



Haaga-Helian HR-opiskelijoiden työnhaun haasteet

Mia Salonen

Haaga-Helia ammattikorkeakoulu

Tradenomi

Amk-opinnäytetyö

2025

Tiivistelmä

Tekijä(t) Mia Salonen
Tutkinto Tradenomi
Raportin/Opinnäytetyön nimi Haaga-Helian HR-opiskelijoiden työnhaun haasteet
Sivu- ja liitesivumäärä 55 + 9
<p>Tässä opinnäytetyössä tutkittiin Haaga-Helian HR-opiskelijoiden työnhaun haasteita. Tutkimuksessa haluttiin selvittää työnhakuun liittyviä haasteita ja ongelmakohtia. Lisäksi haluttiin vaikuttaa positiivisesti opiskelijoiden näkemyksiin työnhakuun liittyen ja antaa mahdollisesti neuvoja siihen, miten kohdataan ja ylitetään työnhakuun sekä sen prosessiin liittyviä haasteita. Kvantitatiivinen kyselytutkimus toteutettiin 26.3.-6.4.2025 välisenä aikana ja kyselyyn vastasi yhteensä 43 henkilöä.</p> <p>Tietoperustassa käsitellään laajasti työnhaun eri vaiheita ja menetelmiä, kuten työelämä- ja uransuunnittelutaitoja, työllisyyttä sekä työllistymistä niin yhteiskuntanäkökulmasta kuin HR-alan näkökulmasta. Lisäksi perehdytään työnantajien odotuksiin, oman osaamisen tärkeyteen ja tarkastellaan työmarkkinoiden nykytilannetta sekä HR-alan tulevaisuudennäkymiä.</p> <p>Tutkimustulosten mukaan moni HR-opiskelija kokee työnhaun haasteelliseksi erityisesti kovan kilpailun, työkokemuksen puutteen ja nykyisen työmarkkinatilanteen vuoksi. Työpaikkoja haetaan kyselyyn vastanneiden HR-opiskelijoiden mukaan yleisimmin työpaikkailmoitusten sekä sosiaalisen median kautta, kun taas omien verkostojen ja oppilaitosten tai harjoittelupaikan kautta haetaan paikkoja huomattavasti vähemmän. Työnhaun tukena hyödynnetään lähinnä ansioluetteloa ja hakemusta. Kyselyyn vastanneet kokivat myös saavansa suhteellisen vähän tukea työnhakuun opintojensa aikana ja heidän mukaansa työnantajien odotukset eivät täysin vastaa HR-opiskelijoiden osaamista. Lähes jokainen vastaajista koki HR-alan työpaikkojen määrän riittämättömäksi valmistumisen jälkeen. Avoimissa vastauksissa korostettiin huolta tulevaisuuden työmarkkinoista, mutta samalla vastauksissa nähtiin toiveikkuutta ja muutosvalmiutta sekä osaamisen kehittämisen merkitystä haluttiin painottaa tulevaisuuden työelämää ajatellen.</p> <p>Opinnäytetyön ja sen tutkimuksen rajautuessa Haaga-Helian HR-opiskelijoihin voidaan todeta, että työnhaun haasteet ovat ajankohtainen aihe, joka koskettaa laajasti eri aloja. Jatkotutkimusehdotuksina esitettiin tutkimustulosten pohjalta muun muassa eri suuntautumis- ja koulutusvaihtoehtojen, alueellisten erojen, teknologian kehityksen sekä taustamuuttujien, kuten iän ja sukupuolen, vaikutusten tarkempaa tarkastelua. Tämän lisäksi laadullisten tutkimusmenetelmien avulla voitaisiin syventää ymmärrystä työnhakijoiden kokemuksista ja asenteista työnhaun haasteisiin liittyen.</p>
Asiasanat työnhaku, työnhakumenetelmät, työllistyminen, HR-työ

Sisällys

1	Johdanto	1
1.1	Tavoitteet ja rajaus	1
1.2	Keskeiset käsitteet	2
2	Työhaun eri vaiheet ja menetelmät	4
2.1	Työhaun alkuvaiheet	4
2.2	Työnhakumenetelmät	6
2.3	Sosiaalinen media työhaun tukena	9
2.4	Piilotyöpaikat ja verkostot	11
3	Työllistyminen ja urasuunnittelutaidot	14
3.1	Työllisyys ja työllistyminen HR-alalla	14
3.2	Työnantajien odotukset ja oma osaaminen	17
3.3	Työmarkkinoiden muutokset	19
3.4	Tietoperustan yhteenveto	21
4	Tutkimuksen toteutus	22
4.1	Tutkimusmenetelmän valinta	22
4.2	Aineistonkeruumenetelmät	23
4.3	Aineiston käsittely ja analysointimenetelmät	25
5	Tutkimustulokset	28
5.1	Taustamuuttajat	28
5.2	Työhaun palaute ja työnhakukeinot	28
5.3	Keinoja työhaun tehostamiseen	30
5.4	HR-alan työnsaannin haasteellisuus	31
5.5	HR-työhön liittyvät vaatimukset ja odotukset	35
5.6	Osaamisen esilletuominen työhaussa	36
5.7	Työllistyminen ja HR-alan tulevaisuudennäkymät	37
5.8	Yhteenveto	39
6	Pohdinta	42
6.1	Johtopäätökset	42
6.2	Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys	46
6.3	Jatkotutkimusehdotukset	48
6.4	Opinnäytetyöprosessin arviointi	49
6.5	Oma oppiminen ja ammatillinen kehitys	50
	Lähteet	51
	Liitteet	56
	Liite 1. Saatekirje	56

Liite 2. Kyselylomake.....	57
Liite 3. Muistutusviesti	62
Liite 4. Spearmanin järjestyskorrelaatio	63
Liite 5. Khiin neliö -testi.....	64

1 Johdanto

Helmikuussa 2025 tehdyssä työvoimatutkimuksessa Tilastokeskuksen (2025) mukaan 15-74-vuotiaita työllisiä oli 64 000 vähemmän kuin vuosi sitten tehdyssä tutkimuksessa. Helmikuussa vuonna 2025 oli 15-74-vuotiaita työttömiä vuoden takaiseen verrattuna 43 000 enemmän sekä tutkimuksen mukaan työllisiä oli yhteensä 2 528 000 ja työttömiä 263 000. Työttömien 15-24-vuotiaiden osuus työvoimasta helmikuussa 2024 oli 23,9 prosenttia, joka on 7,1 prosenttiyksikköä enemmän vuoden takaiseen verrattuna. (Tilastokeskus 2025.) Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen perusteella voidaan todeta, että työttömien määrä on noussut useamman prosenttiyksikön edellisvuoteen verrattuna. Saatavilla olevien työpaikkojen määrä on tällä hetkellä poikkeuksellisen vähäinen ja vastavasti työpaikkoja haetaan aktiivisemmin kuin aiemmin, joka johtaa pitkäaikaisempaan työpaikkojen hakemiseen. Esimerkiksi nuorten voidaan ajatella turhautuvan pitkissä työnhakuprosesseissa, ja vaikka työhakemuksia lähettäisi kymmeniä, ei haastattelukutsu ole taattu. (Kallionpää 7.3.2024.)

Yksilöltä myös odotetaan enemmän, kuten monitaitoista osaamista sekä urasuunnittelutaitoja, jotta uralla edetään ja menestyään. Työelämässä tapahtuneet muutokset vaikuttavat oman uran rakentamisen haasteisiin ja työpaikkojen vähenemisen myötä kilpailu kyseisten paikkojen välillä lisääntyy entisestään, jopa korkeakoulutettujen keskuudessa. (Kasurinen & Heiskanen 2017, 21.) Tämän opinnäytetyön tavoitteena on siksi selvittää työnhakuun liittyviä haasteita ja tutkia Haaga-Helian HR-opiskelijoiden asenteita liittyen työnhakuun sekä sen haasteellisuuteen. Työnhakuun liittyvät haasteet voidaan kuvata tällä hetkellä niin ajankohtaiseksi, että merkittäväksi aiheeksi, joka koskettaa erityisesti nuoria ja opiskelijoita.

1.1 Tavoitteet ja rajaus

Tämä opinnäytetyö käsittelee Haaga-Helian HR-opiskelijoiden työnhaun haasteita. Työ on rajattu koskemaan Haaga-Helian HR-opiskelijoita. Opinnäytetyön tavoitteena on selvittää työnhakuun liittyviä haasteita ja ongelmakohtia. Lisäksi tavoitteena on vaikuttaa positiivisesti opiskelijoiden näemyksiin työnhakuun liittyen ja antaa mahdollisesti neuvoja, miten kohdata sekä ylittää työnhakuun ja sen prosessiin liittyviä haasteita. Aihe on valtavan ajankohtainen ja koskettaa monia opiskelijoita alasta riippumatta. Työnhakijoita on tilastojen mukaan suhteessa enemmän kuin työpaikkoja, joka aiheuttaa haasteita työnhaussa. Opinnäytetyön tarkoituksena on siksi tutkia tarkemmin, minkälaisia haasteita erityisesti HR-opiskelijat kohtaavat ja miksi. Kyseessä on laajempi kokonaisuus, joka käsittelee työnhakuun liittyvien haasteiden ydinongelmia. Opinnäytetyö painottuu työnhakuun ja siihen liittyvän prosessin haasteiden tutkimiseen Haaga-Helian HR-opiskelijoiden näkökulmasta. Tutkimuksesta on rajattu pois ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon opiskelijat, sillä halutaan keskittyä erityisesti alemman korkeakoulututkinnon opiskelijoihin. Tutkimuksessa ei myöskään keskitytä anonyymiin rekrytointiin, vaan työnhakua sekä siihen liittyvää prosessia tutkitaan laajemmin.

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on tutkia, minkälaisia haasteita Haaga-Helian HR-opiskelijat kohtaavat työnhaussa. Tutkimuksen päätutkimuskysymys on seuraavanlainen: minkälaisia haasteita HR-opiskelijat kohtaavat työnhaussa. Päätutkimuskysymyksen apuna on neljä alatutkimuskysymystä, jotka ovat seuraavat: minkälaisiin asioihin HR-opiskelijat törmäävät työnhaun prosessissa, mitkä tekijät vaikuttavat HR-opiskelijoiden työllistymiseen, minkälaisia odotuksia työnantajilla on työnhakijoita kohtaan sekä miten HR-opiskelijat pystyvät tuoda ilmi osaamistaan (taulukko 1).

Peittomatriisi esitellään Taulukossa 1, jossa on määritelty alatutkimuskysymykset ja niihin linkittyvä teoreettinen viitekehys, tutkimustulosten luvut sekä kyselylomakkeen kysymykset. Peittomatriisi on tyyppillinen taulukko, joka tavallisesti sisällytetään tutkimus- ja päiväkirjatyyppisten opinnäytetöiden Johdanto-lukuun. Peittomatriisiin kootaan alatutkimuskysymykset sekä niihin yhteydessä oleva tietoperusta, tulososan luvut sekä lomakkeen tai haastattelurungon kysymykset. Tämän tavoitteena varmistaa lukijalle, että kyseessä on looginen kokonaisuus. (Opinnäytetyökoordinaattorit 2021, 4.)

Taulukko 1. Peittomatriisi

Alatutkimuskysymykset	Tietoperusta (luku)	Tulokset (luku)	Lomakkeen kysymykset
Minkälaisiin asioihin HR-opiskelijat törmäävät työnhaun prosessissa?	2.1, 2.2, 2.3, 2.4	5.2, 5.3, 5.4, 5.5	3, 4, 5, 6, 7, 8
Mitkä tekijät vaikuttavat HR-opiskelijoiden työllistymiseen?	3.1, 3.2, 3.3	5.3, 5.4, 5.5, 5.6	6, 7, 8, 9, 10
Minkälaisia odotuksia työnantajilla on työnhakijoita kohtaan?	3.1, 3.2	5.5	8, 9
Miten HR-opiskelijat pystyvät tuoda ilmi osaamistaan?	3.2	5.6	10

Tämä tutkimus on rajattu koskemaan Haaga-Helian ammattikorkeakoulun HR- ja johtamisen suuntautumisopintojen monimuoto- ja päiväopiskelijoita.

1.2 Keskeiset käsitteet

Tämän työn keskeisiä käsitteitä ovat työnhaku, työnhakumenetelmät, työllistyminen ja HR-työ.

Työnhaulla tarkoitetaan itselleen sopivan työpaikan tavoittelemista sekä pyrkimystä saada kyseinen työpaikka. Työnhakuun liittyy monia eri vaiheita, kuten oman osaamisen ja tavoitteiden arviointi, ansioluettelon ja työhakemuksen laatiminen, työnhakukanavien seuraaminen sekä valmistautuminen mahdolliseen työhaastatteluun ja itse haastattelussa käyminen. Tavoitteena työnhaussa on löytää työpaikka, joka tukee ammatillista kehitystä ja samalla kohtaa omien taitojen sekä kiinnostuksen kohteiden kanssa. (Duunitori s.a.) Työnhaku antaa lisäksi mahdollisuuden oman työuran suunnitteluun (Välivehmas 2014, 9).

Työllistymistä ja yksilön työllisyyttä tarkastellaan usein työmarkkinapolitiikan keskeisinä käsitteinä. Edellä mainittuja arvioidaan myös työelämän tarpeiden sekä työvoiman kohtaannon eli työvoiman kysynnän ja tarjonnan yhteensopivuuden näkökulmasta. (Kasurinen & Heiskanen 2017, 22; Työ- ja elinkeinoministeriö 2022.) Yksilön työllistymiseen vaikuttavat monet samanaikaiset tekijät, joihin lukeutuu esimerkiksi yksilölliset valmiudet sekä osaaminen, elämäntilanne ja yhteiskunnan ulkoiset olosuhteet (Kasurinen & Heiskanen 2017, 22). Näiden työelämätaitojen lisäksi yksilölliseen työllisyyteen ja työllistyvyyteen vaikuttavat myös motivaatio, työhalukkuus ja omien tekojen seurausten ymmärrys sekä vastuullisuus ja itseuri (Niemi-Pynttari & Ryhänen 2013, 66-67).

Työnhakumenetelmillä tarkoitetaan muun muassa sellaisia menetelmiä ja taitoja, jotka edesauttavat työllistymistä (Eilakaisla 2014). Näihin menetelmiin ja taitoihin voi kuulua esimerkiksi sosiaaliset ja -verkostoitumistaidot, itseohjautuvuus, tiedonhankintataidot, oman osaamisen tunnistaminen, työnhakumenetelmien hallinta ja työnhakuun liittyvien asiakirjojen päivittäminen sekä työnhakusuunnitelma. (Eilakaisla 2014; Rothman 2015, alaluku Learn to Manage Your Job Search Project.) Työnhakumenetelmät ovat parhaimmillaan huipputyönhakukeinoja, joiden avulla vakuuttaa sekä itsensä että työnantajan (Välivehmas 2014, 90). Työnhakumenetelmät ovat olleet murroksessa viime vuosina ja niistä on tullut entistä digitaalisempia, kuten videohakemusten yleistyminen, joita tehdään myös sosiaaliseen mediaan, varsinkin LinkedIniin (Yle 2022).

HR-työhön voidaan luonnehtia sisältyvän monenlaisia tehtäviä, mutta sen päätarkoituksena on kuitenkin tukea niin yritystä, että sen henkilöstöä. HR-työ voi sisältää esimerkiksi työntekijöiden avustamista HR-asioissa, perehdytyksen järjestämistä, työnantajamielikuvatyötä, työkykyyn liittyviä tehtäviä sekä erilaisia kehityshankkeita. HR-tehtävät ovat hyvin monipuolisia ja alalla on mahdollista työskennellä erilaisissa rooleissa, kuten hallinnollisemmissa HR-tehtävissä tai rekrytoinnin parissa. (Korkiakoski 11.1.2021.)

2 Työhaun eri vaiheet ja menetelmät

Tässä luvussa käsitellään työnhakuun liittyvää prosessia, työelämätaitojen merkitystä ja erilaisia työnhakumenetelmiä. Tämän lisäksi luvussa käsitellään myös työnhakuun liittyviä haasteita sekä mahdollisuuksia, kuten sosiaalinen media ja verkostot työhaun tukena.

Työnhaku ja työpaikan saanti edellyttää hakijalta vaivannäköä, panostusta ja aktiivista työpaikkojen etsimistä. Mitä monipuolisemmin työnhakija hyödyntää eri työhaun kanavia, sitä paremmat mahdollisuudet hänellä on onnistua työhaussa. Huolellisuus on ratkaisevaa ja esimerkiksi hakemusten yksilöllistäminen lisää työnhakijan mahdollisuuksia erottautua muista hakijoista. (Kuosmanen 2017, 7; Neugebauer & Evans-Brain 2016, 19.)

2.1 Työhaun alkuvaiheet

Työnhakuun kiteytyy paljon asioita, jotka vaativat palasien kohdalleen loksahdamista ja työnhakuprosessi sisältää useita eri vaiheita, kuten ansioluettelon luomisen tai päivittämisen, työnhakusivustojen ja lupaavien yritysten tutkimisen, avoimien paikkojen löytämisen ja viimeiseksi niihin hakemisen (Wanberg, Ali & Csillag 2020, 316). Ennen työnhakua hakijan tulee kuitenkin tietää, mikälaista työtä halutaan hakea ja millaiset ovat omat tavoitteet työtä haettaessa. Työpaikan saanti vaatiikin ennen kaikkea vaivannäköä, panostamista ja työpaikkojen etsimistä. Ennen kuin työnhakija ottaa yhteyttä työnantajaan, kannattaa hänen pohtia, mistä kanavista hän voisi löytää itseään kiinnostavia työpaikkailmoituksia. Mitä useampia työhaun kanavia työnhakijalla on käytössään, sitä suuremmat ovat hänen mahdollisuutensa löytää itselleen sopiva työpaikka. Jokaiselle alalle voidaan ajatella toimivan toisistaan eroavat keinot sekä lähestymistavat. Työhaussa tärkeää on myös oman ydinosaamisen sanoittaminen ja esittäminen. Hakijan ansioluettelo tulee olla ajantasainen ja hakemuskirje täytyy sovittaa haettavan paikan mukaiseksi. Nykypäivänä työhaussa voi hyödyntää myös sosiaalisen median työkaluja, jotka auttavat hakemuksen näkyvyyteen ja sen lisääntymiseen. Itse työn hakeminen ei kuitenkaan ole merkittävän paljon helpottunut työnhakijan kannalta, vaikka sähköiset hakujärjestelmät ovatkin yleistyneet. (Hoppe & Laine 2014, alaluku Työnhakustrategia; Kuosmanen 2017, 6-7.)

Hakijan ansioluettelon tulee olla ajantasainen, kun uutta paikkaa haetaan. Ansioluettelo laatiessa kannattaa pitää mielessä sen havainnollisuus, luettavuus ja visuaalinen selkeys, jolla tarkoitetaan esimerkiksi saman fontin suosimista ja selkeää muotoilua. Tekstinkäsittelyohjelmista löytyvät valmiit ansioluettelopohjat ovat myös erinomainen vaihtoehto, jos ansioluettelosta ei halua tehdä välttämättä omaa versiota. Asiakirja kannattaa pitää helposti silmäiltävänä, mutta kuitenkin sillä tavoin, että oleelliset tiedot tulevat esille. (Hoppe & Laine 2014, alaluku Ansioluettelon uudet mallit.) Hyvä ansioluettelo on rakenteeltaan kronologinen ja selkeä, joten aikajärjestykseen kannattaa kiinnittää

huomiota. Ansioluettelon kannattaa myös liittää kuva, sillä se erottaa asiakirjan muista ja tekee siitä persoonallisen. On hyvä muistaa, että kaikki aiempi työkokemus ei välttämättä ole olennaista kyseisen haun kannalta. Siksi ansioluettelossa on hyvä korostaa sellaista työkokemusta, joka voidaan lukea haettavan paikan kohdalla merkittäväksi. Lisäksi kannattaa tuoda esille muutakin osaamista, kuten täydennyskoulutuksia, luottamustehtäviä tai vapaaehtoistyötä. (Välivehmas 2014, 132-133.) Asiakirjaa viimeistellessä kannattaa ulkoasuun vaikuttavat tekijät tarkistaa, kuten omien yhteystietojen merkitseminen, yhdyssanojen ja virkerakenteiden tarkistus, yhdenmukaisuus kuten aikamerkinnot sekä dokumentin nimeäminen, jotta asiakirja on mahdollisimman täsmällinen ja edustava. Hyvän ansioluettelon voidaankin sanoa toimivan yksinään omana dokumenttinaan ilman hakemuskirjettä. (Hoppe & Laine 2014, alaluku Ansioluettelon uudet mallit.) Ansioluettelo ei kokonaisuudessaan kuitenkaan ratkaise työnhakua, vaan sitä käytetään viestinnän apuvälineenä (Välivehmas 2014, 129).

Ansioluettelon lisäksi tulee hakijan lähettää haettavaan paikkaan tavallisesti myös hakemuskirje. Hakemuskirjettä kirjoittaessa onkin tärkeää ymmärtää, minkälainen ero ansioluettelon ja hakemuskirjeen välillä on. Hakemuskirje laaditaan työnantajan näkökulmasta ja oma osaaminen tulisi liittää siihen yritykseen sekä tehtävään, johon paikkaa haetaan. Hakemuskirjeen lukijan työ helpottuu, kun siitä käy selkeästi ilmi, miten hakijan osaaminen sopii kyseiseen yritykseen. Hakemuskirjeessä kannattaa perustella, miksi on kiinnostunut juuri kyseisestä tehtävästä sekä yrityksestä, johon haetaan. Ansioluettelon lisäksi myös hakemuskirjeessä kannattaa tuoda ilmi aloitus- ja lopetuskappaleen välissä oma osaaminen, koulutus sekä vahvuudet. (Hoppe & Laine 2014, alaluku Hakemuskirje: miksi juuri sinä.)

Hakemuksessa on erittäin tärkeää osoittaa mielenkiinto työpaikkaa kohtaan, sillä se kertoo työnantajalle, kuinka hyvin hakija on pohtinut omaa työhistoriaansa suhteessa tehtävään ja sen vaatimuksiin. Hakemusten kirjoittamiseen voi kulua turhaa aikaa, jos ne eivät vastaa työpaikkailmoitusten vaatimuksiin ja toiveisiin. Työnantaja huomaa helposti, jos hakija hakee töitä *mitä vain* tai *ihan sama*-periaatteella. Mikäli jokaiseen hakemukseen panostaa yksilöllisesti ja omaperäisesti, mahdollisuudet haastattelukutsuun paranevat huomattavasti. (Välivehmas 2014, 113-115.)

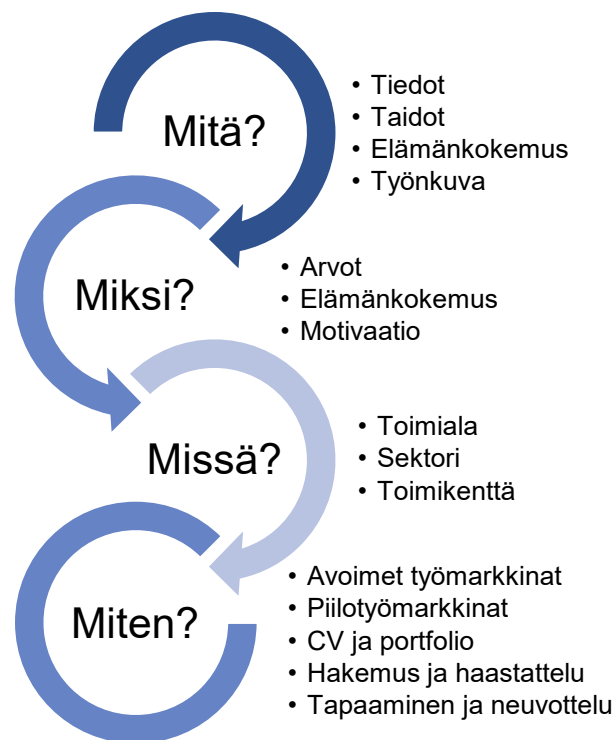
Työpaikkailmoituksia on sekä hyviä että huonoja, jonka takia työpaikkailmoitustakin pitää osata lukea. Kuitenkin hyvässä työpaikkailmoituksessa tuodaan perusasiat esille selkein tavoin ja työnhakija osaa päätellä jo kuvauksen perusteella, minkälaista osaamista työhön vaaditaan. (Hoppe & Laine 2014, alaluku Työhaun taustaa.) Hyvä työpaikkailmoitus käytännössä kutsuu tehtävään sopivat henkilöt hakemaan paikkaa. Ilmoituksen ei tulisi olla niukkasenäinen, mutta sen ei myöskään tulisi vaatia sellaisia asioita, jotka eivät ole tehtävän työn kannalta olennaisia. Kun kiinnostava työpaikkailmoitus löytyy, kannattaa sen osia tarkastella kohta kohdalta. Ilmoituksen vaatimuksia ja

työtehtävien osa-alueita on helpompi arvioida, jos esimerkiksi kirjoittaa erilliselle paperille ilmoituksen tehtävänkuvan ja osaamisvaatimukset. Tämän jälkeen jokaisen kohdalla tulisi miettiä, mitä selaista on tehnyt, joka tukee kyseistä osa-aluetta. Työpaikkailmoituksen rinnalle kannattaa kirjoittaa oma perustelu kuhunkin ilmoituksen kohtaan, jolloin tarvittu osaaminen profiloituu kyseistä tehtävää kohden. (Välivehmas 2014, 102-103.)

Työhaastattelu on hakijan tilaisuus loistaa ja siinä onnistuminen riippuu hyvästä valmistautumisesta. Kun valmistautuu haastatteluun huolellisesti, jännitys laskee ja siten kykenee tuomaan esille parhaat puolensa. Haastattelu järjestetään tavallisesti paikan päällä, mutta videohaastatteluja pidetään nykyään yhtä usein. Haastatteluun kannattaa mennä avoimin mielin, virkeänä ja valmiina tuomaan esille omat vahvuudet. Parhaaseen lopputulokseen haastattelussa päästään, kun haastatteliija että haastateltava jakavat yhteisen tahtotilan. (Välivehmas 2014, 139-140.) Kannattaa huolehtia siitä, että on työnsä näköinen ja oloinen, sillä ihmisten päätöksenteko on tyyppillisesti tunneperäistä. Ulkoasu ja olemus voivat muokata muiden käsitystä siitä, millainen työnhakija sopii mihinkin tehtävään. Siksi on hyvä miettiä etukäteen, minkälainen pukeutuminen sekä ulkoasu sopivat juuri siihen työpaikkaan ja ympäristöön. Työpaikan pukeutumiskulttuurista on järkevää ottaa selvää, mutta kuitenkin samalla säilyttäen oma persoona. (Välivehmas 2014, 149.)

2.2 Työnhakumenetelmät

Työnhaku käy todellisuudessa kuin itse työstä, jonka takia siihen kannattaa varata riittävästi aikaa. Ennen varsinaisia työnhaun alkuvaiheita kannattaa laatia itselleen sopiva työnhakusuunnitelma, jonka avulla voidaan työnhakua aikatauluttaa, kohdistaa sekä rajata. (Kattelus & Jokinen 2017, 170-171.) Työnhakusuunnitelman kannattaa olla realistinen ja tavoitteellinen, jolloin se tukee työnhakua niin avoimilla että piilotyömarkkinoilla. Kuvan 1 mukainen työnhakusuunnitelma kohdentuu tarpeeksi laajasti ja sen avulla pystytään miettimään, millaisia vaihtoehtoja työnhaussa mahdollisesti on. Kattavasti pohdittu työnhakusuunnitelma tehostaa työnhakua sekä auttaa hahmottamaan omaa osaamista ja kiinnostuksen kohteita. Kuvan 1 mukaan työnhakusuunnitelman luonnostelemisen voi aloittaa esimerkiksi kysymysten mitä, miksi, missä ja miten avulla, joita voidaan tarkastella niihin liittyvien muuttujien perusteella. (Välivehmas 2014, 61.)



Kuva 1. Työnhakusuunnitelma (mukaillen Välivehmas 2014, 61)

Työnhakuprosessi kannattaa aloittaa tarpeeksi ajoissa, sillä mitä aikaisemmin aloitat, sitä nopeammin pääset työhaussa eteenpäin (Waal 2019, 92). Työnhakusuunnitelmaa laatiessa voidaan hyödyntää esimerkiksi SWOT-tyyppistä analyysiä, jossa arvioidaan omaa ammatillista osaamista ja mielenkiinnon kohteita. SWOT-tyyppisessä analyysissä voidaan tarkastella omaa ydinosaamista, kehitystarpeita, mahdollisuuksia sekä vaihtoehtoisia urapolkuja eli niin sanottua B-suunnitelmaa, johon voidaan sisällyttää sellaisia tehtäviä, jotka vastaavat hakijan muuta osaamista ja työkokemusta. Tämän jälkeen voidaan tarjolla olevia oman alan työtehtäviä kartoittaa ja olennaista olisi tarkastella minkälaisia odotuksia työnantajilla on ja minkälaisia taitoja näissä tehtävissä erityisesti tarvitaan. (Kattelus & Jokinen 2017, 170-171.) Työhaussa on suositeltavaa keskittyä sellaisiin yksityiskohtiin, jotka vastaavat tieto-, taito- ja kokemustaustaasi. Siksi onkin hyödyllistä pohtia, missä omalle osaamiselle olisi eniten kysyntää. (Hoppe & Laine 2014, alaluku Hae sopivat yritykset.)

Rekrytoinnissa henkilövalintaan kuuluu keskimääräisesti 5-12 viikkoa, mikäli tehtävään sopivia hakijoita on tarjolla. Työnhakuilmoitukseen on usein merkitty viimeinen hakupäivä, mutta hakea kannattaa silti heti kuin mahdollista. Haun ollessa auki haastatteluja järjestetään monesti sopivien hakijoiden ilmaannuttua, joten valintaprosessi voi olla edennyt pitkälle ennen varsinaisen hakuajan päättymistä. (Hoppe & Laine 2014, alaluku Pidä tiedot järjestyksessä.) Työpaikkailmoituksia kannattaa siksi seurata eri kanavien kautta, jotta saadaan kokonaisvaltainen käsitys tarpeista työmarkkinoilla

ja työpaikoista, jotka ovat vapaana. Rekrytointisivustoille pystyy asettaa hakuvahteja, joiden avulla saa uudet paikat suoraan omaan sähköpostiin, joka helpottaa huomattavasti tarjonnan läpikäymistä. (Hoppe & Laine 2014, alaluku Pidä tiedot järjestyksessä; Kattelus & Jokinen 2017, 172.) Nykypäivänä omien verkostojen ja sosiaalisten kanavien hyödyntämiseen on myös tärkeää keskittyä, sillä monet työnhakijat löytävät työpaikkoja juuri niiden avulla. Tutkimuksen mukaan työnhaussa on hyötyä sekä vahvoista suhteista, kuten ystävistä ja perheenjäsenistä, että heikommista suhteista, kuten tuttavista ja suosittelijoista. (Wanberg ym. 2020, 320.)

Työnhakumenetelmänä ovat yleistyneet videohakemukset, joka liitetään varsinaiseen työhakemukseen. Videohakemuksessa kannattaa esitellä itsensä, esimerkiksi kertoa omasta koulutuksesta sekä mitä tekee ammatiltaan, millaisia vahvuuksia omaa ja miten ne vastaavat haetun paikan vaatimuksia – myös kiinnostusta kyseisiä tehtäviä kohden on hyvä korostaa. Videohakemuksen avulla pystyy helpommin tuoda omaa persoonaa esiin, kuin perinteisen paperihakemuksen kautta. Digitalisaatio on vaikuttanut myös rekrytointin digitaalisuuden ja ammattimaisuuden lisääntymiseen. (Yle Areena 4.2.2022, 0:07-0:47.) Videohakemuksella työnhakija voi erottautua rekrytointiprosessin alkuvaiheessa, sillä se tarjoaa työnantajalle ensivaikutelman hakijasta jo ennen varsinaista haastattelua. Lisäksi se antaa mahdollisuuden tuoda esiin olemusta sekä esimerkiksi kielitaitoa tai esiintymistaitoja. Videohakemuksessa kuitenkin tärkeintä on keskittyä työnantajalle olennaiseen tietoon ja videon pituuteen, jotta se pysyy työnantajalle houkuttelevana. (Kattelus & Jokinen 2017, 188.)

Menetelmiin voidaan lukea myös rekrytointitapahtumat, joissa pääsee tutustumaan työnantajiin ja saa tietoa yrityksistä, avoimista työpaikoista ja työtehtävistä. Työnhakijoilla on myös mahdollisuus haastatella potentiaalisia työnantajia. Rekrytointitapahtumia ja -messuja järjestetään paljon palveluolilla ja kaupan piirissä, joihin osallistuminen on hyödyllistä, sillä niissä on usein tarjolla työmahdollisuuksia. (Kattelus & Jokinen 2017, 85.) Ennen rekrytointimessuja voi yrityksiin tutustua ja valita etukäteen kiinnostavimmat, jotta työnantaja on helpompi lähestyä. Lisäksi kohtaamisiin kannattaa valmistautua miettimällä sopivia keskustelunavauksia. Työnantajille voi esittää kysymyksiä ja yrittää selvittää, sopiiko kyseinen työpaikka ja -tehtävä itselle. Oman ansioluettelon jättäminen ja verkostoituminen esimerkiksi LinkedInin kautta voi auttaa jäämään työnantajien mieleen ja luomaan hyödyllisiä kontakteja. Rekrytointimessuilta löytyy usein myös muuta ohjelmaa, kuten CV-klinikoita, puheenvuoroja, pikahaastatteluita ja työpajoja. Tapahtumista ei kuitenkaan kannata ottaa liikaa painetta tai stressiä, sillä niiden tarkoituksena on ensisijaisesti helpottaa työnhakua ja tarjota mahdollisuus eri työnantajiin ja urapolkuihin tutustumiseen. (Duunitori 2019.)

Omien työllistymismahdollisuuksien kehittäminen on hyvä aloittaa jo opiskeluaikana ja usein työharjoittelu onkin osana opintoja. Mikäli palkkatyön löytäminen valmistumisen jälkeen osoittautuu haastavaksi, kannattaa harkita työharjoittelua tai työkokeilua vaihtoehtoisina keinoina kerryttää

työkokemusta. (Kattelus & Jokinen, 93.) Työharjoittelu tarjoaa erinomaisen tilaisuuden hankkia oman alan työkokemusta, kartoittaa omia kiinnostuksen kohteita ja saada jalka oven väliin mahdolliselle tulevalle työnantajalle. Työharjoittelun avulla työllistymismahdollisuudet kohenevat ja jopa lyhyt työkokemus voi olla ratkaiseva tekijä työnhakutilanteessa. Harjoittelupaikan hakemiseen kannattaa siis panostaa kunnolla, sillä saatu työkokemus saattaa olla merkittävä hyöty tulevaisuuden työnhaussa. Työharjoittelupaikkaa etsiessä voi hyödyntää samoja keinoja kuin tavallisessakin työnhaussa, mutta harjoittelun kohdalla omien verkostojen hyödyntäminen on erityisesti suositeltavaa. (Studentum 2023.)

Avoimia paikkoja kannattaa myös tiedustella rohkeasti, vaikka niistä ei olisi erikseen ilmoitettu. Harjoittelupaikkoja voi siis etsiä yrityksen verkkosivuilta, työnhakusivustoilta, opiskelijajärjestöjen kautta sekä oman oppilaitoksen foorumeilta, kuten tietokannoista, ilmoitustauluilta, sähköposteista ja työharjoitteluinfoista. Monesti työharjoittelun pystyy suorittamaan myös ulkomailla, joka antaa mahdollisuuden kansainväliseen kokemukseen. Ulkomailla suoritettu harjoittelu voi avata ovia uusiin verkostoihin ja kontakteihin sekä mahdollistaa kilpailuedun kansainvälistyvillä työmarkkinoilla. (Studentum 2023.)

2.3 Sosiaalinen media työnhaun tukena

Sosiaalisen median merkitys työnhaussa on kasvanut entisestään viime vuosien aikana. Yritykset haluavat käyttää entistä resurssitehokkaampia keinoja löytääkseen osaajia, tunnistamaan osaamista sekä luomaan työnantajakuva. (Hoppe & Laine 2014, alaluku Sosiaalisen median merkitys työnhakukanavana.) Erilaisia sosiaalisen median kanavia kannattaakin käyttää työnhaussa apuna, sillä tietoa jaetaan sosiaalisessa mediassa niin runsaasti, että työnhakijan on vaivattomampaa löytää se sieltä (Kuntarekry 2024). Osa sosiaalisen median kanavista on kuitenkin selkeästi profiloitunut työnhakuun, kuten LinkedIn. Sosiaalisen median hyödyntäminen työnhaussa vaatii kuitenkin paljon työtä ja aktiivisuutta eri kanavien välityksellä. Työnhakijan täytyy luoda itselleen sellainen osaajaprofiili, joka vakuuttaa, sillä verkostoituminen ja sosiaalisessa mediassa käytävät keskustelut vaikuttavat siihen erottuuko joukosta. (Kattelus & Jokinen 2017, 192; Opetushallitus s.a.) LinkedIn, Facebook ja Twitter ovat kolme keskeisintä sosiaalisen median kanavaa työnhaussa, sillä jokainen niistä tarjoaa omanlaisen tavan verkostoitua ja tuoda esiin osaamista. Ne toimivat hyvin itsenäisesti, mutta yhdessä täydentävät toisiaan ja muodostavat laajemman kokonaisuuden, joka tukee työnhakua tehokkaasti. (Hoppe & Laine 2014, alaluku Kolme varmaa: LinkedIn, Facebook ja Twitter.)

LinkedIn, joka on kokonaan työelämään keskittyvä sosiaalisen median kanava, on noussut käytännössä tärkeimmäksi kanavaksi verkostoitumiseen ja omien verkostojen ylläpitoon. LinkedIn on myös tällä hetkellä ainoa kokonaan työelämään sekä osaamiseen kohdentunut alusta.

LinkedInissä pystyy verkostonsa muodostamaan haluamallaan tavalla ja pystyy sitä parhaimmillaan hyödyntää työnhaussa hyvinkin tehokkaasti. LinkedIn profiili on käytännössä kuin sosiaalinen ansioluettelo, jossa pystyy lisätä kontakteiksi omia tuttuja sekä läheisiä, mutta myös uusia ja itseään kiinnostavia henkilöitä. (Kuntarekry 2024; Opetushallitus s.a.) LinkedIn on ylivoimaisesti tärkein työnhaun kanava niin Suomessa kuin myös kansainvälisesti ja siellä verkostoituminen on tehokkain keino tavoittaa työnantajia sekä tulla itse löydetyksi. LinkedInissä löydettävyyttä voi parantaa esimerkiksi optimoimalla omaa profiilia ja oletusarvoisesti sovellus sallii aktiivisimman vuorovaikutuksen ainoastaan sellaisten käyttäjien kesken, joilla on joko suora tai välillinen yhteys toisiinsa. Lisäksi sovelluksen ominaisuudet tukevat myös sitä olettamaa, jossa kaikki yrityksen kanssa vuorovaikutuksessa olevat henkilöt ovat helposti löydettävissä yrityksen profiilin kautta tai nimellä hakemalla. (Hoppe & Laine 2014, alaluku LinkedIn Suomessa.)

LinkedInissä profiili on ratkaiseva tekijä ja ensivaikutelman voi luoda vain kerran. Omassa profiilissa kannattaa kiinnittää huomiota erityisesti sen helppolukuisuuteen, informatiivisuuteen sekä ajankohtaisuuteen. (Duunivinkit 9.6.2021, 0:56-3:57.) Työnhakijan tulisi profiilissaan tuoda olennaisesti esille, että etsii työtä. Hakija voi halutessaan myös suoraan etsiä mielenkiintoisen yrityksen ja laittaa LinkedInissä kutsun sekä viestin esimerkiksi yrityksen henkilöstöpuolen päällikölle, jossa kertoo olevansa kiinnostunut työskentelemään heidän yrityksessään ja pyytää tutustumaan profiiliinsa. (Opetushallitus s.a.) Profiiliin kannattaa sisällyttää kaikki se tieto, jonka haluaa työntekijän tietävän, jotta keskustelussa voi päästä seuraavalle tasolle (Hoppe & Laine 2014, alaluku Asian-tuntijuuden korostaminen vs. henkilöbrändäys).

Kun LinkedIn profiili on valmis, ryhdytään verkostoitumaan, sillä mitä suuremman verkoston rakentaa, sitä helpommin tulee löydetyksi. LinkedInissä voi muun muassa verkostoitua erilaisten ryhmien kautta, joissa eri aloilta olevat ammattilaiset keskustelevat. Ryhmien avulla voi löytää hyödyllisiä kontakteja ajatellen omaa työnhakua. (Kattelus & Jokinen 2017, 192-193.) Kun verkostossasi on mielenkiintoisia henkilöitä, harkitse miten, miksi ja milloin haluat heitä lähestyä. Keskustelun voi esimerkiksi aloittaa etsimällä mielenkiintoisen uutisen, tapahtuman, julkaisun tai henkilön profiilissa tapahtuneen muutoksen, joka tarjoaa luontevan syyn viestiä. (Hoppe & Laine 2014, alaluku Verkostoituminen LinkedInissä.)

Myös muista sosiaalisen median kanavista, kuten Facebookista, Instagramista tai Twitteristä, joka on nykyiseltä nimeltään X, saa paljon tietoa erilaisista työpaikoista, työnantajista sekä työnhakuun liittyvistä asioista (Kuntarekry 2024). Työnhakija pystyy sosiaalisen median kanavissa korostaa omaa persoonaansa ja kasvattaa näkyvyyttä osallistumalla oman alan keskusteluihin. Facebookissa näkyy nykyisin paljon työpaikkailmoituksia ja siellä on mahdollisuus liittyä oman alan keskusteluryhmiin, jotka helpottavat verkostoitumista alan ammattilaisten kanssa ja joissa ilmoitetaan

myös avoimista työpaikoista. Facebook tarjoaa yrityksille ja julkisen sektorin organisaatioille monipuolisen alustan markkinointiin ja rekrytointiin. Lisäksi X:ssä ilmoitetaan kohtuullisen aktiivisesti työpaikoista, vaikka kanavan pääasiallinen tarkoitus onkin toimia keskustelualustana. Jotta X:stä olisi aidosti hyötyä työnhaussa, täytyy siellä olla aktiivinen. Seuraamalla muiden aloittamia keskusteluja tai luomalla omia voi saada itselleen seuraajia, jonka avulla luo itselleen lisää näkyvyyttä. (Kattelus & Jokinen 2017, 192-194; Opetushallitus s.a.)

Jos kiinnostuu jonkin tietyn työnantajan työmahdollisuuksista, kannattaa heidän sosiaalisen median kanavat ottaa seurantaan. Nykypäivänä avoimia työpaikkoja markkinoidaan laajasti monilla eri alustoilla ja markkinointia löytääkin lähes kaikista somekanavista. Esimerkiksi nopeasti suosioon noussut TikTok on merkittävä rekrytointikanava eri työnantajille, erityisesti nuorten tavoittamiseen. Koska työnantajat hyödyntävät eri sosiaalisen median alustoja, kannattaa seurattavat kanavat valita sen mukaan, millaiseen työnhakijaryhmään itse kuuluu. (Kuntarekry 2024.) Kaikki sosiaalisen median kanavat eivät välttämättä täysin tue työnhakua ja osaamisen esittelyä tavalla, josta työnhakija aidosti hyötyisi. Siksi onkin tärkeää miettiä, kuinka paljon aikaa ja vaivaa kannattaa käyttää osaajaprofiilien luomiseen, verkostoitumiseen ja asiantuntijuutta korostaviin keskusteluihin sekä ennen kaikkea, missä kanavissa niitä on hyödyllistä käyttää. Sosiaalisen median käyttöä kannattaakin laajentaa oman kiinnostuksen ja resurssien mukaan ainoastaan niihin alustoihin, jotka tukevat parhaiten osaamisesi tulkintaa. (Hoppe 2014, alaluku Sosiaalisen median merkittävimmän kanavat ja toimintatavat Suomessa.)

2.4 Piilotyöpaikat ja verkostot

Piilotyöpaikkoja on aina ollut tavallisten avointen työpaikkojen lisäksi, joilla tarkoitetaan paikkoja, jotka eivät ole julkisessa haussa. Näitä niin sanottuja piilomarkkinoiden työpaikkoja on tarjolla vähintään yhtä paljon kuin avoimilla työmarkkinoilla ja siksi työnhakijan on varauduttava panostamaan hakuun. (Kattelus & Jokinen, 104-105.) Työnhakuun panostaminen on järkevää myös sen kannalta, että piilotyöpaikat ovat kirjaimellisesti piilossa, jonka takia paikkojen etsimiseen kuluu enemmän aikaa ja vaivaa (Lindsberg 2024, 178). Työnhakijan on tärkeää tehdä esivalmisteluja ja luoda pohjaa työnhauulle. Piilotyömarkkinat ovat hiljattain olleet kasvussa ja merkittävä osa työpaikoista jää julkaisematta. Yritykset haluavat välttää suuren hakemuserän sekä hakemusten käsittelyyn liittyvät kustannukset, joten hakemusten määrää rajoitetaan eri tavoin ja paikkaa ei välttämättä enää laiteta edes hakuun, vaan tekijä etsitään muilla keinoin. Myös entistä vähemmän ihmisiä löytää töitä työpaikkailmoituksiin vastaamalla, sillä Uuden työn valmiudet ja reitit työelämäntutkimuksen mukaan vain 23 prosenttia suomalaisista on päätenyt nykyiseen työhönsä hakemalla avointa paikkaa. (Kattelus & Jokinen, 105-106.) Lisäksi verkostojen merkitys korostuu piilotyöpaikkojen löytämisessä, sillä headhunterit ja potentiaaliset rekrytoijat etsivät työnhakijoita erityisesti

LinkedInistä, jossa verkostot elävät. Tämän takia myös tärkeiden kontaktien ylläpito on aiheellista. (Lindsberg 2024, 184.)

Verkostoitumisen tueksi kannattaa työnhaun lomassa pysähtyä miettimään muutamia keskeisiä kysymyksiä. Kuvan 2 mukaisesti hyvänä lähtökohtana on selkeyttää omia tavoitteita ja niiden saavuttamista: mitkä ovat omat tavoitteet, miten sinne päästään, keiden tukea tarvitaan ja mitä tapahtuu tavoitteiden saavuttamisen jälkeen. Huolimatta siitä, millaista työtä tai tehtävää yritetään tavoitella, on tärkeää pohtia, millainen työ sopii juuri itselleen. Kaipaako työhön vaihtelua vai vakautta tai haluaako työskennellä itsenäisesti vai osana isompaa tiimiä. Tavoitteen ja tavoitteiden saavuttaminen vaatiikin siis usein monia asioita, kuten koulutusta, kokemusta, verkostoja ja tiedon levittämistä. (Lindsberg 2024, 182.)



Kuva 2. Verkostoitumisen pohja (mukaillen Lindsberg 2024, 182)

Monet työpaikat välittyvät verkostojen kautta, joten työnhaussa kannattaa miettiä, keitä kaikkia tuntee ja keitä omaan verkostoon kuuluu. Omaan verkostoon voidaan ajatella kuuluvan sukulaiset, ystävät, harrastusten parissa tavatut ihmiset, entiset työkaverit, sosiaalisessa mediassa olevat tutut sekä muut ihmiset, joita on kohdannut. Lopulta työpaikka saattaakin löytyä vaikkapa tutun tuttavan kautta, jolla on tieto avoimesta työpaikasta. (Kuosmanen 2017, 27.) Aktiivisena pysyminen on tarpeellista ajatellen verkostoasi, sillä se edistää sen ylläpitoa ja vahvistaa näkyvyyttä. Työhön liittyvien päivitysten ja saavutusten jakaminen voi herättää positiivista huomiota, joka voi osoittautua hyödylliseksi, kun alat etsiä seuraavaa työpaikkaasi. Taitavimmat työnhakijat panostavat jatkuvan yhteyden pitämiseen, seuraavat alan toimijoita ja rakentavat verkostoaan pitkäjänteisesti ollakseen valmiita, kun seuraavan työn etsiminen alkaa. (Business News Daily 2024.)

Omia verkostoja kannattaa pohtia myös kriittisesti – mitkä niistä ovat todennäköisesti työnhaun kannalta hyödyllisiä ja pitäisikö niitä ryhtyä aktivoimaan. Useimmat ihmiset haluavat lähtökohtaisesti auttaa, joten verkostojen tunnistaminen ja niiden parissa harjaantunut toimintakokemus auttaa myös työnteossa sen jälkeen, kun työpaikka on mahdollisesti jo saatu. Niin työnhakuun että verkostojen kriittiseen pohdintaan voi auttaa verkostoanalyysin tekeminen, jossa tunnistetaan niin nykyisiä, kuin menneitäkin verkostoja. Oman verkostoanalyysin hahmottelu helpottaa analysoimaan, kuinka hyvin verkostoissaan on viihtynyt, kuinka hyvin niitä on sukuloitu ja hoidettu. (Väli-
vehmas 2014, 70-71.) Tapahtumat ovat myös erinomainen keino verkostoitumiseen, joissa kysymykset toimivat keskusteluiden jäänmurtajina. Kysymysten esittäminen ihmisille, joista on kiinnostunut, auttaa verkostojen muodostamisessa. Läsnäolo ja aito kiinnostus kertovat jo yhteyden luomisesta uuteen ihmiseen. (Lindsberg 2024, 186.)

3 Työllistyminen ja urasuunnittelutaidot

Tässä luvussa käsitellään työllisyyttä yhteiskunnanäkökulmasta ja työllistymistä HR-alan näkökulmasta. Tämän lisäksi tässä luvussa käsitellään työnantajien odotuksia ja oman osaamisen ilmaise- mista sekä työmarkkinoiden muutosten vaikutuksia työnhakuun.

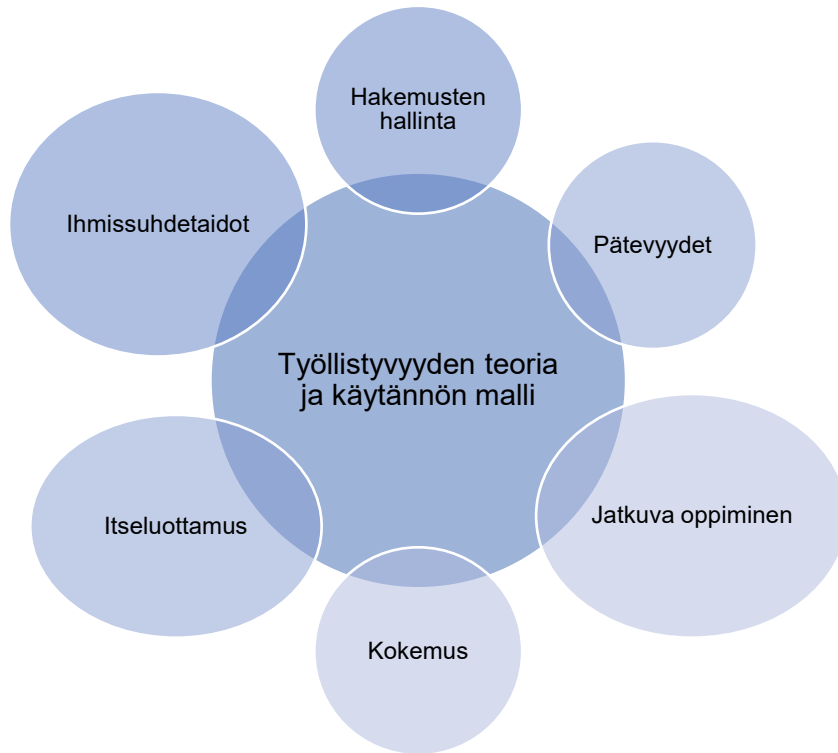
Taloudelliset ja sosiaaliset muutokset sekä työelämän kilpailun lisääntyminen vaikuttavat työllisyys- näkymiin. Tämän seurauksena sosiaalinen ja inhimillinen pääoma koetaan nykyään tärkeämpänä. Niillä tarkoitetaan yksilön osaamista, tietoja ja taitoja sekä kykyä toimia sosiaalisissa tilanteissa ja verkostoissa. (Kasurinen & Heiskanen 2017, 24.) Työmarkkinoiden ja toimintaympäristön voimakas muutostahti heijastuu kansantalouteen, jonka kannalta olennaista on, kuinka hyvin jatkuvaan muu- tokseen pystytään sopeutumaan sekä kehittämään ja omaksumaan jatkuvasti uutta (Kauhanen s.a.; Viitala 2014, alaluku Tutkimusesimerkkejä). Urasuunnittelutaidoilla voidaan tukea oppimiseen ja opiskeluun sitoutumista, edistää jatkuvaa oppimista ja helpottaa siirtymiä työmarkkinoilla. Lisäksi ne vahvistavat yksilön valmiuksia toimia erilaisissa muutostilanteissa. (Jyväskylän yliopisto 2023.)

3.1 Työllisyys ja työllistyminen HR-alalla

Työllistymiseen ja yksilön työllistyvyyteen vaikuttaa samaan aikaan useita tekijöitä, kuten yksilölliset taidot ja valmiudet, elämäntilanne sekä yhteiskunnalliset ulkoiset olosuhteet (Kasurinen & Heiskanen 2017, 22). Työllisyysaste vaihtelee suuresti iän ja koulutustason mukaan, mutta sukupuolten välisiä eroja ei kuitenkaan voida lukea yhtä merkittäviksi (Kauhanen s.a., 160).

Yhteiskunnallisesta näkökulmasta nuorisopolitiikassa painotetaan tällä hetkellä erityisesti nopeaa siirtymistä työelämään, työssä pysymistä sekä työttömyysjaksojen minimointia. Nämä tavoitteet voivat kuitenkin synnyttää painetta niin yksilölle kuin koulutus- ja työmarkkinajärjestelmille. Tekno- logian kehitys ja työmarkkinoiden rakenteelliset muutokset lisäävät yksilön osaamisvaatimuksia, joka mahdollisesti heikentää matalamman koulutustason omaavien nuorten mahdollisuuksia työllis- tyä. (Asplund & Koistinen 2014, 3.) Urasuunnittelutaitoja tarvitaan entistä enemmän, jotta pysty- tään tunnistamaan omia vahvuuksia sekä parantaa kykyjä omien koulutus- ja työurien hallinnassa. Hyvien urasuunnittelutaitojen avulla voidaan edistää myös yhteiskunnallista osallisuutta ja yhden- vertaisuutta. (Jyväskylän yliopisto 2023.)

Työllistymisestä on tarjolla monenlaisia perusteltuja näkemyksiä teoreetikoilta tai nykyisiltä koulu- tusalan tai työnantajan ammatinharjoittajilta. On kuitenkin olemassa tietynlainen työllistyvyyden teoria ja käytännön malli, joka sisältää kuusi elementtiä, jotka ovat välttämättömiä kestävän työllis- tyvyyden kannalta. Nämä kuusi elementtiä ovat hakemusten hallinta, pätevyudet, jatkuva oppimi- nen, kokemus, itseluottamus ja ihmissuhdetaidot. (Neugebauer & Evans-Brain 2016, 19.)



Kuva 3. Työllistyvyyden teoria ja käytännön malli (mukaillen Neugebauer & Evans-Brain 2016, 19)

Nykyisin keskeinen haaste työllisyyden kannalta on se, pystytäänkö uusia työpaikkoja luomaan kaotavien tilalle ja kuinka hyvin työvoiman kysyntä ja tarjonta saadaan kohtaamaan. Tulevaisuudessa osaamisen merkitys tulee kasvamaan entisestään osana talouskasvua, että työllisyyttä tukevia strategioita, jonka takia sen jatkuva kehittäminen on entistä tärkeämpää. Sillä tavoitteena on lisätä työelämään osallistumista, on yhä tärkeämpää panostaa laadukkaiden työpaikkojen luomiseen ja työelämän rakenteiden kehittämiseen. Työttömyyden vähentämiseksi tarvitaan myös matalamman tuottavuuden työpaikkoja ja esimerkiksi työn osa-aikaisuus voi tarjota mahdollisuuksia erityisesti nuorille sekä ikääntyvälle väestölle. (Viitala 2014, alaluku Tutkimusesimerkkejä.)

Etenkin HR-alalla moni kokee kovan kilpailun vuoksi ensimmäisen alan työpaikan saannin haasteelliseksi. Monet uransa alussa olevat pohtivat sitä, millaisia töitä kuuluisi tehdä tai millaista kokemusta olisi hyvä saada, jos aikoo haitella HR-alan työpaikkoja. Alussa ei ole niin väliä, millaista työtä tekee, kunhan kerryttää työkokemusta. HR-ala on hyvin laaja ja tarvittavaa osaamista sekä ymmärrystä voidaan saada monestakin paikasta. Hyödyksi voidaan lukea myös erilaisten työympäristöjen näkeminen. Alalle voi päästä erilaisten polkujen kautta ja ihmiset tulevatkin HR-alan töihin erilaisista taustoista. Yritysten sisällä voi olla myös mahdollista edetä HR-tehtäviin ja omista uratoiveista kannattaakin keskustella työpaikalla avoimesti. HR-alakin muuttuu jatkuvasti, joten osajalta täytyy löytyä innostusta itsensä ja osaamisensa kehittämiseen. Siitä huolimatta, että HR-tehtäviin on paljon hakijoita, ei alalle pääsy ole millään tavalla mahdotonta. (Karkkulainen 8.8.2022.)

Teknologian ja datan yleistyessä tulisi inhimillisyyden säilyä olennaisena osana työelämää. Huolimatta digitaalisten taitojen tärkeydestä, tarvitaan ihmislähtöistä lähestymistapaa jatkuvasti. Tulevaisuuden HR-ammattilaisilta tullaan ennen kaikkea kaipaamaan työhyvinvointiosaamista, muutosjohtamisen taitoja sekä tunneälyä ja empatiaa. Muuttuva työelämä ja tulevaisuuden HR-webinaarin osallistujien mukaan HR-ammattilaisten tärkeimmissä taidoissa vuonna 2030 korostui inhimillisuus. Kuvan 2 mukaisesti osallistujien mielestä tärkeimpiä taitoja HR-ammattilaiselle vuonna 2030 ovat tukeminen, hyödyntäminen, turvallisuus, tunneäly, tiedolla johtamisen taito, vuorovaikutustaidot, ihmislähtöisyys, välittäminen, ymmärtäminen, empatiakyky, yksilöllisyys, teknologia, työympäristö, johtaminen, trendit, työyhteisö, joustavuus, tekoäly, tulevaisuus ja kuuntelemisen taito. (Tuomola 20.1. 2025.)



Kuva 4. Taidot, jotka ovat tärkeitä HR-ammattilaiselle vuonna 2030 (mukaillen Tuomola 20.1.2025)

Kokenut HR-generalisti Noora Luutonen korostaa verkoston ja LinkedInin tuomia hyötyjä. Omalla aktiivisuudella on työnhaussa iso merkitys ja pienillä teoilla sitäkin suuremmat vaikutukset. LinkedIn tarjoaa monia tapoja olla läsnä ja rakentaa omaa verkostoa. Jos ei itse halua julkaista omia kirjoituksia, voi siellä osallistua keskusteluihin tai jakaa erilaisia sisältöjä, jotka liittyvät esimerkiksi omaan alaan. Oman osaamisen esille tuominen muun muassa ansioluettelon tai video-CV:n avulla saattaa myös herättää työnantajien huomion. LinkedIn on Luutosen mielestä ennen kaikkea alusta, jossa ihmiset auttavat toisiaan ja hän kannustaakin kontaktien luomiseen. Kontaktit saattavat jakaa osaamistaan, sparrata ja antaa hyödyllisiä vinkkejä. Työvoiman saatavuuden haasteet ovat kuitenkin läsnä ja nousseet uudelle tasolle, sillä työelämä on pirstaloitunut. Sen seurauksena

osaamistarpeet muuttuvat nopeasti ja organisaatioiden voi olla vaikea tunnistaa työntekijöiden strategista osaamista. Työurat ovat myös aiempaa epäjatkuvia, joka käytännössä haastaa nuoria pääsemään oman alan vakituiseen työhön ja ikääntyneemmille työntekijöille se vaikeuttaa uuden työn löytämistä. (Karkkulainen 8.8.2022; Tuomola 20.1.2025.)

Tekoäly herättää lisäksi huolta työpaikkojen vähenemisestä ja jopa häviämisestä HR-alalla, mutta useimmat ihmiset kuitenkin uskovat sen ennemmin muokkaavan työnkuvia kuin aidosti vähentävän työpaikkojen lukumäärää. Tekoälyn avulla voidaan muun muassa parantaa tuottavuutta ja HR-alalla on monia tehtäviä, jotka sopivat hyvin automatisoitavaksi tai tekoälyn hoitamaksi. Näin ihmisille voisi jäädä enemmän aikaa sellaisiin tehtäviin, joissa tarvitaan ihmisten älykkyyttä ja taitoja. Tekoälyllä voi olla siis positiivisiakin vaikutuksia, kuten rekrytointiprosessien ja HR-prosessien hallinnan helpottaminen. (Jobylon 2024.) Tekoäly ja teknologian kehitys luo myös työntekijöille erilaisia vaatimuksia liittyen avainosaamisiin, sillä teknisten taitojen merkityksen ennustetaan kasvavan seuraavan viiden vuoden aikana nopeammin kuin muiden taitojen. Tekoäly sekä massadata ovat listan kärjessä, joita seuraavat verkot sekä kyberturvallisuus ja teknologinen lukutaito. Sanotaan, että nousevan 10 parhaan taidon joukkoon kuuluvat johtajuus sekä sosiaalinen vaikutus, omien taitojen hallinta, analyyttinen ajattelu ja ympäristöstä huolehtiminen. (World Economic Forum 2025.)

3.2 Työnantajien odotukset ja oma osaaminen

Työsuhteet ovat moninaisempia kuin aiemmin ja yhdellä henkilöllä voi olla useampi uraidentiteetti, myös oman osaamisen jatkuva kehittäminen on entistä tärkeämpää. Jokaisessa työssä tarvitaan nykyään erilaisia taitoja, kuten vahvaa IT-osaamista, hyviä sosiaalisia taitoja ja kykyä käsitellä tietoa nopeasti. Työnantajat etsivät työntekijöitä, jotka ovat sitoutuneita, yleishyödyllisiä sekä joustavia. (Duunitori 2018.) Erilaiset työelämä tutkimukset kertovat työntekijän sovinnollisuuden ja tunnollisuuden ilmaisevan esihenkilön tyytyväisyyttä häneen. Työnhakuvaiheessa toiveet näistä piirteistä korostuvat luonnollisesti. Työnantajat odottavat niin työnhakijoilta kuin tekijöiltä diversiteettiä, sillä organisaatioilla on tarve muuttua ja kehittyä. Toisistaan eroavat ominaisuudet sekä jopa erimielisyydet rakentavat toimivaa tiimiä. (Kaapro 18.9.2023.)

Aivan kuten työnhakijan myös työnantajan on hyvä valmistautua rekrytointiin. Osana hyvää valmistautumista on työnhakijan näkökulman huomioon ottaminen. Pelkän kiinnostavan ja osaamista vastaavan tehtävän lisäksi kannattaa pohtia, mitkä muut tekijät houkuttelevat hakijoita. Työnhakijan puolestaan kannattaa perehtyä tehtävän kuvan ulkopuolisiin asioihin ja hankkia niistä lisää tietoa, mikäli ilmoituksessa ei niitä ole mainittu. Tällaisia voivat olla muun muassa urakehitysmahdollisuudet, työn mielekkyys, työilmapiiri, työn kehittämismahdollisuudet sekä kokonaispalkkaus. (Välivehmas 2014, 105.)

Sillä nykypäivän työelämä on jatkuvassa muutoksessa, työnantajat arvostavat monenlaisia ominaisuuksia työnhakijoissa ja pehmeiden arvojen merkitys on lisääntynyt huomattavasti (Kuosmanen 2017, 9). Työnantajat arvostavat erityisesti työnhakijan innostusta kyseistä tehtävää ja organisaa-tiota kohtaan. Pelkkä ansioluettelo tai haastattelu ei aina riitä tuomaan motivaatiota esille. Siksi työnantajat useammin haluavatkin kuulla hakijasta myös muilta ihmisiltä, jotka tuntevat hänet eri yhteyksistä. Nykyisin työnantajat saattavat jopa tutustua työnhakijan verkostoihin ja selvittää, miten hän toimii niissä. (Välivehmas 2014, 75.)

Työpaikkailmoituksia tarkastellessa voidaan todeta, että työnantajat odottavat työnhakijalta erityisesti tehtävän vaatimaa ammattitaitoa, ongelmienratkaisukykyä, itseohjautuvuutta, halukkuutta ke-hittyä ja potentiaalia kehityksessä. Työnantajien arvostamia vahvuuksia ovat työtehtävien priori-sointikyky, ajanhallinta, vastuullisuus, tuloksellisuus ja hyvät vuorovaikutustaidot. Tämänkaltaisia moniosaajia ja henkilöitä, jotka täyttävät kaikki vaatimuksen on harvinaista löytää, siksi valinnat tehdään usein parhaimmiston kuuluvien henkilöiden joukosta. (Kattelus & Jokinen 2017, 134-136.) Myös HR-työn muuttuessa osaamisvaatimukset työntekoon ovat muuttuneet. Nykypäivänä erityisesti epävarmoissa ympäristöissä HR:ssä vastataan henkilöstön hyvinvoinnista ja työkyvyn huolehtimisesta uusiutuvien tavoin sekä kehitetään organisaation resilienssiä. HR-työn rooli voi myös keskittyä yrityskulttuurin rakentamiseen ja muokkaamiseen, muun muassa arvotyöskentelyn avulla. (Strömberg 14.3.2024.)

Myös onnelliseen työelämään on sidoksissa omien vahvuuksien ja oman osaamisen tunnistami-nen. Omien vahvuuksien tunnistaminen on merkityksellistä, sillä hyötynä voidaan nähdä esimer-kiksi vahvuuksien ja potentiaalın täysimittainen hyödyntäminen, tavoitteiden saavuttaminen, ura-suunnittelun helpottuminen, positiivinen palaute sekä onnistuminen. Työssä menestymisen vuoksi kannattaa myös omat heikkoudet tunnistaa ja kehittää niitä. Heikkouksien käytössä ollessa ihmi-nen uupuu helpommin ja siksi niitä kannattaakin edistää ainoastaan tarvittavalle tasolle, jos asia ei ole itseään kiinnostava. Intohimo on yhteydessä omiin vahvuuksiin, jonka takia ihminen saa virtaa hyödyntäessään vahvuuksiaan. (Pajunen 2019, 88-93.) Työelämäosaamiseen vaikuttaa myös se, kuinka hyvin tuntee omat kykynsä, kehitystarpeensa ja persoonallisuutensa sekä tietää, mihin suuntaan haluaa edetä. Siksi on tärkeää arvioida omaa työuraa säännöllisesti, jotta tulevaisuuden suunnitteleminen on helpompaa. (Kattelus & Jokinen 2017, 144.)

Digitalisaatio ja teknologian kehittyminen vaikuttaa siihen, että omaa osaamista täytyy uudistaa. Tällä tavoin uuden teknologian avulla saadaan kasvatettua työn tuottavuutta. World Economic Fo-rum- järjestön mukaan vuoteen 2025 mennessä puolet maailman työkykyisestä väestöstä tarvitsee osaamisen uudistamista. Sosiaalinen pääoma tulee korostumaan yhä enemmän tulevaisuuden työmarkkinoilla, sillä verkostoitumista ja verkostomaista työtä painotetaan. Elinikäistä oppimista ja

oppimaan oppimisen taitoja voidaan sanoa välttämättömiksi, jos tulevaisuudessa toivoo tekevänsä töitä. (Grano 2021.) Oman osaamisen kehittäminen tulisi olla siis mahdollista kaikille, joten se ei voi jokaisessa tapauksessa tarkoittaa uuden tutkinnon tai tutkinnon osan opiskelamista. Liittämällä kouluttautumista, työntekoa sekä vapaa-aikaa yhteen on mahdollista muodostaa tavoitteellinen oppimisen kokonaisuus. (Sitra 2019.)

3.3 Työmarkkinoiden muutokset

Työmarkkinat ovat olleet murroksessa viimeisten vuosikymmenien aikana ja merkittävimmät tapahtumat työmarkkinoiden kehityksessä sekä muutoksessa ovat olleet globalisaatio, teknologinen kehitys sekä muutokset väestörakenteessa. Työllisyyteen on vaikuttanut muun muassa työnteon eri muodot, työajat ja palkkajoustavuus. (Kauhanen s.a., 152-153.) Työelämän muutokset ovat jatkuvia, jonka vuoksi työnhakijan kannattaa väliajoin pysähtyä miettimään ajankohtaisia trendejä. Jotkut muutokset voivat tapahtua nopeasti, kuten uusien ammattien syntyminen – monen ihmisen ammattia voidaan luonnehtia nykyään bloggaajaksi tai tubettajaksi. Muutokset työelämässä ja -markkinoilla ovat vaikuttaneet esimerkiksi organisaatioiden osaamistarpeiden muuttumiseen ja työroolien joustavuuteen siten, että oman kokemuksen merkitystä kannattaa ajatella uudelleen. Työnhakija voi hyödyntää omaa potentiaaliaan tuomalla esiin omaa osaamistaan, joustavuuttaan sekä näyttöjä uuden oppimisesta. Työmarkkinoilla ei nykypäivänä olennaisesti merkitse se, kuinka paljon kokemusvuosia työnhakijalla on kertynyt kyseiseltä alalta, vaan minkälainen resurssi hän tulee olemaan organisaatiolle. (Duunitori 2018; Melin & Saari 2019, 22.) Työelämän vaatimukseen halutaan nykypäivänä mukautua, joka tukee väitettä oman osaamisen kehittämisestä (Duunitori 2018).

Voidaan puhua myös työn tekemisen murroksesta, sillä vakituinen palkkatyö vähenee siinä määrin missä keikkatalous lisääntyy eli työmarkkina, joka perustuu lyhyille sopimuksille ja freelance-töille on kasvussa. Kokoaikaiset ja pysyvät työsuhteet saattavat korvautua osa- ja määräaikaisilla työsuhteilla. Työnteon tavat ja työsuhteiden muodot ovat monipuolistuneet, sillä työ ei välttämättä ole sidottu tiettyyn aikaan tai paikkaan. Tämä mahdollistaa sujuvamman yhteistyön myös kansainvälisissä tiimeissä. Työajat ovat aiempaa joustavampia ja etätöiden merkitys on kasvanut. Tämä vaikuttaa huomattavasti siihen, kuinka paljon enemmän joustavuutta itse työntekijöiltä tarvitaan ja aiemmin mainittu osaamisen kehittäminen on oleellista. Uusi teknologia on mahdollistanut digitaalisen työmarkkinan, joka toimii erilaisten digitaalisten alustojen kautta ja siten tarjoaa riippumattomuutta ajasta ja paikasta. (Kattelus & Jokinen 2017, 97.)

Digitaalinen murros on tehnyt resurssien hyödyntämisestä entistä tehokkaampaa ja innovatiivisempaa, jolloin digitaalisten työkalujen avulla näitä resursseja voidaan hyödyntää uusin ja luovin tavoin (Hautamäki, Leppänen, Mokka & Neuvonen 2017). Nykyään voidaan puhua niin sanotusta mobiili-työtavasta, jossa työajan ja vapaa-ajan rajat hämärtyvät ja lomittuvat keskenään. Tämä kehitys

vaatii uudenlaista lainsäädäntöä ja normien tarkastelua, mutta myös lisääntyvää tarvetta työn sisälön uudelleenmuotoiluun, työsuoritusten ohjaamiseen, kannustamiseen, työterveyshuollon kehittämiseen sekä esihenkilöiden roolien tarkentamiseen. Nämä muutokset aiheuttavat myös valtavasti uutta työtä modernin HR-johtamisen kentällä. Lisäksi kansainvälisen politiikan ja teollistuneiden maiden laajentuvan vaikutusvallan kehittyvissä maissa ollessaan vasta alussa, jonka takia on tärkeää, että HR:llä olisi runsaasti kansainvälistä ymmärrystä ja HR:n kehittämisroolilla olisi tilaa kasvaa. Työn suunnittelun merkitys tulee kasvamaan ja se on tulevaisuudessa entistä välttämättömämpää, sillä työntekijöiden motivaatio, hyvinvointi ja yritystoiminta ovat siitä vahvasti riippuvaisia. (Moisalo 2011, 471-472.)

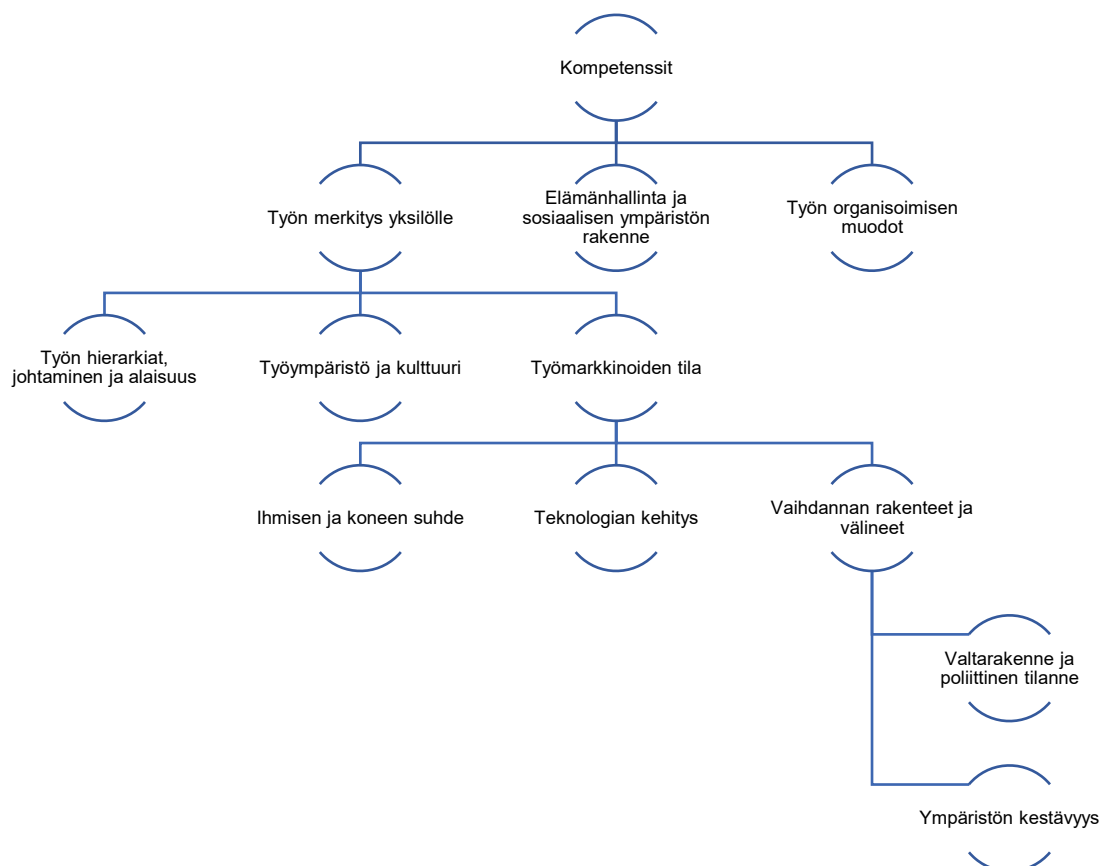
Työn kehityksen lisäksi epävarmuus ja työttömyys mahdollisesti kasvavat ja palkat saattavat laskea. Globalisaatio, digitalisaatio sekä automaatio ovat edellisten yhteisvaikutuksen seurausta. (Pyöriä, Ojala & Nätti 2019, 140.) Teknisestä muutoksesta työssä on ollut vilkasta keskustelua, sillä monet tutkijat ennakoivat, että robottien ja digitaalisten ratkaisujen takia työpaikkoja katoaa ja monien ammattien työnkuvat muuttuvat (Melin & Saari 2019, 29). Etenkin tekoälyn ennustetaan tuovan merkittäviä muutoksia lähes kaikille toimialoille, jolla tarkoitetaan myös henkilöstöhallintoa. Tekoälyn tuoma hyöty henkilöstöhallinnolle on kuitenkin kiistämätön ja sen avulla pystytään muun muassa tehostaa ajanhallintaa, lisätä kustannustehokkuutta ja objektiivisuutta sekä parantaa niin työntekijäkokemusta että työntekijöiden sitoutumista. Teknologiaan kuitenkin liittyy aina omat riskinsä ja haasteensa, jonka vuoksi tekoälylläkin on omat kompastuskivensä. (Jobylon 2024.)

Joka tapauksessa työelämän muutokset ovat vakio, sillä samalla kuin tuottamattomia työpaikkoja häviää, niin samalla syntyy uutta työtä. Työn tulevaisuus onkin parhaillaan täällä, sillä tietotekniikan kehitys ja automaatio on ehtinyt muuttaa sekä hävittää monia työpaikkoja ja -tehtäviä. Nykypäivänä työtä tehdään sellaisissa ammateissa ja tehtävissä, joita ei ole aikaisemmin osattu kuvitella. Tämän takia automaatio ei ole ainoastaan tuhoavaa, vaan siten luo myös uutta ja muuttaa vanhojen ammattien muotoa. Yhtä lailla vaatimukset osaamisesta ja työtehtävien sisältö saattaa muuttua nopeasti, jonka lisänä digitalisaation ja automaation tyypiset megatrendit vaikeuttavat tulevaisuuden ennakkointia. Turvaa ihmisille voi kuitenkin tuoda työmarkkinoiden rakenteiden ja instituutioiden muuttumattomuus ja jatkuvuus. (Melin & Saari 2019, 39-40; Pyöriä ym. 2019, 159-161.) Tulevaisuuden työmarkkinoita on hankala ennustaa, mutta odotettavissa on, että työmarkkinoiden ja toimintaympäristön muutostahti on vähintään yhtä voimakas kuin tähänkin päivään asti. Samalla monen asian ennakkoidaan säilyvän ennallaan niin itse työssä, kuin työsuhteissakin. (Kauhanen s.a., 186; Melin & Saari 2019, 40.) Nykypäivänä epävarmuus ja muutokset, jotka vaikuttavat globaalilla tasolla, saavat organisaatiot kääntämään katseensa lyhyemmän aikavälin tavoitteisiin. Samalla HR-yksiköitä mobilisoidaan tuottamaan lisäarvoa liiketoiminnalle, jolloin kyseessä on siirtymä kohti hallitumpaa muutosta. (KPMG, s.a.)

3.4 Tietoperustan yhteenveto

Tietoperustan toisessa kappaleessa tarkasteltiin työnhaun eri vaiheita ja niihin käytettäviä menetelmiä niin työnhaun alkuvaiheita tukevista keinoista aina työnhaun etenemistä ja onnistumista edistäviin menetelmiin ja tekijöihin. Kolmannessa kappaleessa perehdyttiin työllistymiseen yhteiskunnallisesta sekä HR-näkökulmasta. Lisäksi tarkasteltiin työnantajien odotuksia ja oman osaamisen tärkeyttä ja analysoitiin työmarkkinoiden nykytilannetta sekä tulevaisuuden näkymiä HR-alalla.

Työnhaun alkuvaiheiden merkitys on korostunut entisestään nykypäivän työelämässä, erityisesti ajatellen tulevaisuuden näkymiä sekä työllisyystilastoja. Työpaikkojen saatavuus on vaikeutunut myös korkeakoulutetuille, joka lisää tarvetta panostaa työnhakuun aiempaa enemmän ja suunnitelmallisemmin. Työnhaun muotojen jatkuva kehitys ja teknologian tarjoamat mahdollisuudet avaavat uusia sekä luovempia keinoja erottautua muiden työnhakijoiden joukosta. Työnhaun alkuvaiheet ovat näin keskeinen osa työllistymisprosessia. Työnhaku on selkeässä murroksessa ja tulevaisuudessa työnhakuun tulee liittymään enemmän tekijöitä sekä liikkuvia palasia. Näitä voidaan havainnollista laaja-alaisilla ja monipuolisesti työelämää kuvaavilla muuttujilla. Kuvassa 5 esitetään työelämäsimulaation tulevaisuuskuvien keskeisiä muuttujia.



Kuva 5. Tulevaisuuskuvien muuttujat (mukaillen Niemi-Pynttari & Ryhänen 2013, 56-57)

4 Tutkimuksen toteutus

Tässä työssä tutkittiin Haaga-Helian ammattikorkeakoulun HR-opiskelijoiden työnhaun haasteita. Tutkimus toteutettiin käyttäen kvantitatiivista eli määrällistä tutkimusmenetelmää, jossa aineistonkeruu tapahtui Webropol-kyselytyökalun avulla luodun kyselylomakkeen avulla. Kyselytutkimus toteutettiin 26.3.-6.4.2025 välisenä aikana ja siihen vastasi yhteensä 43 henkilöä.

Tässä luvussa käsitellään tarkemmin tutkimusmenetelmän valintaa, aineiston keruuta sekä sen käsittely- ja analysointimenetelmiä. Tutkimusmenetelmän valinta on vaikuttanut kokonaisvaltaisesti tutkimuksen onnistumiseen, sillä se voidaan luetella yhdeksi edellytykseksi onnistuneeseen tutkimukseen. Myös aineiston keruussa ja analysoinnissa on tärkeää hyödyntää oikeanlaisia ohjelmistoja ja työskentelytapoja. Aineistoa on pitänyt analysoida muun muassa taulukoita sekä tunnuslukuja tutkimalla ja virheiden minimoimiseksi on aineisto täytynyt esikäsitellä huolellisesti. (Heikkilä 2014, 12; Vehkalahti 2014, 15.)

4.1 Tutkimusmenetelmän valinta

Tieteellisen tutkimuksen avulla pyritään selvittämään tutkittavan kohteen lainalaisuuksia ja toimintaperiaatteita, joka pyrkii myös ongelmanratkaisuun. Empiirinen tutkimus itsessään perustuu teoreettisen tutkimuksen perusteella kehitettyihin menetelmiin ja tutkimuksessa onnistumiseen tarvitaan järkevä kohderyhmä sekä oikeanlaisen tutkimusmenetelmän valinta. Empiirisessä tutkimuksessa tutkimusmenetelmät voidaan jakaa kvantitatiivisiin eli määrällisiin ja kvalitatiivisiin eli laadullisiin tutkimuksiin. Kvalitatiivisen tutkimuksen avulla voidaan keskittyä suppeaan määrään tapauksia, jotka pyritään analysoimaan tarkasti, toisin kuin kvantitatiivisessa tutkimuksessa, jossa otos on numeerisesti suuri, että edustava. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa aineisto voi olla tutkimusta varten kerättyä tai muuta tarkoitusta varten tuotettua kirjallista, kuvallista tai äänimateriaalia. Tutkimusta varten voidaan aineistona kerätä esimerkiksi erilaisia haastatteluja tai osallistuvaa havainnointia. Myös täysin valmiit aineistot kuten kirjeet, päiväkirjat tai omaelämäkerrat sopivat kvalitatiiviseen tutkimukseen. (Heikkilä 2014, 12-16.)

Kvantitatiivisessa tutkimuksessa halutaan selvittää lukumääriin ja prosentiosuuksiin liittyviä kysymyksiä, jonka takia aineiston keräämiseen käytetään usein standardoituja tutkimuslomakkeita, joissa on valmiit vastausvaihtoehdot. Asioita kuvataan lähinnä numeeristen suureiden avulla ja tuloksia havainnollistetaan taulukoiden ja kuvioiden avulla. (Heikkilä 2014, 12-16.) Kvantitatiivisen tutkimuksen avulla halutaan pääasiassa kartoittaa nykytilannetta, eikä kyseisen ilmiön syytä. Aineistonkeruumenetelmänä kvantitatiivisessa tutkimuksessa voidaan käyttää esimerkiksi internetkyselyjä, kyselylomakkeita, havainnointitutkimusta tai kokeellista tutkimusta. Etenkin kysely- ja haastattelututkimukset ovat tehokkaita ja taloudellisia tapoja kerätä tietoa silloin, kun tutkittavia on

paljon. (Heikkilä 2014, 15-19.) Tämä tutkimus toteutettiin käyttäen kvantitatiivista eli määrällistä tutkimusmenetelmää.

Tähän tutkimukseen valittiin kvantitatiivinen tutkimusmenetelmä, sillä tutkimuksen tavoitteena on selvittää Haaga-Helian HR-opiskelijoiden työnhaun haasteita pitkälti nykytilanteeseen viitaten. Tähän tutkimukseen kvantitatiivinen tutkimusmenetelmä soveltui erinomaisesti, sillä aihetta voidaan kuvata numeerisen tiedon pohjalta, joka antaa erityisesti tämänhetkiselle tilanteelle kartoitusta. Tutkimusmenetelmää valittaessa on huomioon otettu esimerkiksi kohderyhmän suuri koko, kuin myös sen vaihtelevuus. Kvantitatiiviseen tutkimusmenetelmään tarvitaan nimenomaan suuri ja edustava otos, jonka takia se soveltuu erittäin hyvin tämänkaltaiseen tutkimukseen. (Heikkilä 2014, 15-17.)

4.2 Aineistonkeruumenetelmät

Tämän tutkimuksen aineistonkeruumenetelmäksi valikoitui kyselylomake, joka toteutettiin kokonaisuudessaan Webropol-kyselytyökalun avulla. Liitteen 2 mukainen Webropol-kyselylomake valittiin Webropolin maksuttomuuden, saavutettavuuden, helppouden sekä monipuolisuuden takia.

(Webropol s.a.) Kyselylomake valittiin tämän tutkimuksen aineistonkeruumenetelmäksi juuri siitä syystä, että kyselylomakkeen avulla mahdollistetaan tiedon saanti niin tehokkaasti, että suuremmasta joukosta ihmisiä. Kyselylomakkeen avulla voidaan myös kerätä ja tarkastella tietoa muun muassa ihmisten asenteista ja mielipiteistä. (Heikkilä 2014, 17; Vehkalahti 2014, 11.)

Tutkimusta varten haettiin Haaga-Helia ammattikorkeakoulusta tutkimuslupa keväällä 2025. Tutkimuslupa myönnettiin 14.3.2025 ja kysely lähetettiin 26.3.2025 kaikille Haaga-Helian ammattikorkeakoulun HR- ja johtamisen suuntautumisopintoja opiskeleville monimuoto- ja päiväopiskelijoille sähköpostilla liitteen 1 mukaisen saatekirjeen kanssa. Saatekirjeen tehtävänä on motivoida vastaajaa täyttämään kyselylomake sekä selvittää samalla tutkimuksen taustaa ja vastaamista. On hyvin todennäköistä, että saatekirje ratkaisee, lähteekö vastaaja täyttämään kyselylomaketta vai ei. Saatekirjeen on hyvä olla kohtelias sekä korkeintaan yhden sivun mittainen. (Heikkilä 2014, 59.)

Tämän tutkimuksen saatekirjeen pituus oli noin yksi sivu ja se sisälsi tutkimuksen tavoitteen, vastausajan, viimeisen vastauspäivän, linkin itse kyselylomakkeeseen, linkin liittyen tutkimustietojen käsittelyn luottamuksellisuuteen sekä sähköpostiosoitteen, johon voi tarvittaessa ottaa yhteyttä (liite 1). Kysely oli auki puolitoista viikkoa ja siihen vastaaminen mahdollista 26.3.-6.4.2025 välisenä aikana. Kyselystä lähetettiin opiskelijoille saatekirjeen lisäksi liitteen 3 mukainen muistutusviesti 4.4.2025, jossa kehoitettiin vastaamaan kyselyyn 6.4.2025 mennessä, ennen kuin kysely sulkeutuu. Tutkimuksen perusjoukkona pidetään tutkimuksen kohteena olevaa joukkoa, josta tietoa halutaan, jonka vuoksi tämän tutkimuksen perusjoukkona toimi Haaga-Helian HR- ja johtamisen suuntautumisvaihtoehdon opiskelijat. (Heikkilä 2014, 12.) Liitteen 1 mukainen saatekirje lähetettiin

sähköpostilla 407:lle HR- ja johtamisen suuntautumisvaihtoehdon opiskelijalle. Kyselyyn vastasi yhteensä 43 henkilöä. Heikkilän (2014, 45) mukaan kyselylomake on olennainen osa kysely- ja haastattelututkimusta, jonka vuoksi kysymysten huolellinen suunnittelu on tärkeää. Puutteellisesti laadittu lomake voi heikentää arvokkaankin tutkimuksen laatua. Tutkimuksen onnistumisen kannalta keskeisiä tekijöitä ovat hyvin laaditut kysymykset sekä oikean kohderyhmän valinta. Kyselyn tulisi olla myös sopivan pituinen, selkeästi jäsennelty ja yksiselitteinen, jotta vastaaja ymmärtää niin kysymykset kuin myös kyselyn kokonaisuuden. Kyselytutkimukseen vaikuttaa oleellisesti myös kysymysten sisällöllinen tarkoituksenmukaisuus ja se, esitetäänkö ne tilastollisesti merkittävällä tavalla. (Vehkalahti 2014, 20.)

Liitteen 2 mukaisen kyselylomakkeen laadinnassa huomioitiin Heikkilän (2014, 47) esittämät hyvän kyselylomakkeen tunnuspiirteet. Lisäksi tärkeää on myös lomakkeen esitetaus, jotta varmistutaan siitä, että se näyttää hyvältä niin visuaalisuudeltaan että selkeydeltään. Tässä tutkimuksessa kyselylomake testattiin seitsemällä henkilöllä, jotta varmistuttiin lomakkeen toimivuudesta ja kerättiin tarpeeksi palautetta muun muassa lomakkeen ulkomuodosta. Heikkilän (2014, 58) mukaan kyselylomake olisikin hyvä testata noin viidestä henkilöstä kymmeneen, jotta voidaan arvioida muun muassa kysymysten ja ohjeiden ymmärrettävyyttä, vastausvaihtoehtojen sopivuutta ja vastaamiseen kuluvaa aikaa ennen lopullisia muutoksia. Tämän testauksen tuloksena havaittiin, että kyselylomake oli selkeä, visuaalisesti miellyttävä ja mobiililaitteella helposti käytettävä, joten muutoksia ei testauksen jälkeen tarvinnut tehdä. Testiryhmän keskimääräinen vastausaika oli noin viisi minuuttia, mutta varsinaiseen kohderyhmään kuuluneiden henkilöiden vastausaika oli huomattavasti pidempi. Tämä johtuu luultavimmin siitä, että erityisesti avoimiin kysymyksiin annettiin pitkiä vastauksia, joka luonnollisesti lisää kokonaisvastausaikaa. (Heikkilä 2014, 46-47.)

Tämän tutkimuksen liitteen 2 mukaisen kyselylomakkeen alussa vastaajilta kysyttiin ainoastaan yksi taustatietoihin liittyvä kysymys, joka toimi tutkimuksen taustamuuttujana. Taustatieto liittyi haettujen HR-alan työpaikkojen määrään viimeisen 2 vuoden aikana. Taustamuuttujia oli ainoastaan yksi, sillä tutkimuksen ja kyselyn kannalta muut taustamuuttujat eivät olleet oleellisia, kuten esimerkiksi sukupuolen tai opiskelumuodon kysyminen ei olisi ollut tulosten kannalta merkitsevää. Sillä tutkimuksen tavoitteena on selvittää kokonaisvaltaisesti HR-opiskelijoiden haasteita työhaussa, merkitsi tutkimuksessa taustamuuttujana ainoastaan HR-alan haettujen työpaikkojen määrä viimeisen kahden vuoden aikana. Tutkimuksessa käytetty kyselylomake sisälsi lähinnä suljettuja ja asteikkokysymyksiä sekä yhden täysin avoimen kysymyksen (liite 2).

Suljetuilla kysymyksillä tarkoitetaan sellaisia kysymyksiä, joissa vastaajalle tarjotaan valmiiksi määritellyt vastausvaihtoehdot, joista valitaan sopivin. Näiden kysymysten etuina toimii nopea vastaaminen ja tulosten tilastollisen käsittelyn helpous, mutta haittapuolena voi olla vastausten

harkitsemattomuus. (Heikkilä 2014, 49-50.) Kyselyn muutamissa kysymyksissä oli mahdollisuus myös avoimeen vastausvaihtoehtoon, mikäli itselleen sopivaa vastausvaihtoehtoa ei löytynyt valmiista vaihtoehdoista tai haluttiin vastaukseen lisätä jotain. Asteikkokysymyksissä käytettiin Likertin asteikkoa, joka on Heikkilän (2014, 51) mukaisesti mielipideväittämistä käytetty tavallisesti 4- tai 5-portainen järjestysasteikon tasoinen asteikko, jossa toisena ääripäänä on usein täysin samaa mieltä ja toisena täysin eri mieltä. Liitteen 2 mukaisessa kyselylomakkeessa Likertin asteikkoa on käytetty kysymyksissä viisi ja yhdeksän. Kyselylomakkeeseen sisältyneet Likertin asteikot olivat järjestetty 5-portaisiksi, ja kysymyksessä viisi ääripäinä toimivat erittäin vähän sekä erittäin paljon ja kysymyksessä yhdeksän eivät vastaa lainkaan sekä vastaavat täysin. Likertin asteikko valittiin näihin kysymyksiin siitä syystä, että niiden tulkinta ja analysointi on yksinkertaista sekä niiden sopivuus tämänkaltaisiin mielipideväittämiin on erinomainen. (Heikkilä 2014, 51-52.)

4.3 Aineiston käsittely ja analysointimenetelmät

Tämän kyselytutkimuksen kyselylomakkeesta saatua dataa analysoitiin Webropol-kyselytyökalun tiedonanalysointiin soveltuvia ohjelmia käyttäen. Webropol-kyselytyökalun kautta saatu aineisto pystyttiin viedä Microsoft Wordiin ja Microsoft Exceliin, joissa analyysit lopulta toteutettiin. Heikkilän (2014, 119) mukaan Webropol on sovelluksena erittäin otollinen verkkokyselyn tekemiseen, sillä sen keinoin voidaan dataa viedä suoraan Excel-tiedostoksi, jonka avulla voidaan sitä edelleen käsitellä tilasto-ohjelmassa. Webropolin avulla pystyttiin kyselylomakkeesta saatua aineistoa viedä Microsoft Wordiin, jonka avulla saatiin valmiita pylväskuvioita, jotka havainnollistivat monivalintakysymysten vastauksia. Pylväskuviot sopivat hyvin nominaaliasteikon tasoisen muuttujan arvojen kuvaamiseen ja niillä voidaan havainnollistaa määrää ja määrän muutoksia sekä muuttujien keskiarvoja voidaan esittää pylväiden avulla. Tutkimustulokset esitellään kokonaislukuina, joissa lukujen esittävien pylväskuvioiden suhde on sama kuin lukujen suhde. (Heikkilä 2014, 149-150.) Microsoft Exceliä hyödynnettiin myös muun muassa järjestyskorrelaatiota ja khiin neliö -testiä analysoidessa.

Ennen analysointia tarkistettiin aineisto virheellisten selitteiden varalta, jotta esimerkiksi muuttujien nimet ja arvojen selitteet vastaavat kyselylomakkeen tietoja, sillä virheelliset selitteet voivat aiheuttaa virhetulkintoja aineiston käsittelyssä. Aineistoa tarkastellessa tutkittiin vastaukset myös epäjohdonmukaisuuden tai virheellisyyden varalta, jota aineistosta ei löytynyt, joten kysymyksiin oli vastattu asianmukaisesti. (Heikkilä 2014, 127-128.) Kyselylomakkeen (liite 2) kysymyksissä 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11 ja 12 ilmeni osittaista vastaamattomuutta, eli niin sanottua eräkatoa. Eräs vastaajista keskeytti vastaamisen kysymyksen 2 jälkeen eikä vastannut loppuihin kysymyksiin. Muissakin kysymyksissä yksittäiset vastaajat jättivät vastaamatta. Eräkadolla tarkoitetaan tilannetta, jossa vastaaja täyttää lomakkeen osittain, eli jättää vastaamatta osaan kysymyksistä. (Vehkalahti 2014, 81.)

Tutkimustulokset esitettiin pinottujen pylväskaavioiden avulla ja niitä analysointiin käyttämällä ristiintaulukointia, Spearmanin järjestyskorrelaatiokerrointa ja khiin neliö -testiä. Ristiintaulukoinnin tarkoituksena on selvittää kahden luokitellun muuttujan välistä yhteyttä, eli millä tavalla muuttujat vaikuttavat toisiinsa ja ristiintaulukointia voidaankin pitää yhtenä tärkeimmistä yhteiskuntatutkimuksen perusmenetelmistä. Taulukoita voidaan luonnehtia erinomaisiksi tavoiksi tutkia kahden muuttujan yhteyksiä, oli mittauksen tasona sitten mikä tahansa. (Heikkilä 2014, 198; Vehkalahti 2014, 68.)

Aineiston ristiintaulukointi pystyttiin suorittaa Webropol-kyselytyökalua käyttäen, jonka kautta aineisto vietiin Microsoft Wordiin. Ristiintaulukoinnin mahdollistamiseksi vastaajat jaettiin ryhmiin, jonka avulla ristiintaulukointi oli mahdollista ryhmiä eli muuttujia vertaillen. Kuvan 12, 13, 14 ja 15 mukaan ristiintaulukointi pystyttiin luoda kyselyn taustamuuttujan eli vastaajien HR-alan työpaikkojen hakujen mukaan kahden vuoden aikana, jonka vuoksi ryhmiä muodostettiin neljä, jotka olivat seuraavat: ei lainkaan HR-alan työpaikkoja hakeneet, 1-4 työpaikkaa hakeneet, 5-8 työpaikkaa hakeneet ja 9 tai sitä useampaa työpaikkaa hakeneet kahden vuoden aikana. Ryhmien muodostamisen jälkeen aineisto vietiin Microsoft Wordiin, jonka avulla saatiin tuloksia havainnollistettua muun muassa pylväskuvioin.

Korrelaatiokertoimen avulla voidaan muuttujien välisiä yhteyksiä tutkia ja tavallisesti niitä tutkitaan kahden muuttujan välein eli pareittain. Kertoimet on normeerattu niin, että ne vaihtelevat $-1:n$ ja $1:n$ välillä. Korrelaatiokertoimen on myös poikettava selvästi nolasta, jotta voidaan muuttujien välillä sanoa olevan lineaarista riippuvuutta – jos riippuvuutta ei ole, on silloin korrelaatiokertoimen arvo nolla. Jos korrelaatiokerrointa vastaava $p:n$ arvo alittaa käytetyn merkitsevyytason, on korrelaatio tilastollisesti merkitsevää. Positiivista korrelaatiota on havaittavissa, jos kerroin r on lähellä arvoa 1 ja jos kerroin r on lähellä arvoa -1 , voidaan korrelaation sanoa olevan negatiivista. (Heikkilä 2014, 192-195.) Tämän takia positiivista tai negatiivista korrelaatiota esiintyykin vain joidenkin muuttujien välillä. Ne muuttujat, joiden välillä $p:n$ arvo oli yli 0,05, eivät olleet yhtä tilastollisesti merkitseviä kuin, ne, joiden arvo oli alle 0,05. Korrelaatiota pystyttiin tarkistelemaan Webropol-kyselytyökalun kautta, josta aineistoa vietiin tilastojen analysointiin. Liitteestä 4 voidaan huomata, että työkalun avulla pystyttiin aineistoa analysoida suoraan Spearmanin korrelaatiokertoimen avulla.

Tulosten analysoinnissa kokeiltiin myös khiin neliö -testiä, joka soveltuu kaikille mitta-asteikoille ja sen tarkoituksena on tutkia kahden sarake- ja rivimuuttujan välistä riippuvuutta. Webropol-kyselytyökalusta aineisto vietiin tilastojen analysointiin, jossa työnhakukertojen ja muiden muuttujien välistä yhteyttä pystyttiin tutkia. Hakumäärät yhdistettiin kolmeen eri ryhmään, jotka olivat seuraavat: alle kolmeen HR-alan työpaikkaan hakeneet, 3-7 työpaikkaan hakeneet ja yli 7 työpaikkaan hakeneet kahden vuoden aikana. Tämä ryhmittely tehtiin, jotta khiin neliö -testin edellytykset täyttyisivät todennäköisemmin ryhmien ollessa kooltaan suurempia. Aluksi kokeiltiin myös neljän ryhmän

muodostamista, mutta testin edellytykset eivät olleet voimassa eikä tulokset olleet tilastollisesti merkitseviä. Khiin neliö -testi perustuu nollahypoteesiin, jonka mukaan tarkasteltavien muuttujien välillä ei ole riippuvuutta. Ohjelman tarkoituksena on laskea nollahypoteesin mukaiset niin sanotut teoreettiset odotetut frekvenssit, eli mitkä kuhunkin ruutuun tulevat frekvenssit ovat tilanteessa, jossa muuttujien välillä ei ole riippuvuutta. Mitä suurempi poikkeavuus on havaittujen ja odotettujen frekvenssien välillä, sitä suurempi testisuureen arvo on. Riippumattomuushypoteesia testaava khiin neliö -testi vertaa siis toisiinsa havaittuja ja odotettuja frekvenssejä. Kyselylomakkeen monivalintakysymysten vastausvaihtoehtoihin suoritettiin khiin neliö -testi, mutta muuttujien väliset edellytykset eivät olleet voimassa, vaikka alkuperäisiä luokkia yhdisteltiin. Suuria raportoitavia eroja tai johdopäätöksiä ei ole esitettävissä, sillä khiin neliö -testin tilastollista merkitsevyyttä ei pääasiallisesti ole havaittavissa. (Heikkilä 2014, 200-201; Vehkalahti 2014, 184.)

Tilastollisesti merkitseviä tuloksia, joissa p on pienempi kuin 0,05, saatiin kuitenkin kahden muuttujan osalta: kielitaito ($p=0,005$) sekä oma-aloitteisuus ja itsenäisyys ($p=0,007$) (liite 5). Nämä muuttujat liittyivät kysymykseen HR-alan työpaikkailmoitusten edellytyksistä tai vaatimuksista. Tulosten ja liitteen 5 perusteella voidaan todeta, että vastaajaryhmien välillä havaitut erot liittyen kielitaitoon sekä oma-aloitteisuuteen ja itsenäisyyteen eivät todennäköisesti ole sattuman aiheuttamia. Khiin neliö -testin luotettavan käytön edellytyksiin tarvitaan nominaaliasteikon tasoisen muuttujan lisäksi seuraavien ehtojen täyttymistä: korkeintaan 20 % odotetuista frekvensseistä saa olla pienempiä kuin 5 ja yksikään odotettu frekvenssi ei saa olla pienempi kuin 1. Liitteen 5 mukaisesti nämä edellytykset täyttyivät molempien edellä mainittujen muuttujien kohdalla. (Vehkalahti 2014, 184.)

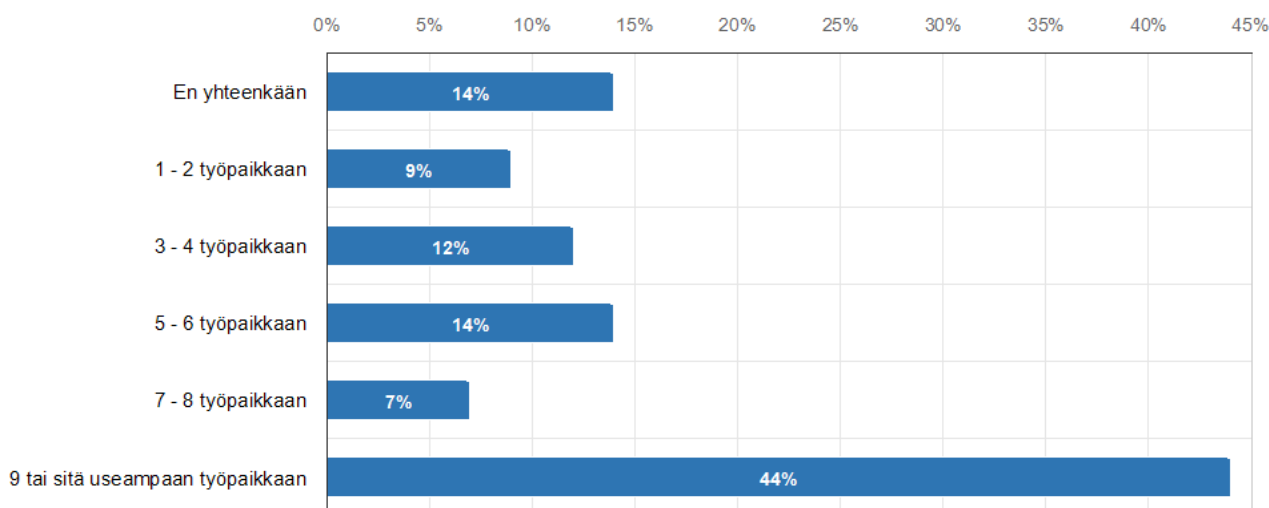
5 Tutkimustulokset

Tässä luvussa esitellään tämän kyselytutkimuksen tulokset. Kyselyyn vastasi kokonaisuudessaan 43 henkilöä.

Tutkimustulokset esitetään mahdollisimman selkeästi ja ymmärrettävästi. Tuloksia havainnollistetaan erilaisten taulukoiden ja kuvioiden muodossa, jonka avulla saadaan tehokkaasti kuva saaduista tuloksista. Tulososassa raportoidaan tutkimuksen tulokset ja myöhemmässä pohdintaosiossa niitä tarkastellaan suhteessa aiemmin tiedettyyn. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 181-182.)

5.1 Taustamuuttujat

Tämän tutkimuksen perusjoukkona toimi Haaga-Helian HR-opiskelijat ja kaikki 43 kyselyyn vastanneet henkilöt olivat Haaga-Helian HR- ja johtamisen suuntautumisvaihtoehdon opiskelijoita. Taustamuuttujana toimi ainoastaan haettujen HR-alan työpaikkojen lukumäärä viimeisen kahden vuoden aikana. Kuten kuva 6 osoittaa, vastaajista 44 prosenttia on hakenut yhdeksään tai sitä useampaan HR-alan työpaikkaan kahden vuoden aikana ja 14 prosenttia vastaajista ei yhteenkään HR-alan työpaikkaan viimeisen kahden vuoden aikana. Yli puolet kyselytutkimukseen vastanneista ovat kuitenkin hakeneet useampaa HR-alan työpaikkaan kahden vuoden aikana. (Kuva 6.)



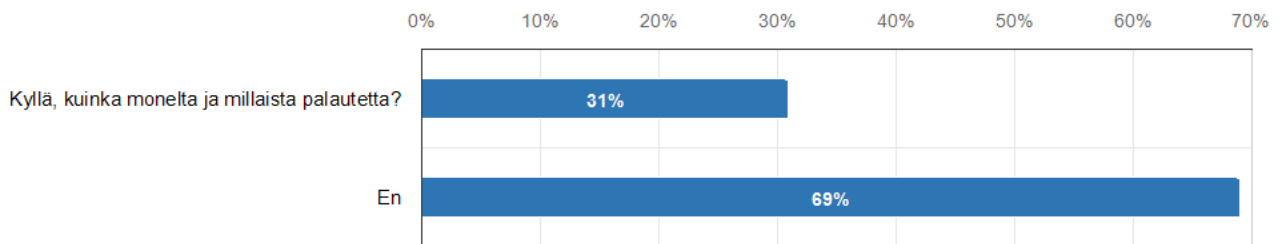
Kuva 6. Vastaajien haetut HR-alan työpaikat viimeisen 2 vuoden aikana (n=43)

5.2 Työnhaun palaute ja työnhakukeinot

Kuvan 7 mukaisesti vastaajat eivät ole juurikaan saaneet työnhausta palautetta työnantajilta. 69 prosenttia vastaajista on sitä mieltä, etteivät ole saaneet lainkaan palautetta työnantajilta työnhausta. Kaikista vastaajista yhteensä ainoastaan 31 prosenttia on saanut palautetta työnantajilta

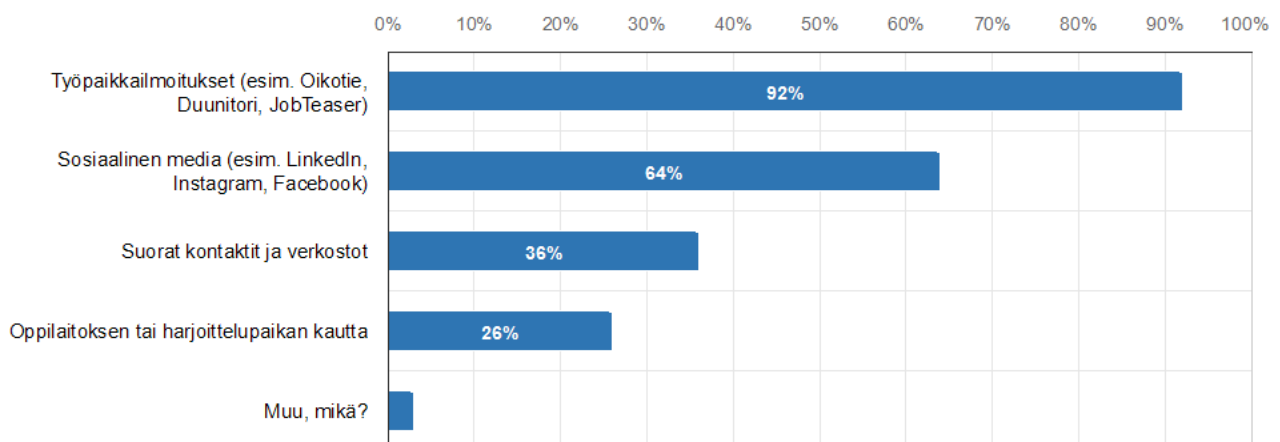
työhausta. Avoimissa vastauksissa ilmaistiin työnantajilta saadun palautteen olevan kuitenkin pääsääntöisesti positiivista, kuten hyvää tai rakentavaa palautetta liittyen työnhakijan työhakemukseen, haastattelun kulkuun tai yleisesti rekrytointiprosessiin. Eräs vastaajista kertoi, että työnantajat ovat ilmaisseet tämän hakijan olleen vahva kandidaatti, mutta kuitenkin päättäneet edetä rekrytointiprosessissa toisen kokeneemman kanssa. (Kuva 7.)

”Ainakin kahdesta olen saanut ns. henkilökohtaista palautetta CV:stäni. Yleisesti valitettavasti sähköpostissa luki, että ovat edenneet kokeneemman kanssa.”



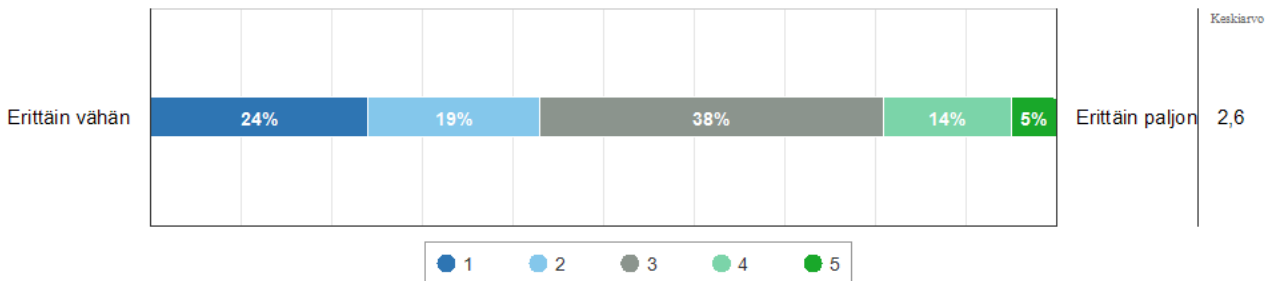
Kuva 7. Vastaajien kokemus työhausta saatavasta palautteesta työnantajilta (n=42)

Tämän tutkimuksen tulosten mukaan kyselyyn vastanneista lähes jokainen eli 92 prosenttia oli hakenut HR-alan työpaikkoja työpaikkailmoitusten (esim. Oikotie, Duunitori, JobTeaser) kautta (kuva 8). Myös 64 prosenttia vastaajista oli hakenut HR-alan työpaikkoja sosiaalisen median (esim. LinkedIn, Instagram, Facebook) kautta. Kuvan 8 mukaisesti suorien kontaktien ja verkostojen sekä oppilaitoksen tai harjoittelupaikan kautta HR-alan työpaikkoja oli haettu huomattavasti vähemmän. 36 prosenttia oli hakenut HR-alan työpaikkoja suorien kontaktien ja verkostojen kautta sekä vain 26 prosenttia oppilaitoksen tai harjoittelupaikan kautta (kuva 8). Eräs vastaajista oli myös vastannut käyttävänsä jotain muuta keinoa, joka ei kuitenkaan käynyt ilmi avoimista vastauksista.



Kuva 8. Vastaajien käyttämät keinot HR-alan työpaikkojen hakuun (n=39)

Tutkimustulosten mukaan suurin osa vastaajista koki saavansa erittäin vähän tai melko vähän neuvoja ja tukea työnhakuun opinnoissa (kuva 9). Erittäin vähän tukea koki saavansa 24 prosenttia vastaajista ja vastavuoroisesti vain muutama eli viisi prosenttia vastaajista koki saavansa erittäin paljon neuvoja ja tukea työnhakuun omista opinnoistaan.

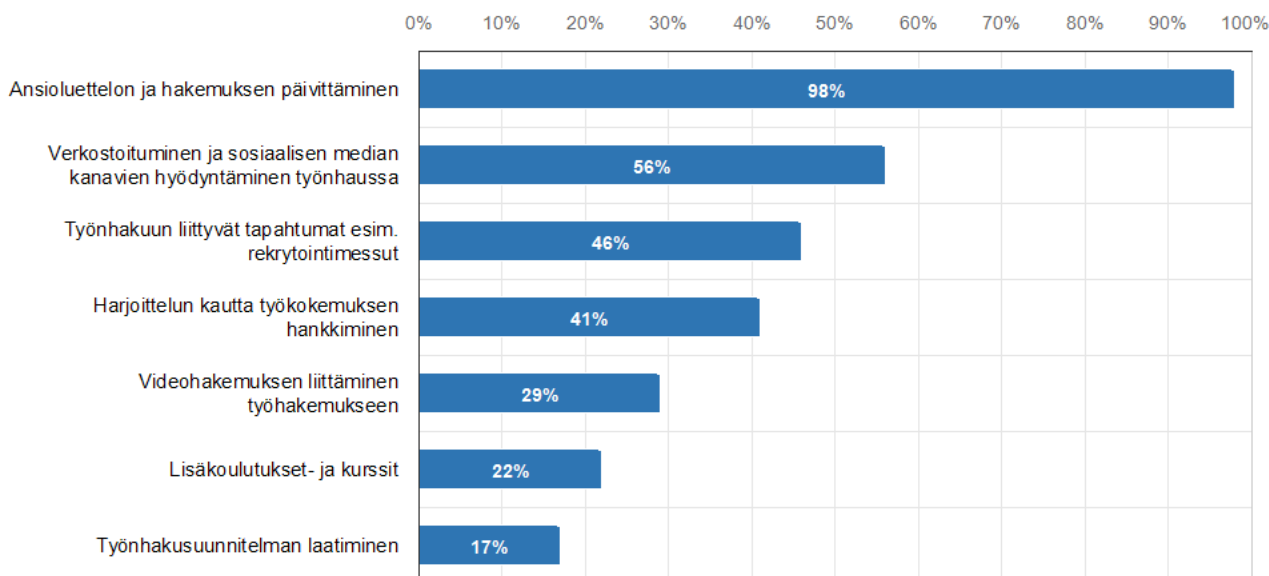


Kuva 9. Vastaajien kokemus opintojen aikana saadusta tuesta ja neuvoista liittyen työnhakuun (n=42)

Tutkimukseen vastanneista 38 prosenttia oli kuitenkin sitä mieltä, etteivät saa erittäin vähän eivätkä myöskään erittäin paljon neuvoja tai tukea työnhakuun omista opinnoistaan. Puolestaan 14 prosenttia vastaajista koki saavansa melko paljon neuvoja ja tukea työnhakuun opinnoissa sekä 19 prosenttia vastaajista melko vähän. Tutkimuksen tulosten mukaan prosentuaalisesti suurempi määrä kaikista vastaajista kuitenkin koki saavansa vähän neuvoja tai tukea työnhakuun liittyen. (Kuva 9.)

5.3 Keinoja työnhaun tehostamiseen

Tämän tutkimuksen tulosten mukaan melkein jokainen, eli 98 prosenttia vastaajista oli käyttänyt ansioluettelon ja hakemuksen päivittämistä työnhaun tehostamiseen (kuva 10). Kyselyyn vastanneista yli puolet eli 56 prosenttia oli hyödyntänyt verkostoitumista ja sosiaalisen median kanavia työnhakunsa tehostamisessa. Työnhakuun liittyvät tapahtumat, kuten rekrytointimessut, olivat kyselyyn vastanneista sen sijaan alle puolella eli 46 prosentilla yhtenä keinoista työnhaun tehostamiseen. Alle puolet vastanneista eli 41 prosenttia on tehostanut työnhakuaan harjoittelun kautta työkokemuksen hankkimisella ja 29 prosenttia videohakemuksen liittämällä työhakemukseen. 22 prosenttia kyselyyn vastanneista on käyttänyt lisäkoulutuksia- ja kursseja työnhaun tehostamiseen. Työnhakusuunnitelmaa oli vastannut käyttävänsä työnhaun tehostamiseen ainoastaan 17 prosenttia kyselyyn vastanneista. (Kuva 10.)



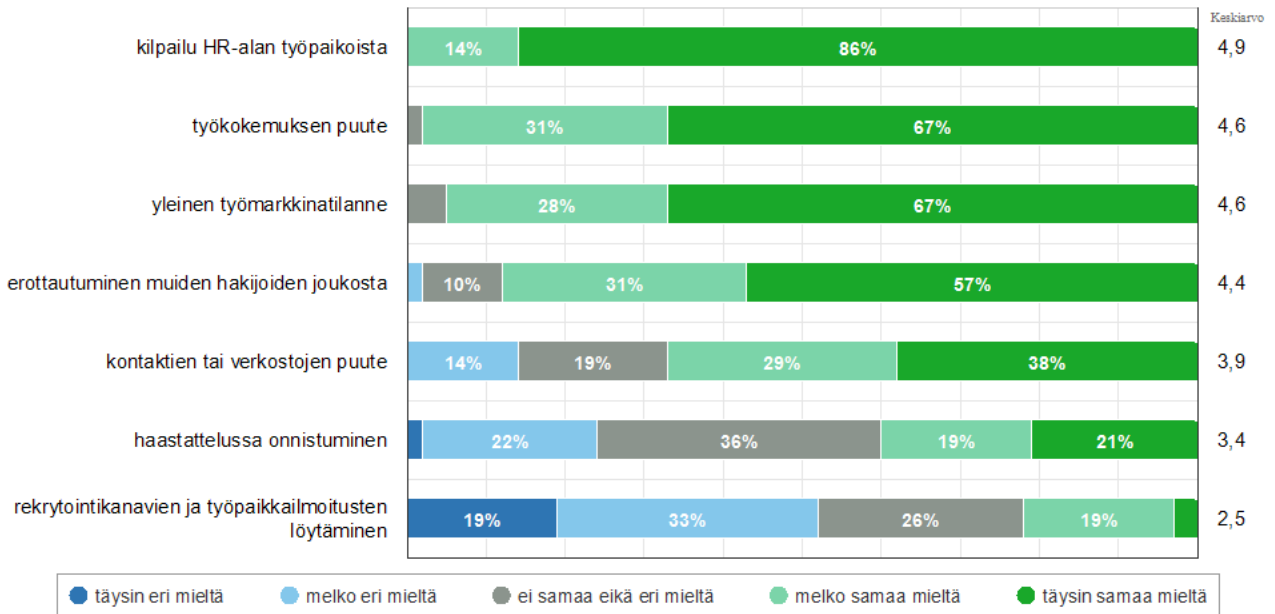
Kuva 10. Vastaajien käyttämät keinot työnhaun tehostamiseen (n=41)

Kuten kuva 10 osoittaa, ansioluettelon ja hakemuksen päivittäminen sekä verkostoituminen ja sosiaalisen median kanavien hyödyntäminen työhaussa nousivat kyselyyn osallistuneiden vastaajien keskuudessa selkeästi yleisimmin käytetyiksi keinoiksi työnhaun tehostamisessa. Kysymyksessä oli myös mahdollisuus avoimeen vastaukseen, jos vastausvaihtoehdoista ei löytynyt sopivaa. Yksikään vastaajista ei kuitenkaan vastannut käyttävänsä muita keinoja työnhaun tehostamiseen.

5.4 HR-alan työsaannin haasteellisuus

Tämän tutkimuksen tulosten mukaan 86 prosenttia vastaajista oli täysin samaa mieltä siitä, että HR-alan työpaikan saannissa kilpailu on yksi haasteellisimmista tekijöistä ja 14 prosenttia vastaajista oli melko samaa mieltä (kuva 11). Kuten kuva 11 osoittaa, HR-alan työpaikan saannissa haasteellista on myös työkokemuksen puute, sillä vastaajista yli puolet eli 67 prosenttia oli siitä täysin samaa mieltä ja 31 prosenttia melko samaa mieltä sekä noin 2 prosenttia ei ole samaa eikä eri mieltä. Kyselyyn vastanneista myös 67 prosenttia oli täysin samaa mieltä siitä, että yleinen työmarkkinatilanne on yksi haastavimpia tekijöitä HR-alan työpaikan saannissa, 28 prosenttia on melko samaa mieltä ja noin 5 prosenttia vastaajista ei ole samaa eikä eri mieltä. (Kuva 11.)

Kyselyyn vastanneista yli puolet eli 57 prosenttia on täysin samaa mieltä siitä, että erottautuminen muiden hakijoiden joukosta on yksi haasteellisimmista tekijöistä HR-alan työpaikan saannissa, 28 prosenttia on melko samaa mieltä ja noin 10 prosenttia ei ole samaa eikä eri mieltä. Kuitenkin noin 2 prosenttia vastaajista on melko eri mieltä siitä, että erottautuminen muiden hakijoiden joukosta on yksi haasteellisimmista tekijöistä HR-alan työpaikan saannissa. (Kuva 11.)

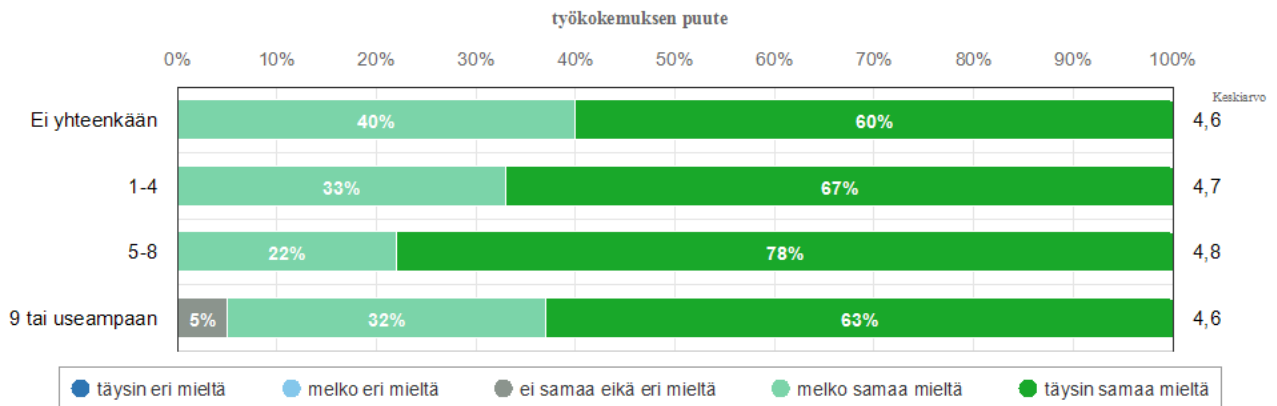


Kuva 11. Erilaisten tekijöiden haasteellisuus HR-alan työpaikan saannissa (n=42)

Kuvan 11 mukaisesti 38 prosenttia vastaajista oli täysin samaa mieltä, että kontaktien tai verkostojen puute on yksi haasteellisimmista tekijöistä HR-alan työpaikan saannissa, 29 prosenttia vastaajista oli melko samaa mieltä ja 19 prosenttia ei ollut samaa eikä eri mieltä. Vastaavasti 14 prosenttia kyselyyn vastanneista oli melko eri mieltä siitä, että kontaktien tai verkostojen puute olisi haastavimpia tekijöitä HR-alan työpaikan saannissa. Haastattelussa onnistuminen jakoi vastaajien välillä eniten mielipiteitä, sillä jokaisessa vastausvaihtoehdossa oli hyvin saman verran vastauksia vain pienten prosenttiosuuksien erolla. Kyselyyn vastanneista 21 prosenttia oli täysin samaa mieltä siitä, että haastattelussa onnistuminen on haasteellinen tekijä HR-alan työpaikan saannissa, 19 prosenttia oli melko samaa mieltä ja 36 prosenttia ei samaa eikä eri mieltä. Kuitenkin 22 prosenttia vastaajista oli melko eri mieltä, että haastattelussa onnistuminen on haasteellinen tekijä HR-alan työpaikan saannissa ja noin 2 prosenttia oli siitä täysin eri mieltä. (Kuva 11.)

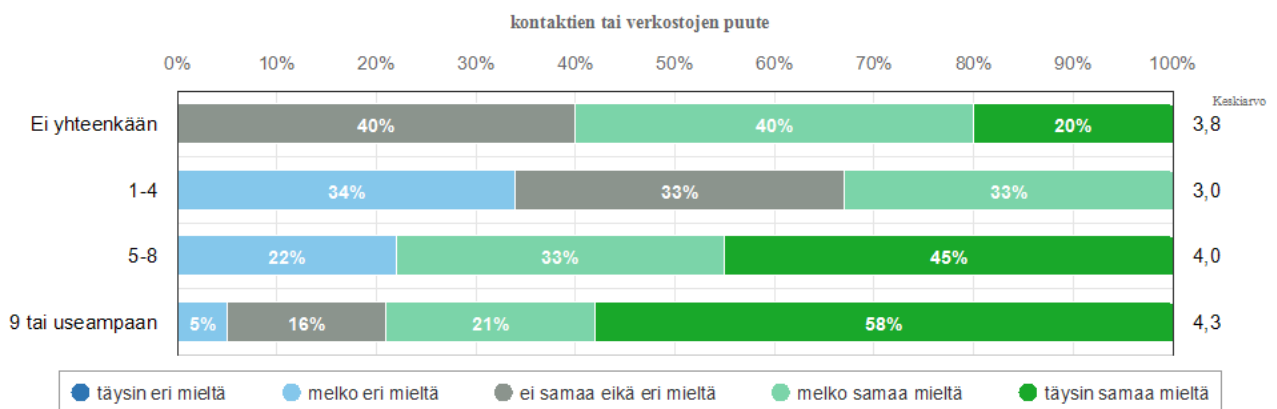
Ainoastaan noin kaksi prosenttia vastaajista oli täysin samaa mieltä, että rekrytointikanavien ja työpaikkailmoitusten löytäminen on yksi haasteellisimpia tekijöitä HR-alan työpaikan saannissa ja 26 prosenttia vastaajista oli melko samaa mieltä (kuva 11). Ei samaa eikä eri mieltä oli vastaajista 26 prosenttia ja peräti 33 prosenttia oli melko eri mieltä. Kyselyyn vastanneista 19 prosenttia oli täysin eri mieltä siitä, että työpaikkailmoitusten löytäminen on haasteellisimpia tekijöitä HR-alan työpaikan saannissa. Avoimissa vastauksissa esitettiin myös muita HR-alan työpaikan saantiin vaikuttavia haasteellisia tekijöitä tai pohdintaa liittyen haasteellisiin tekijöihin. Avoimissa vastauksissa tuotiin esille muun muassa rajalliset ja pääkaupunkiseudulle keskittyneet työmahdollisuudet, erottautumisen vaikeus ja koulutuksen tai kokemuksen riittämättömyys HR-alan työtehtäviin liittyen. (Kuva 11.)

Positiivista korrelaatiota havaittiin niiden vastaajien välillä, jotka ovat hakeneet joko enemmän tai vähemmän työpaikkoja kahden vuoden aikana ($r=0,43$; $n=42$) (liite 4), eli ne vastaajat, jotka ovat hakeneet vähemmän työpaikkoja kokevat sitä enemmän, että työkokemuksen puute vaikuttaa HR-alan työpaikan saannin haasteellisuuteen kuin ne vastaajat, jotka ovat hakeneet HR-alan työpaikkoja enemmän. Kuvan 12 avulla voidaan havainnollistaa työkokemuksen puutteen haasteellisuutta vastaajien hakemien työpaikkojen lukumäärien mukaan kahden vuoden aikana ja miten ristiintaulukointi sekä neljään eri ryhmään jaetut vastaajat muodostavat vastausten hajontaa.

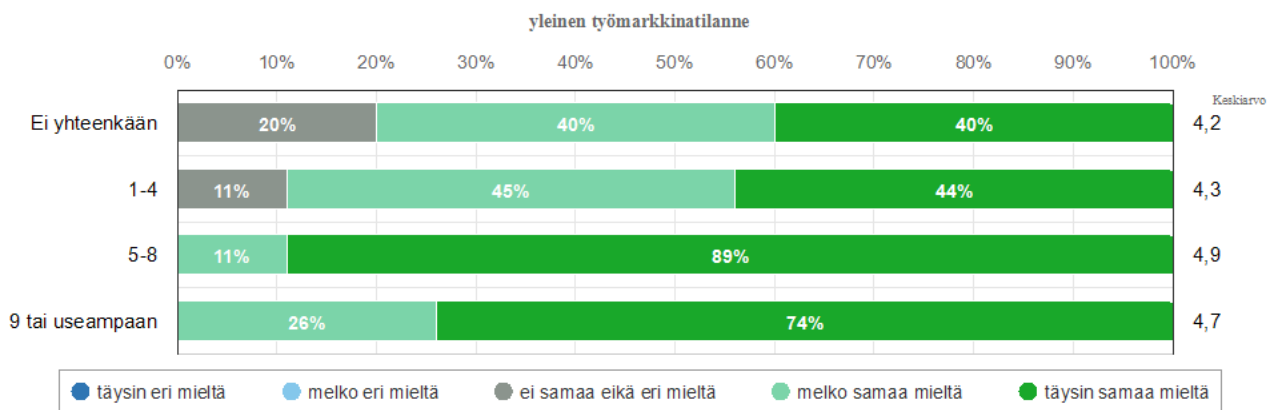


Kuva 12. Työkokemuksen puutteen haasteellisuus HR-alan työpaikan saannissa ristiintaulukointia käyttäen ($n=42$)

Positiivista korrelaatiota oli havaittavissa myös kuvan 13 mukaan niiden vastaajien välillä, jotka ovat hakeneet joko enemmän tai vähemmän työpaikkoja kahden vuoden aikana ($r=0,40$; $n=42$) (liite 4), joten ne vastaajat, jotka ovat hakeneet vähemmän työpaikkoja kokevat sitä enemmän, että kontaktien tai verkostojen puute vaikuttaa HR-alan työpaikan saannin haasteellisuuteen kuin sen sijaan ne vastaajat, jotka ovat hakeneet HR-alan työpaikkoja enemmän.

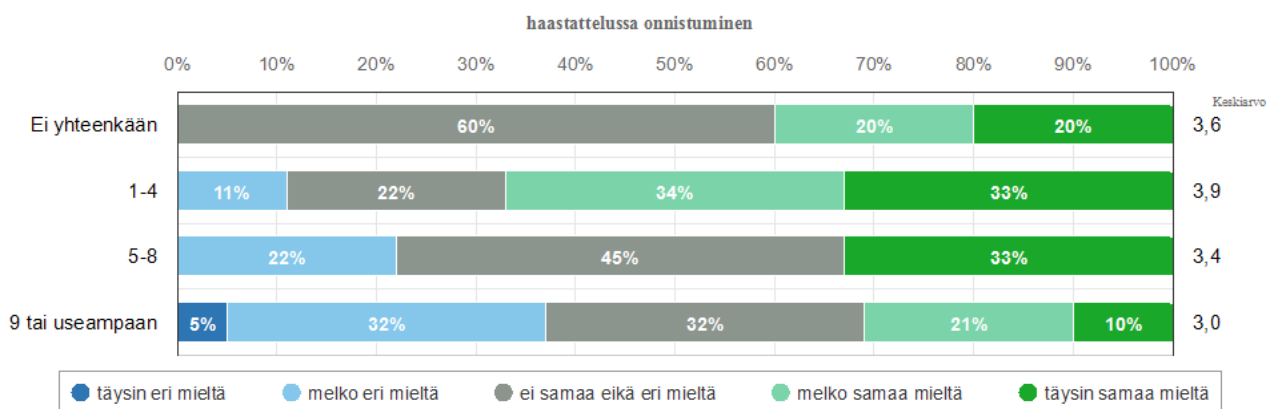


Kuva 13. Kontaktien tai verkostojen puutteen haasteellisuus HR-alan työpaikan saannissa ristiintaulukointia käyttäen ($n=42$)



Kuva 14. Yleisen työmarkkinatilanteen haasteellisuus HR-alan työpaikan saannissa ristiintaulukointia käyttäen (n=42)

Kuvan 14 mukaan heikompaa positiivista korrelaatiota havaittiin myös niiden vastaajien välillä, jotka ovat hakeneet joko enemmän tai vähemmän työpaikkoja kahden vuoden aikana ($r=0,26$; $n=42$) (liite 4), eli ne vastaajat, jotka ovat hakeneet vähemmän työpaikkoja kokevat sitä enemmän, että yleinen työmarkkinatilanne vaikuttaa HR-alan työpaikan saannin haasteellisuuteen toisin kuin ne vastaajat, jotka ovat hakeneet HR-alan työpaikkoja enemmän (kuva 14). Kuvan 14 mukaan muuttujan korrelaatio ja vastausten hajonta ei kuitenkaan ole yhtä voimakasta, sillä $r=0,26$.



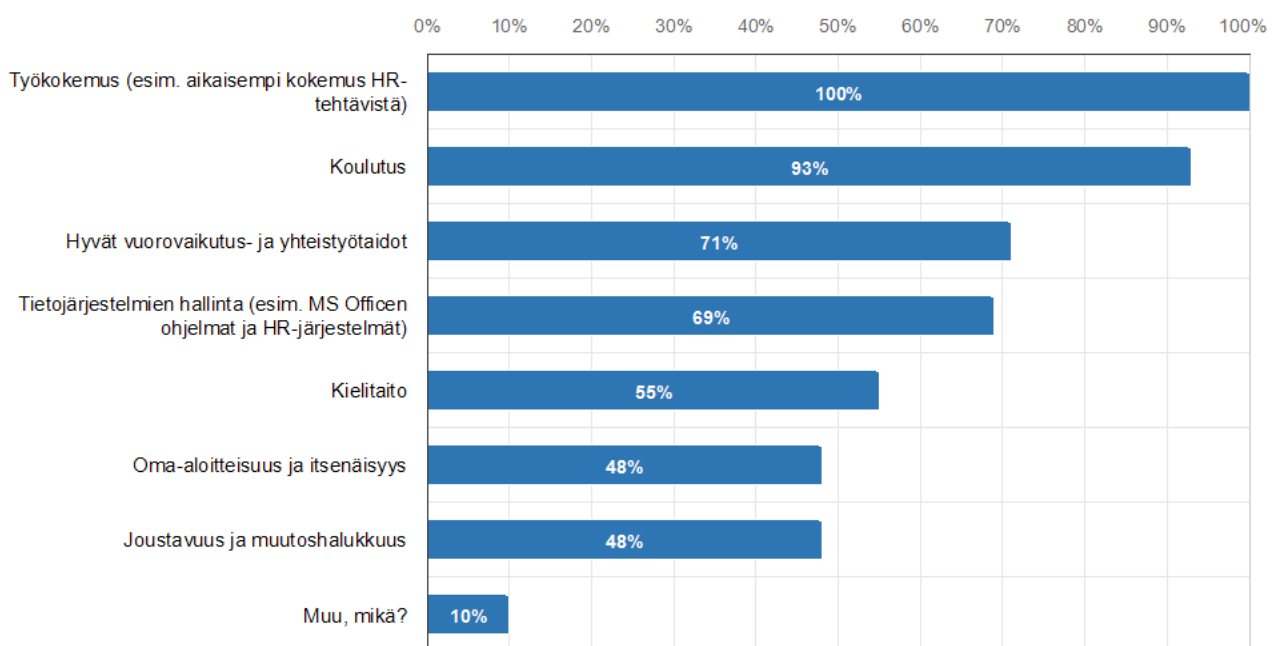
Kuva 15. Haastattelussa onnistumisen haasteellisuus HR-alan työpaikan saannissa ristiintaulukointia käyttäen (n=42)

Negatiivista korrelaatiota havaittiin kuvan 15 mukaan samankaltaisesti niiden vastaajien välillä, jotka ovat hakeneet joko enemmän tai vähemmän työpaikkoja kahden vuoden aikana ($r=-0,33$; $n=42$) (liite 4), eli ne vastaajat, jotka ovat hakeneet vähemmän työpaikkoja kokevat sitä vähemmän, että haastattelussa onnistuminen vaikuttaa HR-alan työpaikan saannin haasteellisuuteen toisin kuin ne vastaajat, jotka ovat hakeneet HR-alan työpaikkoja enemmän. (Kuva 15.)

5.5 HR-työhön liittyvät vaatimukset ja odotukset

Kuvan 16 mukaan kyselyyn vastanneista jokainen eli 100 prosenttia on sitä mieltä, että HR-alan työpaikkailmoitukset edellyttävät tai vaativat työkokemusta, eli esimerkiksi aikaisempaa työkokemusta HR-tehtävistä. Myös lähes jokainen eli 93 prosenttia kokee, että koulutusta edellytetään tai vaaditaan HR-alan työpaikkailmoituksissa. 71 prosenttia vastaajista oli vastannut hyvät vuorovaikutus- ja yhteistyötaidot yhdeksi HR-alan työpaikkailmoitusten edellytykseksi tai vaatimukseksi ja 69 prosenttia tietojärjestelmien hallinnan, kuten MS Officen ohjelmat ja HR-järjestelmät. (Kuva 16.)

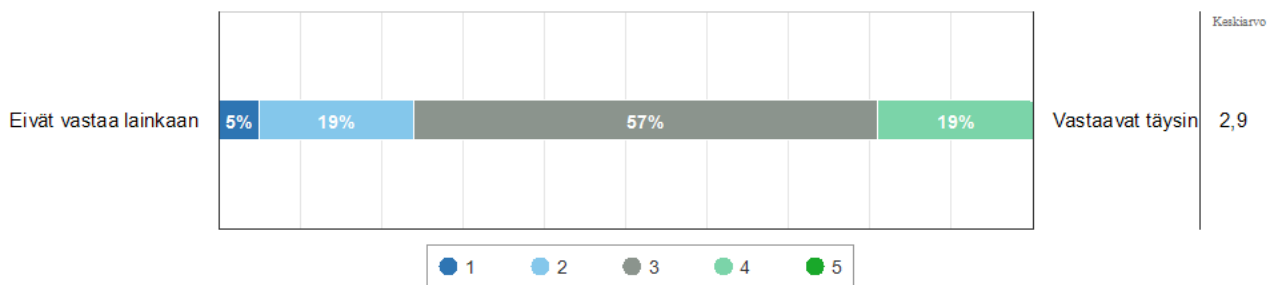
Kuvan 16 mukaan 48 prosenttia kyselyyn vastanneista oli sitä mieltä, että oma-aloitteisuus, itsenäisyys, joustavuus ja muutoshalukkuus ovat sellaisia piirteitä, joita edellytetään tai vaaditaan HR-alan työpaikkailmoituksissa. Ainoastaan 10 prosenttia kyselyyn vastanneista oli vastannut avoimeen vastausvaihtoehtoon, joka oli muu, mikä (kuva 16). Avoimissa vastauksissa oli tuotu esiin myös muita sellaisia tekijöitä, joita vastaajat kokevat, että HR-alan työpaikkailmoituksissa edellytetään tai vaaditaan. HR-alan työpaikkailmoituksissa edellytetään tai vaaditaan avointen vastauksien mukaan monia kokemusvuosia, koulutusta, kielitaitoa, HR-järjestelmien osaamista, johtamistaitoja, työehtosopimusten ja työlaainsäädännön tuntemista, monisuorittamista sekä paineensietokykyä.



Kuva 16. Vastaajien kokemus HR-alan työpaikkailmoitusten edellytyksistä tai vaatimuksista (n=42)

Kuvan 17 mukaan yksikään vastaajista ei kokenut työnantajien odotusten vastaavan HR-opiskelijoiden osaamista täysin. 19 prosenttia kyselyyn vastaajista oli sitä mieltä, että työnantajien odotukset vastaavat HR-opiskelijoiden osaamista. 57 prosenttia vastaajista eivät olleet samaa eikä eri mieltä siitä, kuinka hyvin työnantajien odotukset vastaavat HR-opiskelijoiden osaamista. Kyselyyn

vastanneista 19 prosenttia kokee, että työnantajien odotukset eivät vastaa HR-opiskelijoiden osaamista ja viisi prosenttia kokee, että odotukset eivät vastaa lainkaan. (Kuva 17.)



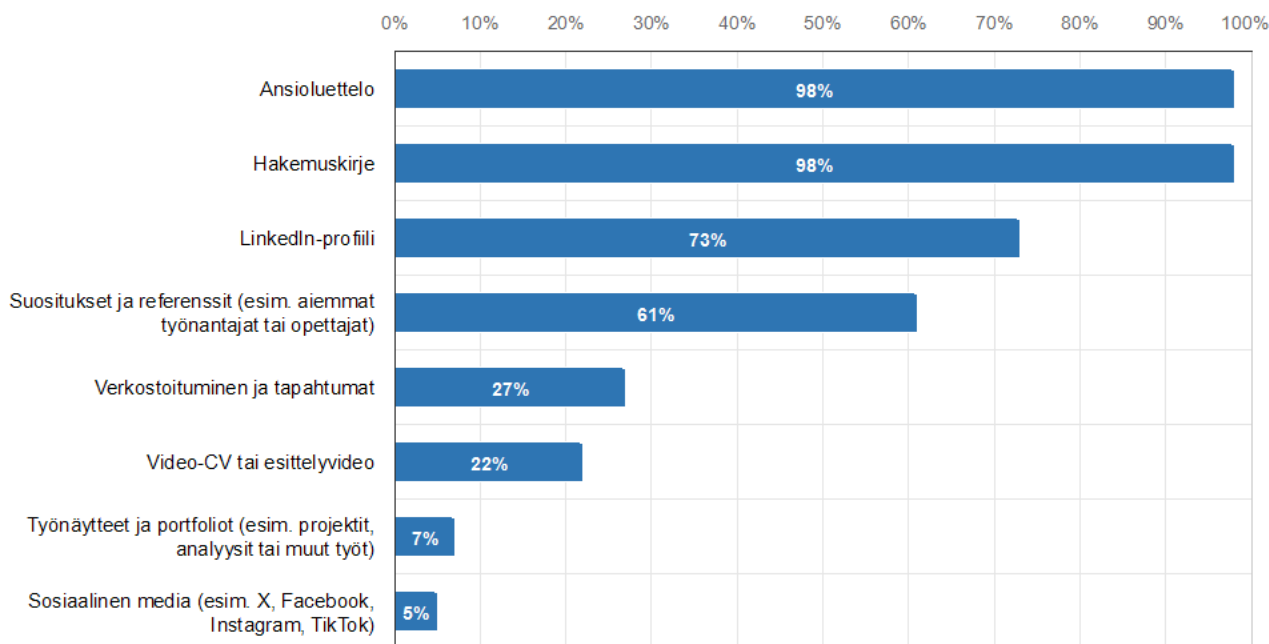
Kuva 17. Kokemus työnantajien odotuksista verrattuna HR-opiskelijoiden osaamiseen (n=42)

Tutkimustulosten perusteella useimmat kyselyyn vastanneista kokevat, että työnantajien odotukset eivät välttämättä vastaa HR-opiskelijoiden osaamista tai vastaavuus on epäselvä, sillä yli puolet ovat vastanneet olevansa ei samaa eikä eri mieltä (kuva 17). Tämän kysymyksen vastausten keskiarvo olikin ainoastaan 2,6 ja mediaani 3,0. Tulosten keskiarvoa ja mediaania voidaan selittää kuvan 17 perusteella.

5.6 Osaamisen esilletuominen työnhaussa

Tutkimustulosten ja kuvan 18 mukaan lähes jokainen kyselyyn vastanneista eli 98 prosenttia on vastannut käyttävänsä ansioluetteloja osaamisen esilletuomiseen työnhaussa. Myös 98 prosenttia vastaajista on vastannut hakemuskirjeen yhdeksi osaamisensa esilletuomisen keinoista työnhaussa. LinkedIn profiilia on vastannut käyttävänsä 73 prosenttia vastaajista, joka sekin yli puolet kaikista kyselyyn vastanneista. (Kuva 18.)

Kuten kuva 18 osoittaa, kyselyyn vastanneista hieman yli puolet eli 61 prosenttia on vastannut käyttävänsä suosituksia ja referenssejä, kuten aikaisempia työnantajia tai opettajia osaamisensa esilletuomiseen työnhaussa. Kyselyyn vastanneista 27 prosenttia on vastannut käyttävänsä verkostoitumista sekä tapahtumia osaamisen esilletuomisen apuna työnhaussa ja ainoastaan 22 prosenttia video-CV:tä tai esittelyvideota. 7 prosenttia vastaajista on käyttänyt työnäytteitä ja portfolioita, kuten projekteja, analyyssejä sekä muita töitä osaamisen esilletuomiseen työnhaussa ja ainoastaan 5 prosenttia sosiaalista mediaa kuten X, Facebook, Instagram ja TikTok. (Kuva 18.)

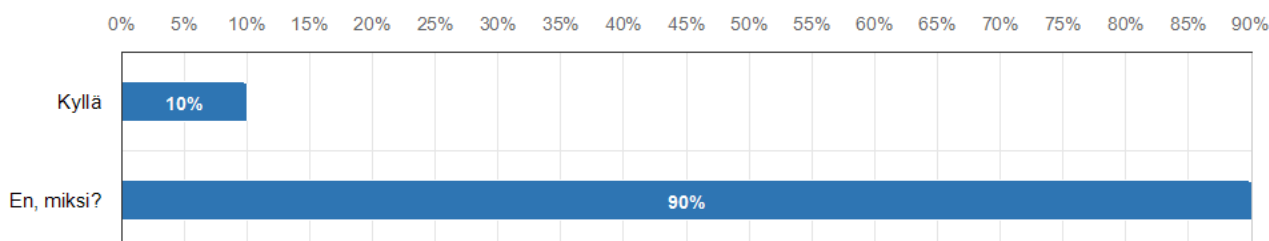


Kuva 18. Vastaajien käyttämiä keinoja osaamisen esilletuomiseen työhaussa (n=41)

Ansioluettelo ja hakemuskirje ovat HR-opiskelijoiden yleisimmät keinot osaamisen esilletuomiseen työhaussa. Kuvan 18 perusteella voidaan havaita, että HR-opiskelijat hyödyntävät työhaussa suurimmaksi osin hyvin perinteisiä osaamisen esilletuomisen keinoja. Lähes kaikki vastaajat eli 98 prosenttia vastasivat käyttävänsä ansioluetteloa ja hakemuskirjettä, joka kertoo siitä, että nämä keinot nähdään keskeisinä ja luotettavina tapoina tuoda esiin omaa osaamista (kuva 18).

5.7 Työllistyminen ja HR-alan tulevaisuudennäkymät

Tutkimustulosten ja kuvan 19 mukaan epäilemättä suurin osa kyselyyn vastanneista eli suorastaan 90 prosenttia oli sitä mieltä, etteivät koe HR-alan työpaikkoja olevan tarpeeksi valmistumisen jälkeen. Ainoastaan 10 prosenttia vastaajista oli sitä mieltä, että kokevat HR-alan työpaikkoja olevan tarpeeksi valmistumisen jälkeen. Moni vastaajista olikin jättänyt jälkimmäisen vastausvaihtoehdon avoimeen tekstikenttään näkemyksiä siitä, miksi epäilevät HR-alan työpaikkojen vähäisyyttä valmistumisen jälkeen. (Kuva 19.)



Kuva 19. Vastaajien näkemykset HR-alan työpaikkojen riittävydestä valmistumisen jälkeen (n=41)

Tämän kysymyksen jälkimmäisen vastausvaihtoehdon avoimessa tekstikentässä vastaajat toivat esille, että muun muassa organisaatioiden muutos, opiskelijoiden sekä hakijoiden paljous, pääkaupunkiseudulle keskittyneet työpaikat, työkokemuksen puute, yleinen työmarkkinatilanne ja akateeminen työttömyys ovat suurimpia syitä HR-alan työpaikkojen vähäisyyteen valmistumisen jälkeen.

”Kokemuksen puute. Ei enää riitä vain valmistua (ml. harjoittelu). Myös osaaminen: esim. opintojen kautta olet syventynyt tiettyyn asiaan, mutta välillä etsitään sellaista joka paikan höylää.”

”Koska kilpailu on todella kovaa ja itsensä esiin saaminen kaikkien potentiaalisten hakijoiden joukosta on vaikeaa. Jos työpaikkoja olisi enemmän, olisi työllistyminenkin varmempaa.”

Tutkimuksen viimeinen kysymys oli luonteeltaan avoin kysymys, jossa tarkasteltiin työnhaun ja työelämän mahdollisia tulevaisuudennäkymiä HR-alalla. Avoimeen kysymykseen tuli harvinaisen paljon vastauksia ja voidaankin sanoa, että lähes joka toinen kyselyyn vastanneista vastasi kysymykseen. Kysymykseen vastanneet toivoivat muun muassa työttömyyden ja työnhakijoiden välisen kilpailun helpottumista, nykyisen taloudellisen tilanteen kohenemista, tekoälyn myötä työnhakijoiden sopeutumista ja uusien teknologioiden sekä toimintatapojen omaksumista. Tulevaisuudessa tekoälyn merkitys tulee kasvamaan, moniosaaminen ja sosiaaliset taidot korostuvat, koulutusvaatimukset lisääntyvät sekä lisäkoulutuksiin panostaminen ja verkostoitumisen tärkeys tulee kasvattamaan merkitystään kertovat vastaajat.

”Kilpailu on todella kovaa, hakijoita on paljon. Osa HR:n paikoista on sellaisia, että niihin haetaan muillakin koulutuksilla ja suuntautumisilla kuin suoraan HR:n ja johtamisen suuntautuminen. Uskon että monipuolisia HR-osaajia tarvitaan, kun työelämä muuttuu jatkuvasti ja esimerkiksi yrityskulttuurin ja työhyvinvointiin liittyvät teemat nousevat tärkeiksi työnantajien kilpailuvalteiksi.”

”Tekoäly voi hoitaa erilaisia rutiinitehtäviä, ja näin vauhdittaa tiettyjä prosesseja. Toisaalta tulevaisuudessa entistä merkittävämpiä HR-ammattilaisen taitoja ovat läsnäoleminen ja myötäelämisen taidot sekä viestintä- ja vuorovaikutustaidot - näissä ei tekoäly voi korvata ihmistä.”

”Varmaan haastavalta ja parhaat osaajat saavat paikan. Lisäkoulutuksiin varmasti kannattaa panostaa ja luulen että niitä arvostetaan työhaussa. Tämä siksi kun työmaailma muuttuu jatkuvasti, niin pitäisi olla sillä hetkellä ajantasaista tietoa. Ja varmasti paljon vaikuttaa sitten jo työelämään kiinni pääsyn jälkeen verkostot. Tuntuu että HR-henkilöt tuntee paljon toisiaan, joten verkostoitumalla saa myös omia taitoja esiin työhaussa.”

Yllä olevista lainauksista käy hyvin yksiselitteisesti ilmi, millaiselta työnhaku ja työelämä tulee näyttämään tulevaisuudessa HR-alalla HR-opiskelijoiden mielestä. Tulevaisuuden työnhakuun ja työelämään HR-alalla suhtaudutaan varovaisesti ja epäröiden, sillä on hankalaa sanoa, mihin suuntaan niiden kehitys on menossa. Huolimatta työelämän ja HR-alan tulevaisuuden herättämästä epävarmuudesta, voi vastauksista lukea toiveikkuutta ja muutosvalmiutta. HR-opiskelijat tunnistavat selkeästi digitalisaation ja tekoälyn kasvavan roolin, mutta samalla korostavat monipuolisen osaamisen, läsnä- ja myötäelämisen taitojen sekä viestintä- ja vuorovaikutustaitojen merkitystä.

5.8 Yhteenveto

Tässä tutkimuksessa tutkittiin, millaisia haasteita Haaga-Helian HR-opiskelijat kokevat työhaussa. Tutkimuksessa tutkittiin, minkälaisiin asioihin HR-opiskelijat törmäävät työnhaun prosessissa, mitkä tekijät vaikuttavat HR-opiskelijoiden työllistymiseen, minkälaisia odotuksia työnantajilla on työnhakijoita kohtaan ja miten HR-opiskelijat pystyvät tuoda ilmi osaamistaan.

Tämän tutkimuksen mukaan 69 prosenttia kyselyyn vastanneista oli sitä mieltä, etteivät ole saaneet lainkaan palautetta työnantajilta työhausta (kuva 7). Kaikista vastaajista 31 prosenttia on saanut palautetta työnantajilta työhausta. Avoimissa vastauksissa vastaajat ilmaisivat työnantajilta saadun palautteen olevan positiivista, kuten hyvää tai rakentavaa liittyen työnhakijan työhakemukseen, haastattelun kulkuun tai yleisesti rekrytointiprosessiin. Muutama vastaaja ilmaisi saaneensa palautetta ainoastaan silloin, kun on sitä työnantajalta itse pyytänyt. (Kuva 7.)

Tutkimustulosten mukaan kyselyyn vastanneista lähes jokainen eli 92 prosenttia oli hakenut HR-alan työpaikkoja työpaikkailmoitusten kautta, kuten huomataan kuvasta 8. Kyselyyn vastanneista 64 prosenttia oli hakenut HR-alan työpaikkoja sosiaalisen median kautta. Suorien kontaktien ja verkostojen sekä oppilaitoksen tai harjoittelupaikan kautta HR-alan työpaikkoja oli haettu huomattavasti vähemmän. 36 prosenttia oli hakenut HR-alan työpaikkoja suorien kontaktien ja verkostojen kautta sekä vain 26 prosenttia oppilaitoksen tai harjoittelupaikan kautta. Eräs vastaajista vastasi hakevansa HR-alan työpaikkoja myös jonkin muun kuin edellisten vastausvaihtoehtojen kautta, joka ei lopulta tullut ilmi avoimessa vastausvaihtoehdossa. (Kuva 8.)

Tutkimustulokset osoittavat, että suurin osa vastaajista kokee saavansa niukasti neuvoja ja tukea työnhakuun opinnoissa kuvan 9 mukaan. Erittäin vähän tukea koki saavansa 24 prosenttia vastaajista, ja vastavuoroisesti viisi prosenttia vastaajista koki saavansa erittäin paljon neuvoja ja tukea työnhakuun opinnoissaan. Kyselyyn vastanneista 38 prosenttia oli sitä mieltä, etteivät saa erittäin vähän eivätkä myöskään erittäin paljon neuvoja tai tukea työnhakuun opinnoissaan. 14 prosenttia vastaajista koki saavansa melko paljon neuvoja ja tukea työnhakuun ja 19 prosenttia vastaajista melko vähän. (Kuva 9.)

Tutkimuksen tulosten mukaan lähes kaikki kyselyyn vastanneista (98 prosenttia) tehostavat työnhakuaan päivittämällä ansioluetteloaan ja hakemustaan (kuva 10). Yli puolet vastaajista eli 56 prosenttia hyödyntävät verkostoitumista ja sosiaalisen median kanavia, kun taas rekrytointitapahtumia hyödyntää 46 prosenttia vastaajista osana työnhakuaan. Harjoittelun kautta työkokemuksen kartuttamista on käyttänyt 41 prosenttia vastaajista, videohakemuksia on hyödyntänyt 29 prosenttia ja lisäkoulutuksia 22 prosenttia työnhaun tehostamisen apuna. Työnhakusuunnitelmaa on hyödyntänyt vastaajista ainoastaan 17 prosenttia. (Kuva 10.)

Kuvan 11 mukaan lähes jokainen vastaajista oli täysin samaa mieltä siitä, että kilpailu HR-alan työpaikoista on yksi suurimmista haasteista ja 14 prosenttia oli melko samaa mieltä. Työkokemuksen puute koettiin merkittäväksi haasteeksi, sillä 67 prosenttia oli täysin samaa mieltä ja 31 prosenttia melko samaa mieltä, kun taas noin 2 prosenttia ei ollut samaa eikä eri mieltä. Yleinen työmarkkina-tilanne nähtiin myös haastavana, sillä 67 prosenttia oli täysin samaa mieltä, 28 prosenttia melko samaa mieltä ja noin 5 prosenttia ei ollut samaa eikä eri mieltä. Erottautuminen muiden hakijoiden joukosta koettiin myös haasteelliseksi, sillä vastaajista 57 prosenttia oli täysin samaa mieltä ja 28 prosenttia melko samaa mieltä. Noin 10 prosenttia kyselyyn vastanneista ei ollut samaa eikä eri mieltä ja 2 prosenttia oli melko eri mieltä. Kontaktien ja verkostojen puutetta piti täysin haasteellisena 38 prosenttia ja melko haasteellisena 29 prosenttia, kun taas 19 prosenttia ei ollut samaa eikä eri mieltä ja 14 prosenttia oli melko eri mieltä. (Kuva 11.)

Haastattelussa onnistuminen jakoi paljon mielipiteitä, sillä 21 prosenttia vastaajista oli sen haasteellisuudesta täysin samaa mieltä, 19 prosenttia melko samaa mieltä, 36 prosenttia ei ollut samaa eikä eri mieltä, 22 prosenttia melko eri mieltä ja noin 2 prosenttia täysin eri mieltä. Rekrytointikavien ja työpaikkailmoitusten löytäminen koettiin vähemmän haastavaksi, sillä noin 2 prosenttia oli täysin samaa mieltä, 19 prosenttia melko samaa mieltä, 26 prosenttia ei ollut samaa eikä eri mieltä, 33 prosenttia oli melko eri mieltä ja 19 prosenttia täysin eri mieltä. (Kuva 11.) Avoimissa vastauksissa tuotiin esille myös muita yksittäisiä HR-alan työpaikkoihin liittyviä haasteita.

Tulosten positiivista korrelaatiota pystyttiin havaita kuvan 12 ($r=0,43$; $n=42$), kuvan 13 ($r=0,40$; $n=42$) ja kuvan 14 ($r=0,26$; $n=42$) perusteella (liite 4). Negatiivista korrelaatiota oli havaittavissa kuvan 15 mukaan ($r=-0,33$; $n=42$) (liite 4). Mitä vähemmän kyselyyn vastannut oli hakenut HR-alan työpaikkoja kahden vuoden aikana, sitä voimakkaampana hän koki työkokemuksen puutteen, kontaktien tai verkostojen puutteen ja yleisen työmarkkinatilanteen HR-alan työnsaantia vaikeuttavana tekijänä. Kuvan 14 mukaan jokseenkin positiivista korrelaatiota havaittiin niiden vastaajien välillä, jotka ovat hakeneet joko enemmän tai vähemmän työpaikkoja kahden vuoden aikana ($r=0,26$; $n=42$) (liite 4), mutta korrelaatio ei ole ollut yhtä voimakasta, kuin muiden muuttujien välillä.

Kuvan 15 mukaan negatiivista korrelaatiota havaittiin samantapaisesti niiden vastaajien välillä, jotka ovat hakeneet joko enemmän tai vähemmän työpaikkoja kahden vuoden aikana ($r=-0,33$; $n=42$) (liite 4). Kyselyyn vastanneet, jotka ovat hakeneet vähemmän työpaikkoja kokevat haastattelussa onnistumisen vähemmän haasteellisena ajatellen HR-alan työnsaantia, toisin kuin ne vastaajat, jotka ovat hakeneet HR-alan työpaikkoja enemmän, kokevat sen haasteellisempänä (kuva 15).

Kuvan 16 mukaisesti jokainen kyselyyn vastanneista koki, että HR-alan työpaikkailmoituksissa edellytetään tai vaaditaan työkokemusta. Myös koulutus nousi vastausten perusteella keskeiseksi vaatimukseksi, sillä 93 prosenttia vastaajista koki, että sitä edellytetään tai vaaditaan HR-alan

työpaikkailmoituksissa. 71 prosenttia vastaajista oli sitä mieltä, että hyviä vuorovaikutus- ja yhteistyötaitoja edellytetään tai vaaditaan HR-alan työpaikkailmoituksissa ja tietojärjestelmien hallintaa 69 prosenttia vastaajista. Kyselyyn vastanneista 48 prosenttia piti oma-aloitteisuutta, itsenäisyyttä, joustavuutta ja muutoshalukkuutta HR-alan työpaikkailmoitusten edellytyksinä tai vaatimuksina. Avoimeen vastausvaihtoehtoon vastasi 10 prosenttia, joissa mainittiin muun muassa vaadittujen kokemusvuosien määrä, johtamistaidot, työehtosopimusten ja työlainsäädännön tuntemus, monisuorittamiskyky ja paineensietokyky työnhaussa korostuvina vaatimuksina. (Kuva 16.)

Kuvan 17 mukaan yksikään kyselyyn vastanneista ei kokenut, että työnantajien odotukset vastaisivat täysin HR-opiskelijoiden osaamista. 19 prosenttia vastaajista koki, että odotukset vastaavat osaamista, kun taas 57 prosenttia ei ollut samaa eikä eri mieltä. Lisäksi 19 prosenttia vastaajista koki, että työnantajien odotukset eivät vastaa HR-opiskelijoiden osaamista ja 5 prosenttia koki, ettei vastaavuutta ole lainkaan. Tulosten keskiarvoksi saatiin 2,6 ja mediaaniksi 3,0, joka tukee havaintoa osaamisen ja työnantajien odotusten välisestä epätasapainosta. (Kuva 17.)

Kyselyyn vastanneista lähes jokainen eli 98 prosenttia käyttää ansioluetteloa ja hakemuskirjettä osaamisensa esilletuomiseen työnhaussa, joka osoittaa perinteisempien keinojen suosimista HR-opiskelijoiden keskuudessa (kuva 18). LinkedIn-profiilia hyödyntää 73 prosenttia, suosituksia ja referenssejä 61 prosenttia, verkostoitumista ja tapahtumia 27 prosenttia ja video-CV:tä tai esittelyvideota 22 prosenttia vastaajista. Työnäytteitä tai portfolioita hyödyntää 7 prosenttia ja sosiaalista mediaa ainoastaan 5 prosenttia kyselyyn vastanneista. (Kuva 18.)

Tutkimustulosten mukaan 90 prosenttia kyselyyn vastanneista kokee, että HR-alan työpaikkoja ei ole tarpeeksi valmistumisen jälkeen (kuva 19). Ainoastaan 10 prosenttia vastaajista katsoo työpaikkoja olevan riittävästi. Avoimista vastauksista käy ilmi, että vastaajat yhdistävät HR-alan työpaikkojen vähäisyyden valmistumisen jälkeen muun muassa organisaatioiden muutokseen, hakijoiden suuren määrään, pääkaupunkiseudulle keskittyviin työpaikkoihin, työkokemuksen puutteeseen, yleiseen työmarkkinatilanteeseen sekä akateemiseen työttömyyteen. (Kuva 19.) Kyselytutkimuksen viimeinen kysymys oli luonteeltaan avoin, johon lähes joka toinen vastasi. Kysymys liittyi vastaajien näkemyksiin työnhausta ja työelämän tulevaisuudennäkymistä HR-alalla. Kysymykseen vastanneet toivoivat työttömyyden ja kilpailun helpottumista, taloudellisen tilanteen kohenemista, tekoälyn myötä työnhakijan sopeutumista sekä uusien teknologioiden ja toimintatapojen omaksumista. He korostivat myös moniosaamisen, sosiaalisten taitojen ja verkostoitumisen tärkeyttä. Huolimatta tulevaisuuden työnhaun ja HR-alan työelämän herättämästä epävarmuudesta, vastauksista kuitenkin huokuu toiveikkuus ja muutosvalmius. HR-opiskelijat tunnistavat digitalisaation ja tekoälyn kasvavan roolin, mutta samalla painottavat viestintä- ja vuorovaikutustaitojen merkitystä.

6 Pohdinta

Tässä luvussa käydään läpi tämän tutkimuksen keskeiset johtopäätökset, tarkastellaan tutkimuksen luotettavuutta ja esitetään tutkimukselle mahdollisia jatkotutkimusehdotuksia. Lisäksi luvussa arvioidaan opinnäytetyöprosessin etenemistä sekä pohditaan omaa oppimista ja ammatillista kehitystä.

Tutkimuksen lähtökohtana voidaan pitää ajatusta, että ilman eettistä kestävyyttä tutkimus ei voi olla luotettava, kuitenkin pelkkä eettisyys ei yksinään riitä takaamaan tutkimuksen luotettavuutta. Tuloksia tulisi tarkastella suhteessa aiempaan tietoon ja pohdinnassa on tärkeää tuoda esiin myös mahdolliset virheet, jotka ovat saattaneet vaikuttaa tuloksiin. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 182-183.)

6.1 Johtopäätökset

Tämän tutkimuksen tavoitteena oli selvittää, minkälaisia haasteita Haaga-Helian HR-opiskelijat kohtaavat työhaussa. Tämän tutkimuksen avulla etsittiin vastauksia seuraaviin alatutkimuskysymyksiin: minkälaisiin asioihin HR-opiskelijat törmäävät työhaun prosessissa, mitkä tekijät vaikuttavat HR-opiskelijoiden työllistymiseen, minkälaisia odotuksia työnantajilla on työnhakijoita kohtaan sekä miten HR-opiskelijat pystyvät tuoda ilmi osaamistaan. Lisäksi tavoitteena on ollut vaikuttaa positiivisesti opiskelijoiden näkemyksiin työnhakuun liittyen ja mahdollisesti antaa neuvoja, miten kohdata sekä ylittää työnhakuun ja sen prosessiin liittyviä haasteita.

Tässä tutkimuksessa selvisi, että suurin osa kyselyyn vastanneista Haaga-Helian HR-opiskelijoista on hakenut lähtökohtaisesti useampaa HR-alan työpaikkaa kuin vain muutamaa tai ei yhtäkään alan työpaikkaa kahden vuoden aikana. 14 prosenttia vastaajista ei ole hakenut yhtäkään HR-alan työpaikkaa viimeisen kahden vuoden aikana (kuva 6). Tämän kysymyksen avulla saatiin kyselytutkimukselle asetettua taustamuuttuja, jonka avulla saatuja tutkimustuloksia pystyttiin tarkastelemaan ja ryhmittelemään haettujen HR-alan työpaikkojen lukumäärän mukaan.

Palautteenannolla ja sen saannilla työnhakija voi saada tärkeää tietoa siitä, mikä hakijassa oli erityisesti kiinnostavaa, mitkä ovat hakijan vahvuudet ja suurimmat kehityksen kohteet. Palautteenannon yhteydessä työnhakija voi myös tiedustella tarkemmin, millaisesta osaamisesta olisi haetussa tehtävässä ollut hyötyä ja miten itseään voi kehittää, jos työnhakija haluaa hakea vastaavanlaisen tehtävään tulevaisuudessa. (aTalent, 2018.) Tutkimustulosten avulla selvitettiin, että HR-opiskelijat eivät juurikaan saa palautetta työhausta työnantajilta. Yli puolet vastaajista oli sitä mieltä, etteivät ole saaneet palautetta työhausta. 31 prosenttia kyselyyn vastanneista on saanut työnantajilta palautetta, joka on heidän mukaansa pääosin positiivista ja rakentavaa (kuva 7). Kysymyksen avoimeen tekstikenttään vastanneet olivat tuoneet esille ansioluettelostaan saadun palautteen,

työnhakijasta itsestään saadun palautteen ja haastattelussa suoriutumisesta saadun palautteen. Tavallista vastausten mukaan oli myös ainoastaan työnantajan kiitokset hakemuksesta tai valinnan kohdistumisesta johonkin muuhun työnhakijaan. Palautteenannolla on tärkeä merkitys työnhaussa ja ne kyselyyn vastanneet, jotka ovat saaneet työnhausta palautetta, kertovat sen olevan positiivista ja rakentavaa mutta myös samalla konkreettista, joka varmasti auttaa työnhakijaa tulevaisuudessa. Kaikenlainen palaute lisää itsetuntemusta ja vaikuttaa oman itsensä tuntemiseen, ymmärtämiseen ja hyväksymiseen. (Hoppe & Laine 2014, alaluku Palaute lisää itsetuntemusta.)

Tämän tutkimuksen avulla selvitettiin, millaisten menetelmien tai keinojen avulla kyselyyn vastanneet Haaga-Helian HR-opiskelijat ovat hakeneet HR-alan työpaikkoja. Työpaikkailmoituksia oli vastaanottanut käyttävänsä lähes jokainen vastaaja ja sosiaalista mediaa yli puolet, jotka olivat myös HR-alan työpaikkojen hakuun käytetyimmät hakukeinot (kuva 8). Muita hakukeinoja, kuten suoria kontakteja tai verkostoja ja oppilaitoksen tai harjoittelupaikan kautta haettavia HR-alan työpaikkoja eivät vastaajat juurikaan käyttäneet. Suorat kontaktit ja verkostot olisivatkin tehokkaita keinoja työnhakuun, sillä verkostojen kautta voi todellisuudessa löytää paljon työpaikkoja ja esimerkiksi erilaisista tapahtumista voi löytää omaan verkostoonsa ihmisiä tai tavata mahdollisesti työnantajia. Omista kontakteista on hyötyä ja verkostojen kautta voi työnhakuun löytää vinkkejä. (Hoppe & Laine 2014, alaluku Verkostoituminen työnhaussa; Kuosmanen 2017, 27.)

Tutkimustulosten mukaan kyselyyn vastanneet eivät ole juurikaan saaneet neuvoja ja tukea työnhakuun omissa opinnoissaan. Kyselyyn vastanneista HR-opiskelijoista vain 5 prosenttia on sitä mieltä, että on saanut erittäin paljon neuvoja ja tukea työnhakuun opinnoissaan ja 14 prosenttia melko paljon (kuva 9). Kuvan 9 mukaan suurin osa vastaajista ei osaa sanoa tai on saanut vähän tai erittäin vähän neuvoja ja tukea työnhakuun opinnoissaan. Urasuunnittelutaitojen ja työelämätaitojen kehittäminen tulisikin sisällyttää osaksi opetussuunnitelmaa sekä opiskelijoiden oppimisprosessia, jotta HR-opiskelijat voivat hyödyntää työnhakuun liittyviä neuvoja ja tukea opintojensa aikana. Työnhakuun liittyvällä tuella ja neuvoilla, kuten urasuunnittelutaidoilla, saattaa olla ratkaiseva merkitys koulutus- ja työelämäsiirtymien onnistumisessa. (Kasurinen & Heiskanen 2017, 21-22.)

Työnhakuun liittyy paljon suunnittelua ja osaaminen ei ole kuitenkaan paikallaan oleva tila vaan toistuvasti muuttuva pääoma, jonka vuoksi työnhakua on hyödyllistä tehostaa erilaisin keinoin. Teknologian kehitys rekrytoinnissa ja työntekijöiden palkkaamisessa on kasvanut viimeisen kymmenen vuoden aikana, joka luo haastetta ja vaatii työnhakijalta enemmän vaivannäköä työnhakuun sekä siihen käytettäviin menetelmiin. (Business News Daily 2024; Välivehmas 2014, 12-14.) Kuvan 10 mukaan työnhaun tehostamiseen oli hyödynnetty suurimmaksi osaksi ansioluettelon ja hakemuksen päivittämistä. Kyselyyn vastanneista HR-opiskelijoista lähes jokainen eli 98 prosenttia oli käyttänyt edellä mainittuja menetelmiä työnhakunsa tehostamiseen. Noin puolet kyselyyn vastanneista

hyödynsi verkostoitumista ja sosiaalisen median kanavia, työnhakuun liittyviä tapahtumia (kuten rekrytointimessut) ja harjoittelun kautta kokemuksen kartuttamista työnhakunsa tehostamiseen. Muita keinoja, kuten videohakemusta, lisäkoulutuksia- ja kursseja sekä työnhakusuunnitelman laatimista vastaajat hyödyntävät selkeästi vähemmän. (Kuva 10.)

Karkkulaisen (8.8.2022) mukaan moni HR:n tehtäviin hakeva kokee työpaikan saannin haastavana kovan kilpailun vuoksi – myös työkokemuksen puute mietityttää HR-alan työpaikkojen hakijoita ja uraansa aloittelevat pohtivat, millaista työkokemusta HR-tehtäviin vaaditaan. Kuvan 11 perusteella selviää, että kilpailu työpaikoista on haasteellisimpia tekijöitä HR-alan työpaikan saannissa, josta lähes jokainen vastaaja on täysin samaa mieltä ja 14 prosenttia melko samaa mieltä. Yli puolet vastaajista on täysin samaa mieltä siitä, että työkokemuksen puute, yleinen työmarkkinatilanne ja erottautuminen muiden hakijoiden joukosta ovat HR-alan työpaikan saannin haasteellisimpia tekijöitä. Kontaktien ja verkostojen puute, haastattelussa onnistuminen ja rekrytointikanavien sekä työpaikkailmoitusten löytäminen jakoivat mielipiteitä vastanneiden kesken liittyen HR-alan työpaikan saannin haasteellisuuteen, eikä niitä koettu yhtä haastaviksi kuin hakijoiden välistä kilpailua, työkokemuksen puutetta, yleistä työmarkkinatilannetta tai muiden hakijoiden joukosta erottautumista. (Kuva 11.) Avoimissa vastauksissa tuotiin voimakkaasti esille hakijoiden paljous, pääkaupunkiseudulle keskittyneet työpaikat ja puutteellinen työkokemus tai koulutus. Työmarkkinoihin vaikuttaa teknologian kehitys ja globalisaation muutokset, joka on johtanut nykypäivän markkinoilla vallitsevaan globaaliin epävarmuuteen ja muutosnopeuteen. (Kauhanen s.a., 152; KPMG s.a.)

Kuvan 16 mukaan kyselyyn vastanneista lähes jokainen kokee työkokemuksen ja koulutuksen HR-alan työpaikkailmoituksissa edellytyksenä tai vaatimuksena. Yli puolet vastaajista ovat sitä mieltä, että hyvät vuorovaikutus- ja yhteistyötaidot, tietojärjestelmien hallinta ja kielitaito ovat edellytyksenä tai vaatimuksena HR-alan työpaikkailmoituksissa. 48 prosenttia kyselyyn vastanneista on sitä mieltä, että oma-aloitteisuus, itsenäisyys, joustavuus ja muutoshalukkuus ovat edellytyksiä tai vaatimuksia HR-alan työpaikkailmoituksissa (kuva 16). Henkilöstöhallinnon tehtävät ovat kilpailtuja ja työnantajat vaativat myös työntekijöiltään entistä enemmän. HR-tehtävät ovat myös muuttuneet sekä kasvavat entistä isommin osaksi liiketoimintaa, eikä sitä enää nähdä sen pelkkänä tukena. Työpaikkailmoituksissa usein esitetään vaatimuksia tehtävään tarvittavan koulutuksen ja kokemuksen suhteen, mutta ansioluettelossa voi hyvin perustella, miksi sopisi tehtävään. Kaikkien työpaikkailmoituksessa mainittujen taitojen hallinta ei ole välttämätöntä, mutta tehtävän suorittamisen kannalta oleelliset vaatimukset on hyvä täyttää. (Adecco s.a.; Korkiakoski, 11.1.2021.)

Tämän tutkimuksen mukaan vastaajista 19 prosenttia on sitä mieltä, että työnantajien odotukset vastaavat HR-opiskelijoiden osaamista (kuva 17). Hieman yli puolet vastaajista kokee olevansa ei samaa eikä eri mieltä siitä, että vastaavatko työnantajien odotukset HR-opiskelijoiden osaamista ja

19 prosenttia taas kokee, että työnantajien odotukset eivät vastaa HR-opiskelijoiden osaamista ja ainoastaan 5 prosenttia kokee, etteivät ne vastaa lainkaan, kuten kuva 17 osoittaa. Katteluksen ja Jokisen (2017, 134) mukaan käytännöt ovat muuttuneet, jonka takia työnhakijalta odotetaan enemmän kuin aiemmin. Työnantajat tuntuvat haluavan niin kielitaitoisia, sosiaalisia, ongelmanratkaisukykyisiä, itseohjautuvia kuin tulosta tekeviä yksilöitä – silti työpaikkailmoitus tai edes haastattelu ei kerro kaikkia työnantajan odotuksia, eikä hän todellisuudessa välttämättä itsekkään tiedosta niitä (Kattelus & Jokinen 2017, 134; Välivehmas 2014, 157).

Osaamisen esilletuominen on yksi työllistymiseen vaikuttavista tekijöistä ja sen voidaan ajatella olevan haastavampaa kuin aiemmin. Hakijoiden suhde työpaikkoihin on heikentynyt, jonka vuoksi erottautuminen on haasteellisempaa. Kuvan 18 mukaan omaa osaamistaan on vastaajista lähes jokainen tuonut esille ansioluettelon sekä hakemuskirjeen avulla. Myös LinkedIn profiilia on käytetty osaamisen esilletuomiseen, joka onkin nykypäivänä erinomainen keino esitellä esimerkiksi omaa työkokemusta, koulutusta ja osaamista. (Kattelus & Jokinen 2017, 142.) Toisia keinoja, kuten suosituksia ja referenssejä, verkostoitumista ja tapahtumia, video-CV:tä, työnäytteitä ja portfolioita sekä muuta sosiaalista mediaa ovat opiskelijat suosineet huomattavasti vähemmän (kuva 18).

Zafarin (2024, 1) mukaan muuttuvassa maailmassa työntekijät ja työnantajat kilpailevat tauotta, jotta löytävät parhaat tekijät avoimiin tehtäviin. Kuten kuvasta 19 huomataan, lähes jokainen vastaajista kokee, että HR-alan työpaikkoja ei ole riittävästi tarjolla valmistumisen jälkeen ja vain 10 prosenttia on sitä mieltä, että niitä on riittävästi. Kysymyksen avoimissa vastauksissa tuotiin ennen kaikkea esiin työnhakijoiden paljous, hakijoiden välinen kova kilpailu, nykyisen työmarkkinatilanteen epävarmuus ja työnantajien vaatimukset työkokemuksesta tai muusta osaamisesta. Työnhauksen polku voi olla toisin sanoen haastava niin alalla kuin toisella, jonka takia siihen täytyy valmistautua hyvin ja yrittää kohdata mahdolliset hylkäämisetkin avoimin mielin. (Zafar 2024, 51.)

Myös kyselylomakkeen viimeisen ja ainoan avoimen kysymyksen vastaukset kertovat HR-opiskelijoiden huolista liittyen työnhakuun sekä sen tulevaisuuteen. Kysymyksessä haluttiin tarkastella vastaajien mielikuvia HR-alan työnhauksen sekä työelämän tulevaisuudennäkymistä (liite 2). Kysymykseen vastanneet HR-opiskelijat pohtivat lähinnä työnhakijoiden välisen kilpailun kovenemista, taloudellisen tilanteen vahvistumista tai heikkenemistä ja sen vaikutuksia työpaikkojen lukumäärään, järjestelmien kehitystä sekä muun muassa parempien integraatioiden ja tekoälyn vaikutuksia HR-alaan sekä työnhakijoita koskeviin lisääntyviin vaatimuksiin, kuten moniosaamiseen. Tutkimustulokset kertovat kokonaisuudessaan nykyajan työnhauksen vaatimuksista ja odotuksista sekä työmarkkinoiden murroksesta, jossa yhä useampi vakaassakin työsuhteessa toimiva pelkää työpaikkansa menettämistä, vaikka syytä huoleen ei olisikaan. Lopulta työmarkkinoiden rakenteissa on kuitenkin sellaista pysyvyyttä ja jatkuvuutta, joka tuo ihmisille turvaa. (Pyöriä ym. 2019, 160-161.)

6.2 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys

Hyvän kvantitatiivisen tutkimuksen perusvaatimukseen kuuluu validiteetin eli pätevyyden ja reliabiliteetin eli luotettavuuden tarkastelu. Tutkimusta voidaan myös sanoa onnistuneeksi, jos sen avulla saadaan luotettavia vastauksia tutkimuskysymyksiin. Validiteetilla eli pätevyydellä tarkoitetaan sitä, että tutkimus mittaa sitä mitä tutkimuksessa on ollut tarkoituksena tutkia. Tutkimuksen validiteettiä voidaan vaikuttaa positiivisesti esimerkiksi huolellisen suunnittelun ja tiedonkeruun avulla – validiteettia on nimittäin hankala tarkastella jälkikäteen. Validin tutkimuksen saamiseen voidaan vaikuttaa myös edustavan otoksen saamisella, perusjoukon tarkalla määrittelyllä sekä korkealla vastausprosentilla. Reliabiliteetilla eli luotettavuudella tarkoitetaan tulosten tarkkuutta eli tutkimuksen tulokset eivät saa olla sattumanvaraisia. Luotettavalta tutkimukselta vaaditaan myös sen toistettavuus samanlaisilla tutkimustuloksilla. Tärkeää on, että kohderyhmän otos edustaa koko tutkittavaa perusjoukkoa, sillä tutkimus ei anna tietoa koko perusjoukosta, jos tutkitaan vain joitakin siihen kuuluvia ryhmiä. (Heikkilä 2014, 27-28.)

Tämän tutkimuksen tutkimusmenetelmän valinnassa otettiin huomioon se, miten kvantitatiivinen tutkimusmenetelmä soveltuu tutkimaan HR-opiskelijoiden työnhaun haasteita. Kohderyhmä on myös kohtuullisen suuri, joten tutkimusmenetelmän valinnassa otettiin myös tämä asia huomioon. Tutkimuksen validiteettia pystyttiin edistää muun muassa perusteellisella suunnittelulla, kuten liitteen 2 mukaisen kyselylomakkeen suunnitteleminen ennen sen julkaisua. Kyselylomakkeen kysymykset luotiin taulukossa 1 esiintyvän peittomatriisin ja opinnäytetyön tietoperustan mukaisesti. Kyselylomakkeen kysymykset haluttiin järjestää mahdollisimman yksinkertaisiksi mutta myös houkutteleviksi, jotta jokainen vastaaja ymmärtää kysymyksen samoin tavoin ja kysymykset ovat vastaajastävällisiä (liite 2).

Tutkimuksen kyselylomake lähetettiin suoraan kaikille Haaga-Helian HR-opiskelijoille, joka onnistui helposti, sillä vastaajia ei tarvinnut rajata esimerkiksi opiskelumuodon tai sukupuolen perusteella. Perusjoukon muodostivat kaikki Haaga-Helian HR-opiskelijat. Kyselylomakkeessa ei ollut myöskään tarvetta erilliselle vastaajien suodatukselle, sillä lomakkeen ainoa pakollinen kysymys koski tutkimustiedotteen hyväksymistä ja mikäli vastaaja ei hyväksynyt sitä, ei hän pystynyt jatkamaan kyselylomakkeen täyttämistä. Kyselyn validiteetti ei voinut siis heikentyä, sillä kyselylomake lähetettiin sekä kohdistettiin ainoastaan tutkimuksen perusjoukolle. Kyselylomake testattiin etukäteen seitsemällä henkilöllä, jonka avulla varmistettiin, että lomakkeen kysymykset olivat selkeitä, loogisia ja helposti ymmärrettäviä. Myös lomakkeen ulkoasun houkuttelevuuteen sekä visuaalisuuteen haluttiin vaikuttaa muokkaamalla muun muassa lomakkeen taustaa, tekstin asettelua ja kysymysten muotoilua. Tutkimuksen reliabiliteettia tukee se, että kohderyhmän tarkka koko selvitettiin, joka mahdollisti vastausprosentin laskemisen.

Kysely lähetettiin 407 opiskelijalle, joista noin puolet, eli 200 opiskelijaa, avasi kyselyn linkin sisältäneen sähköpostiviestin. Kyselyyn vastasi lopulta yhteensä 43 opiskelijaa. Koko perusjoukkoon nähden oli vastausprosentti ainoastaan 10,57 prosenttia, mutta jos tarkastellaan pelkästään sähköpostiviestin avanneita HR-opiskelijoita, on todellinen vastausprosentti 21,5 prosenttia. Huolimatta perusjoukon suuresta koosta, jäi vastausprosentti silti valitettavan alhaiseksi. Sillä vastausprosentti on tutkimuksen luotettavuutta kuvaava tekijä, tulee sitä myös arvioida kriittisesti. Mitä suurempi poistuma eli kato, jolla tarkoitetaan vastaamatta jättäneiden määrää joko kokonaan tai osittain, sitä enemmän se voi vaikuttaa tulosten yleistettävyyteen. Kyselytutkimuksille on kuitenkin tyypillistä, että vastausprosentit jäävät usein reilusti alle 50 prosentin. Vastausprosentin raportoiminen on tutkimuksen luotettavuuden tukemisen kannalta merkitsevää, jotta voidaan arvioida, kuinka moni perusjoukosta on osallistunut kyselyyn. (Heikkilä 2014, 28; Vehkalahti 2014, 44.)

Tutkimuksen reliabiliteettia tuetaan sen toistettavuudella samoin tuloksin, johon voidaan vaikuttaa esimerkiksi tulosten oikein tulkitsemisella ja analysointimenetelmien hallitsemisella (Heikkilä 2014, 28). Tutkimustulosten analysoinnin apuna käytettiin ristiintaulukointia ja Spearmanin järjestyskorrelaatiokerrointa. Hyvin toteutetun ristiintaulukoinnin avulla voidaan esittää tietoa selkeästi ja tiiviisti, tavallisesti myös pylväskuvioina. Korrelaation avulla puolestaan kuvataan muuttujien välistä lineaarista yhteyttä, joka voi olla joko positiivinen tai negatiivinen. (Vehkalahti 2014, 68-78.) Tutkimuksessa esiintyikin sekä positiivista että negatiivista korrelaatiota HR-alan työpaikan saannin haasteellisuuteen liittyvässä kysymyksessä. Kilpailu HR-alan työpaikoista ($r=0,43$; $n=42$), kontaktien tai verkostojen puute ($r=0,40$; $n=42$) ja yleinen työmarkkinatilanne ($r=0,26$; $n=42$) keräsivät positiivista korrelaatiota, joka tarkoittaa, että mitä enemmän työpaikkoja vastaaja on hakenut, sitä haasteellisemmäksi edellä mainitut tekijät on koetaan ja päinvastoin haastattelussa onnistuminen keräsi negatiivista korrelaatiota, joka tarkoittaa, että mitä vähemmän työpaikkoja vastaaja on hakenut, sitä haasteellisemmäksi kyseinen tekijä koetaan ($r=-0,33$; $n=42$) (liite 4).

Kyselyn ainoaan avoimeen kysymykseen vastasi joka toinen. Tämä vahvistaa sitä faktaa, että vastaajat ovat vastanneet johdonmukaisesti kyselylomakkeen lopulle asti. Avoimeen ja kyselyn viimeiseen kysymykseen oli vastattu hyvin huolellisesti ja ajatuksella. Tutkimuksen vastausten kesken voidaan havaita myös samankaltaisuutta, niin suljetuissa- ja asteikkokysymyksissä kuin avoimissakin kysymyksissä. Tämä puolestaan tukee tutkimuksen reliabiliteettia, sillä vastausten voidaan nähdä toistuvan. Tarkastellessa vastauksia voidaan huomata, että ne vastaavat hyvin taulukon 1 mukaisen peittomatriisin kysymyksiin, joka tukee luotettavuutta. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 162.)

Tutkimuksen eettisyyttä tarkastellessa keskeisiä huomioon otettavia tekijöitä ovat aineiston hallinta, tutkimustulosten läpinäkyvä raportointi ja huolellinen arviointi sekä koko tutkimusprosessin suunnitelmallinen ja vastuullinen toteutus. Näiden tekijöiden huomioiminen kertoo tutkijan sitoutumisesta

hyvään tieteelliseen käytäntöön ja eettisten ratkaisujen tukemiseen, sillä tutkimuksen uskottavuus ja eettisyys kulkevat käsi kädessä. Tutkimusaiheen valinnalla on myös eettistä merkitystä. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 150-154.) Tämän tutkimuksen aihe on valittu siitä syystä harkitusti ja tutkimukseen on ryhdytty aidosta kiinnostuksesta aihetta kohtaan. Kyselylomakkeeseen on myös sisällytetty tutkimustiedote, jossa kerrottiin avoimesti aineiston käsittelystä ja säilyttämisestä, joka tuotiin esille tämän lisäksi liitteen 1 mukaisessa saatekirjeessä.

Kaikki kerätty aineisto on käsitelty luottamuksellisesti siten, että ainoastaan tutkimuksen tekijä on päässyt perehtymään niihin, joka osaltaan suojaa vastaajien yksityisyyttä. Kysely ei sisältänyt kysymyksiä vastaajien ikään, sukupuoleen tai muuhun sellaiseen taustamuuttujaan liittyen, joka voitaisiin luokitella arkaluontoiseksi. Tämän tutkimuksen tulokset perustuvat totuudenmukaisiin vastauksiin ja kuvastavat siten aidosti vastaajien asenteita sekä näkemyksiä. Tulosten esittämisessä on pyritty realismiin ja läpinäkyvyyteen, jonka tueksi on tulosten analysoinnissa sisällytetty esimerkkejä avoimista vastauksista suorina lainauksina, joka osaltaan vahvistaa tulosten luotettavuutta sekä kyselytutkimuksen eettisyyttä.

6.3 Jatkotutkimusehdotukset

Tässä tutkimuksessa pyrittiin selvittämään Haaga-Helian ammattikorkeakoulun HR-opiskelijoiden haasteita sekä kokemuksia liittyen työnhakuun ja sen haasteellisuuteen. HR:n ja johtamisen suuntautumisopintojen voidaan osaltaan sanoa vaikuttaneen tutkimuksen tuloksiin, mutta työhaun haasteita tarkastellessa yleisellä tasolla voidaan todeta, että kyseinen aihealue on laajalti hyvin merkityksellinen myös muilla aloilla ja koskettaa monenlaisille aloille valmistuvia henkilöitä. On haastavaa arvioida, olisivatko tulokset olleet huomattavasti erilaisia, mikäli tutkimuksen kohderyhmänä olisi ollut muun suuntautumisen tai koulutusalan omaava perusjoukko. Jatkotutkimuksessa olisi toisinaan perusteltua tarkastella työhaun haasteita eri suuntautumisvaihtoehdon tai koulutusalan omaavien opiskelijoiden näkökulmasta.

Jatkotutkimusta ajatellen voidaan kyselylomakkeen viimeiseen avoimeen kysymykseen tulleita vastauksia hyödyntää. Kysymys koski työhaun ja työelämän tulevaisuutta HR-alalla ja siihen vastasi lähes joka toinen vastaajista. Tämän kysymyksen vastauksissa korostuivat huoli tulevaisuuden työmarkkinoista, erityisesti työnhakijoiden välisestä kilpailusta, alueellisesta työttömyydestä sekä teknologian kehityksen vaikutuksista työpaikkoihin. Mahdollisena jatkotutkimusehdotuksena olisi tarkastella työhaun haasteita alueellisesta näkökulmasta, esimerkiksi millainen vaikutus asuinpaikkakunnalla on työhaun haasteisiin tai millaisena teknologian kehitys koetaan ajatellen työhaun haasteita. Lisäksi jatkotutkimusehdotuksessa voitaisiin ottaa huomioon ikä ja sukupuoli taustamuuttujina, sillä näitä muuttujia ei sisällytetty tämän tutkimuksen tarkasteluun, kuten vaikuttaako henkilön ikä tai sukupuoli työnhakuun liittyviin haasteisiin ja jos vaikuttaa, niin millaisin tavoin.

Tässä tutkimuksessa tutkimusmenetelmänä käytettiin kvantitatiivisia tutkimusmenetelmiä, mutta jatkotutkimusehdotuksena voisi kvalitatiivista tutkimusmenetelmää käyttää, jossa esimerkiksi haastatteleamalla kohderyhmän otosta, eli perusjoukosta valittua alkioiden joukkoa, saataisiin mahdollisesti erilaisia ja monipuolisempia tuloksia. Haastattelun ja laajempien kysymysten avulla olisi potentiaalinen mahdollisuus syventää ymmärrystä henkilön kokemuksista tai asenteisesta työhaun haasteisiin liittyen. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa aineisto voisi olla tutkimusta varten kerättyä tai muuta tarkoitusta varten tuotettua kirjallista, kuvallista tai äänimateriaalia. (Heikkilä 2014, 14-16.)

6.4 Opinnäytetyöprosessin arviointi

Opinnäytetyön suunnittelu aloitettiin syksyllä 2024 opinnäytetyöhön valmentavan kurssin myötä, mutta opinnäytetyöprosessi käynnistettiin varsinaisesti alkuvuodesta 2025. Opinnäytetyöprosessi aloitettiin aiheen muotoilemisella, päätutkimuskysymyksen ja alatutkimuskysymysten hahmottelemisella sekä tietoperustan laatimisella. Opinnäytetyöprosessin alkuvaiheiden jälkeen jatkettiin tietoperustan kirjoittamista, jonka jälkeen siirryttiin kyselylomakkeen laatimiseen sekä sen julkaisuun. Tämän jälkeen opinnäytetyötä jatkettiin tutkimustulosten analysoinnilla ja johtopäätösten kirjoittamisella. Opinnäytetyön viimeistely sekä tiivistelmän eli nykyisen kypsyysnäytteen laatiminen tapahtui toukokuussa 2025. Opinnäytetyö oli opinnäytetyösuunnitelman mukainen lähestulkoon kaikilta osalta alueiltaan, mutta aikataulu opinnäytetyössä venyi hieman suunniteltua pidemmäksi.

Opinnäytetyöprosessi eteni merkittävästi alkuvuodesta ja keväällä 2025, jolloin opinnäytetyön tietoperustan kirjoittaminen sujui hyvin tehokkaasti ja toteutettiinkin lyhyellä aikavälillä. Aiheen ajankoh-
taisuuden ansiosta lähteiden haku onnistui lähes vaivattomasti ja tarjolla oli runsaasti mielenkiintoisia sekä monipuolisia lähteitä. Haastavimmaksi osoittautui nimenomaan relevanttien lähteiden valinta ja lähteiden karsiminen suuren määränsä vuoksi. Opinnäytetyöhön ja tietoperustaan valikoitui lopulta laajasti sekä suomenkielisiä että kansainvälisiä lähteitä, kuten kirjoja, tieteellisiä artikkeleja, tutkimuksia, verkkolähteitä sekä oppimateriaaleja. Lähdevalinnoissa pyrittiin painottamaan lähteiden tuoreutta, mutta osa opinnäytetyöhön sisällytetyistä lähteistä oli kuitenkin vanhempia, sillä niistä ei ollut saatavilla päivitettyjä versioita. Tietoperustasta löytyikin kattavasti suomenkielisiä ja kansainvälisiä lähteitä muodostaen merkittävän sekä monipuolisen pohjan tälle opinnäytetyölle.

Tietoperustan valmistuttua oli suunnitelman mukaisesti vuorossa kyselylomakkeen laatiminen ja julkaisu. Kyselylomakkeen toteutukseen hyödynnettiin kvantitatiivista menetelmäpajaa, jonka jälkeen kyselylomakkeen laatiminen sujui ongelmitta. Kyselylomake oli nopeasti valmis, jonka jälkeen se lähetettiin Haaga-Helian HR-opiskelijoille. Liitteen 2 mukainen kysely lähetettiin yhdessä liitteen 1 mukaisen saatekirjeen kanssa kaikille HR-opiskelijoille, joita oli yhteensä 407. Kyselylomake voidaan todeta onnistuneeksi, sillä sen avulla saatiin päätutkimuskysymykseen ja alatutkimuskysymykseen haluttuja vastauksia. Kyselyn kokonaisvastausprosentti jäi määrällisesti alhaiseksi, joka

kuitenkin huomioitiin luotettavuuden arvioinnissa. Kyselylomakkeen sulkeuduttua oli vuorossa tutkimustulosten analysointi ja johtopäätökset. Tutkimustulosten analysoinnissa hyödynnettiin ristiintaulukointia, Spearmanin korrelaatiokerrointa ja khiin neliö -testiä. Webropol-kyselytyökalun avulla toteutettiin ristiintaulukointi, jossa vastaajat ryhmiteltiin ja aineisto vietiin Microsoft Wordiin. Spearmanin korrelaatiokertoimen tutkiminen sekä khiin neliö -testi pystyttiin myös toteuttaa Webropolin kautta, jossa aineisto vietiin tulosten analysointiin ja vastaajat ryhmiteltiin, jonka jälkeen tulokset vietiin Microsoft Exceeliin. Tutkimustulosten analysoinnissa hyödynnettiin kvantitatiivista menetelmää, jonka avulla tavoiteltiin tutkimuksen virheiden minimointia ja luotettavuuden vahvistamista.

Tutkimustulosten analysoinnin ja johtopäätösten laatimisen jälkeen siirryttiin työn viimeistelyyn sekä tiivistelmän kirjoitukseen, joka tapahtui huhti-toukokuussa 2025. Opinnäytetyön viimeistely ja tiivistelmän kirjoitus suoritettiin nopeatempoisesti, mutta viimeiset tarkistukset tehtiin kuitenkin pitkäjänteisesti. Kaiken kaikkiaan opinnäytetyö saatiin valmiiksi onnistuneesti, vaikka aikataulu venyikin alkuperäisestä. Opinnäytetyön lopputuloksessa näkyy huolellisuus sekä rakenteellinen selkeys ja voidaan todeta, että tämän tutkimuksen tulokset vastaavat taulukossa 1 nähtävää peittomatriisia.

6.5 Oma oppiminen ja ammatillinen kehitys

Opinnäytetyön tekeminen on ollut niin antoisa, että sen vaativuudessaan opettavainen prosessi. Tähän työhön valitsemani aiheen ajankohtaisuus ja mielenkiintoisuus ovat ylläpitäneet tekemisen mielekkyyttä sekä motivaatiota kirjoittamisen edetessä. Opinnäytetyöprosessin aikana olen oppinut runsaasti hyödyllisiä ja uusia taitoja, kuten kykyä löytää suomenkielisiä ja kansainvälisiä monipuolisia sekä luotettavia lähteitä, mutta myös kirjoittamaan sekä jäsentelemään asiatekstiä. Lisäksi opin erottamaan merkitseviä lähteitä ja kokoamaan opinnäytetyön loogiseksi kokonaisuudeksi. Tämän opinnäytetyöprosessin kautta pääsin perehtymään laaja-alaisesti kvantitatiiviseen eli määrälliseen tutkimukseen, joka toteutettiin Webropol-kyselytyökalun avulla. Kyseisen työkalun käyttö ei ollut minulle ennestään tuttua, mutta opin luomaan kyselylomakkeen, keräämään sekä analysoimaan aineistoa ristiintaulukoinnin, Spearmanin korrelaatiokertoimen ja khiin neliö -testin avulla.

Opinnäytetyöprosessi edellytti tehokasta ajanhallintaa, priorisointikykyä ja sisäistä motivaatiota. Koen, että opinnäytetyöprosessi korosti ennen kaikkea kärsivällisyyttä ja sinnikkyyttä. Opinnäytetyössä haastavinta oli aineiston jäsentely, kyselylomakkeen että siihen pohjautuvien tulosten analyysin toteuttaminen ja tekstin tiivistäminen. Kuitenkin uskon, että tämän opinnäytetyöprosessin aikana opituista taidosta on varmasti hyötyä tulevaisuudessa. Olen kokonaisuudessaan tyytyväinen opinnäytetyöhöni ja toivon, että huolellisuuden ja optimaalisuuden näkee työstä. Huolimatta opinnäytetyöprosessin aikataulun venymisestä alkuperäisestä, auttoi se kuitenkin lopulta priorisoimaan jäljellä olevaa aikaa. Jälkikäteen tarkasteltuna opinnäytetyösuunnitelman aikataulun tiukempi noudattaminen olisi todennäköisesti edistänyt prosessin sujuvuutta ja motivoinut entistä enemmän.

Lähteet

Adecco s.a. Kuinka tulkita työpaikkailmoituksen sisältöä? Luettavissa: <https://www.adecco.fi/uutiset-ja-blogitekstit/kuinka-tulkita-tyopaikan-sisaltoa/>. Luettu: 23.4.2025.

Asplund, R. & Koistinen, P. 2014. Nuorten työllistyminen ja työllisyys työvoimapolitiikan valossa. ETLA Raportit. 2014:32. Luettavissa: <https://www.etla.fi/wp-content/uploads/ETLA-Raportit-Reports-32.pdf>. Luettu: 30.1.2025.

aTalent 2018. Kehity paremmaksi työnhakijaksi pyytämällä palautetta. Luettavissa: <https://ata-lent.fi/fi/blog/valitettavasti-valintamme-ei-kohdistunut-sinuun-palautteen-avulla-paremmaksi-tyonhakijaksi>. Luettu: 23.4.2025.

Business News Daily 2024. Everything You Need to Know About Job Searching in the Digital Age. Luettavissa: <https://www.businessnewsdaily.com/9358-digital-job-search-guide.html>. Luettu: 24.1.2025.

Duunitori 2018. Työn nykytrendit rekrytoinnin ohjaajina. Luettavissa: <https://duunitori.fi/tyoelama/tyon-nykytrendit-rekrytoinnin-ohjaajina>. Luettu: 30.1.2025.

Duunitori 2019. Kotiin viemiseksi työpaikka? Näillä vinkeillä otat kaiken irti rekrytointimessuista. Luettavissa: <https://duunitori.fi/tyoelama/rekrytointimessut-nain-valmistaudut>. Luettu: 1.3.2025.

Duunivinkit 9.6.2021. Miten tehdä hyvä LinkedIn-profiili ja tulla löydettyksi? Katso vinkit profiiliin tekemiseen! Video. Katsottavissa: <https://www.youtube.com/watch?v=M7zAyOJy1Cg>. Katsottu: 24.1.2025.

Duunitori s.a. Työnhaku. Luettavissa: <https://duunitori.fi/tyoelama/category/tyonhaku>. Luettu: 24.1.2025.

Eilakaisla 2014. 5 taitoa, jotka kannattaa hallita työllistyäkseen. Luettavissa: <https://www.eilakaisla.fi/blogi/5-taitoa-jotka-kannattaa-hallita-tyollistyakseen>. Luettu: 15.3.2025.

Grano 2021. Oma osaaminen pääomana – mitä taitoja tulevaisuuden työmarkkinoilla tarvitaan? Luettavissa: <https://www.grano.fi/ajankohtaista/oma-osaaminen-paaomana-mita-taitoja-tulevaisuuden-tyomarkkinoilla-tarvitaan>. Luettu: 30.1.2025.

Hautamäki, A., Leppänen, J., Mokka, R. & Neuvonen, A. 2017. Katse ylös kuopasta mahdollisuuksiin – uuden ajan työ ja toimeentulo. Sitra. Helsinki. Luettavissa: https://www.sitra.fi/wp/wp-content/uploads/2017/01/Katse_kuopasta_muistio_fi1.pdf. Luettu: 30.1.2025.

Heikkilä, T. 2014. Tilastollinen tutkimus. 9. uudistettu painos. Edita. Helsinki.

Hoppe, T. & Laine, T. 2014. Työnhakuopas: mitä, miten, missä? Talentum. Helsinki. E-kirja. Luettu: 11.1.2025.

Jobylon 2024. Tekoäly HR:ssä – Miten tekoäly ja koneoppiminen muuttavat henkilöstöhallintoa. Luettavissa: <https://www.jobylon.com/fi/blog/ai-ja-hr/>. Luettu: 3.4.2025.

Jyväskylän yliopisto 2023. Tuore raportti luo pohjaa elinikäisten urasuunnittelutaitojen vahvistamiselle. Luettavissa: <https://www.jyu.fi/fi/uutinen/tuore-raportti-luo-pohjaa-elinikaisten-urasuunnittelutaitojen-vahvistamiselle>. Luettu: 24.1.2025.

Kaapro, L. 18.9.2023. Haussa hyvä tyyppi. Helsingin Sanomat. Luettavissa: <https://www.hs.fi/hyvinvointi/art-2000009830476.html>. Luettu: 11.1.2025.

Kallionpää, K. 7.3.2024. Työpaikat ovat nyt kiven alla, vahvistavat tilastot – Näin työnhaussa voi pärjätä. Helsingin Sanomat. Luettavissa: <https://www.hs.fi/hyvinvointi/art-2000010275118.html#>. Luettu: 11.1.2025.

Karkkulainen, E. 8.8.2022. Kiinnostaako HR? Lue HR-konkarin vinkit alalle pyrkivälle. Baronan blogi. Luettavissa: <https://barona.fi/blogi/hr-konkarin-vinkit-alalle-pyrkiville>. Luettu: 3.4.2025.

Kasurinen, H. & Heiskanen, S. 2017. Ammattikorkeakouluopiskelijoiden urasuunnittelutaidot ja työllistyminen. Ammattikasvatuksen aikakauskirja, 2, s. 20–35.

Kattelus, R. & Jokinen, T. 2017. Uraopas: työelämän lyhyt oppimäärä. Gaudeamus. Helsinki.

Kauhanen, M. s.a. Työllisyys ja työttömyys – Miten suomalaiset työmarkkinat ovat muuttuneet? Työttömien Keskusjärjestön julkaisut. Työttömien Keskusjärjestö ry. Helsinki. Luettavissa: <https://tyottomat.fi/wp-content/uploads/2020/01/TuotannonTekijatKauhanen.pdf>. Luettu: 10.2.2025.

Korkiakoski, S. 11.1.2021. HR-asiantuntijatyö – mikä HR-alassa kiinnostaa? Baronan blogi. Luettavissa: <https://barona.fi/blogi/hr-asiantuntijatyo>. Luettu: 24.1.2025.

KPMG s.a. Tulevaisuuden HR: Kohti hallittua muutosta. Luettavissa: <https://kpmg.com/fi/fi/home/Pinnalla/2023/02/tulevaisuuden-hr-kohti-hallittua-muutosta.html>. Luettu: 28.3.2025.

Kuntarekry 2024. Verkostot ja sosiaalinen media työnhaussa. Luettavissa: <https://www.kuntarekry.fi/fi/tyoelama uutiset/toita-hakemassa/verkostot-ja-sosiaalinen-media-tyonhaussa/>. Luettu: 15.1.2025.

Kuosmanen, S. 2017. Työnhausta taidetta. JokoMoko Oy. Lappeenranta.

Lindsberg, L. 2024. Verkostoitumisen taito. Alma Talent. Helsinki. E-kirja. Luettu: 1.3.2025.

Melin, H. & Saari, T. 2019. Työn ja työelämän tutkimuksen muuttuvat maailmat. Teoksessa Heiskanen, L., Syvänen, S. & Rissanen, T. (toim.) Mihin työelämä on menossa? – tutkimuksen näkökulmia. s. 21–48. Tampere University Press 2019:5. Tampere. Luettavissa: <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/118374/978-952-359-006-9.pdf?sequence=2&isAllowed=y>. Luettu: 31.1.2025.

Moisalo, V-P. 2011. Uusi HR: arjen henkilöstöjohtamista. Infor. Helsinki.

Neugebauer, J. & Evans-Brain, J. 2016. Employability: making the most of your career development. SAGE Publications Ltd. Lontoo.

Niemi-Pynttäri, M. & Ryhänen, A. 2013. Yhteisellä matkalla – Aikuisten ohjauksen vaikuttavuutta etsimässä. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja 2023:142. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Jyväskylä. Luettavissa: https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/54022/JAMKJULKAI-SUJA1422013_web.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Luettu: 24.1.2025.

Opetushallitus s.a. Sosiaalinen media avaa ovia työelämään. Luettavissa: <https://www.oph.fi/fi/sosiaalinen-media-avaa-ovia-tyoelamaan>. Luettu: 20.2.2025.

Opinnäytetyökoordinaattorit 2021. Raportointiohje pitkille raporteille ja opinnäytetöille. Haaga-Helia Ammattikorkeakoulu. Helsinki. Luettavissa: https://www.haaga-helia.fi/sites/default/files/file/2022-01/raportointiohje_pitkille_raporteille_ja_opinnaytetoille_2022.pdf. Luettu: 14.10.2024.

Pajunen, R. 2019. Omaa tehtävää etsimässä: löydä vahvuutesi ja intohimosi. Otava. Helsinki.

Pyöriä, P., Ojala, S. & Nätti, J. 2019. Työelämän muutokset ajassamme. Teoksessa Heiskanen, L., Syvänen, S. & Rissanen, T. (toim.) Mihin työelämä on menossa? – tutkimuksen näkökulmia. s. 139–169. Tampere University Press 2019:5. Tampere. Luettavissa: <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/118374/978-952-359-006-9.pdf?sequence=2&isAllowed=y>. Luettu: 31.1.2025.

Rothman, J. 2015. Manage Your Job Search. Pragmatic Bookshelf. Raleigh. E-kirja. Luettu: 15.3.2025.

Sitra 2019. Sitran selvityksiä 146 – Kohti osaamisen aikaa. Sitra. Helsinki. Luettavissa: <https://www.sitra.fi/app/uploads/2019/02/kohti-osaamisen-aikaa.pdf>. Luettu: 30.1.2025.

Studentum 2023. Työharjoittelu. Luettavissa: <https://www.studentum.fi/tietoa-tyoelamasta/tyoharjoittelu-8814>. Luettu: 29.3.2025.

Strömberg, K. 14.3.2024. Alati muuttuva HR-työ vaatii erikoistunutta osaamista. Azets Finland blogi. Luettavissa: <https://www.azets.fi/blogi/muuttuva-hrtyo/>. Luettu: 24.1.2025.

Tilastokeskus 2025. Työllisiä vähemmän ja työttömiä enemmän helmikuussa 2025 verrattuna vuoden takaiseen. Luettavissa: <https://stat.fi/julkaisu/cm0xmmwc37qx807vwg13mhk6f>. Luettu: 27.3.2025.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Tammi. Helsinki.

Tuomola, H. 20.1.2025. Inhimillisuus on tulevaisuuden HR:n tärkein taito – miten valmistautua työelämän muutokseen? Solveon by Visma blogi. Luettavissa: <https://www.solveon.fi/ajankohtaista/inhimillisuus-on-tulevaisuuden-hrn-tarkein-taito/>. Luettu: 23.4.2025.

Työ- ja elinkeinoministeriö 2022. Mikä ihmeen kohtaanto? Luettavissa: <https://tem.fi/-/mika-ihmeen-kohtaanto->. Luettu: 24.1.2025.

Vehkalahti, K. 2014. Kyselytutkimuksen mittarit ja menetelmät. Finn Lectura. Helsinki.

Viitala, R. 2014. Henkilöstöjohtaminen: strateginen kilpailutekijä. Edita. Helsinki. E-kirja. Luettu: 15.1.2025.

Välivehmas, K. 2014. Miten onnistut työnhaussa. Minerva. Helsinki.

Waal, A. 2019. The job-ready guide: how to set yourself up for career success. Kogan Page Limited. Lontoo.

Wanberg, C., Ali, A. & Csillag, B. 2020. Job Seeking: The Process and Experience of Looking for a Job. Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 7, s. 315–337.

Webropol s.a. Webropol – Tiedolla johtamisen edelläkävijä. Luettavissa: <https://webropol.fi>. Luettu: 6.4.2025.

World Economic Forum 2025. Future of Jobs Report 2025: The jobs of the future – and the skills you need to get them. Luettavissa: <https://www.weforum.org/stories/2025/01/future-of-jobs-report-2025-jobs-of-the-future-and-the-skills-you-need-to-get-them/>. Luettu: 6.4.2025.

Yle Areena 4.2.2022. Digitaalisuus on mullistanut työhakemusten maailman. Yle Uutisluokka Triplelet. Video. Katsottavissa: <https://areena.yle.fi/1-61703091>. Katsottu: 16.1.2025.

Yle 2022. "Videon tekeminen vähän jännitti, varmaan 50 ottoa otin", sanoo Alina Timonen, 30 – digitaalisuus on mullistanut työhakemusten maailman. Luettavissa: <https://yle.fi/a/3-12295484>. Luettu: 17.3.2025.

Zafar, A. 2024. Uusi polku: opas työnhakuun ja työmarkkinoille Suomessa. Gimara Oy. Turku.

Liitteet

Liite 1. Saatekirje

Saatekirje

Viestin otsikko: Osallistu kyselytutkimukseen koskien HR-opiskelijoiden työnhaun haasteita

Hyvä Haaga-Helian HR-opiskelija,

Teen kyselytutkimusta Haaga-Helian HR ja johtamisen suuntautumisvaihtoehdon päivä- ja monimuoto-opiskelijoille, joka on osa opinnäytetyötäni. Kyselyn tavoitteena on selvittää, minkälaisia haasteita HR-opiskelijat kohtaavat työnhaussa. Toivoisin, että ehdit vastata kyselyyni alla olevalla linkillä.

Linkki kyselyyn: <https://link.webropolsurveys.com/S/DBE54F9D5DCD276>

Vastaathan kyselyyn viimeistään 6.4.2025. Kyselyyn vastaamiseen kuluu noin 5 minuuttia. Jokainen vastaus on tutkimuksen onnistumisen kannalta merkityksellinen.

Kyselyyn vastataan anonymisti ja saatuja vastauksia käsitellään luottamuksellisesti. Tutkimustuloksista raportoidaan niin, ettei vastauksia voida yhdistää yksittäisiin vastaajiin. Vastauksia hyödynnetään ainoastaan tässä opinnäytetyössä.

Mikäli sinulle tulee kysymyksiä tutkimukseen liittyen, olethan yhteydessä sähköpostitse:

mia.salonen@myy.haaga-helia.fi

Kiitos jo etukäteen vastauksestasi ja mukavaa alkanutta kevättä!

Ystävällisin terveisin,

Mia Salonen
Liiketalouden opiskelija / Haaga-Helia Ammattikorkeakoulu

Liite 2. Kyselylomake

Haaga-Helian HR-opiskelijoiden haasteet työnhaussa

Hei opiskelijakollega!

Tervetuloa vastaamaan kyselyyn, joka on osa opinnäytetyötäni.

Tämän kyselyn tavoitteena on selvittää, minkälaisia haasteita Haaga-Helian HR-opiskelijat kohtaavat työnhaussa.

Kiitos jo etukäteen vastauksestasi!

Vastaamiseen menee vain noin 5 minuuttia.

Ystävällisin terveisin

Mia Salonen

1. Olen tutustunut [tutkimustiedotteeseen](#) ja annan suostumuksesi osallistua tutkimukseen. *

- Kyllä
- En. Kyselyyn vastaaminen edellyttää, että annat suostumuksen

Seuraava

Haaga-Helian HR-opiskelijoiden haasteet työnhaussa

2. Kuinka moneen HR-alan työpaikkaan olet hakenut viimeisen 2 vuoden aikana?

- En yhteenkään
- 1 - 2 työpaikkaan
- 3 - 4 työpaikkaan
- 5 - 6 työpaikkaan
- 7 - 8 työpaikkaan
- 9 tai sitä useampaan työpaikkaan

3. Oletko saanut palautetta työnantajilta työnhaustasi?

- Kyllä, kuinka monelta ja millaista palautetta?
- En

4. Mitä kautta olet hakenut HR-alan työpaikkoja?

- Työpaikkailmoitukset (esim. Oikotie, Duunitori, JobTeaser)
- Sosiaalinen media (esim. LinkedIn, Instagram, Facebook)
- Oppilaitoksen tai harjoittelupaikan kautta
- Suorat kontaktit ja verkostot
- Muu, mikä?

5. Kuinka paljon olet saanut neuvoja ja tukea työnhakuun opinnoissasi?

- | | | | | | | |
|----------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |
| Erittäin vähän | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | Erittäin paljon |

Edellinen

Seuraava

Haaga-Helian HR-opiskelijoiden haasteet työnhaussa

6. Millaisia keinoja olet käyttänyt työnhaun tehostamiseen?

- Työnhakusuunnitelman laatiminen
- Ansioluettelon ja hakemuksen päivittäminen
- Videohakemuksen liittäminen työhakemukseen
- Verkostoituminen ja sosiaalisen median kanavien hyödyntäminen työnhaussa
- Työnhakuun liittyvät tapahtumat esim. rekrytointimessut
- Lisäkoulutukset- ja kurssit
- Harjoittelun kautta työkokemuksen hankkiminen
- Muu, mikä?

7. Kuinka haasteellisia seuraavat tekijät ovat HR-alan työpaikan saamisessa?

	täysin eri mieltä	melko eri mieltä	ei samaa eikä eri mieltä	melko samaa mieltä	täysin samaa mieltä
Haasteellista HR-työpaikan saamisessa on ...					
työkokemuksen puute	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
kilpailu HR-alan työpaikoista	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
kontaktien tai verkostojen puute	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
yleinen työmarkkinatilanne	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
erottautuminen muiden hakijoiden joukosta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
rekrytointikanavien ja työpaikkailmoitusten löytäminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
haastattelussa onnistuminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Mikä muu on haasteellista?

8. Millaisia edellytyksiä tai vaatimuksia olet havainnut HR-alan työpaikkailmoituksissa?

- Koulutus
- Työkokemus (esim. aikaisempi kokemus HR-tehtävistä)
- Kielitaito
- Tietojärjestelmien hallinta (esim. MS Officen ohjelmat ja HR-järjestelmät)
- Hyvät vuorovaikutus- ja yhteistyötaidot
- Oma-aloitteisuus ja itsenäisyys
- Joustavuus ja muutoshalukkuus
- Muu, mikä?

9. Kuinka hyvin työnantajien odotukset vastaavat mielestäsi HR-opiskelijoiden osaamista?

- | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |
|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|------------------|
| Eivät vastaa lainkaan | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | Vastaavat täysin |

[Edellinen](#)[Seuraava](#)

Haaga-Helian HR-opiskelijoiden haasteet työnhaussa

10. Mitä keinoja olet käyttänyt osaamisesi esilletuomiseen työnhaussa?

- Ansioluettelo
- Hakemuskirje
- Työnäytteet ja portfoliot (esim. projektit, analyysit tai muut työt)
- Video-CV tai esittelyvideo
- LinkedIn-profiili
- Suositukset ja referenssit (esim. aiemmat työnantajat tai opettajat)
- Sosiaalinen media (esim. X, Facebook, Instagram, TikTok)
- Verkostoituminen ja tapahtumat
- Muu, mikä?

11. Koetko, että HR-alan työpaikkoja on tarjolla riittävästi valmistumisen jälkeen?

Kyllä

En, miksi?

12. Millaiselta työnhaku ja työelämä tulee näyttämään tulevaisuudessa HR-alalla?
Tähän voit jakaa ajatuksia, mielipiteitä ja kokemuksia asiasta.

Edellinen

Lähetä

Liite 3. Muistutusviesti

Muistutusviesti

Viestin otsikko: Muistutus: Osallistu kyselytutkimukseen koskien HR-opiskelijoiden työnhaun haasteita

Hyvä Haaga-Helian HR-opiskelija,

Teen kyselytutkimusta Haaga-Helian HR ja johtamisen suuntautumisvaihtoehdon päivä- ja monimuoto-opiskelijoille, joka on osa opinnäytetyötäni. Kyselyn tavoitteena on selvittää, minkälaisia haasteita HR-opiskelijat kohtaavat työnhaussa. Jos et ole aiemmin vastannut kyselyyn toivoisin, että vastaat siihen alla olevan linkin kautta.

Linkki kyselyyn: <https://link.webpolsurveys.com/S/DB8E54F9D5DCD276>

Voit vastata kyselyyn viimeistään 6.4.2025. Kyselyyn vastaamiseen kuluu noin 5 minuuttia. Jokainen vastaus on tutkimuksen onnistumisen kannalta merkityksellinen.

Kyselyyn vastataan anonymisti ja saatuja vastauksia käsitellään luottamuksellisesti. Tutkimustuloksista raportoidaan niin, ettei vastauksia voida yhdistää yksittäisiin vastaajiin. Vastauksia hyödynnetään ainoastaan tässä opinnäytetyössä.

Mikäli sinulle tulee kysymyksiä tutkimukseen liittyen, olethan yhteydessä sähköpostitse:

mia.salonen@myy.haaga-helia.fi

Kitos jo etukäteen vastauksestasi ja mukavaa alkanutta kevättä!

Ystävällisin terveisin,

Mia Salonen
Liiketalouden opiskelija / Haaga-Helia Ammattikorkeakoulu

Liite 4. Spearmanin järjestyskorrelaatio

Spearmanin korrelaatiot	Kuinka moneen HR-alan työpaikkaan olet hakenut viimeisen 2 vuoden aikana?					
Kuinka paljon olet saanut neuvoja ja tukea työnhakuun opinnoissasi?	0.24 (p=0.108)					
Erittäin vähän - Erittäin paljon						
Kuinka haasteellisia seuraavat tekijät ovat HR-alan työpaikan saamisessa?	-0.03 (p=0.870)					
työkokemuksen puute	0.43 (p=0.008)					
kilpailu HR-alan työpaikoista	0.4 (p=0.011)					
kontaktien tai verkostojen puute	0.26 (p=0.083)					
yleinen työmarkkinatilanne	-0.01 (p=0.952)					
erottautuminen muiden hakijoiden joukosta	-0.02 (p=0.884)					
rekrytointikanavien ja työpaikkailmoitusten löytäminen	-0.33 (p=0.037)					
haastattelussa onnistuminen						
Kuinka hyvin työnantajien odotukset vastaavat mielestäsi HR-opiskelijoiden osaamista?	0.12 (p=0.410)					
Eivät vastaa lainkaan - Vastaavat täysin						

Liite 5. Khiin neliö -testi

Khiin neliö -testi	Hakumäärät	P-value:Hakumäärät	P-value:Hakumäärät	Min Expected	Fraction < 5
Millaisia edellytyksiä tai vaatimuksia olet havainnut HR-alan työpaikkailmoituksissa?					
Kielitaito	10.81 (p=0.005)	0,005	0,005	4,65116279	16,666667
Oma-aloitteisuus ja itsenäisyys	9.97 (p=0.007)	0,007	0,007	4,65116279	16,666667