulla markkinoinnilla voisi saada enemmän halutun kohderyhmän hakemuksia. (Kuva 1.) Toimintamallia voisi kehittää niin, että hakijat saisivat vielä enemmän tietoa kesän työtehtävistä työhaastattelussa. Vastausten perusteella, siihen voisi olla aihetta, vaikka reilu enemmistö olikin sitä mieltä, että sai riittävästi tietoa kesän työtehtävistä. (Kuva 4.)

7.2 Pohdinta

Opinnäytetyö ja sen vaativuus kokonaisuudessaan prosessina oli itselleni täysin uudenlainen kokemus. En ole aikaisemmin tehnyt vastaavanlaisia tutkimuksia tai opinnäytetöitä. Jo opinnoissa mielenkiintoni kohdistui myyntiin, johtamiseen ja HR eli henkilöstöpalvelua kohtaan. Tiesin jo varhaisessa vaiheessa, että

näiden aiheiden ääreen haluan työllistyä ja tehdä jostakin näistä aiheista opinnäytetyöni, sillä kiinnostus edellä mainittuja asioita kohtaan oli todella suuri.

Opinnäytetyön aiheidea valikoitui lopulta keskustellessani toimeksiantajayrityksen kanssa halukkuudestani tehdä opinnäytetyö henkilöstöpalvelualan yritykseen. Onnekseni aiheidea, johon lopulta yhteistyössä päädyttiin, oli juuri kesätyörekrytoinnin toimintamallin kehittäminen, johon oli sisällytyksenä se, kuinka yrityksen omat arvot näkyvät kesätyörekrytoinnissa. Aihe on itselleni äärimmäisen mielenkiintoinen ja motivoiva, sillä aihe kiinnostaa minua suuresti ja olen itse osa kesätyöntekijöiden rekrytoinnista vastaavaa tiimiä.

Opinnäytetyöni eteneminen lähti hieman hitaasti liikkeelle, sillä oli paljon uutta asiaa opittavana. Lisäksi koulun ohella oli kokoaikatyö, joten opinnäytetyölle oli löydettävä aikaa työajan ulkopuolelta riittävästi. Lopulta sain prosessin käyntiin määrätietoisesti. Järjestelmällisestä työskentelytyylistä oli paljon apua opinnäytetyön teossa. Opinnäytetyön teko oli välillä haastavaa, mutta samalla se oli opettava kokemus. Ennen kaikkea aihe oli todella mielenkiintoinen, joten ajoittain tutkimus ei edes tuntunut kovin raskaalta.

Työajalla sain olla osana rakennusosalalle kesätyönhakijoita rekrytoivaa tiimiä, joten työstä sai paljon irti aiheesta. Samalla oli tiedossa, että oma ammattiosaaminen varmasti näkyy jokseenkin tuloksissa, joita toivottavasti tulisi saamaan. Niin sanotulla loppuvaiheella laadin parhaaksi katsomani kysymykset kesätyönhakijoille, jotta saisin mahdollisimman paljon tietoa siitä, kuinka arvot näkyvät yrityksen toiminnassa ja kuinka yrityksen nykyinen toimintamalli näyttäytyy hakijoille. Laadittuani kysymykset, sain niihin hyväksynnän toimeksiantajayritykseltä ja kysymykset lähetettiin hakijoille.

Saatu data ja vastausprosentti olivat hyviä, ja niistä sai riittävästi tietoa toimintamallin nykytilanteesta. Saadut tutkimustulokset toimivat vastauksina itse tutkimusongelmaan ja toimintamallin nykytilaan. WorkPower Oy:n eli toimeksiantajayrityksen on mahdollista tarttua tulosten perusteella toimintaansa ja kehittää niiden mukaan kesätyörekrytoinnin osa-alueita parhaaksi katsomallaan tavalla.

Lähteet

- Ala-Laurinaho, A. & Mattila-Aalto, M. 2019 Tuottavat toimintamallit: Kokemuksia Alasuutari, P. 2011. Laadullinen tutkimus 2.0. Tampere. Vastapaino. ammattikorkeakoulu. Liiketalous. Opinnäytetyö. ammattikorkeakoulu. Liiketalous. Opinnäytetyö. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/753203/Napari_Jasmin.pdf?sequence=2&isAllowed=y. 31.3.2023.
- Asianajotoimisto Roihu. 2023. Rekrytointitilanteet. <https://tyoikeusjuristit.fi/palvelumme/tyoikeudellinen-konsultaatio/rekrytointitilanteet/>. 26.2.2023.
- Bergström, Seija & Leppänen, Arja. 2021. Yrityksen asiakasmarkkinointi. Helsinki: Edita publishing Oy.
- Digi- ja väestövirasto. Prosessin kuvaaminen. 2023. <https://www.suomidigi.fi/ohjeet-ja-tuki/jhs-suositukset/jhs-152-prosessien-kuvaaminen>. 5.4.2023.
- Duunitori. 2023. Työnhakuopas. <https://duunitori.fi/tyoelama/tyonhakuopas/tyonhaku>. 25.2.2023.
- Emine. Arvojen merkitys rekrytoinnissa. 4.5.2014. <https://emine.fi/blogissa-arvojen-merkitys-rekrytoinnissa/>. 7.3.2023.
- Henkilöstöala. TOP20 liikevaihtokatsaus. 2023. <https://henkilostoala.fi/wp-content/uploads/2023/03/HELA-TOP20-tammikuu-2023.pdf>. 3.4.2023.
- Hietala, H., Kaivanto, E. & Schön E. 2022. Vuokratyö. Helsinki: Alma Talent Oy. ry. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/787899/Killstrom_Marianne.pdf?sequence=2&isAllowed=y. 31.3.2023.
- Hyppänen, R. 2013. Esimiesosaaminen liiketoiminnan menestystekijänä. Helsinki: Edita Publishing Oy.
- Joki, M. 2021. Henkilöstöasiantuntijan käsikirja. Helsinki: Kauppakamari.
- Kaijala, M. 2016. Rekrytointi – Tehtävään vai yhtiöön? Helsinki: Alma Talent Oy.
- Killström, Marianne. 2022. Kesätyörekrytointi koronarajoitusten alla. Turun Lain, K. J. 2012. Job interview for dummies. Hoboken, N.J.: John Wiley & Sons, Inc, 2012.
- Lappalainen, O. 2020. Rekrytoinnin kehittämissuunnitelma. Laurea-ammattikorkeakoulu. Liiketalous. Opinnäytetyö. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/349147/Opinn%c3%a4ytety%c3%b6_Otto_Lappalainen_2020.pdf?sequence=2&isAllowed=y. 31.3.2023.
- Manpowergroup. Miksi vuokratyötä kannattaa käyttää. 5.6.2019. <https://blogi.manpowergroup.fi/miksi-vuokratyota-kannattaa-kayttaa>. 7.3.2023.
- Markkanen, M. 2009. Onnistu rekrytointihaastattelijana. Helsinki: Talentum.
- Minilex. 2023. Puitesopimus ja reaalisopimus. <https://www.minilex.fi/a/mit%C3%A4-ovat-puitesopimus-ja-reaalisopimus>. 27.2.2023
- Napari, J. 2022. Hakijavetoinen rekrytointi – Jobilla Oy. Laurea Oak Encage. Improving HR communication. 13.9.2022. <https://www.oak.com/blog/improving-hr-communication/>. 7.3.2023.
- Pam. 2023. Työhaastattelun pelisäännöt. <https://www.pam.fi/wiki/tyohaastattelun-pelisaannot-saako-tyonantaja-kysya-mita-vain.html>. 27.2.2023.
- Pam. Vuokratyö. 2023. <https://www.pam.fi/wiki/vuokraty.html>. 6.3.2023

- pk – yrityksiä. <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/139249/978-951-788-461-7.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. 9.4.2023.
- Rakennusliitto. 2023. Rakennusalan työehtosopimus. https://rakennusliitto.fi/wp-content/uploads/2022/04/Rak_Tes_2022_2024.pdf. 4.4.2023.
- Recright. Videohaastattelut. 2022. <https://new.recright.com/fi/videohaastattelut>. 26.3.2023.
- Ruusuvuori, J. & Tiittula, L. 2015. Haastattelu: Tutkimus, tilanteet ja vuorovaikutus. Julkaisija: Vastapaino.
- Salli, M. & Takatalo S. 2014. Loista rekrytoijana: Hoida kosiomatka tyyliillä. Helsinki: Kauppakamari.
- Salli, M. 2012. Epätavalliset työsuhteet käytännönläheisesti. Helsinki: Helsingin Kauppakamari Oy.
- SmartRecruiters. Recruitment. 2023. <https://www.smartrecruiters.com/resources/glossary/recruitment/#what-is-recruitment>. 25.2.2023.
- Spilker, J. 2019. <https://recruitment.com/future/future-of-recruiting>. 25.3.2023.
- Tasa-arvo valtuutettu. 2023. <https://tasa-arvo.fi/syrjinta-tyontekijoiden-valinnassa>. 27.2.2022.
- TE-Palvelut. Te-toimiston vinkit, cv ja työhakemus. 2022. <https://toimistot.te-palvelut.fi/-/te-toimiston-vinkit-cv-ja-tyohakemus>. 27.2.2023.
- Tuomi, J & Sarajärvi A. Laadullinen tutkimus. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi, 2018.
- Työsopimuslaki 26.1.2001/55.
- Työsuojelu. Vuokratyö 2023. <https://www.tyosuojelu.fi/tyosuuhde/vuokraty>. 3.3.2023.
- Vierula, M. 2021. Löydä kilpailuetusi. Helsinki: Kauppakamari 2021.
- Vilkka, H. 2021. Tutki ja kehitä 5. päivitetty painos. Helsinki: PS – kustannus.
- WorkPower. 2023. Henkilöstövuokraus rakennusalan yrityksille. <https://www.workpower.fi/yrityksille/rakennusalan-henkilostovuokraus>. 25.2.2023.
- WorkPower. 2023. <https://www.workpower.fi/>. 3.4.2023.
- WorkPower. 2023. WorkPowerin tarina. Workpower. <https://www.workpower.fi/workpowerin-tarina/>. 25.2.2023.
- WorkPower. Henkilöstövuokraus rakennusalan yrityksille. 2023. <https://www.workpower.fi/yrityksille/rakennusalan-henkilostovuokraus/>. 3.4.2023.
- WorkPower. Henkilöstövuokraus. 2023. Henkilövuokraus - WorkPower | Henkilöstöpalvelut | Työpaikat. 28.2.2023.
- WorkPower. Rakennusalan henkilöstövuokraus. 2023. Rakennusalan henkilöstövuokraus WorkPower | Henkilöstöpalvelut | Työpaikat. 28.2.2023
- Yle. Vuokratyöntekijät viedään nyt käsistä. 28.4.2022. <https://yle.fi/a/3-12420344>. 25.3.2023.
- Yrityksen perustaminen.net. Yrityksen arvot, visio ja missio. <https://yrityksen-perustaminen.net/yrityksen-arvot/>. 26.2.2023.
- Zef. 2023. Tyytyväisyyden mittaaminen ei ole koskaan ollut näin tuottavaa. <https://www.zef.fi/fi/>. 16.4.2023.

Tampereen WorkPower Oy:n kautta kesätyötä hakeville lähetettiin kysymykset, joiden tarkoitus oli saada käsitystä siitä, että miten yrityksen arvot näkyvät rekrytointiprosessissa ja kuinka toimintamallia voisi kehittää.

Tutkimuskysymykset kesätyönhakijoille

- 1.Oletko rakennusalan korkeakouluopiskelija?
- 2.Onko kesätyöhakemuksen lähettäminen WorkPower Oy:lle helppoa?
- 3.Välittyikö kesätyöpaikkailmoituksesta tai rekrytointitapahtumista aito välittäminen työnhakijoita kohtaan?
- 4.Välittyivätkö työhaastattelussa WorkPower Oy:n arvot: nopeus, tahto ja välittäminen?
- 5.Koetko, että sinut pidettiin ajan tasalla kesätyörekrytinnin prosessin etenemisestä?
- 6.Koetko, että sait riittävästi tietoa kesän työtehtävistä, joihin hait?
- 7.Mitä nopeus rekrytinnissa tarkoittaa sinulle?
- 8.Mitä välittäminen rekrytinnissa tarkoittaa sinulle?
- 9.Mitä tahto rekrytinnissa sinulle merkitsee?
- 10.Oliko jokin asia, joka vaikutti positiivisesti kesätyörekrytinnin prosessissa hakijakokemukseesi?
- 11.Auta meitä korostamaan arvoja rekrytinnissa

Tampereen WorkPower Oy:n kautta kesätyötä hakeville lähetettiin kysymysten yhteydessä viesti ja saatekirje, joiden tarkoitus oli pohjustaa ja antaa tietoa kyselystä, että mikä se on, mitä varten se on ja mihin tutkimustuloksia käytetään.

Viesti

Moi kesätyönhakija! Arvostaisin suuresti, mikäli vastaat alla olevaan nopeaan kyselyyn, jonka tarkoituksena on kehittää rekrytoinnin toimintamallia. Aikaa se vie 1–3 minuuttia. Vastaamalla kyselyyn, autat meitä kehittymään! Kysely on anonyymi, joten henkilötietoja ei tallenneta. Hyvää kesän odotusta. Yt. Sami, WorkPower Oy Linkki kyselyyn: <https://zef.fi/s/f1jh31s8/>.

Kyselyn saatekirje

ANONYMITY CERTIFIED

WorkPower

WorkPower Oy:n arvojen näkyminen kesätyönhakijoiden rekrytointiprosessissa

Kysely on kvantitatiivinen tutkimus eli määrällinen kysely, joka on suunnattu WorkPower Oy:n kesätyönhakijoille. VASTAUSAIKA 1 - 3 MIN

VASTAUKSESI ON TODELLA TÄRKEÄ

Kyselyn on tarpeellinen ja sen tarkoitus on selvittää, että miten WorkPower Oy:n arvot näkyvät kesätyönhakijoiden rekrytointiprosessissa. Kyselyn pohjalta on tarkoitus kehittää kesätyönhakijoiden rekrytoinnin toimintamallia. Kyselyn kautta saatuja tietoja ja tuloksia käytetään opinnäytetyön tutkimukseen.

ANONYYMI KYSELY, ANTAMASI TIEDOT OVAT LUOTTAMUKSELLISIA

Vastaukset ovat anonyymeja, joten henkilötietojasi ei käsitellä tai tallenneta. Jokainen vastaus on tarpeellinen ja hyödyllinen tutkimuksen kannalta.

Vastausaika on 6.4. asti. Kiitos suuresti vastauksista ja yhteistyöstä jo etukäteen!

Kysely teetetään osana AMK - opinnäytetyötä ja kyselyn teettäjä on HR – koordinaattori Sami Pasori.

ALOITA