



VAASAN AMMATTIKORKEAKOULU
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Henna Purhonen

SAIRAANHOITAJIEN KOKEMUKSIA REKRYTOINTIKÄYTÄNNÖISTÄ

Sosiaali- ja terveysalan kehittäminen ja johtaminen
YAMK
Sosiaali- ja terveysala

2025

TIIVISTELMÄ

Tekijä	Henna Purhonen
Opinnäytetyön nimi	Sairaanhoidajien kokemuksia rekrytointikäytännöistä
Vuosi	2025
Kieli	suomi
Sivumäärä	95 + 4 liitettä
Ohjaaja	Hannele Laaksonen

Sosiaali- ja terveysalan haasteena on houkutella, rekrytoida ja säilyttää osaava henkilökunta. Rekrytointiprosessin toimivuus on keskeistä osaan työvoiman houkuttelemisessa. Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli kartoittaa sairaanhoidajien kokemuksia rekrytointiprosessin eri vaiheista ja tuottaa kehittämissuhteita hakijakokemuksen näkökulmasta. Tutkimus kohdistui sairaanhoitajiin, jotka olivat hakeneet töitä Pohjanmaan hyvinvointialueelta kahden viime vuoden aikana.

Tutkimus toteutettiin laadullisena teemahaastatteluna seitsemälle sairaanhoitajalle. Aineisto analysoitiin induktiivisella sisällönanalyysillä. Teoreettinen viitekehys käsitteli rekrytointiprosessin vaiheita, työnantajamielikuvaa ja viestinnän merkitystä. Haastattelut litteroitiin ja analysoitiin vaiheittain rekrytointiprosessin mukaisesti: hakuilmoitus, hakuvaihe, haastattelu, valintavaihe ja hakijakokemus.

Tuloksissa korostui viestinnän merkitys hakijakokemuksen muodostumisessa. Positiivista palautetta saivat henkilökohtaiset kohtaamiset ja sähköisen järjestelmän helppokäyttöisyys. Kehittämiskohteiksi nousivat muun muassa työpaikkailmoitusten sisältö, palkkatietojen näkyvyys, prosessin läpinäkyvyys ja viestinnän johdonmukaisuus. Opiskelijaohjauksen integroiminen rekrytointiin nähtiin potentiaalisena keinona vahvistaa työvoiman saatavuutta. Tuloksia voidaan hyödyntää rekrytointiprosessien ja työnantajamielikuvan kehittämisessä.

ABSTRACT

Author	Henna Purhonen
Title	The experiences of nurses regarding recruitment practices
Year	2025
Language	Finnish
Pages	95 + 4 Appendices
Name of Supervisor	Hannele Laaksonen

The social and healthcare sector faces significant challenges in attracting, recruiting, and retaining skilled personnel. The effectiveness of the recruitment process plays a crucial role in appealing to competent professionals. The aim of this thesis was to explore nurses' experiences of the different stages of the recruitment process and to provide development suggestions from the perspective of applicant experience. The study focused on nurses who had applied for positions within the Well-being Services County of Ostrobothnia during the past two years.

The research was conducted as a qualitative thematic interview with seven nurses. The data were analyzed using inductive content analysis. The theoretical framework addressed the stages of the recruitment process, employer image, and the importance of communication. The interviews were transcribed and analyzed according to the phases of the recruitment process: job advertisement, application phase, interview, selection phase, and overall applicant experience.

The findings highlighted the importance of communication in shaping the applicant experience. Positive feedback was given on personal interactions and the user-friendliness of the electronic system. Development targets included the content of job advertisements, the visibility of salary information, process transparency, and consistency in communication. Integrating student supervision into the recruitment process was seen as a potential strategy to strengthen workforce availability. The results can be utilized in the development of recruitment processes and employer branding.

Keywords recruitment, applicant experience, nurse, employer image, communication

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ	2
ABSTRACT	3
1 JOHDANTO JA TAUSTA	7
2 TOIMINTAYMPÄRISTÖN KUVAUS	9
3 TUTKIMUKSEN TARKOITUS, TAVOITE JA TUTKIMUSKYSYMYKSET	11
4 REKRYTOINTIPROSESSI JA HAKIJAKOKEMUS.....	12
4.1 Rekrytointikäytännöt	12
4.1.1 Rekrytointistrategia	13
4.1.2 Ulkoinen ja sisäinen rekrytointi.....	13
4.1.3 Työpaikkailmoitus	14
4.2 Rekrytointiprosessi	16
4.2.1 Hakuvaihe	17
4.2.2 Haastatteluvaihe.....	19
4.2.3 Valintavaihe	20
4.3 Hakijakokemus rekrytoinnissa.....	21
4.3.1 Viestintä rekrytointiprosessin aikana	22
4.3.2 Työnantajamielikuva	22
4.3.3 Sosiaalinen media rekrytointityökaluna.....	24
4.3.4 Sairaanhoidtajaopiskelijoiden ohjaus osa rekrytointia ...	26
4.3.5 Huomio ilmoitusten sisältöön	28
5 TUTKIMUSMENETELMÄT JA AINEISTO.....	31
5.1 Kvalitatiivinen tutkimus	31
5.2 Kohderyhmä	32
5.3 Aineiston keruumenetelmä	32
5.4 Aineiston analysointi	33
6 TULOKSET.....	36
6.1 Hakuilmoituksen vaikutus hakijakokemukseen.....	36
6.1.1 Hakuilmoitusten sisällön tarkastelu	36
6.1.2 Rekrytointikanavien merkitys työnhakuprosessissa	39
6.1.3 Hakuilmoitusvaiheen kehittämisehdotukset	41
6.2 Hakuvaiheen vaikutus hakijakokemukseen.....	45

6.2.1	Rekrytointiprosessin hakuvaiheen toimivuus.....	46
6.2.2	Hakuvaiheen kehittämisehdotukset.....	50
6.3	Haastatteluvaiheen vaikutus hakijakokemukseen.....	53
6.3.1	Haastatteluvaiheen merkitys työnhakukokemuksessa .	54
6.3.2	Haastatteluiden kehittämisehdotukset	58
6.4	Valintavaiheen vaikutus hakijakokemukseen	60
6.4.1	Valintavaiheen merkitys työnhakukokemuksessa.....	61
6.4.2	Valintavaiheen kehittämisehdotukset.....	66
6.5	Hakijakokemus rekrytointiprosessissa	70
6.5.1	Kokemuksia viestinnästä, prosessin sujuvuudesta ja työntekijämielikuvasta rekrytoinnissa.....	70
6.5.2	Hakijakokemuksen kehittämisehdotukset.....	73
7	POHDINTA	75
7.1	Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus	75
7.2	Keskeiset tutkimustulokset ja johtopäätökset	76
7.2.1	Työpaikkailmoituksen hakijakokemukset.....	77
7.2.2	Hakuvaiheen hakijakokemukset	78
7.2.3	Haastatteluvaiheen hakijakokemukset.....	79
7.2.4	Valintavaiheen hakijakokemukset	80
7.2.5	Hakijakokemus rekrytointiprosessissa	82
7.2.6	Rekrytointiprosessin kehittämisehdotukset.....	83
7.3	Jatkotutkimusaiheet.....	87
	LÄHTEET.....	89
	LIITTEET.....	96
	LIITE 1. Teemahaastattelurunko	96
	LIITE 2. Saatekirje	99
	LIITE 3. Tietoinen suostumus	100
	LIITE 4. Aineistonhallintasuunnitelma	101

KUVIOT

Kuvio 1. Hakuilmoitusvaiheessa esille nousseita kokemuksia työnhakijoiden näkökulmasta, pää-, ylä- ja alaluokat (Purhonen, 2025).	38
Kuvio 2. Rekrytointikanavat hakijakokemuksen näkökulmasta, pää-, ylä- ja alaluokat (Purhonen, 2025).....	40
Kuvio 3. Hakuilmoitusvaiheessa esille nousseita kehittämissuhteita työnhakijoiden näkökulmasta, pää-, ylä- ja alaluokat (Purhonen, 2025)	42
Kuvio 4. Hakuvaihe hakijakokemuksen näkökulmasta, pää-, ylä- ja alaluokat (Purhonen, 2025)	46
Kuvio 5. Hakuvaiheen kehittämissuhteet hakijakokemuksen näkökulmasta, pää-, ylä- ja alaluokat (Purhonen, 2025).....	51
Kuvio 6. Haastatteluvaiheen hakijakokemus, pää-, ylä- ja alaluokat (Purhonen, 2025).....	53
Kuvio 7. Haastatteluvaiheen kehittämissuhteet hakijakokemuksen näkökulmasta, pää-, ylä- ja alaluokat (Purhonen, 2025).....	59
Kuvio 8. Valintavaihe hakijakokemuksen näkökulmasta, pää-, ylä- ja alaluokat (Purhonen, 2025).	61
Kuvio 9. Valintavaiheessa esille nousseita kehittämissuhteita työnhakijoiden näkökulmasta, pää-, ylä- ja alaluokat (Purhonen 2025).	67
Kuvio 10. Hakijakokemuksessa esille nousseita näkemyksiä työnhakijoiden näkökulmasta, pää-, ylä- ja alaluokat (Purhonen, 2025).	71
Kuvio 11. Hakijakokemuksen kehittämissuhteet työnhakijoiden näkökulmasta, pää-, ylä- ja alaluokat (Purhonen, 2025).....	73

TAULUKOT

Taulukko 1. Esimerkki Hakuvaiheen kehittämistarpeiden aineiston analysoinnista (Purhonen, 2025).	35
--	----

1 JOHDANTO JA TAUSTA

Sosiaali- ja terveysalan suurimpia haasteita on houkutella, rekrytoida ja säilyttää osaavaa henkilökuntaa. Sairaaloissa ja esimerkiksi hoitokodeissa työskentelevä henkilökunta tarjoaa hoitoa ja tukea yhteiskunnan hauraimmalle ja haavoittuvaisimmalle osalle väestöstä. Palveluorganisaatioiden vastuulla on varmistaa riittävä määrä päteviä, osaavia ja kokeneita työntekijöitä. Nämä työntekijät vastaavat näiden ihmisten tarpeisiin vuorokauden kaikkina aikoina. Silti työntekijöiden riittävyys on alan jatkuva haaste monissa maissa. Hoidon tarpeen odotetaan tulevaisuudessa vain kasvavan tulevien vuosikymmenien myötä. (Devi ja muut, 2021, s. 65–66.)

Sosiaali- ja terveydenhuoltoalaan kohdistuu lisäksi säästöpaineita. Petteri Orpon hallituksen ohjelmassa (2023, s. 46) on kuvattu, miten hyvinvointipalveluiden kustannusten nousua tulee hillitä, jotta julkisen talouden rahoitus riittäisi kaikkiin tarvittaviin kohteisiin. Pohjanmaan hyvinvointialueen toiminta- ja taloussuunnitelman mukaan valtion rahoitus on todettu riittämättömäksi alueen yksiköiden harjoittamaan toimintaan nähden. Hyvinvointialueen budjetin alijäämä on useita kymmeniä miljoonia euroja, joten siksi sopeuttamistoimenpiteitä on välttämätöntä tehdä. Pohjanmaalla henkilöstökulujen osuus vuonna 2024 kaikista toimintakuluista on noin 50 %, joten paineita säästää tästä osa-alueesta on olemassa (Pohjanmaan hyvinvointialue, ei pvm.b, s. 16). Tämän valossa Kaijalan (2016, s. 18) näkökulma, jossa hän mainitsee henkilökunnan laadun merkitsevän enemmän kuin määrän, on myös hyvä ottaa huomioon rekrytoitaessa uusia työntekijöitä. Pohjanmaan hyvinvointialueen visio (Pohjanmaan hyvinvointialue, 2022b, s. 6) on: ”Väestömme on Suomen hyvinvoivin ja toimintakykyisin”, johon liittyvä yksi tavoite on: ”Meillä työskentelevät Suomen parhaat hyvinvointityöntekijät.”

Sosiaali- ja terveysalan työpaikkojen välinen kilpailu hoitohenkilökunnasta on jatkuva ongelma, joka vaikeuttaa palvelujen tuottamista. Jotta Pohjanmaan hyvinvointialue saisi palvelukseensa visionsa mukaisesti

Suomen parhaat hyvinvointityöntekijät, rekrytointiprosessin tulisi olla ensiluokkainen, toimiva ja tehokas (Pohjanmaan hyvinvointialue, ei pvm.a). Parannuskeinoja kannattaa hakea ja ideoida tällaisessa tilanteessa mahdollisimman monin keinoin. Yksi keino on kartoittaa sairaanhoitajien hakijakokemuksia rekrytointiprosesseissaan. Tämä tutkimus paneutuu hakijakokemuksiin haastatteleamalla sairaanhoitajia, jotka ovat kahden viimeisen vuoden aikana hakeneet töitä Pohjanmaan hyvinvointialueelta.

2 TOIMINTAYMPÄRISTÖN KUVAUS

Pohjanmaan hyvinvointialue on yksi Suomen 21 hyvinvointialueesta. Hyvinvointialueen vastuulle kuuluvat alueen sosiaali- ja terveydenhuolto ja pelastustoimen palvelut. Alueen palvelut järjestetään kahdella kielellä ja alue järjestää palvelut 180 000 pohjalaiselle. Pohjanmaan hyvinvointialue ulottuu Kristiinankaupungista Kruunupyöhyn. (Pohjanmaan hyvinvointialue, 2022a).

Hyvinvointialueen tavoitteena on järjestää laadukkaat palvelut alueen asukkaille. Se millä tavalla alueen palvelut järjestetään lain muodostamien reunaehtojen puitteissa, päätetään organisaation hallinnossa. Pohjanmaan hyvinvointialueen päätöksentekuelimet ovat hallitus ja valtuusto. Hallitus vastaa päivittäisestä toiminnasta ja päätöksenteosta. Valtuuston tehtävänä on muodostaa strategiset päätökset. Seuraavan portaan päätöksenteossa muodostaa johtoryhmä, joka koostuu eri alojen asiantuntijoista. He vastaavat strategisesta suunnittelusta, taloushallinnosta ja toiminnan kehittämistä. (Pohjanmaan hyvinvointialue, ei pvm.a)

Pohjanmaan hyvinvointialueen palvelut on jaettu eri palvelualueisiin. Näitä ovat esimerkiksi terveyskeskukset, erikoissairaanhoido, mielenterveyspalvelut ja vanhustenhuolto. Jokaisella näistä palvelualueista on omat tiiminsä, jotka vastaavat palveluiden tuottamisesta. Palvelualueiden sisällä työskentelee monipuolinen joukko hoitotyön ammattilaisia, joiden on mahdollista työskennellä alueen erilaisissa yksiköissä. Näissä yksiköissä työskentelevät ammattilaiset ovat mm. lääkäreitä, hoitajia ja terapeutteja. Heidän tarkoituksenaan on tarjota parasta mahdollista hoitoa ja tukea alueen asukkaille. (Pohjanmaan hyvinvointialue, ei pvm.a)

Alueen eri yksiköissä on jatkuvasti haettavissa avoimia sijaisuuksia ja vakituisia toimia hoitoalan ammattilaisille. Pohjanmaalla niin kuin useilla muillakin alueilla on vaikeuksia löytää riittävästi hoitotyön ammattilaisia

täyttämään kaikki vapaana olevat työpaikat. Pohjanmaan hyvinvointialueen strategiassa agendalla on mm. henkilöstön saatavuuden lisäksi sen pysyvyys. Alueella uskotaan, että oikein mitoitettu, osaava henkilöstö mahdollistaa laadukkaiden kaksi- ja monikielisten palvelujen verkoston. Siihen pyritään henkilöstön osallisuutta ja vaikutusmahdollisuuksia tukevalla henkilöstö- ja rekrytointistrategialla. Jokaista uutta työntekijää pyritään tukemaan mentoriohjelmalla ja kehittämällä innovaatiotoimintaa. Alueella halutaan kehittää johtamista valmentavaksi ja osallistavaksi. Myös henkilöstön osaamisen kehittämiseen halutaan suunnata resursseja. (Pohjanmaan hyvinvointialue, 2022b, s. 9–11.)

3 TUTKIMUKSEN TARKOITUS, TAVOITE JA TUTKIMUSKYSYMYKSET

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on kartoittaa Pohjanmaan hyvinvointialueen terveystalouden sairaanhoitajan tehtäviä viimeisen kahden vuoden aikana hakeneiden sairaanhoitajien kokemuksia rekrytointiprosessista. Tavoitteena on tuottaa tietoa hakijakokemuksesta, jonka avulla voidaan kehittää rekrytointiprosessia ja -strategiaa.

Sosiaaliala ja perusterveydenhuolto sekä muu hoitohenkilöstö rajataan tutkimuksen ulkopuolelle. Tutkimus keskittyy hakijakokemuksiin ja siksi rekrytoijat, esihenkilöt ja opiskelijat rajataan tutkimuksen ulkopuolelle.

Tutkimuskysymykset:

1. Minkälaisia hakijakokemuksia sairaanhoitajilla on rekrytointiprosessin eri vaiheista?
2. Miten rekrytointikäytäntöjä voisi kehittää hakijakokemuksen näkökulmasta?

4 REKRYTOINTIPROSESSI JA HAKIJAKOKEMUS

Tieteellisessä tutkimuksessa uusi tieto tuotetaan teorian avulla. Teoreettisen viitekehyksen muodostaa teoriatieto, joka lähdetään hakemaan tutkimusongelman pohjalta. Aikaisemmin tehdyt tutkimukset voivat olla osa teoriatietoa, jota käytetään tutkimuksessa hyväksi selittämään tutkittavaa ilmiötä (Vilkka, 2021, s. 29)

Tämän opinnäytetyön teoriaosa koostuu aiheista, jotka käsittelevät rekrytointiprosessin vaiheita työnhakuilmoituksen tekemisestä työntekijän valintaan asti. Teoriaosuudessa on avattu myös, minkälainen merkitys viestinnällä ja työnantajamielikuvalla on rekrytoinnin onnistumisessa.

Teoreettista viitekehystä varten hankittiin aineistoa Tritonian tarkennetun haun avulla. Asiasanoina käytettiin: henkilöstö, rekrytointi, organisaatio, henkilöstöhankinta, työhönotto, henkilöstösuunnittelu, hoitoala, terveysala, nursing, recruitment, candidate ja experience. Näiden asiansanojen avulla löytyi tutkimuksen kannalta osuvaa teoreettista kirjallisuutta ja tutkimuksia. Myös google scholar-haun kautta löytyi aihealuelta julkaistuja opinnäytetöitä, joiden lähdeluetteloista löytyi tutkimukseen soveltuvia lähteitä.

4.1 Rekrytointikäytännöt

Hyvinvointialueiden tiukka taloudellinen tilanne ja alueiden asukkaiden kasvavat palveluvaatimukset haastavat henkilöstöjohtamista. Periaate siitä, että ”tehdään enemmän vähemmällä”, tulee linjaamaan entistä vahvemmin hyvinvointialueiden henkilöstöpolitiikkaa ja samalla rekrytointeja. (Viitala & Lehto, 2014, s. 134.) Tällaisessa toimintaympäristössä korostuu tarve suunnitelmallisille ja yhtenäisille rekrytointikäytännöille, joiden avulla voidaan vastata henkilöstötarpeisiin kustannustehokkaasti ja johdonmukaisesti.

Tässä luvussa tarkastellaan rekrytointikäytäntöjen keskeisiä osa-alueita. Ensimmäisessä alaluvussa käsitellään rekrytointistrategian merkitystä ja sen roolia yksittäisten rekrytointien tukena. Toisessa alaluvussa tarkastellaan sisäisen ja ulkoisen rekrytoinnin eroja ja niihin liittyviä näkökulmia. Kolmannessa alaluvussa käsitellään työpaikkailmoituksen laatimista ja sen vaikutuksia hakijakokemukseen ja rekrytoinnin onnistumiseen.

4.1.1 Rekrytointistrategia

Organisaatioilla voi olla käytössään rekrytointistrategia, joka tukee yksittäisiä rekrytointikampanjoita. Strategian avulla on luotu yleiset periaatteet ja linjaukset liittyen työntekijöiden rekrytointeihin. Virallinen strategia edesauttaa ketterää työnhakuprosessia, koska näin ei tarvitse käydä samoja asioita läpi jokaisen rekrytoinnin yhteydessä. Usein rekrytointi on päästävä käynnistämään nopeasti, joten silloin valmis strategia nopeuttaa tavoitteen saavuttamista. Strategiassa voi olla esimerkiksi keinot ja tavat siitä millä eri kanavilla uusia työntekijöitä työhön haetaan tai ketkä organisaatiossa hoitavat rekrytoinnit. Tällä tavoin ei tarvitse erikseen miettiä hakukanavia tai miten esimerkiksi ilmoitus laaditaan. (Viitala, 2021, s. 60–61.) (Salli & Takatalo, 2014, s. 12.)

4.1.2 Ulkoinen ja sisäinen rekrytointi

Työntekijä voidaan valita avoinna olevaan työtehtävään joko sisäisen työntekijävalinnan tai ulkoisen rekrytoinnin avulla (Koivunen, 2016, s.154). Ennen rekrytoinnin käynnistämistä on hyvä pohtia, tarvitseeko poislähteneen henkilön tilalle palkata työntekijää vai olisiko olemassa muita vaihtoehtoja. Voidaan myös miettiä työtehtävien mahdollista uudelleen jakamista ilman, jotta kukaan ei kuormittuisi liikaa. (Österberg, 2014, s. 91.)

Sen jälkeen, kun tarve uudesta työntekijästä on tullut esiin, on paikallaan tarkastella olemassa olevaa henkilöstöä. Voisiko heistä löytyä joku,

joka haluaa esimerkiksi laajentaa osaamistaan tai tarttua uusiin haasteisiin. Sisäisen siirron etuja ovat yleensä valinnan nopeus ja hinta. Lisäksi valmiiksi tunnetun henkilön tavat tiedetään ja sen vuoksi hänen sopeutumisensa arviointi uuteen työyhteisöön on helpompaa. (Österberg, 2014, s. 92–93.)

Avoimista työpaikoista voidaan ilmoittaa organisaation sisällä esimerkiksi intranetin välityksellä. Jos työpaikassa on osa-aikaisia tai määräaikaisia työntekijöitä, työnantajalla on velvollisuus ilmoittaa avoimista työpaikoista sisäisellä ilmoituksella. Ilmoituksen on oltava sellainen, että se on kaikkien työntekijöiden luettavissa. Ilmoitustapana voi käyttää esimerkiksi sähköpostia tai sähköistä informaatiotaulua. Ennen julkisen työpaikkailmoituksen tekemistä tulee ottaa huomioon mahdolliset juridiset seikat liittyen esimerkiksi aikaisemmin irtisanottujen työntekijöiden takaisinottamisvelvollisuuteen. (Hellstén, 2021, s. 461.)

Ulkoisella haulla työntekijää haettaessa tulee valita soveltuva hakukanaava. Ilmoituksen ensisijaisena tarkoituksena on tavoittaa ne henkilöt, jotka sopisivat koulutukseltaan, osaamiseltaan, työkokemukseltaan ja persoonaltaan organisaation työntekijöiksi. (Österberg, 2014, s. 94.)

4.1.3 Työpaikkailmoitus

Työnantaja pystyy ilmoittamaan useammalla vaihtoehtoisella tavalla avoimena olevasta työpaikasta. Perinteisen lehti-ilmoitusten lisäksi haetavissa olevasta työtehtävästä ilmoitetaan yhä useammin sosiaalisen median verkkoalustoilla (Hellstén, 2021, s. 461).

Ilmoituksessa esitellään lyhyesti organisaatio ja sen toimiala. Esittelyllä pyritään herättämään hakijoiden kiinnostus organisaatiota kohtaan. Organisaation houkutustekijät luetellaan ilmoituksessa huomioiden kuitenkin, että painotus pysyy olennaisissa asioissa. Työpaikkailmoituksessa tuodaan lyhyesti esille ne vaatimukset, joita tehtävän hoitamisessa tarvitaan. Ilmoituksessa esitellään tarkka tehtävänimike ja ensisijaiset teh-

tävät. Toivomuslista tarvittavista osaamis- ja persoonallisuusvaatimuksesta tulee pitää lyhyenä. On suuri riski epäonnistua rekrytoinnissa, jos valitulla henkilöllä on paljon osaamista mitä hän ei pysty hyödyntämään uudessa työtehtävässä. Mahdollinen koeaika tulee tuoda myös ilmoituksessa esille. On paikallaan esitellä tiimi, jossa henkilö tulee työskentelemään. Lisäksi on tärkeää kiinnittää huomiota tekstin muodollisuuteen ja ammattikielen käyttöön. (Joki, 2021, s. 70.)

Työpaikkailmoituksen julkaisemisen jälkeen tavoitteena ei ole saada satoja hakemuksia, koska silloin on voinut epäonnistua sen tekemisessä. Ilmoituksen laatimisessa on hyvä kiinnittää huomiota siihen, että se herättää kiinnostusta oikeissa ihmisissä. Ilmoituksen tekemisessä olisi syytä unohtaa totutut kliseet ja keskittyä sen sijaan esimerkiksi siihen millainen urapolku hakijalle on luvassa kolmen tai viiden vuoden sisään, mikäli onnistuu työtehtävissään. Voi olla tarpeen kertoa esimerkiksi siitä minkälaisia asiakkaita ja erilaisia haasteita hän tulee kohtaamaan työssään tai miten organisaation arvot näkyvät käytännön työssä. Työnhakijoita houkuttelee sellainen työpaikka, joka tarjoaa ammatillisia haasteita ja mahdollisuuksia kehittyä uralla. Siksi ne olisi hyvä mainita työpaikkailmoituksessa. (Kaijala, 2016, s. 59–60.) Ilmoitus viimeistellään informaatiolla siitä, kuinka työtä haetaan tarkasti ja yksityiskohtaisesti (Salli ja Takatalo, 2014, s. 28).

Palkkataso on noussut tärkeimmäksi kiinnostuksen kohteeksi työpaikkailmoituksessa, joten siksi palkka on tärkeä mainita siinä (Kaijala & Tolvanen, 2020, s. 67). Myös muiden etujen sisällyttäminen työpaikkailmoitukseen on merkittävästi hakijan käsitykseen työpaikasta vaikuttava seikka (Ganesan ja muut, 2018). Huomionarvoista on, että sairaanhoitajia haettavissa työpaikkailmoituksissa ei läheskään aina mainita rahallisia etuja tai ammatillisia kehittymismahdollisuuksia (Gabrielsson ja muut, 2021, s. 904).

Taloudelliset seikat vaikuttavat enemmän naimisissa oleviin työnhakijoihin kuin naimattomiin vastaaviin. Myös passiiviset nykyiseen työhönsä tyytymättömät työnhakijat muista organisaatioista innostuvat hakemaan avoinna olevaa työtehtävää, jos taloudelliset edut ovat houkuttelevat. (Ganesan ja muut, 2018.)

Rekrytointi-ilmoituksessa kannattaa kiinnittää huomiota visuaalisuuteen. Koska kuvat jäävät vahvasti ihmisten mieleen, kannattaa keinoa hyödyntää ilmoituksen tekemisessä. Visuaalisuuden avulla voi pystyä lisäämään näkyvyyttä, nostaa brändiä ja parantaa työnantajaimagoa. Työntekijää haettaessa yksi keino ovat myös rekrytointivideot. Niiden avulla pystytään saavuttamaan hakijoita paremmin ja saamaan näkyvyyttä. (Salli ja Takatalo, 2014, s. 28.)

4.2 Rekrytointiprosessi

Rekrytointi on prosessi, jossa etsitään, houkutellessaan, valikoidaan ja palkataan organisaatioon soveltuvia henkilöitä (Armstrong, 2017, s. 248). Sen lisäksi, että rekrytointi on yksi organisaation keskeisistä toiminnoista, on se myös yksi vaikeimmista, koska nykyään osaavasta työvoimasta on pulaa (Toiminen 2017, s. 24). Rekrytoinnin avulla olemassa olevaa toimintaa voidaan ylläpitää, laajentaa tai kehittää ja siksi ei ole yhdentekevää onnistutaanko siinä vai ei (Toiminen 2017). Sosiaali- ja terveysalaa uhkaa henkilöstön vajaus, mikä selittää kasvavat rekrytointivaikeudet (Valtioneuvosto, 2023, s. 7). Rekrytoinnissa työnantajakuva on kriittisen tärkeä. Jos osaajista on pulaa, työnhakijat voivat itse valita mieluisimman työpaikkansa ja silloin ratkaisee organisaatiomielikuva, työntekijäkokemukset ja työnantajabrändi. (Kaijala, 2016, s.88)

Esihenkilön tulisi priorisoida käynnissä oleva rekrytointiprosessi tärkeimpien tehtäviensä joukkoon. Työnhakijoille tulee varata aikaa ja heihin liittyvistä aikatauluista tulee pitää kiinni. Tämän prosessin aikana nopeus ja tehokkuus ovat avainasemassa. Työnhakijat kaipaavat tietoa siitä etenevätkö he prosessissa vai eivät. He tekevät nopeita ja pitkälle

meneviä johtopäätöksiä organisaatiosta rekrytointiprosessin pohjalta. Jos tieto mahdollisesta työpaikasta venyy syystä tai toisesta, he voivat saada mielikuvan hitaasta ja kankeasta organisaatiosta. Samalla myös into ja motivaatio kyseistä työpaikkaa kohtaan saattavat laskea. Usein työnhakijoilla on myös useampi mahdollinen työpaikka hakusessa, joten ketterin rekrytointiprosessi saa parhaimman työnhakijan palkkalistoilleen. Hakijoiden kanssa tulee myös viestiä aktiivisesti. Mikäli hakijat joutuvat odottamaan pitkään yhteydenottoa hakuajan umpeuduttua, tekevät he omat päätelmänsä ja todennäköistä on, että into organisaatiota kohtaan laskee. Potentiaalisten työnhakijoiden keskuudessa tällaista tilannetta on syytä välttää. (Salli & Takatalo, 2014, s. 10–11.)

4.2.1 Hakuvaihe

Työpaikkailmoituksessa kerrotaan, miten ja minkälaisina hakemukset halutaan. Organisaatiot voivat haluta hakemukset esimerkiksi oman rekrytointityökalun avulla. Lyhyen hakemuksen liitteeksi on kannattavaa pyytää ansioluettelo, koska siitä näkee hakijan koulutuksen ja työhistorian. Selvästi määritellyt koulutus- ja työkokemusvaatimukset helpottavat hakemusten karsintaa. Haastatteluun valittavat hakijat poimitaan oleellisesti työtehtävien tekemiseen liittyvien ansioiden perusteella. Hakemukset voi jakaa esimerkiksi kolmeen eri kategoriaan ja näin helpottaa prosessia: haastatteluun kutsuttavat, mahdollisesti haastatteluun kutsuttavat ja selkeästi heti hylättävät hakemukset. (Joki, 2021, s. 71.)

Ihanteellisessa tilanteessa saapuneet hakemukset käydään tehokkaasti läpi, jonka jälkeen aletaan tapaamaan hakijoita. Heille, joita ei valita jatkoon, on syytä lähettää siitä tieto kiitän samalla rekrytointiin osallistumisesta. Jo ennen kuin haku aika päättyy, on hyvä olla yhteydessä potentiaalisten hakijoiden kanssa. Viimeistään viikon sisällä siitä, kun hakija on lähettänyt hakemuksensa tulisi hänen saada tieto siitä, kuinka haku etenee. Tieto hakijalle olisi hyvä välittää vähintään sähköpostilla

ja sen tulisi sisältää tiedot siitä missä vaiheessa mennään ja minkälainen aikataulu hakuprosessissa on. (Salli & Takatalo, 2014, s. 13.)

Rekrytoinnin aikana tulee kiinnittää huomiota siihen, minkälaisia tietoja työnhakijoista voidaan kerätä prosessin aikana ja minkälaisia kysymyksiä esitetään työhaastattelun aikana. Työnhakijasta kerättävät tiedot tulee saada ensisijaisesti hakijalta itseltään. Muita reittejä pitkin hankittavalle tiedolle tarvitaan yleensä työnhakijan suostumus ja niiden käytöstä on myös kerrottava hänelle. Hankittujen tietojen tulee liittyä avoimena olevaan työpaikkaan soveltuvuuden ja pätevyyden arvioimista varten. (Havula ja muut, 2017, s. 28–31).

Työhaastattelussa esitettävien kysymysten tulisi liittyä niin ikään avoimena olevan tehtävän hoitamiseen. Haastattelussa saa kysyä hakijan soveltuvuudesta ja pätevyydestä kyseessä olevaa työpaikkaa kohtaan. Niitä ovat esimerkiksi koulutukseen ja muuhun osaamiseen liittyvät seikat, työhistoria ja -kokemus. Haastattelussa voi kysyä myös esimerkiksi, miten on viihtynyt aikaisemmissa työpaikoissa ja miksi hakee uutta työpaikkaa. Kysymysten tulee olla sellaisia, että ne voi esittää molemmille sukupuolille. Tällöin kysymykset liittyen esimerkiksi työnhakijan vahvuuksiin ja heikkouksiin ovat relevantteja. (Salli ja Takatalo, 2014, s.103.)

Tyhjentävää luetteloa kielletyistä kysymyksistä työhaastattelussa ei voi antaa. Kuitenkin hyvä ohjenuora on se, että hakijoilta kysytään vain tarpeellisista työhön liittyvistä asioista. Tarpeettomien kysymysten esittäminen voi johtaa syrjintäolettan syntymiseen. Toisaalta yksityisyyden piiriin sisältyvät asiat, kuten perhesuhteet tai yleinen terveydentila, voivat olla tarpeellisia ja perusteltuja kysymyksiä työhaastattelussa tehtävän kannalta. Tämä voi tulla kyseeseen esimerkiksi silloin, jos henkilön on tarkoitus työskennellä ulkomailla. (Havula ja muut, 2017, s. 28.)

4.2.2 Haastatteluvaihe

Työpaikkahaastattelu on oleellinen vaihe työnhakuprosessia. Länsimaissa ei käytännössä saa työpaikkaa ilman työhaastattelua (Huffcutt ja muut, 2015, s. 431). Haastatteluvaihe käydään jokaisen hakijan kanssa läpi, vaikka hakija vaikuttaisi paperilla kuinka hyvältä tahansa (Salli & Takatalo, 2014, s. 70).

Työhaastattelu on vuorovaikutteinen tilanne, jossa käytävän keskustelun pitäisi olla avointa ja syvällistä. Hyvälle haastattelulle on yleensä suunniteltu runko, jota pitkin se etenee. Haastattelun aikana on tarpeen käydä keskustelua myös organisaation tavoitteista ja pyrkimyksistä. Samaan aikaan tulee käydä läpi ehdokkaan osaaminen ja tavoitteet. (Kaijala, 2016, s. 176.) Haastattelijan tulee olla tilanteessa läsnä, joten hänen tulee pyrkiä sulkemaan muut työasiat pois mielestä. Vahvalla läsnäololla hakijan voi saada innostumaan haastattelussa entisestään ja kertomaan avoimemmin omista kokemuksistaan. Tämä antaa haastattelijalle avaimet hyvään ja objektiiviseen valintaan. Lisäksi, jos työnhakijalle jää haastattelutilanteesta hyvä tunne siitä, että hänestä ollaan kiinnostuneita ja häntä kuunnellaan, ollaan vahvoilla, kun hakija valitsee tulevaa työnantajaansa. (Salli & Takatalo, 2014, s. 66–67.)

Haastattelussa työnhakija pystyy kertomaan omasta pätevyydestään ja samalla saa mahdollisuuden vakuuttaa haastattelijan siitä, että olisi paras valinta avoinna olevaan työtehtävään. Samalla työnhakija saa mahdollisuuden tiedustella tarkemmin avoinna olevan työn luonteesta ja esimerkiksi työpaikan ilmapiiristä ja kulttuurista. Myös työnantajan edustajalla on mahdollisuus mainostaa työpaikkaa ja organisaatiota haastattelun aikana. (Huffcutt ja muut, 2015, s. 431–432.)

On selvää, että työhaastatteluun kohdistuu vääjäämättä paljon odotuksia, koska molemmilla osapuolilla on haastattelun aikana tietyt tavoitteet, joihin he pyrkivät rajallisessa ajassa. Yleensä työnhakijat voivat odottaa kysymyksiä esimerkiksi koulutuksestaan, ja siitä miksi he ovat

motivoituneita haettavasta työpaikasta. Haastateltavat pyrkivät antamaan itsestään mahdollisimman suotuisan kuvan, jotta tulisivat valituksi. Rekrytoijilta odotetaan, että he ohjaavat haastattelun kulkua. Heidän tehtävänä on saada hakijasta työtehtävän kannalta oleellista tietoa. (Huffcutt ja muut, 2015, s. 433–434.)

Rekrytoijan ongelmana on usein riittämätön perehtyminen todellisiin tehtävän vaatimuksiin. Näin ollen haastattelija ei osaa määritellä haastattelutilanteessa sitä, onko ehdokkaalla oikeanlaista osaamista ja motivaatiota saada määritelty työ tehtyä työnantajan raameissa ja kulttuurissa. Mikäli tavoitteiden määrittely on jäänyt kesken, rekrytoija käyttää pelkästään osaamis- ja työhistoriapohjaisia mittareita. (Kaijala, 2016, s. 177.)

4.2.3 Valintavaihe

Lopulta vuorossa on enää rekrytointipäätöksen tekeminen. Päätös pohjautuu hakijoista saatuihin tietoihin ja verraten niitä rekrytointikriteereihin. Rekrytoijan on varmistuttava siitä, että hakija täyttää asetetut kriteerit. Ellei sopivaa ehdokasta löydy, voi pohtia onko kriteereissä varaa myönnytyksiin. Onko niissä seikkoja, joita ilman voidaan olla tai ei haittaa, että niiden oppiminen vie aikaa. (Salli & Takatalo, 2014, s. 85.)

Päätöksiä rekrytoitavasta henkilöstä voivat tehdä yksittäiset henkilöt tai ryhmät ja prosessit voivat olla yksinkertaisia tai hyvin monivaiheisia. Rekrytoinnissa menestytään todennäköisesti silloin, kun tehtävänkuvaus ja valintakriteerit ovat hyvin määritellyt. Selkeät kriteerit helpottavat hakuprosessia ja ne myös ohjaavat sitä. Lisäksi selkeys lisää hakijoiden näkökulmasta oikeudenmukaisuutta ja varmistaa objektiivisuuden. Nämä kriteerit voivat olla ammatillisia valmiuksia, henkilökohtaisia valmiuksia ja/tai tiettyyn tehtävään liittyviä valmiuksia. Kriteerien perusteella hakijoita on mahdollista arvioida ja verrata toisiinsa. Kriteerien kokonaismäärä on hyvä pitää kuitenkin mahdollisimman pienenä. (Salli & Takatalo, 2014, s. 15–16.)

Tehokkuus on tärkeässä asemassa rekrytointiprosessissa loppuun asti. Kun rekrytointipäätös on tehty, on syytä tiedottaa hakijoita siitä ripeästi. Prosessin pitkittyessä työnantajamielikuva laskee, ja tämä voi kostautua tulevaisuuden rekrytoinneissa. Hakijat arvostavat, kun päätös kielteisestä päätöksestä hakemukseen viestitään suoraan ja viivyttelämättä hakijaa kunnioittaen. Rekrytoijan on valmistauduttava vastaamaan kysymyksiin hakijoilta, joihin valinta ei osunut. Organisaation mahdollinen yhteinen toimintaohjeistus on hyvä tarkistaa ennen mahdollisia perustelupyynnöitä. (Salli & Takatalo, 2014, s. 86–87.)

4.3 Hakijakokemus rekrytoinnissa

Nykypäivän rekrytointi on muuttunut paljon siitä mitä se oli ennen. Aikaisemmin isot organisaatiot saattoivat luottaa siihen, että ne pystyvät tarjoamaan työpaikan, jonka hakijat tarvitsevat. Nykyään on vallalla enemmän käytäntö siitä, että työnhakija pystyy valitsemaan mieluisimman työnantajan itselleen. (Brin, 2019.) Työnantajamielikuvan muodostumisessa on siis rekrytoinnissa kriittinen merkitys. Siksi hakijakokemukseen on syytä panostaa. Rekrytoijat, jotka panostavat hakijakokemukseen, saavat todennäköisemmin houkuteltua parhaat osaajat organisaatioonsa. Samassa yhteydessä he tulevat rakentaneeksi myös työnantajabrändiä. (Moran, 2021.)

Rekrytointiprosesseissa tulee selvästi esille se, miten nopeasti ihmiset tekevät johtopäätöksiä. Mikäli prosessi etenee hitaasti, hakijalle tulee helposti mielikuva byrokraattisesta ja epädynaamisesta organisaatiosta. Hakija voi tehdä jopa koko organisaatiota koskevia johtopäätöksiä siitä, jos esimerkiksi rekrytoija käyttäytyy epäammattillisesti tai epäasiallisesti haastattelussa. Jokaisen työnantajapuolen edustajan on tärkeä muistaa oma vastuunsa työnantajaimagon välittämisessä rekrytointiprosessin aikana. Sitä rakennettaessa on oltava avoin ja rehellinen. Realistinen kuva organisaatiosta auttaa hakijaa tekemään oikean päätöksen siitä haluaako hän sinne töihin vai ei. (Salli & Takatalo, 2014, s. 43–44.)

Työhaussa saatu negatiivinen hakijakokemus voi vaikuttaa rekrytoivan organisaation työnantajaimagoon ja tulevaisuuden rekrytointeihin. Tyytymättömät hakijat voivat jakaa kokemuksensa ystäviensä kanssa ja myös esimerkiksi sosiaalisen median välityksellä. Negatiivisen tiedon välittymisen kautta potentiaalinen hakija voi päättää olla hakematta avoimena olevaa tehtävää. (Brin, 2019.)

4.3.1 Viestintä rekrytointiprosessin aikana

Viestinnän merkitys on rekrytointiprosessissa korostunut. Se on kaiken lähtökohta, kun halutaan muodostaa erinomainen hakijakokemus. Viestintä auttaa rakentamaan myös positiivista työnantajakuva. Aktiivinen kommunikointi hakijoiden kanssa varmistaa onnistuneen hakijakokemuksen. (Salli & Takatalo, 2014, s. 11–12.) Hakijoita tulisi kohdella kuin he olisivat asiakkaita. Heille tulisi viestiä ja kommunikoida aktiivisesti rekrytointin jokaisessa vaiheessa. Myös siitä olisi hyvä kertoa, ellei rekrytointi etene suunnitellun aikataulun mukaisesti. Odottaminen on jännittävää ja tuskallista, varsinkin ellei tiedä mitä rekrytointissa tapahtuu. Viestintä on järkevää suorittaa ystävällisesti ja kiittäen. Onnistuneessa rekrytointissa aikaa vie myös viestintä, mutta tämä investointi koituu organisaatiolle hyödyksi. (Kaijala, 2016, s. 95.)

Rekrytointi on viestintää, jolle tulisi rakentaa pitkän aikavälin sisältösuunnitelma, jossa määritellään kohderyhmät ja heille sopivimmat viestintäkanavat. Rekrytoijien tulisi tietää minkälaisia vierailijoita organisaation sivustolla käy, minkälaisia laitteita potentiaaliset hakijat käyttävät ja mistä kanavista heidät tavoittaa helpoimmin. Kun kohderyhmän tarpeet ovat tiedossa, pystytään heidän kanssaan viestimään parhaalla mahdollisella tavalla ja toimivimmissa kanavissa. (Kaijala, 2016, s. 95.)

4.3.2 Työnantajamielikuva

Työnantajamielikuva on käsitys, joka ihmisille muodostuu organisaatiosta työnantajana. Työnantajamielikuva syntyy henkilöstön kokemuksista ja tulkinnoista organisaation sisällä, mutta se alkaa muodostumaan

työnhakijalle jo rekrytointiprosessin aikana. Siihen pyritään vaikuttamaan myös markkinoinnin keinoin kuten esimerkiksi sosiaalisen median avulla. (Viitala, 2021, s. 44.)

Työnantajakuva on yksi keskeisimmistä kilpailukykytekijöistä. Työnantajakuva vaikuttaa siihen, miten ihmiset näkevät organisaation ja se voi vaikuttaa kiinnostavuuteen nykyisenä tai tulevana työnantajana (Kaijala & Tolvanen, 2020, s. 62). Positiivinen työnantajamielikuva houkuttelee organisaatioon parhaita osaajia (Viitala, 2021, s. 44). Tämä on ehdoton etu nykyisin, koska osaajat pääsevät entistä useammin itse valitsemaan työnantajansa (Kaijala & Tolvanen, 2020, s.62). Lisäksi positiivinen työnantajakuva sitouttaa henkilöstöä ja nostaa innostusta. Se voi myös parantaa innovatiivista ja tuloksellista työskentelyä (Viitala, 2021, s. 44).

Työnantajamielikuvaa voi parantaa kehittämällä organisaation johtamista, henkilöstöjohtamista ja työskentelyolosuhteita. Nämä tavoitteet saavutetaan henkilöstön aidolla arvostamisella ja siihen perustuvalla avoimella vuorovaikutuksella koko organisaatiossa. (Viitala, 2021, s.44). Sisäisellä työnantajakuvalla on tärkeä merkitys ulkoisen työnantajakuvan muodostumisessa. Ihmisten mielikuviin vaikuttaa se, mitä ja miten henkilöstö kommunikoi työnantajastaan lähipiirilleen ja esimerkiksi sosiaalisessa mediassa. Organisaation paras käyntikortti on sen tyytyväinen henkilöstö. (Kaijala & Tolvanen, 2020, s. 63.)

Organisaation sisäisen ja ulkoisen työnantajakuvan tulee pysyä sopu-
soinnussa keskenään. Mikäli organisaatio pyrkii luomaan liian ruusuisen työnantajakuvan, on se nykyaikana helppoa todeta virheelliseksi. Potentiaaliset työnhakijat löytävät nopeasti esimerkiksi sosiaalisen median avulla organisaatiossa työskennelleiden työntekijöiden esittämiä aitoja kokemuksia. (Kaijala & Tolvanen, 2020, s. 64)

Työnantajabrändäys on prosessi, jolla halutaan houkuttaa uusia potentiaalisia hakijoita ja pitää nykyiset työntekijät (Carpentier ja muut, 2017, s. 2697). Hyvä työnantajakuva vähentää vaihtuvuutta ja samalla

rekrytointeihin liittyviä kustannuksia (Kaijala & Tolvanen 2020, s. 64). On kuitenkin vielä heikosti tiedossa, miten hyvä työntajamielikuva luodaan, miten sitä voitaisiin hallita ja parantaa rekrytointiviestinnän ja käytäntöjen kautta (Carpentier ja muut 2017, s. 2697). Työnantajaku-
van kehittämisen tulee perustua kuitenkin tosiasioihin siihen, että sisäinen ja ulkoinen työnantajakuva ei saa olla ristiriidassa. Tämän vuoksi kehittämistyö on aloitettava sisäisesti. Henkilöstöltä olisi hyvä selvittää asiat, jotka ovat kunnossa, mutta vielä tärkeämpää on selvittää ne kohdat, jotka kaipaavat muutosta ja kehittämistä. (Kaija ja Tolvanen, 2020, s. 64; s. 68.)

Työnhakijoiden mielikuvat voivat olla ratkaisevia tekijöitä siinä, päättääkö he hakeutua organisaatioon töihin vai eivät (Carpentier ja muut 2017; Kaijala ja Tolvanen, 2020, s. 64). Panostus työnantajabrändiin edesauttaa rekrytoitaessa uusia työntekijöitä. Organisaatioiden tulee etsiä ja edistää tapoja, joilla he voivat houkutella uusia työntekijöitä palkkalistoilleen. Mielikuviin pystyy vaikuttamaan uniikilla ja suotuisalla brändikuvalla. Yksi tapa edistää työnantajamielikuvaa on sosiaalinen media ja sen käyttö onkin lisääntynyt valtavasti viime vuosien aikana. (Carpentier ja muut, 2017.)

4.3.3 Sosiaalinen media rekrytointityökaluna

Sosiaalisella medialla on suuri rooli ihmisten elämässä ja myös rekrytoimisessa siksi, koska siitä on tullut keino täydentää rekrytointia kustannustehokkaasti (Din ja muut, 2015, s. 858; Kortesus, 2014, s. 15). Sosiaalinen media on lisäksi kaikkien työväline, samoin kuin tietokoneet, puhelimet ja kielitaito. Tämän vuoksi sosiaalista mediaa kannattaa ja pitää hyödyntää organisaation eri osa-alueilla koko ajan osana arkea, kuten asiakaspalvelussa, markkinoinnissa tai HR-osastolla. (Kortesus, 2014, s. 55). Sosiaalinen media nousi vuonna 2020 toiseksi tärkeimmäksi työvoiman hankintakanavaksi TE-toimistojen jälkeen. Vuonna 2020 31 prosenttia toimipaikoista käytti sosiaalista mediaa työvoiman hankintakeinona. Verrattuna lukemaa vuoden 2016 osuuteen luku on

lähes kaksinkertaistunut. (Peltonen, 2021, s. 19.) Tarkasteltuna asiaa työnhakijoiden kautta ilmeni, että heistä 55 prosenttia käyttää vähintään yhtä sosiaalisen median alustaa työpaikkaa etsiessään (Mowbray & Hall, 2021). Sosiaalisen median kautta on mahdollista olla aktiivisesti mukana potentiaalisten työntekijöiden verkostoissa (Säntti, 2014, s. 194–195).

Sosiaalisen median rekrytointipotentiaali liittyy enemmän organisaation tunnettavuuden ja houkuttelevuuden lisäämisen kuin suoraan rekrytointipäätösten tekemiseen (Din ja muut 2015, s. 858). Esimerkiksi sairaalan sosiaalisen median sivu voi olla hyödyllinen rekrytointityökalu, koska se saattaa vaikuttaa positiivisesti sairaanhoitajien käsityksiin työnantajamielikuvasta ja organisaation houkuttelevuudesta (Carpentier ja muut 2017, s. 2705).

Sosiaalisen median profiilin näkeminen voi myös muuttaa käsityksiä organisaatiosta työnantajana. Sosiaalisen median positiiviset vaikutukset selittyivät pääasiassa vuorovaikutuksella, joka syntyy sisällön tuottajien ja niiden lukijoiden välille. (Carpentier ja muut, 2017, s. 2705.) Jokainen sosiaalisen median käyttäjä voi olla sekä tiedon vastaanottaja että aktiivinen viestijä (Säntti, 2014, s. 188). Organisaatioiden tulisi pyrkiä käyttämään helposti lähestyttävää ja ystävällistä sävyä julkaisuissaan toisin kuin keskittyä päivittämään pelkästään liiketoiminnallisia tai muutoin ihmisille etäisempiä asioita. (Carpentier ja muut, 2017, s. 2705.)

Myös monet hoitoalalla työskentelevät käyttävät sosiaalista mediaa ja tämän kanavan kautta organisaatiot voivat tavoittaa laajan joukon aktiivisia ja passiivisia työnhakijoita. Ei olekaan ihme, että yhä useammilla organisaatioilla on omia sosiaalisen median profiilejaan, joista he pystyvät viestimään parantaen näin työnantajabrändiään ja houkutellessaan päteviä työnhakijoita. (Carpentier, 2017, s. 2698)

4.3.4 Sairaanhoidajaopiskelijoiden ohjaus osa rekrytointia

Jo vuosikymmenien ajan sairaanhoitajan ammattiin on kuulunut opiskelijoiden ohjaaminen. Ohjaus on siis luonnollinen osa ammattia. Kaikkien sairaanhoitajien odotetaan kykenevän ohjaamaan opiskelijoita. (Jönsson ja muut, 2020, s. 1842.) Harjoittelujakson aikana opiskelijoiden on tärkeää tulla tietoisiksi siitä, mitä he tulevat todennäköisesti kokemaan ja mitä heiltä odotetaan valmistumisen jälkeen. Opiskelijoiden olisi hyvä kokea opintojensa aikana sairaanhoitajan työn todellisuus ja vaatimukset samalla, kun he ovat turvallisesti ohjaajien ja hoitotyön opettajan ohjauksessa. Tämä edellyttää koululaitosten ja kliinisten harjoittelupaikkojen välistä yhteistyötä ja panostusta. (Kaihlanen, 2020, s. 55.)

Ohjaajat toimivat roolimalleina ja heidän vastuullaan on motivoida opiskelijoita kehittämään kliinisiä taitojaan ja arvostamaan sairaanhoitajan työtä. Ohjauksen avulla voidaan myös maksimoida kliinisen koulutuksen hyödyt käytännön työskentelyn avulla. Tämä lisää itsetuottamusta ja ammatillisuuden kehittymistä. (Jönsson ja muut, 2020, s. 1842.) Positiiviset ohjaajakokemukset parantavat oppimista ja vaikuttavat jopa opiskelijoiden päätöksiin jäädä hoitotyöhön. On viitteitä siitä, että opiskelijoiden ohjaamisen lopputulos on parempi tiimissä kuin yksittäisen työntekijän antama ohjaus. (Irwin ja muut, 2018, s. 775.)

Ohjaus yhdistää sairaanhoidajaopiskelijat harjoittelupaikkoihinsa ohjaajiensa välityksellä. Yleensä ohjaajat ovat kokeneita henkilökunnan jäseniä, joten he pystyvät tukemaan ja opettamaan opiskelijoita. Ohjaukseen kuuluu tavoitteiden asettaminen, arvioiminen ja opiskelijan kehittymisen edistäminen. Ohjauksen avulla sairaanhoidajaopiskelijat omaksuvat työympäristön ja -kulttuurin. (Jönsson ja muut, 2020, s. 1842.) Ohjaaminen saattaa olla tärkeässä roolissa vastavalmistuneiden sairaanhoitajien sosiaalistumiselle, organisaatioon sitoutumiselle sekä koko hoitotyön ammatin hyvinvoinnille. Organisaatiotason järjestelmien ja prosessien täytyy tukea sitä, että nämä opintojen jälkeen valmistuvat hoitajat jatkaisivat työvoimana. (Irwin ja muut, 2018, s. 775.)

Opiskelijoiden ohjauksen laatuun tulisi kiinnittää huomiota. Opiskelijan laadukas ohjaaminen tarkoittaa sitä, että ohjaaja kohtelee opiskelijoita tasapuolisesti ja tulevana kollegana. Ohjaajan tulisi antaa säännöllisesti rakentavaa palautetta. Laadukkaassa ohjaamisessa opiskelijan ja ohjaajan suhde on luottamuksellinen, jolloin opiskelija pystyy refleктоimaan omia tunteitaan ohjaajan kanssa. Valmistuvat hoitotyön ammattilaiset voivat olla vaativampia ohjauksen suhteen kuin opiskelijat opintojensa aikaisemmissa vaiheissa. Tilanne luo tarvetta erityisille tukitoimille, joissa opiskelijoilla tulisi olla mahdollisuus reflektoida tunteitaan ja pelkojaan. Ohjaajalla tulisi olla tähän paitsi motivaatiota, myös riittäviä taitoja. Ohjauksen laadun varmistamiseksi olisi tarjottava riittävä koulutusta ja tukea hoitotyön henkilöstölle. (Kaihlanen, 2020, s. 57–58.)

Tähän asti opiskelijoiden ohjaamista ja rekrytoimista on pidetty kahtena eri asiana. Opiskelijoiden ohjaaminen voi kuitenkin olla merkityksellistä sairaanhoitajien rekrytoinnin kannalta, koska tämän käytännön avulla organisaatio kohtaa ja voi houkuttaa potentiaalisia työntekijöitä. (Jönssonin ja muut, 2020, s. 1842.) Opiskelijoiden arvostaminen ja tukeminen harjoitteluissa voi edistää mahdollisuuksia rekrytoida ja pitää sairaanhoitajaopiskelijoita yksiköissä valmistumisen jälkeen. Siksi olisikin tärkeää miettiä niitä toimenpiteitä, joilla sairaanhoitajaopiskelijoita pystyttäisiin kohtaamaan harjoitteluissaan paremmin niin, että se tukisi tavoitetta pitää heidät osana terveydenhuollon järjestelmää. (Kaihlanen, 2020, s. 56).

Maailmanlaajuinen pula sairaanhoitajista ja opiskelijoiden korkea keskeytysprosentti ovat esimerkkejä seikoista, jotka odottavat ratkaisuja. Yksi mahdollinen tapa turvata riittävä henkilökuntamäärä tulevaisuudessa voisi olla integroida sairaanhoitajaopiskelijoiden ohjaus osaksi rekrytointiprosessia. (Jönsson ja muut, 2020, 1842.)

Sosiaali- ja terveysalan organisaatioissa työvoiman rekrytointi on esihenkilöiden vastuulla. Osa johtavassa asemassa olevista henkilöistä us-

kovat sairaanhoitajaopiskelijoiden harjoittelun ohjaamisen olevan luonnollinen osa rekrytointiprosessia. Toiset näkevät kuitenkin nämä prosessit täysin erillisinä osa-alueina. Voi kuitenkin olla niin, että opiskelijoilla on tärkeä rooli työpaikan ulkopuolisina markkinoijina. Vaikka juuri kyseistä opiskelijaa ei palkattaisikaan työpaikkaan, voi tämä henkilö välittää omat positiiviset kokemuksensa eteenpäin tuttavapiirinsä ja joku heistä voi olla tulevaisuuden työntekijä. Tämän vuoksi olisi tärkeää kiinnittää huomiota siihen minkälaista ohjausta opiskelijat harjoitteluissaan saavat. Opiskelijat olisi myös hyvä kohdata työpaikoilla tulevana kollegoina. (Jönsson ja muut, 2020, s. 1845.)

Tulevien kollegoiden arvostava ja opiskelijoita tukeva lähestymistapa, voi edistää positiivisen kokemuksen muodostumista työpaikasta. Tämä lisää mahdollisuuksia rekrytoida ja pitää sairaanhoitajaopiskelijoita yksiköissä valmistumisen jälkeen. Siksi koko organisaation tulisi osallistua opiskelijoiden ohjaukseen ja vastuu siitä pitäisi kuulua yhteisesti kaikille. (Kaihlanen, 2020, s. 56)

Harjoittelu- ja rekrytointiprosessien yhteensovittamisen voi vaikuttaa positiivisesti molempiin osa-alueisiin. Välillisesti se voi vaikuttaa myös työympäristöön ja organisaatiokulttuuriin. (Jönsson ja muut, 2020, s. 1846.)

4.3.5 Huomio ilmoitusten sisältöön

Työpaikkailmoituksen sisältö toimii tärkeänä tiedonlähteenä potentiaaliselle hakijalle tutustuakseen organisaatioon paremmin ennen päätöstä siitä, hakeako työpaikkaa vai ei. Houkutellakseen potentiaalisia hakijoita ilmoituksen sisällön on oltava täsmällinen ja selkeä. Vaikuttava rekrytointi-ilmoitus herättää kiinnostusta ja houkuttelee hakemaan avoinna olevaa työtehtävää. Ilmoituksen kautta työnhakijat saavat tietoa työstä ja organisaatiosta. Tiedot työstä ja työntekijäominaisuuksista aiheuttavat myönteisen asenteen muodostumista potentiaalisissa hakijoissa. Lisäksi organisaation houkuttelevuus lisääntyy. Työpaikkailmoitus on mitä

suurimmassa määrin markkinointia. (Salli & Takatalo, 2014, s. 25; Ganesan ja muut, 2018.)

Sairaanhoitajia hakevissa työpaikkailmoituksissa ainoana ehdottomana vaatimuksena ilmoituksissa mainittiin hoitajan koulutus, joka hakijoilla tuli olla. Yleensä sairaanhoitajien odotetaan olevan omistautuneita työlleen ja heillä tulee olla hyvät tiimityöskentelytaidot. Lisäksi on hyvä, jos heiltä löytyy kykyä toimia itsenäisesti ja sopeutua muuttuviin tilanteisiin. Kuvailtaessa itse työtä ilmoituksissa tuotiin esille yleistermejä, joita olivat esimerkiksi potilastyö, arviointi ja hoitotyö. (Gabrielsson ja muut, 2021, s. 899.) Työpaikkailmoituksessa työtä tulisi kuitenkin kuvailla konkreettisemmin. Minkälainen on normaali työpäivä ja mistä se koostuu. Suoritusperusteiset työkuvaukset antavat työnhakijalle selkeän kuvan pitkien taito- ja vaatimuskuvausten sijaan. Käytännönläheisen kuvan avulla säästyy sekä työnantajan että hakijan aikaa. (Salli & Takatalo, 2014, s. 26.)

Työpaikan myymiseen tulee panostaa hakijan tarpeiden ja toiveiden näkökulmasta. Ilmoituksen sisällön tulisi vastata siihen, miksi hakijan olisi hyvä hakeutua töihin juuri nimenomaiseen paikkaan. Ilmoituksessa on syytä mainita organisaation tavoitteet, kulttuuri, arvot ja mahdollisuuksista päästä kehittymään työssä. (Salli & Takatalo, 2014, s. 25.)

Työpaikan tarjoamat edut ja ne asiat, joilla työpaikka eroaa myönteisesti työnantajakentässä kannattaa rekrytointi-ilmoituksessa kertoa (Joki, 2021, s. 70). Sairaanhoitajille työn tarjoamina etuina ilmoituksissa yleensä mainitaan mukavat työolot, perehdytys ja kiinnostava työ. Myös tukea antava työnjohto kuvataan yleensä mukaan, kun luetellaan työhön liittyviä etuja. (Gabrielsson ja muut, 2021, s. 903–904.) Työnhakija pitää houkuttaa lukemaan koko ilmoitus ja innostuttaa hakemaan organisaatioon. Turhia lupauksia ei saa kuitenkaan tehdä. (Salli & Takatalo, 2014, s. 26.)

Työpaikkailmoitusten perusteella sairaanhoitajan työ on lääkärin avustamista, jossa asiantuntijuutta ja ammattitaitoa ei tarvita. Heikot työolot

kuvataan ilmoituksissa normaaleiksi ja muilla aloilla yleisesti normaaleiksi mielletyt työolot erikoisen hyvinä. Työpaikkailmoituksissa on saatettu häivyttää organisaation resurssipuutteita kuvailemalla työtä esimerkiksi nopeatahtiseksi. Osassa ilmoituksista mainitaan suoraan henkilöstöpulaa olevan. Kaiken kaikkiaan tutkijat tulivat siihen lopputulokseen, että vaikuttaa olevan haastavaa luoda tarjotusta työstä aidosti vetovoimaista kuvaa. (Gabrielsson ja muut, 2021, s. 905–906.) Rekrytointi-ilmoitus saattaa olla ensimmäinen kosketus organisaatioon, jonka potentiaaliset työnhakijat saavat. Tämän vuoksi hyvän vaikutelman tekeminen on tärkeää. Työpaikkailmoitusten sisältö voi olla houkuttelevuuden keskeinen tekijä. Sisältö voi vaikuttaa myös hakijan asenteeseen työtehtävää ja työnantajaa kohtaan. (Ganesan ja muut, 2018.)

Hyvin laadittu työpaikkailmoitus hyödyttää työnhakijaa tarjoamalla todenmukaista tietoa työn ominaisuuksista ja samalla se hyödyttää työnantajaorganisaatiota, kun sitä tuodaan esille positiivisessa valossa. Tehokas rekrytointi-ilmoitus tekee työnantajasta näkyvän mediassa ja samalla se voi rakentaa parempaa brändikuvaa nykyisten ja potentiaalisten hakijoiden mielissä. (Ganesan ja muut, 2018.)

5 TUTKIMUSMENETELMÄT JA AINEISTO

Tutkimuksen prosessi voidaan jakaa eri vaiheisiin. Ensimmäisenä vaiheena on ideointivaihe, jossa päätetään tutkimussuunnitelman sisällystään. Tämän jälkeen on tarpeen määrittää tutkimusmenetelmä millä haluttu tieto hankitaan ja miten aineisto kerätään. Prosessin aikana on syytä pohtia, kuinka paljon aineistoa tarvitaan, jotta tehty tutkimus vastaisi kattavasti tutkimusongelmaan. (Vilkkä, 2021, s.48–121.)

5.1 Kvalitatiivinen tutkimus

Opinnäytetyössä lähestymistavaksi valittiin laadullinen eli kvalitatiivinen tutkimus. Kvalitatiivinen tutkimusote on sopiva silloin, kun olemassa olevaan tutkimusalueeseen halutaan saada uusi näkökulma. Tutkimusmenetelmän valintaan vaikuttaa se minkälaista tietoa tavoitellaan ja minkälainen tutkimusote soveltuu ilmiön tutkimiseen. Rekrytointia erilaisiin yrityksiin on aiheena käsitelty laajasti erilaisissa tutkimuksissa. Tässä opinnäytetyössä haluttiin tarkastella hakijoiden kokemuksia julkisessa organisaatiossa rekrytoimisen aikana sairaanhoitajien kokemana. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen, 2017, s. 66.)

Juutin ja Pusan (2020a, s. 9, s.73) mukaan laadullisen tutkimuksen tarkoituksena on yleensä pyrkiä tarkastelemaan ilmiötä tutkimuksen kohteena olevien henkilöiden kokemusten, ajatusten ja tunteiden pohjalta. Tutkimuksen pyrkimyksenä on usein ymmärtää niitä merkityksiä, joita ihmiset tutkimuksen kohteena olevalle asialle antavat. Laadullisessa tutkimuksessa keskitytään yksittäisiin tapauksiin, joita halutaan tarkastella lähemmin. Tutkimuksissa on oleellista tavoittaa tutkittavien kokemuksia ja tulkita niiden pohjalla olevaa ilmiötä. (Juuti ja Pusa, 2020a, s. 9, s. 73)

5.2 Kohderyhmä

Tutkimuksen aineisto kerätään haastattelemalla seitsemää sairaanhoitajaa, jotka ovat hakeneet työtä ja tulleet valituiksi tehtävään kahden viimeisin vuoden aikana Pohjanmaan hyvinvointialueelta. Heillä on tällöin kokemusta hakijana olemisesta kohdeorganisaatiossa. Pyrkimyksenä on selvittää millaisena organisaation työnhakijat kokevat työnhakuprosessin.

5.3 Aineiston keruumenetelmä

Haastattelut toteutettiin teemahaastatteluina, joiden kysymykset kohdistuivat rekrytointiprosessin keskeisiin teemoihin ja niiden eri vaiheisiin. Haastattelut järjestettiin haastateltavien toiveen mukaisesti Pohjanmaan hyvinvointialueen toimitiloissa. Rakenteeltaan teemahaastattelu ei ole tiukasti järjestelty eli strukturoitu, mutta etukäteen valitut teemat (Liite 1) ohjaavat haastattelun kulkua (Eskola, Lätti & Vastamäki 2018, s. 25). Valitut teemat perustuivat tutkimuksen viitekehykseen ja myös tutkimustehtävään. Teemahaastattelun aikana oli mahdollista tarkentaa ja syventää esitettäviä kysymyksiä haastateltavilta.

Pyrkimyksenä oli vastauksien avulla saada syvällistä kokemusperäistä tietoa rekrytointiprosessin aikana syntyneestä hakijakokemuksista. Haastattelu on keskustelua, jossa tutkijan tavoitteena on saada haastateltavalta esille tutkimuksen aiheeseen kuuluvat asiat. Tavalliseen keskusteluun erona täytyy mainita kuitenkin haastattelun olevan tilanne, jossa haastattelijä pyrkii tavoitteellisesti keräämään tietoja ja useimmiten tilanne myös nauhoitetaan. (Eskola, Lätti & Vastamäki 2018, s. 24–26.) Tässä opinnäytetyössä haastattelut nauhoitettiin, jotta niihin voitiin palata haastattelun jälkeen. Lisäksi nauhoitus sujuvoitti haastattelutilannetta.

Kysymykset oli laadittu koskemaan koko rekrytointiprosessia ja ne etenevät kronologisesti. Haastateltavia ohjattiin kysymyksillä palauttamaan

mieleen oman rekrytointiprosessinsa eri vaiheisiin liittyneitä kokemuksia. Rekrytointiprosessi on usein pidempi kuin ihmiset arki ajattelussaan mieltävät. Siksi haastateltavien ajatukset pyrittiin kohdentamaan teemahaastattelun kysymyksillä kaikkiin rekrytointiprosessin vaiheisiin. Haastattelut tehtiin yksilöhaastatteluina.

Haastattelut tallennettiin Sanelin-sovelluksen kautta, jolloin ne oli helppo siirtää ja purkaa Wordin litterointityökalun avulla. Keskimääräinen haastattelu-aika oli noin 30 minuuttia, mutta haastattelu-aika vaihteli paljon vastaajasta toiseen. Lyhyimmillään haastattelu kesti 16 minuuttia ja pisimmillään se kesti 49 minuuttia.

5.4 Aineiston analysointi

Tässä opinnäytetyössä aineiston analyysimenetelmäksi valittiin induktiivinen sisällönanalyysi. Menetelmän tavoitteena on rakentaa malli, joka kuvaa tutkittavaa ilmiötä ja mahdollistaa sen käsitteellistämisen tiivistetyssä muodossa (Elo ja muut, 2022, s. 215–216). Analyysin avulla pyritään saamaan kuvaus tutkittavasta aiheesta tiivistetyssä ja selkeässä muodossa. Analyysin avulla pyritään keräämään ja järjestelemään litteroitu aineisto, jotta siitä voidaan muodostaa johtopäätökset. Sisällönanalyysin tavoitteena on muodostaa hajanaisesta aineistosta mielekäs, selkeä ja yhtenäinen kokonaisuus tutkittavasta ilmiöstä. Loogisen päättelyn ja tulkinnan avulla aineisto hajotetaan osiin, käsitteellistetään ja kootaan uudelleen ryhmitellen eli klusteroiden aineistoa. Viimeisenä vaiheena analyysissä on abstrahointi eli teoreettisten käsitteiden luominen. Analyysin suuntaa ohjaavat tutkimuksen tarkoitus ja tutkimuskysymykset, jotka määrittävät myös päättelyn kulun. (Tuomi & Sarjajärvi, 2018, s. 117, 122–123). Haastateltavien käyttämät ilmaisut pyritään säilyttämään mahdollisimman autenttisina, ja ne yhdistetään teoreettiseen viitekehykseen aineiston ja teorian vuoropuhelun kautta. (Juuti & Pusa, 2020b, s. 10.) Litteroitua aineistoa kertyi tässä opinnäytetyössä 109 sivua, fontilla 12, rivinvälillä 1,5 cm ja 2,5 cm reunuksilla.

Analyysi etenee vaiheittain: litteroinnin jälkeen aineisto luetaan useaan kertaan kokonaiskuvan muodostamiseksi (Tuomi & Sarajärvi, 2017, s. 123). Aineisto analysoitiin rekrytoimisprosessin eri vaiheiden (hakuilmoitus, hakuvaihe, haastatteluvaihe, valintavaihe) mukaisesti erilaisin värein nostoen esiin haastateltujen tuomia ajatuskokonaisuuksia. Työn keskeisten teemojen avulla aineistoa ryhmitellään osio kerrallaan niin, että samaa asiaa kuvaavat ilmaukset liitetään samaa ryhmään. Ryhmitely tapahtuu siten, että kerätyt ajatuskokonaisuudet pelkistetään olennaisiin asiasisältöihin. Pelkistysten avulla aineisto jäsenellään hallittavampaan muotoon, jolloin yksittäiset havainnot voidaan yhdistää nimeämällä muodostuneen alakategorian nimi. (Tuomi & Sarajärvi, 2017, s. 123.) Tässä opinnäytetyössä alakategorioille abstrahoiitiin niitä kuvaavan yläkategorian nimi ja kaikille yläkategorioille abstrahoiitiin pääkategoria.

Analyysin tulokset raportoidaan kirjoitetussa muodossa, ja niitä havainnollistetaan usein taulukoiden tai kuvioiden avulla. Visualisoinnin tarkoituksena on osoittaa analyysin eteneminen ja sen luotettavuus (Elo ja muut, 2022, s. 215). Tulosten yhteys alkuperäisaineistoon osoitetaan lainauksilla, jotka lisäävät tutkimuksen uskottavuutta. Raportoinnissa edetään yläluokista alaluokkiin, mikä on päinvastainen järjestys analyysin etenemiseen nähden (Elo ja muut, 2022, s. 223). Tulokset esitetään seuraavassa luvussa muodostettujen luokkien mukaisesti. Taulukossa 1 on näkyvillä esimerkki tavasta, miten analysointi eteni tässä opinnäytetyössä.

Taulukko 1. Esimerkki Hakuvaiheen kehittämistarpeiden aineiston analysoinnista (Purhonen, 2025).

Alkuperäisilmaisu	Pelkistys	Alakategoria	Yläkategoria	Pääkategoria
...mielestäni, siellä on liikaa päällekkäisyyttä.	Siellä on päällekkäisyyttä	Päällekkäisyyksien poistaminen hakemuksesta	Hakemuksen rakenne	Hakuvaiheen kehittämistarpeet
...CV alkaa olemaan esim. Kuntarekryn kohdalla aivan turha...	CV:n liittäminen on turhaa			
...siellä voisi olla...mihin (yksikköön) haluaa mennä...kaupungin lisäksi...	Kaupunkivalinnan lisäksi voisi olla mihin yksikköön haluaisi töihin	Vaihtoehtojen lisääminen hakemukseen		
Turhautunut fiilis...huono fiilis, että miksi kukaan ei voi vastata tai laittaa edes, että nyt ei ole tarjolla mitään.	Turhauttaa, kun kukaan ei vastaa jätettyihin hakemuksiin edes sitä, että töitä ei ole juuri nyt tarjolla	Hakemuksiin vastaaminen hidasta	Hakemusten käsittely	
...hain kesätöitä ja odotin ehkä yli viikon, mutta en saanut vastausta. Sitten myöhemmin...minulle tarjottiin työpaikkaa täältä.	Hain kesätöitä ja odotin turhaan vastausta. Myöhemmin minulle tarjottiin työpaikkaa, mutta olin jo hyväksynyt toisen paikan			
...voisiko olla niin, että pystyisi näkemään missä vaiheessa se prosessi on nyt. Onko se sopimus mennyt eteenpäin...olisi joku visuaalinen	Olisi kiva, jos voisi nähdä prosessin vaiheen esim. visuaalisesti	Haun etenemisen seurannan mahdollistaminen	Prosessista tiedottaminen	
There is no process being updated	Hakuprosessin etenemisestä ei tiedoteta			

6 TULOKSET

Tässä luvussa esitellään, millaisia hakijakokemuksia tutkimukseen osallistuneet sairaanhoitajat ovat saaneet Pohjanmaan hyvinvointialueella rekrytointiprosessin osallistumisen eri vaiheissa. Lisäksi avataan käytäntöjä, joita rekrytointiprosessissa voisi kehittää hakijakokemuksen näkökulmasta. Tulokset ovat nousseet sisällön analyysin keinoin luokittelemalla seitsemän eri haastattelun vastaukset. Teemahaastattelurunko (Liite 1) muodostui viidestä teemasta: hakuilmoitus, hakuvaihe, haastatteluvaihe, valintavaihe ja hakijakokemus. Tutkimuksen tuloksien esittelyssä käytetään tätä samaa jaottelua ja jaottelu oli käytössä myös aineiston analyysivaiheessa.

6.1 Hakuilmoituksen vaikutus hakijakokemukseen

Tähän opinnäytetyöhön haluttiin saada työnhakijoiden näkemyksiä, kokemuksia ja vaikutuksia Pohjanmaan hyvinvointialueen hakuilmoitusten sisällöstä. Haastatteluissa vastaajilta tiedusteltiin, miten he olivat saaneet tiedon avoimesta työtehtävästä ja miten hakuilmoituksen sisältö oli muotoiltu sanallisesti ja visuaalisesti. Haastattelussa haluttiin selvittää, miten hakuilmoitus vaikutti vastaajien kiinnostukseen tehtävää kohtaan. Vastaajilta kysyttiin, minkälaisen mielikuvan he saivat työnantajasta ilmoituksen perusteella ja miten he olisivat kehittäneet ilmoitusta.

6.1.1 Hakuilmoitusten sisällön tarkastelu

Hakuilmoituksen sisältö hakijakokemuksen näkökulmasta on kuvattu kuviossa 1. Tässä luvussa käydään läpi kuvion ylä- ja alaluokat havainnollistavin esimerkein. **Organisaation tiedot** -yläluokka sisältää alaluokat: Työnantajan esittelyssä eroja, Puutteelliset tiedot työpaikasta ja Puutteellinen tieto työyksiköiden eroista (Kuvio 1). Haastatteluissa työnhakijat raportoivat organisaatioiden tiedoissa olevista eroista ja puutteista. Vastauksista kävi ilmi, että yksityiseen yritykseen hakiessa työn-

antaja ilmoittaa kattavasti tiedot työnantajasta, mutta yleisesti hyvinvointialueiden ilmoituksissa tietoja voisi olla vastaajan mielestä enemmänkin.

"...jos hakee yksityiselle, niin siellä on aika kattavasti työnantajasta ja edut ja näin, mutta hyvinvointialueille ei ole niin paljon."

"...kun noihin resurssienhallintayksikköihin on haettu...niin niitäkään ei ole avattu. On vain, että resurssienhallintayksikkö 1."

Vastaajien mukaan tiedot työyksiköjen eroista ovat puutteellisia ja itse työpaikasta ei kerrota heidän mukaansa ilmoituksissa riittävästi.

"Melkeinpä missään niissä ei ole kerrota mitään siitä paikasta..."

Työn vaatimukset olivat tämän teeman toinen yläkategoria, joka sisälsi viisi alaluokkaa: Tehtävänkuvan sisältö selkeä, Epäselvät tehtävänkuvat, Työsuhteen pituus, Ammatillinen pätevyys ja kielitaitovaatimukset (Kuvio 1). Aineistossa kuvailtiin tehtävänkuvien olleen ilmoituksissa osin selkeitä, mutta useammin ne olivat haastateltujen mukaan epäselviä. Haastatellut kuvailivat osassa ilmoituksia jääneen epäselväksi, mitä työtehtävä sisältää tai mihin hakija on ylipäättään hakeutumassa. Myös käytetyn käsitteen laajuus saattoi olla ilmoituksissa ongelmallinen.

"Jotkut olivat semmoisia, mistä jäi ehkä semmoinen vähän epäselvä kuva mitä työtehtävä sisältää."

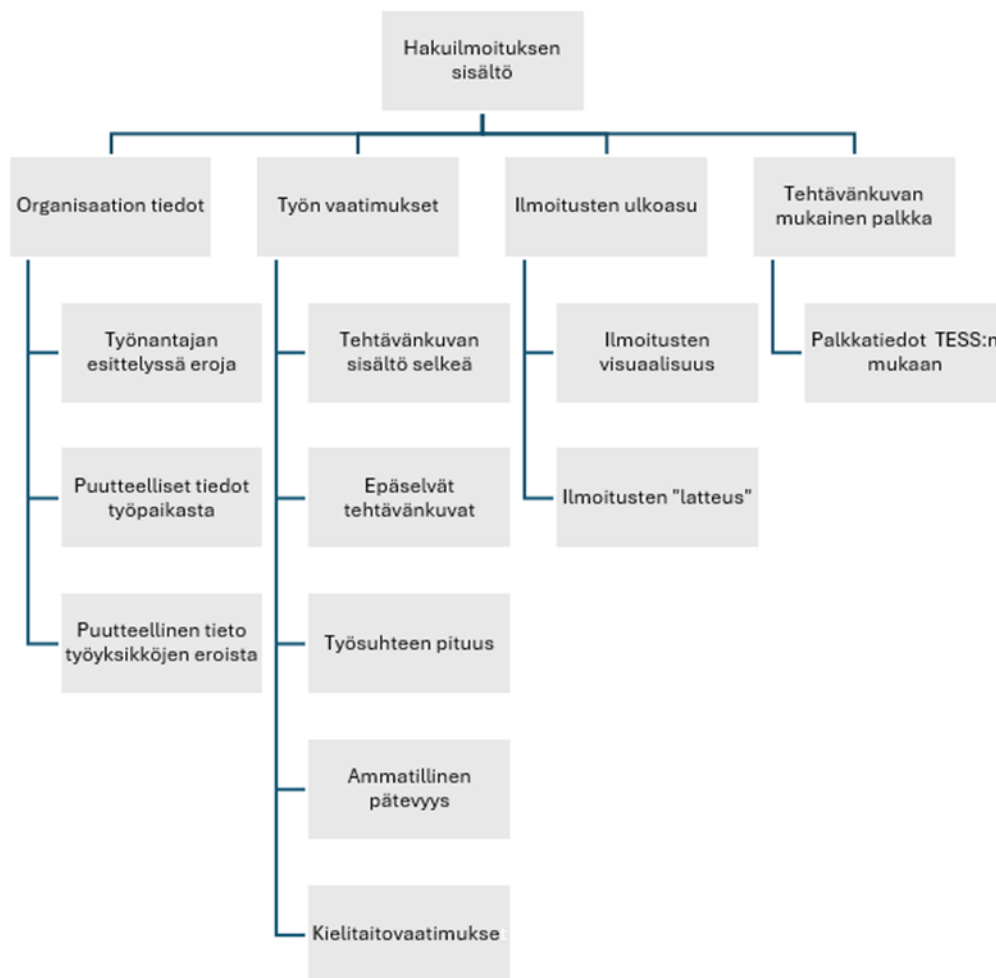
"...ehkä kirurgian poliklinikka ei nyt varsinaisesti sano mitään, mitä siellä tehdään."

Erään vastaajan mukaan työnhakuilmoituksessa olikin selkeästi ilmoitettu, kuinka pitkästä työsuhteesta oli kysymys. Tehtävän ammattivaatimukset ja riittävä tutkinto nousivat myös haastatteluissa esille.

"Mielestäni se oli ihan selkeästi ilmoitettu. Kyllä se oli pääpiirteittäin, että kuinka pitkä työ se on."

Kielitaitovaatimus nousi useamman haastattelun aikana esille alueen kaksikielisyyden vuoksi. Vastaajat kuvasivatkin molempien kotimaisten kielten osaamisen olevan merkityksellinen asia työnhaussa.

“Here is about the language...”



Kuvio 1. Hakuilmoitusvaiheessa esille nousseita kokemuksia työnhakijoiden näkökulmasta, pää-, ylä- ja alaluokat (Purhonen, 2025).

Ilmoitusten ulkoasu -yläluokka sisälsi kaksi alaluokkaa: Ilmoitusten visuaalisuus ja Ilmoitusten "latteus" (Kuvio 1). Haastatellut henkilöt ei-

vät juuri ottaneet kantaa ilmoitusten visuaalisuuden merkitykseen työhaussa. Yksi vastaajista kertoi kuitenkin, että kuvat eivät vaikuta, koska työtehtävät ovat kuitenkin tiedossa. Kuitenkin useammassa haastattelussa nostettiin esille hakuilmoitusten olevan ”latteita”. Hakuilmoitukset eivät vastaajien mukaan herätä ajatuksia tai suurta innostusta hakea avoimena olevaa työpaikkaa. Lisäksi ilmoitukset ovat keskenään hyvin samanlaisia.

”Ei se (ilmoitus) oikeastaan herättänyt mitään ajatuksia.”

Tehtävänkuvan mukainen palkka -yläluokka sisältää yhden alaluokan: Palkka-tiedot TESS:n mukaan (Kuvio 1). Haastatteluun osallistuneet olivat sitä mieltä, että palkkatieto on kiinnostava asia työhaussa. Vastaajien mukaan palkkatietoa ei useinkaan Pohjanmaan hyvinvointialueelle hakiessa työpaikkailmoituksista löydy. Joskus ilmoituksessa voi olla yleisluonteinen maininta TESS:n mukaisesta palkasta, kuten eräs haastateltu muotoili.

”Siellä luki vain TESS:n mukainen palkka.”

6.1.2 Rekrytointikanavien merkitys työnhakuprosessissa

Rekrytointikanavat hakijakokemuksen näkökulmasta on kuvattu kuviossa 2. Tässä luvussa käydään läpi kuvion ylä- ja alaluokat havainnollistavien esimerkein. **Henkilökohtaiset verkostot** -yläluokka sisältää kaksi alaluokkaa: Suositukset muilta työntekijöiltä ja Esihenkilön kontaktointi. Työnantaja pystyy ilmoittamaan usealla eri tavalla avoimena olevasta tehtävästä ja se kävi ilmi myös haastatteluissa. Haastatelluista kukaan ei ilmoittanut saaneensa tietoa avoimesta työpaikasta lehti-ilmoituksen perusteella. Haastatellut kuvailivat, miten henkilökohtaisten verkostojen kautta voi saada suosituksia työyksiköistä. Eräs haastateltu kertoi, miten parhaimman käsityksen tietystä osastosta saa sellaiselta, joka jo työskentelee siellä. Vastaajat olivat saaneet vinkkejä avoimista työpaikoista keskustellessaan organisaatiossa työskentelevien tutta-

viensa kanssa. Yksi haastatelluista kertoi, miten on suositellut toisia hakemaan avointa työpaikkaa, mutta toiselle on voinut sanoa, että henkilö ei ehkä tule pitämään paikasta. Haastatteluiden perusteella ilmeni myös, että työntekijöitä rekrytoituu organisaatioon esihenkilön kontaktoimisen kautta. Vastaajat kuvailivat, miten heidän oli tullut olla yhteydessä yksikön esihenkilöön, tiedustellakseen mahdollisuudesta saada työpaikka sieltä.

“...olen jollekin sanonut hae vaan ja jollekin olen sanonut, että sinä et tule tykkäämään.”

“Kysyin heti työnantajalta, että olisiko mahdollista saada työpaikka.”



Kuvio 2. Rekryointikanavat hakijakokemuksen näkökulmasta, pää-, ylä- ja alaluokat (Purhonen, 2025)

Digitaaliset verkostot -yläluokka sisältää alaluokat: Sisäinen verkko, Verkkosivustot, Sovelluksen käyttö ja Sosiaalinen media. Haastatellut kuvasivat, mistä eri kanavista ovat enimmäkseen löytäneet avoimien työpaikkojen ilmoituksia. Organisaation sisäisen verkon kautta voi mennä tarkastelemaan työnhakuilmoituksia. Sisäisen verkon kautta pääsee suoraan Kuntarekry-verkkosivustolla olevaan työpaikkailmoitukseen ja sen kautta suoraan hakuun. Kuntarekryn kautta työnhakija voi jättää myös avoimen hakemuksen, jonka perusteella työnantaja voi olla hakijaan yhteydessä. Organisaatiossa on käytössä myös puhelimeen ladattava keikkatyösovellus Sotender, jonka lataamisen jälkeen erääseen vastaajaan oltiin yhteydessä. Vastaajat nostivat sosiaalisen median merkitystä rekrytoitaessa työntekijöitä. Haastateltujen mukaan siellä voi seurata hyvinvointialuetta ja siellä näkyy avoimet työpaikat ja eri yksiköiden julkaisuja. Julkaisujen avulla työntekijä saa kuvaa siitä, mikälaista yksikössä olisi työskennellä.

”Latasin sen Sotender-apin ja sitten soittivat rekrytoinnista sen takia minulle.”

”Olen nähnyt myös, kun sosiaalisessa mediassa on haettu ensihoitajaa tai sairaanhoitajaa...”

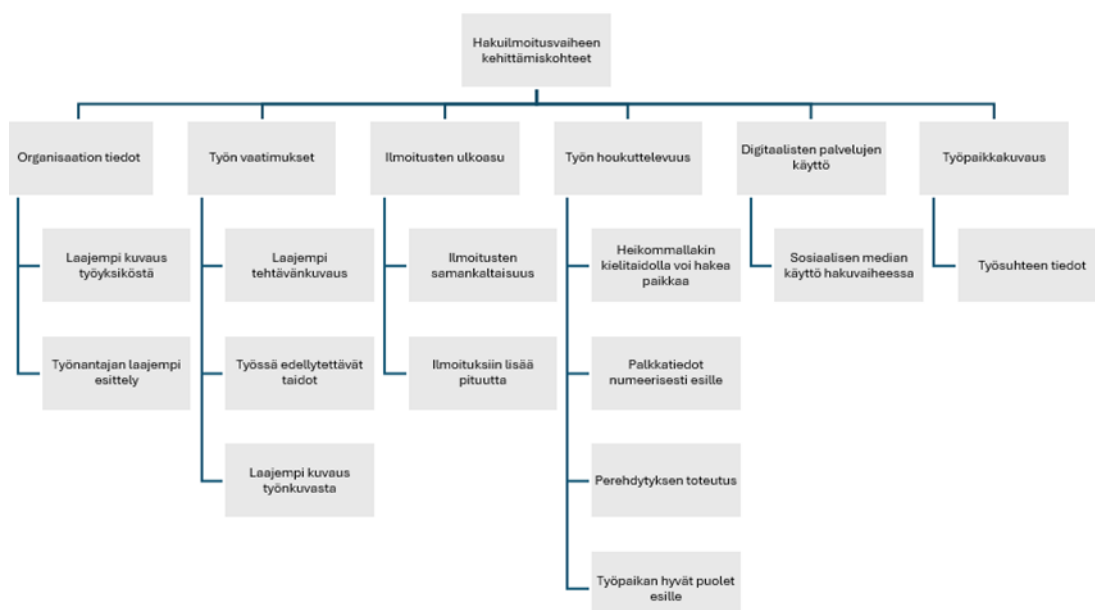
6.1.3 Hakuilmoitusvaiheen kehittämisehdotukset

Haastateltavia henkilöitä pyydettiin kertomaan, miten he olisivat kehittäneet työnhakuilmoitusta oman kokemuksensa perusteella. Esiin nousi tekijöitä, jotka vaikuttivat heidän saamaansa kokemukseen. Hakuilmoitusvaiheen kehittämistarpeet hakijakokemuksen näkökulmasta on kuvattu kuviossa 2. Tässä luvussa käydään läpi kuvion ylä- ja alaluokat havainnollistavien esimerkeiden avulla. Luokat nousivat esiin teemahaastattelun tulosten perusteella. (Kuvio 2.)

Organisaation tiedot -yläluokka sisältää alaluokat: Laajempi kuvaus työyksiköstä ja Työnantajan laajempi esittely (Kuvio 2). Haastattelussa työnhakijat toivoivat ilmoituksiin laajempia kuvauksia työyksiköistä,

joissa he tulevat työskentelemään. Haastateltujen mukaan ilmoituksissa ei kerrota niin paljon tietoja työpaikasta tai työnantajasta. Eräs vastaaja kuvasi Pohjanmaan hyvinvointialueen ilmoituksesta löytyvän vain nimi ja numero, ei muuta. Haastateltavat kuvasivat myös, että aikaisemmin ennen hyvinvointialuetta ilmoitukset olivat enemmän työpaikkakohtaisia. Nykyisin ilmoitukset kertovat enimmäkseen hyvinvointialueesta yleisesti. Laajempien tietojen avulla työpaikasta saisi paremman kokonaiskuvan ennen päätöstä, hakeeko työtä vai ei.

“...ja sitten vähän laajempi kuvaus osastostakin. Saisi enemmän tutustua siihen paikkaan ennen kuin hakee. Kun nyt on vaan vähän yleistä pohjanmaan hyvinvointialueesta.”



Kuvio 3. Hakuilmoitusvaiheessa esille nousseita kehittämissuhteita työnhakijoiden näkökulmasta, pää-, ylä- ja alaluokat (Purhonen, 2025)

Työn vaatimukset –yläluokka sisältää alaluokat: Laajempi tehtävänkuvaus, Työssä edellytettävät taidot ja Laajempi kuvaus työnkuvasta (Kuvio 3). Haastateltavat kaipaavat paremmin kuvailtuja ja selkeämmin avattuun tehtävänkuvaukseen Pohjanmaan hyvinvointialueen työpaikkail-

moituksiin. Nykyisin vastaajat kokivat niiden jäävän monesti puutteelliseksi. Tämän vuoksi on vaikeaa luoda työpaikasta kokonaiskäsitystä. Haastateltavat toivoivat, että ilmoitukseen kirjoitettaisiin laajemmin, mitä kaikkea työssä tehdään. Toisaalta eräs rekrytointiprosessiin osallistunut oli sitä mieltä, että ilmoituksissa kerrotaan yksityiskohtaisesti taidoista, joita hakijoilta vaaditaan.

”...pitäisi avata enemmän sitä, että mihin olet hakemassa. Millaisia ne osastot ovat, millaisia potilaita on? Mitä siihen työkuvaan kuuluu ja vähän jotain, millaista työporukkaa siellä on ja...moniammatillisesti tehdäänkö töitä ja millaisia ammattiryhmiä siellä on...että saisi vähän jonkun kuvan siitä paikasta, kun luet sitä ilmoitusta.”

Ilmoitusten ulkoasu -yläluokka sisältää kaksi alaluokkaa: Ilmoitusten samankaltaisuus ja Ilmoituksiin lisää pituutta (Kuvio 3). Joidenkin haastatteluun osallistuneiden mielestä työnhakuilmoitukset ovat keskenään hyvin samanlaisia. Ne tuntuvat samaan malliin tehdyiltä. Niissä ilmoitetaan vain tehtävä ja minkälaista henkilöä siihen haetaan. Eräs vastaaja pohti sitä pitääkö hakemuksien olla lyhyitä vai voisiko niihin saada lisää pituutta.

” Aika monessa oli aika samanlainen se ulkoasu ja kieliasu, että vähän tuntui sen vedetyn jostain sapluunasta ne kaikki hakemukset...”

”...aika moni oli samantyyppinen, että haetaan: tehtävä on tämä...Haemme ihmistä, joka on tämä...Oli vähän semmoisia geneerisiä.”

Työn houkuttelevuus -yläluokka sisältää neljä alaluokkaa: Heikommallakin kielitaidolla voi hakea paikkaa, Palkkatiedot numeerisesti esille, Perehdytyksen toteutus ja Työpaikan hyvät puolet esille (Kuvio 3). Vastaajat mainitsivat muutaman keinon, joilla heidän mielestään työnha-

kuilmoituksia saisi nykyistä houkuttelevammaksi. Eräs hakija oli positiivisesti yllättänyt siitä, että Pohjanmaan hyvinvointialueella on mahdollista saada koulutusta ruotsin kielen oppimisen tueksi. Hän oli yllättynyt siitä, että hänen heikkoon ruotsin osaamiseensa ei ollut suhtauduttu negatiivisesti työnhaun yhteydessä vaan heikommallakin kielitaidolla voi hakea paikkaa. Haastatellun mukaan sen voisi kertoa, että kieleen voi saada apua.

"...ei tarvitsisi pelätä sitä ruotsia. Voin hakea, vaikka en osaa sitä."

Palkkatiedon työnhakijat toivoisivat olevan esillä työnhakuilmoituksessa. Eräs vastaaja kertoi palkkatiedon kiinnostaneen häntä, mutta sitä ei mainita numeerisesti. Toisen vastaajan mukaan se olisi hyvä löytyä ilmoituksessa.

"Sitten minua olisi kiinnostanut palkka, mutta sitähan siellä ei ole."

Kolmantena työn houkuttelevuutta lisäävänä tekijänä rekrytointi-ilmoituksissa haastateltavat nostivat perehdytyksen toteutuksen. Ilmoituksessa olisi hyvä mainita, että kaikki uudet työntekijät perehdytetään. Perehdytyksen etenemiseen tarvitaan myös aikaa, joten alkuun erilaisia työtehtäviä voi olla vähemmän kuin kokeneilla työntekijöillä. Nämä seikat olisi hyvä mainita ilmoituksessa varsinkin, jos uudet työntekijät ovat aikaisemmin joutuneet aloittamaan työyksikössä ilman kunnollista perehdytystä.

"Se vaatii aikaa, että pääsee muihin pisteisiin, koska meillä on erilaisia pisteitä. Ei saa ihan alusta mennä kaikkiin. Aloitetaan yhdestä tai kahdesta paikasta ja sitten saadaan perehdytys seuraavaan paikkaan. Ja tämä on myös luulen hyvä tieto."

Työn houkuttelevuuden lisäämiseksi ilmoituksissa olisi syytä mainostaa työpaikan hyviä puolia. Se voi saada mahdolliset työnhakijat kiinnostumaan avoinna olevasta tehtävästä ja saada heidät hakeutumaan yksiköön töihin.

"...me opimme paljon enemmän akuuttihoidosta kuin muissa paikoissa."

Digitaalisten palveluiden käyttö -yläluokka sisältää yhden alaluokan: Sosiaalisen media käyttö hakuvaiheessa (Kuvio 3). Haastateltavat kertoivat, että nykyaikana ihmisiä on helpompi saada houkuteltua haakeutumaan työhön sosiaalisen median välityksellä kuin perinteisellä työnhakuilmoituksella. Sosiaalisen median avulla voi tavoittaa suuren määrän ihmisiä nopeasti ja tehokkaasti. Julkaistavilla videoilla voi pysyä myös vaikuttamaan ihmisten mielikuviiin. Haastatellut kuvasivat, että videoiden välityksellä työpaikasta voi saada paremman käsityksen, millaista organisaatiossa olisi työskennellä.

"It works rather than Kuntarekry in the web page. Like we have this moment of time people are rather looking for some kind of catchy things... people get easily influenced. Rather than looking for a traditional advertisement from the web page."

Työpaikkakuvaus -yläluokka sisältää yhden alaluokan: Työsuhteen tiedot (Kuvio 3). Työsuhteen tiedot tulisi haastateltujen mielestä olla selvästi kerrottuna eli onko työ vakituinen vai sijaisuus. Lisäksi oleellista on lisätä tieto siitä, missä ilmoitettu työ sijaitsee maantieteellisesti.

"...otsikko enemmän (merkityksellinen), että missä (paikassa) ja vakituinen tai ei tai kesäsijainen. Se olisi hyvä olla isommalla."

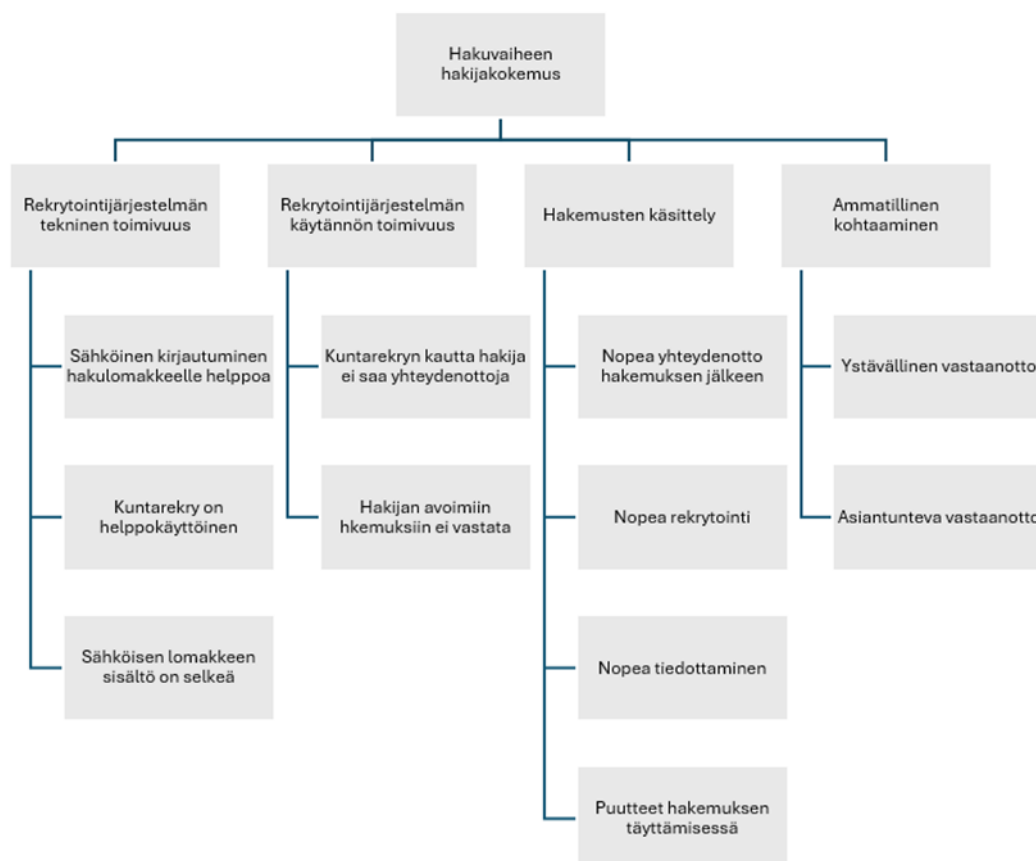
6.2 Hakuvaiheen vaikutus hakijakokemukseen

Hakuvaihe tarkoittaa tässä opinnäytetyössä sitä osaa työnhaussa, kun mahdolliselle uudelle työnantajalle ilmoitetaan halukkuudesta päästä töihin organisaatioon. Pohjanmaan hyvinvointialueen vapaana olevat työtehtävät ilmoitetaan Kuntarekry-verkkosivustolla. Hakemus avoinna

olevaan työtehtävään tehdään sähköisesti. Haastateltavat kertoivat vaiheesta omien kokemustensa ja näkökulmiensa kautta. Tulokset esitetään aineistosta nousseiden pää-, ylä- ja alaluokkien mukaan.

6.2.1 Rekrytointiprosessin hakuvaiheen toimivuus

Teemahaastatteluaineistosta nousi hakuvaiheeseen hakijoiden näkökulmasta neljä yläluokkaa (Kuvio 4), joiden mukaan tuloksia tullaan tässä kappaleessa käsittelemään. Haastateltavat nostivat esille rekrytointijärjestelmän teknistä ja käytännön toimivuutta, hakemusten käsittelyä ja ammatillista kohtaamista. Näitä tuloksia käsitellään tarkemmin seuraavissa luvuissa.



Kuvio 4. Hakuvaihe hakijakokemuksen näkökulmasta, pää-, ylä- ja alaluokat (Purhonen, 2025)

Rekrytointijärjestelmän tekninen toimivuus -yläluokka sisältää seuraavat alaluokat: Sähköinen kirjautuminen hakulomakkeelle helppoa, Kuntarekry on helppokäyttöinen ja Sähköisen lomakkeen sisältö on selkeä (Kuvio 4). Kaikki haastateltavat olivat yhtä mieltä siitä, että sähköinen kirjautuminen hakulomakkeelle on helppoa. Haastateltavien mukaan on hyvä, kun hakulomakkeelle pystyy kirjautumaan omilla tunnuksilla ja hakemuksen jätetyt tiedot pystytään tallentamaan. Tallentaminen mahdollistaa sen, että seuraavan kerran hakiessa avoinna olevaa työtä tiedot ovat jo valmiina. Toiminto nopeuttaa ja helpottaa selvästi hakemusten jättämistä. Samoja tietoja ei tarvitse kirjoittaa uudelleen. Helppoutta lisää myös se, että suoraan hakuilmoituksesta pääsee täyttämään hakemusta.

”Minun mielestäni se kyllä toimii hyvin. Ei tarvitse kirjoittaa kaikkea uudestaan. Jos haen yhtä paikkaa niin sitten voin jatkaa samasta hakemuksesta seuraavalla kerralla.”

Vastaajien mukaan Pohjanmaan hyvinvointialueella käytössä oleva Kuntarekry-verkkosivusto on helppokäyttöinen. Sivustolle pystyy haastateltujen mukaan tallentamaan hakemuksen kannalta oleelliset asiat mm. henkilötiedot ja aikaisemman työkokemuksen. Niiden lisäksi tallentamaan pystyy myös oman ansioluettelon, jonka pystyy lisäämään jokaiseen tekemäänsä hakemukseen. Eri hakemuksiin on kirjoitettava vain uusi kuvaus siitä, miksi olisi oikea henkilö vapaaseen tehtävään. Kun kaikki oleelliset tiedot löytyvät rekrytointijärjestelmästä ansioluetteloa ei tarvitse kirjoittaa ja lähettää erikseen jokainen kerta haettaessa uutta työpaikkaa. Helppokäyttöisyyttä lisäsi järjestelmän käyttö Suomen laajuisesti. Tämä mahdollistaa julkisen puolen avoimien työpaikkojen tarkastelun ja hakemusten täyttämisen ketterästi yhdestä paikasta.

”Kuntarekryä oli tosi helppo käyttää. Pystyi tallentamaan oman CV:n sitten heti ja pitää lisätä vaan joka hakemuksen eri vapaa teksti.”

Haastateltujen mukaan sähköisen lomakkeen sisältö on selkeä. Se on lyhyt, mutta vastaajien mukaan se on näin parempi kuin kysyä liian yksityiskohtaisia kysymyksiä. Pohjanmaan hyvinvointialueelle hakeutuneiden mukaan rekrytointijärjestelmästä ei puutu mitään oleellista. Tietojen jaksottaminen omiin aihekategorioihin sai myös kiitosta. Kysyttävät aiheet on jaettu perustietoihin ja ammatillisiin tietoihin.

“...hakemus oli hyvä kyllä...”

Rekrytointijärjestelmän käytännön toimivuus -yläluokka sisältää alaluokat: Kuntarekryn kautta hakija ei saa yhteydenottoja ja Hakijan avoimiin hakemuksiin ei vastata (Kuvio 3). Jotkut haastatellut raportoivat tilanteista, jolloin he eivät saaneet yhteydenottoja jättämänsä hakemuksen jälkeen. Eräs jopa luonnehti, että hänen mielestään Kuntarekryyn jätettyihin hakemuksiin ei saa vastausta. Osa vastaajista oli jättänyt avoimen hakemuksen ja he olivat pettyneitä siihen, kun kukaan ei ollut heihin yhteydessä. Jotkut epäilivät, käydäänkö kaikki jätetyt hakemukset läpi.

“En tiedä käykö ne oikeasti nämä ilmoitukset läpi.”

Eräs hakija kertoi haastattelussa jättäneensä useita avoimia hakemuksia saamatta niihin vastausta. Hänestä oli alkanut tuntumaan epävarmalta, onko hänen hakemuksensa edes vastaanotettu tai käsitelty. Työnhakija tunsikin olevansa pettynyt ja turhautunut tämän seurauksena.

“...tuntuu vaan siltä, että kukaan ei katso niitä. En ole ikinä saanut vastausta niihin, vaikka on laittanut avoimen hakemuksen niin voit joutua odottamaan ja odottamaan. Kukaan ei soita, kukaan ei laita tekstiviestiä...”

Hakemusten käsittely -yläluokka sisältää alaluokat: Nopea yhteydenotto hakemuksen jälkeen, Nopea rekrytointi, Nopea tiedottaminen ja Puutteet hakemuksen täyttämässä (Kuvio 4). Muutamit haastateltavat kertoivat yhteydenoton olleen nopea hakemuksen jättämisen jäl-

keen. Yhteydenotto saattoi tulla jo parin päivän päästä hakemuksen jättämisestä. Silloin, kun haastateltavat kuvailivat yhteydenoton olleen nopea, se tapahtui soittamalla ja se saattoi olla jo ennen hakuajan umpeutumista. Toisaalta vastaajat raportoivat myös ensimmäisen yhteydenoton saattaneen olla hakemusajan umpeuduttua saamalla kutsu joko haastatteluun tai kirje hylkäämisen päätöksestä.

”Yhteydenotto oli nopea ja siinä ei ollut viivettä. Hakemuksen tein perjantaina niin maanantaiaamuna heti kännykkä soi.”

Haastateltavat toivat esille kokemuksiaan heille sattuneista nopeista rekrytoinneista. Yksi haastateltu kertoi, miten oli ladannut Sotender-nimisen mobiiliohjelmiston. Sen avulla työntekijä voi selata avoimia keikkatöitä ja valita itselleen parhaiten sopivan vuoron. Ohjelmiston lataamisen jälkeen rekrytointiyksiköstä oltiin yhteydessä ja he tarjosivat keikkatyötä Pohjanmaan hyvinvointialueen yksiköstä.

”Rekrytoinnista soittivat sen, kun olin ladannut Sotenderin. Sanoivat, että päivystyksessä voisi keikkailla.”

Tiedottaminen saattoi olla haastateltujen mukaan nopeaa. Eräs haastateltu kuvaili, miten häneen oltiin yhteydessä ja tiedotettiin prosessin etenemisestä: mitä tapahtuu seuraavaksi ja mikä on seuraava vaihe. Haastatellut, joille oli tiedotettu nopeasti rekrytointiprosessin seuraavista vaiheista, vaikuttivat tyytyväisiltä samaansa informointiin. He olivat saattaneet jopa yllättyä positiivisesti, koska yleensä ison organisaation tiedottamista pidetään melko kankeana.

”...nyt on kahden viikon haku aika. Sitten he katsovat kahden viikon päästä hakemukset kaikki. Sitten he ilmoittavat, miten jatkon kanssa käy.”

Haastatteluiden aikana kävi ilmi tapauksia, joissa hakijat olivat unohtaneet täyttää hakemukseen kaikkia tietoja. Hakemuksissa saattaa olla siis puutteita ja silloin vastaajien mukaan rekrytoijat voivat jälkepäin pyytää lähettämään niitä. Toisen näkemyksen mukaan voi kuitenkin

käydä niin, että hakemus ilman tarvittavia liitteitä voidaan helposti hylätä. Tämä oli kuitenkin vain vastaajan omaa pohdintaa. Puutteet hakemuksen täyttämisenä saattavat johtua myös siitä, että hakija ei ymmärrä syytä sille miksi joitain tietoja tulee täyttää. Eräs haastatteluun osallistunut kertoi, että ei hakiessa kirjoittanut pätevyystään, koska ajatteli valmiina sairaanhoitajana niiden mainitsemisen olevan turhaa.

“...jos puuttuu jotkut paperit niin he sanovat, että voitko lähettää tämän...”

Ammatillinen kohtaaminen -yläluokka sisältää alaluokat: Ystävällinen vastaanotto ja Asiantunteva vastaanotto (Kuvio 4). Rekrytointiprosessissa mukana olleet haastatellut vaikuttivat erittäin tyytyväisiltä saamaansa vastaanottoon kohdeorganisaatiossa. Vastaajat kuvailivat sitä, kuinka hyvin heidät otettiin vastaan ja sen mielikuvan myötä nousi kuva koko organisaatiosta. Vastauksista välittyi selvästi, että onnistunut ensikontakti antoi positiivisen signaalin työpaikan kulttuurista ja arvoista. Ystävällinen vastaanotto antaa kuvan siitä, että työntekijöitä arvostetaan.

“...kun sain ne ensimmäiset yhteydenotot. Minut otettiin siinä niin hyvin vastaan. Siinä nousi kuva koko organisaatiosta.”

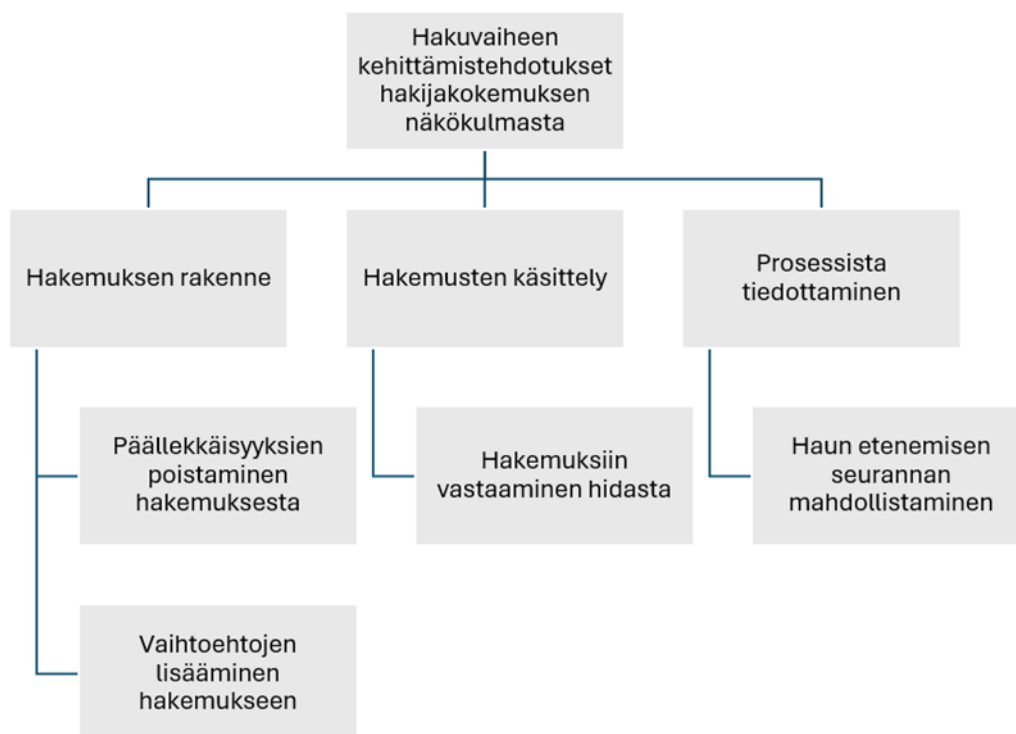
Onnistuneeseen ammatilliseen kohtaamiseen tarvitaan myös asiantuntijuutta. Haastateltavat kertoivat vastaanoton olleen asiantunteva, joka tuntui lisäävän hakijan luottamusta prosessia kohtaan ja vähentävän epävarmuutta. Kukaan haastatelluista ei epäillyt rekrytointiin osallistuvien ammatillisuutta.

“Se oli...asiantunteva...”

6.2.2 Hakuvaiheen kehittämisehdotukset

Haastateltavia henkilöitä pyydettiin kertomaan, miten he olisivat kehittäneet työnhakuvaihetta oman kokemuksensa perusteella. Vastaajilta nousi esiin muutamia ideoita hakemusvaiheen kehittämiseksi. Ideat

kumpusivat aiheista, jotka olivat vaikuttaneet heidän saamaansa kokemukseen. Hakuvaiheen kehittämistarpeet hakijakokemuksen näkökulmasta on kuvattu kuviossa 5. Tässä luvussa käydään läpi kuvion ylä- ja alaluokat havainnollistavin esimerkein. Luokat nousivat esiin teema-haastatteluaineistosta. (Kuvio 5.)



Kuvio 5. Hakuvaiheen kehittämisehdotukset hakijakokemuksen näkökulmasta, pää-, ylä- ja alaluokat (Purhonen, 2025).

Hakemuksen rakenne -yläluokka sisältää alaluokat: Päällekkäisyyksien poistaminen hakemuksesta ja Vaihtoehtojen lisääminen hakemukseen (Kuvio 5). Hakemuksen rakenteeseen liittyviä ideoita oli kaksi. Joidenkin haastateltujen mukaan olisi syytä pohtia päällekkäisyyksien poistamista hakemuksesta. Päällekkäisyys liittyi ansioluetteloon, joka edelleen liitetään mukaan jokaiseen hakemukseen. Vastaajien mukaan kaikki ansioluettelossa mainitut asiat kysytään hakemuksessa erikseen. Rekrytointijärjestelmän hakemus on kuin CV pienoiskoossa, koska siinä

on kysytty kaikkea henkilötiedoista ja koulutustaustasta, työkokemukseen asti. Hakeneista tuntuu jopa turhalta lisätä ansioluettelo hakemuksen liitteeksi.

“...mielestäni, siellä on liikaa päällekkäisyyttä.”

Toinen kehitysidea, joka liittyy rakenteeseen, koskee avointa hakemusta. Hakemukseen toivottiin lisättävien vaihtoehtoja. Haastatellun mukaan vaihtoehtojen lisääminen olisi suotavaa niin, että kaupunkivallinnaksi lisäksi voisi olla mihin yksikköön työntekijä haluaisi töihin. Tämä nopeuttaisi prosessia siten, että ei tarjota työtä sellaisesta paikasta, johon työntekijä ei halua rekrytoitua.

“...siellä voisi olla...mihin (yksikköön) haluaa mennä sen lisäksi, että mihin kaupunkiin haluaa mennä.”

Hakemusten käsittely -yläluokka sisältää yhden alaluokan: Hakemukseen vastaaminen hidasta (Kuvio 5). Kehitettävää hakijoiden näkökulmasta oli siinä, miten hakemuksiin vastattiin. Osa haastatelluista luonnehti vastaamista hitaaksi. Heitä turhautti, kun kukaan ei vastannut jätettyihin avoimiin hakemuksiin edes sitä, että töitä ei ole juuri nyt tarjolla. Haastatteluissa kerrottiin myös turhasta odottelusta. Hakemukseen vastaaminen oli ollut haastatellun mukaan niin hidasta, että kun häneen oli oltu yhteydessä Pohjanmaan hyvinvointialueelta, hän oli jo hyväksynyt työtarjoituksen toisesta organisaatiosta.

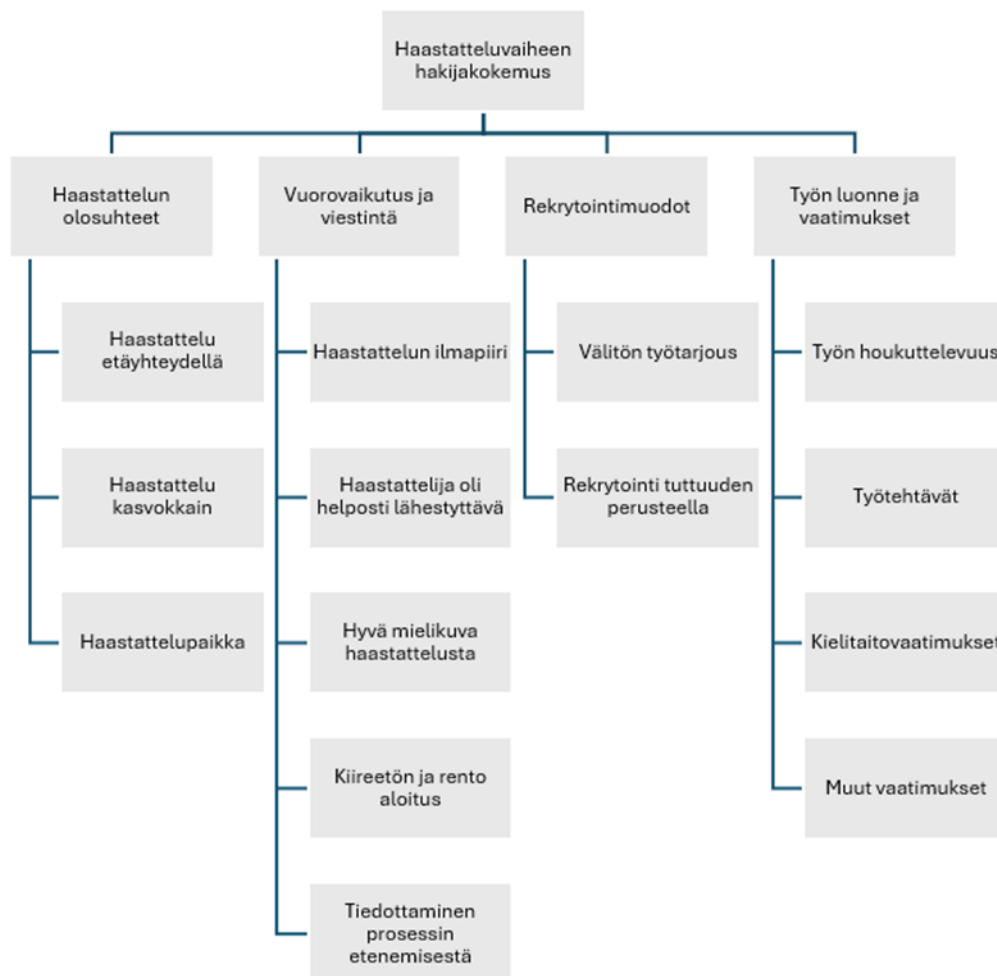
“...tulee huono fiilis, että miksi kukaan ei voi vastata tai laittaa edes, että nyt ei ole tarjolla mitään.”

Prosessista tiedottaminen -yläluokka sisälsi yhden alaluokan: Haun etenemisen seurannan mahdollistaminen (Kuvio 5). Vastaajat kertoivat toiveensa siitä, että haun etenemisen seuranta työnhakijoille mahdollistettaisiin. Prosessia olisi mukavaa pystyä seuraamaan vaihe vaiheelta esimerkiksi visuaalisesti. Osa hakijoista oli sitä mieltä, että hakuprosessin etenemisestä ei tiedoteta riittävästi.

“ There is no process being updated.”

6.3 Haastatteluvaiheen vaikutus hakijakokemukseen

Haastatteluvaihe tarkoittaa tässä opinnäytetyössä sitä osaa työnhakua, jossa potentiaalinen työnhakija haastatellaan, joko tulevan esimiehen tai Pohjanmaan hyvinvointialueen rekrytoijan toimesta.



Kuvio 6. Haastatteluvaiheen hakijakokemus, pää-, ylä- ja alaluokat (Purhonen, 2025).

6.3.1 Haastatteluvaiheen merkitys työnhakukokemuksessa

Vastaajat jakoivat tästä vaiheesta kokemuksiaan ja näkemyksiään, joiden tulokset esitetään aineistosta nousseiden pää-, ylä- ja alaluokkien mukaan (Kuvio 6). Tässä luvussa käydään läpi kuvion ylä- ja alaluokat havainnollistavien esimerkeiden. **Haastattelun olosuhteet** -yläluokka sisältää kolme alaluokkaa: Haastattelu etäyhteydellä, Haastattelut kasvokkain ja Haastattelupaikat (Kuvio 6). Haastatellut kertoivat haastattelun tapahtuneen joko etäyhteydellä tai kasvotusten. Jos haastattelu tapahtui etäyhteydellä, oli se vastaajien mukaan puhelimitse. Kasvokkain tapahtuva haastattelu saattoi olla haastateltujen mukaan neuvotteluhuoneessa tai kokoushuoneessa.

”Itse asiassa se haastattelu järjestettiin puhelimitse siinä samalla.”

”...osastonhoitaja oli se, joka sitten haastatteli minua...”

Haastattelu saattoi olla yksikössä, johon haastateltava oli mahdollisesti rekrytoitumassa, mutta se saattoi olla myös rekrytointiyksikön tiloissa. Useimmiten haastattelu oli siis erillisessä tilassa, mutta eräs vastaaja kertoi hänen haastattelunsa olleen aulassa. Aulassa ei ollut mitään yksityistä erillistä tilaa vaan kuka tahansa olisi voinut mennä ohi ja kuulla käydyt keskustelut.

”Se (haastattelu) oli OVP:n (Pohjanmaan hyvinvointialueen) HR-toimistossa.”

Vuorovaikutus ja viestintä -yläluokka sisältää seuraavat alaluokat: Haastattelun ilmapiiri, Haastattelija oli helposti lähestyttävä, Hyvä mielikuva haastattelusta, Kiireetön ja rento aloitus ja Tiedottaminen prosessin etenemisestä (Kuvio 6). Kaikki haastatellut jakoivat käsityksen siitä, että ilmapiiri haastattelun aikana oli positiivinen kokemus. Rekrytoijat olivat olleet ystävällisiä, jonka vuoksi heille oli ollut helppo puhua ja esittää tarvittavia kysymyksiä. Haastateltajilta oli voinut kysyä, jos ei

esimerkiksi ymmärtänyt kaikkea. He olivat sitten yrittäneet esittää asian toisella tavalla.

Vastaajat kuvailivat haastattelujen tunnelman olleen asiallinen, mutta sitä ei koettu liian virallisena. Epävirallisuus oli poistanut tilanteesta jännitystä ja haastateltujen mukaan ilmapiiri oli siksi rennompia kuin haastatteluissa yleensä. Rennompia haastattelutilanne koettiin myös keskusteluna, jossa haastattelija ja haastateltava ovat tasa-arvoisia. Tämän vuoksi työnhakijoille jäi hyvä mielikuva haastatteluista ja he kokivat olonsa tervetulleiksi. Haastateltujen kertomuksien pohjalta nousi esiin, että haastattelijat olivat helposti lähestyttäviä. Vastaajien mukaan ei ollut väliä sillä oliko haastattelija tuleva esihenkilö vai rekrytoija, he olivat kaikki mukavia ja käyty keskustelu oli kohteliasta.

“...minun mielestäni se oli yllättävän rento tilanne.”

“...osastonhoitaja oli heti semmoinen helposti lähestyttävän oloinen...”

Haastatelluille jäänyt mielikuva rekrytointiprosessista tämän vaiheen jälkeen oli hyvä. Vastaajilla ei ollut jäänyt suurempaa valittamista vaiheesta, mutta erään kommentin mukaan haastattelu oli ollut lyhyt.

“Siis hyvä kuva jäi.”

Haastatteluiden pohjalta piirtyi kuva, että rekrytoijat aloittavat epävirallisilla kysymyksillä. Haastattelu alkaa kuulumisten vaihdolla ja helpoilla kysymyksillä, kuten kuka haastateltava on ja mistä hän tulee. Haastatelluille oli myös varattu riittävästi aikaa, joka loi kiireettömyyden tunnetta.

“...kyllä meillä oli riittävästi aikaa. Siellä ei ollut mikään kiire.”

Muutama haastateltu kertoi, kuinka heitä oli tiedotettu prosessin etenemisestä haastattelun aikana. Heille oli voitu kertoa, että kaikki hake-

mukset käydään läpi ylihoitajan kanssa ja päätöksen valittavasta henkilöstä tekevät esihenkilöt yhdessä. Vastaajille oli voitu kertoa myös missä vaiheessa haastatteluita mennään eli, että muutamia on jo haastateltu ja muutamia olisi vielä tulossa. Eräs vastaaja kertoi, että hänelle ei ollut kerrottu tarkkaa työntekijävalinnan päivää, mutta jos soitto tulee, paikka on hänen.

”Muistaakseni muutama oli haastateltu ja sitten oli tulossa joitakin haastatteluita.”

Rekrytointimuodot -yläluokka sisältää kaksi alaluokkaa: Välitön työtarjous ja Rekrytointi tuttuuden perusteella (Kuvio 6). Vastaajat raportoivat tilanteista, joissa heille oli jo haastatteluvaiheessa tehty työtarjous. Heidän mukaansa saattoi olla niin, että virallista työhaastattelua ei edes ollut vaan haastattelu oli enemmänkin tarjous vapaana olevasta työpaikasta. Työnhakijan haastattelussa tarkoituksena saattoi olla henkilön tapaaminen ennen virallisen työsopimuksen allekirjoitusta, kuten eräs vastaaja kertoi oman kokemuksensa pohjalta. Toinen vastaaja raportoi asian olleen puolittain sovittu jo ennen tapaamista.

”...se ei ollut oikein mikään haastattelu. Se oli enemmän vaan sellainen: tällöinen paikka olisi tarjolla, tuletko töihin...”

Useampi haastateltu raportoi tilanteesta, jossa kohdeorganisaatio tunsivat hänet jo valmiiksi. Eräs haastateltu haki vakituista työpaikkaa, johon hänet valittiin ilman haastattelua. Vastaaja oli ollut samassa yksikössä tekemässä samoja työtehtäviä sijaisena, joten siksi valinta voitiin tehdä ilman haastattelua. Toinen haastateltu kertoi tilanteesta, jossa esihenkilö tunsivat vastaajan ja muisti minkälainen työntekijä hän on. Tuttuus voi helpottaa valintaa myös työntekijän kannalta, kuten eräs vastaaja kertoi. Haastateltu kertoi päätöksen ottaa tarjottu työ vastaan olleen helppo, koska paikka oli hänelle tuttu ja hän oli siitä kiinnostunut.

"...hain vakituista paikkaa, mutta se vaan meni niin, että allekirjoitettiin uusi sopimus. Ei tarvinnut haastattelua, koska se oli sama tehtävä vaan."

Työn luonne ja vaatimukset -yläluokka sisältää seuraavat alaluokat: Työn houkuttelevuus, Työtehtävät, Kielitaitovaatimukset ja Muut vaatimukset (Kuvio 6). Valtaosa haastatelluista oli sitä mieltä, että työhaastatteluvaiheessa avoinna olleen työn houkuttelevuus lisääntyi. Tämä johtui siitä, että työnhakijat kokivat heidän työpanoksestaan olevan kiinnostuttu. Työnantajasta tulleen positiivisen kuvan myötä myös kiinnostus työtä kohtaan kasvoi. Haastattelussa työnhakijoille tuli myös parempi kuva siitä, mitä työhön kuuluu ja se saattoi herättää halun työskentelystä ko. työnantajalla. Myös se seikka, että vastaajat kokivat itsensä tervetulleiksi ja tyyli millä heidät otettiin vastaan, saivat heidät motivoitumaan ja haluaan jatkaa mukana hakuprosessissa.

"Minulla oli semmoinen tunne, että minut halutaan töihin ja rekrytoija on oikeasti kiinnostunut työntekijästä."

Työtehtävät on seuraava käsiteltävä alaluokka. Haastatteluvaiheessa haastatellut työnhakijat olivat saaneet kattavasti tietoja työtehtävistä ja työympäristöstä. Sen lisäksi he saivat lisätietoja työnantajasta. Haastatteluun oli saattanut kuulua myös kierros tulevaisuudessa työtiloissa sen lisäksi, että heille oli kerrottu työympäristöstä suullisesti.

"...kertoivat todella kattavasti siitä, mitä se työ tulee olemaan, millaisia ne osastot ovat ja mitä siihen työhön kuuluu..."

Rekrytoijien ja työnhakijoiden keskusteluissa oli vastaajien mukaan käyty lävitse kielitaitovaatimuksia. Haastatellut kokivat sen olevan hyvä asia. Vastaajien mukaan haastattelussa voidaan tarkistaa myös, miten haastateltava osaa kotimaisia kieliä. Tässä vaiheessa työnhakuprosessia saatettiin käydä läpi myös sitä, miten hyvinvointialue järjestää sisäisiä tenttejä, jonka läpäisemisellä osoittaa hallitsevansa vaadittavat kielet.

"...puhuttiin näistä kieliasioista ja kaikista. Se oli kyllä hyvä."

Haastatteluissa saatettiin käydä läpi työhön liittyviä muita vaatimuksia. Vastaajien mukaan näitä muita vaatimuksia olivat esimerkiksi sairaanhoitajan lääkelupaan liittyvät asiat. Työnantaja oli heidän mukaansa kiinnostunut siitä, onko hakijalla lääkelupa voimassa. Ulkomaalaistaisilta työnhakijoilta rekrytoijat halusivat haastateltujen mukaan tiedon siitä, onko heillä virallinen oleskelulupa.

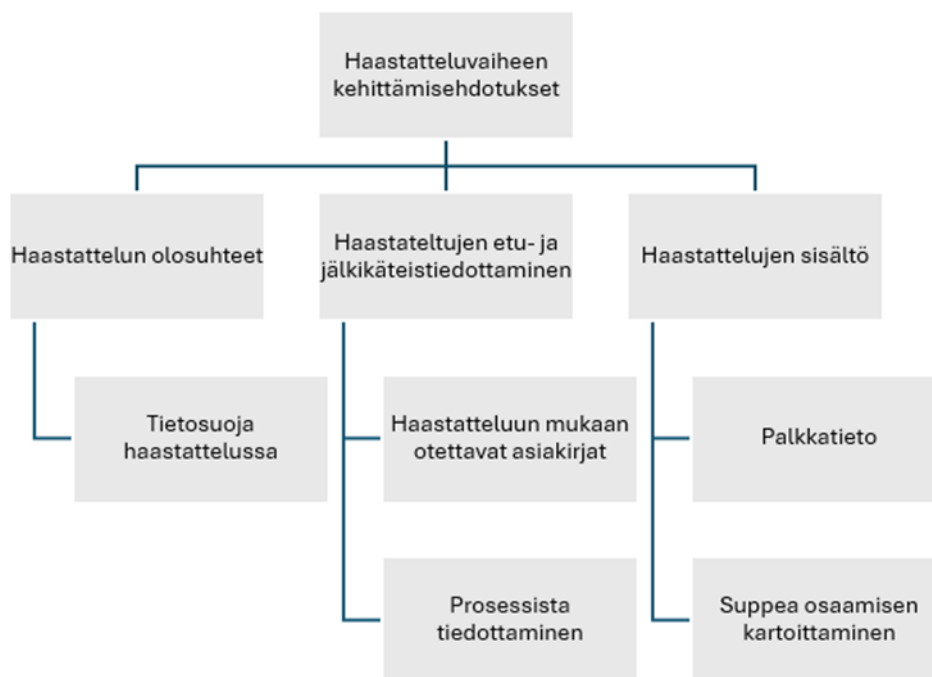
"...sitten onko love (lääkehoidon osaaminen verkossa)?"

6.3.2 Haastatteluiden kehittämisehdotukset

Teemahaastatteluaineiston pohjalta nousi esiin joitain ideoita haastatteluvaiheen kehittämiseksi. Ideat kumpusivat aiheista, jotka olivat vaikuttaneet haastateltujen saamaan kokemukseen. Haastatteluvaiheen kehittämistarpeet hakijakokemuksen näkökulmasta on kuvattu kuviossa 7. Tässä luvussa käydään läpi kuvion ylä- ja alaluokat havainnollistavin esimerkein (Kuvio 7).

Haastattelun olosuhteet -yläluokka sisältää vain yhden alaluokan: Tietosuoja haastattelussa (Kuvio 7). Eräs vastaaja oli ollut haastattelussa aulassa pääoven läheisyydessä. Haastattelun aikana vastaaja oli kokenut tilanteen epämukavana, koska kuka tahansa olisi voinut kuulla käydyt keskustelut. Aula oli ollut kuitenkin rauhallinen ja kukaan ei ollut mennyt siitä ohitse, joten muut eivät kuulleet haastattelun henkilötietoja. Hakija jäi kuitenkin toivomaan, että haastattelut käytäisiin yksityisemmissä tiloissa.

"Se (haastattelu) oli siinä pääoven vieressä vaan... kuka vaan olisi voinut kuulla."



Kuvio 7. Haastatteluvaiheen kehittämisehdotukset hakijakokemuksen näkökulmasta, pää-, ylä- ja alaluokat (Purhonen, 2025).

Haastateltujen etu- ja jälkikäteistiedottaminen -yläluokka sisältää kaksi alaluokkaa: Haastatteluun mukaan otettavat asiakirjat ja Prosessista tiedottaminen (Kuvio 7). Haastattelussa ollut vastaaja kertoi ottaneensa työhaastatteluun mukaansa todistuksensa, jotka oli hänen mukaansa kopioitu. Vastaajalla ei ollut kuitenkaan tiedossa miksi kopiot oli otettu ja missä niitä säilytetään.

“...olen tuonut kaikki todistukseni valmiina aina ja sitten he kopioivat ne.”

Osa vastaajista jäi kaipaamaan prosessista tiedottamista haastatteluvaiheen jälkeen. Joidenkin rekrytointiprosessiin osallistuneiden mukaan työntekijävalinnan etenemisestä ei juuri tiedotettu. Kokemukset saattoivat olla myös sellaisia, että haastattelun jälkeen ei vain kuulunut mitään.

“...sitten ei mitään sen jälkeen.”

Haastatteluvaiheen viimeinen yläluokka on **Haastattelujen sisältö** (Kuvio 7). Luokka sisältää kaksi alaluokkaa: Palkkatieto ja Suppea osaamisen kartoittaminen (Kuvio 7). Saattoi olla niin, että vielä haastatteluvaiheen jälkeenkään hakija ei tiedä palkkatietoa. Näin kävi eräälle vastaajalle, jonka mukaan haastattelussa ei kerrottu palkkaa.

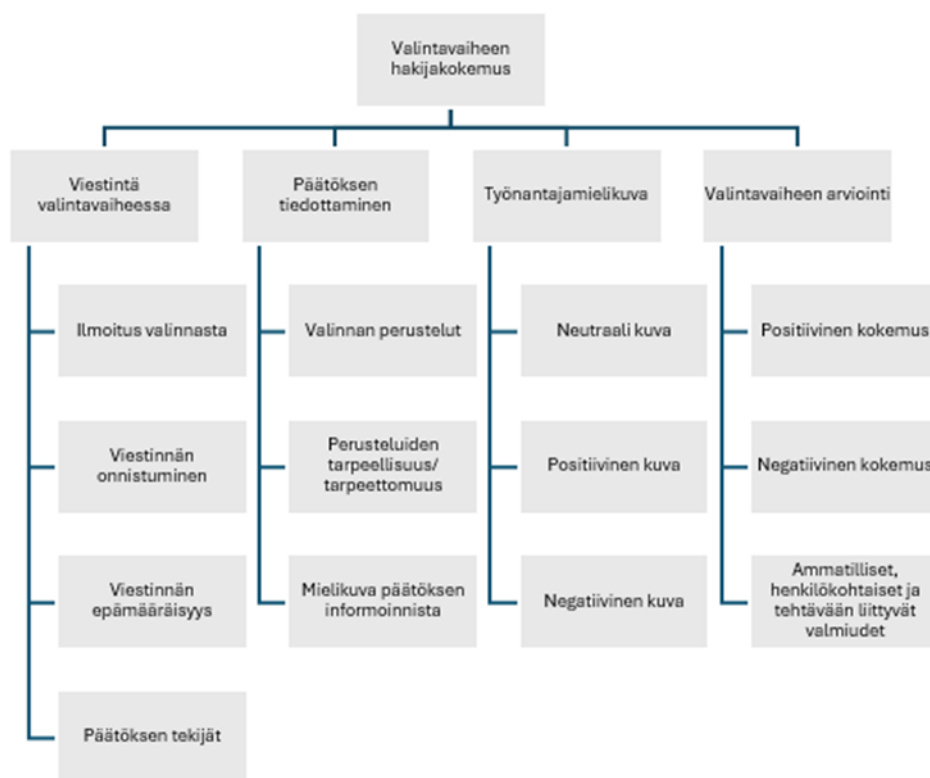
“Kyllä olisin halunnut tietää (palkan), mutta haastattelussa ei vielä palkkatietoa kerrottu.”

Haastatellut raportoivat suppeasta osaamisen kartoittamisesta. Joidenkin vastaajien mukaan saattoi olla niin, että haastattelussa oli kiinnostuttu pelkästään heidän kielitaidostaan. Muut asiat jäivät heidän mukaansa tämän vuoksi sivuun.

“They didn't ask anything other than the language...”

6.4 Valintavaiheen vaikutus hakijakokemukseen

Tässä opinnäytetyössä valintavaiheella tarkoitetaan sitä osaa työhausta, kun työnantajan edustajat tekevät valinnan työssä aloittavasta henkilöstä. Haastatteluun osallistuvilta kysyttiin kokemuksia siitä, miten heitä informoitiin ketkä päättävät valinnasta ja miten valinta perusteltiin. Tässä vaiheessa vastaajilta kysyttiin myös, millaisen mielikuvan he saivat työnantajasta tämän vaiheen perusteella. Heiltä haluttiin tietoja siitä, miten vaihetta olisi voinut kehittää hakijoiden näkökulmasta.



Kuvio 8. Valintavaihe hakijakokemuksen näkökulmasta, pää-, ylä- ja alaluokat (Purhonen, 2025).

6.4.1 Valintavaiheen merkitys työnhakukokemuksessa

Valintavaihe hakijakokemuksen näkökulmasta on kuvattu kuviossa 8. Tässä luvussa käydään läpi kuvion ylä- ja alaluokat havainnollistavin esimerkein. **Viestintä valintavaiheessa** -yläluokka sisältää alaluokat: Ilmoitus valinnasta, Viestinnän onnistuminen, Viestinnän epämääräisyys ja Päätöksen tekijät (Kuvio 8). Haastatteluiden pohjalta selvisi, että työhön valitulle ilmoitetaan asiasta soittamalla hänelle henkilökohtaisesti. Sen lisäksi asiasta ilmoitetaan sähköpostilla. Myös muille hakuprosessiin osallistuneille ilmoitetaan, kuka tehtävään on valittu. Ilmoitus tehdään sähköpostin välityksellä.

”Kyllä he lähettävät jotain sähköpostilla: kuka on valittu, kuinka paljon hakemuksia oli.”

Haastatellut kertoivat hetkistä, jolloin viestintä oli onnistunutta. Sähköpostissa, jossa ilmoitettiin valinnasta, saattoi olla esimerkiksi tietoja siitä, milloin työsopimus alkaa. Viestissä saattoi olla maininta siitä, että muun tarvittavan informaation saa uudesta työyksiköstä. Osa vastaajista sai tietoja työsuhteen alkamiseen liittyen jo puhelun aikana, jossa ilmoitettiin valinnasta. Puhelussa saatiin sopia, että milloin valittu työntekijä tulee ensimmäisenä työpäivänä paikalle ja missä tapaaminen tapahtuu. Tämä selvensi asioita ja hälvensi työntekijöiden tuntemaa epävarmuutta. Haastateltujen mukaan heillä oli myös mahdollisuus esittää lisäkysymyksiä, joka koettiin myös myönteiseksi seikaksi. Haastatellut olivat myös tyytyväisiä tavasta, jossa heille soimitaan suoraan ja ilmoitetaan valinnasta.

”Se oli sähköpostissa sanottu, että kun työsopimus alkaa...menen sinne aamulla ja he kertovat yksikössä sitten, miten tehdään...”

Haastatteluiden perusteella selvisi kuitenkin myös se, että aina viestintä ei ollut niin selkeää työnhakijoiden näkökulmasta. Juuri valittu työntekijä saattoi jäädä epätietoiseksi seuraavasta vaiheesta valinnan jälkeen. Jotkut olivat jääneet pohtimaan tulisiko ennen töiden aloitusta tehdä jotain etukäteen. Monet uudet työntekijät eivät vastaajien mukaan tiedä yksikköön uutena tullessaan, kuka näyttää heille tilat ja missä tulisi odottaa ohjauksen alkamista. Eräs työntekijä kertoi päättäneensä itse soittaa ja kysyä toimintaohjeita ensimmäisen päivän suhteen. Toiselle työntekijälle oli selvinnyt vasta työsopimuksen allekirjoitushetkellä, että muutosneuvotteluiden vuoksi työsopimus olikin vuoden sijaisuuden sijaan vain lyhyt sijaisuus. Uudelle työntekijälle oli kerrottu, että lupaa ei ole tehdä pidempää sopimusta. Vastaajalle oli kuitenkin vakuuteltu, että työt kuitenkin todennäköisesti jatkuvat.

”Se oli vuoden sijaisuus, mutta sitten siinä paperien allekirjoitusvaiheessa tulikin tieto vasta, että se on tammikuun loppuun vain se sopimus alkuun, koska oli muutosneuvottelut päällä.”

Haastateltujen vastaukset siitä oliko heillä tiedossa, ketkä tekevät päätöksen valinnasta vaihtelivat. Osa kertoi saaneensa tiedon siitä, mutta oli myös heitä, jotka eivät sitä tieneet. He, jotka tiesivät, kertoivat valitsijoiden olevan yksikön esihenkilöitä. Rekrytointiyksikön henkilökunta saattoi toteuttaa haastattelut, mutta vastaajien mukaan valinta tapahtui silti yksiköissä.

“...käsittääkseni nämä esimiehet päättävät.”

Päätöksen tiedottaminen -yläluokka sisältää seuraavat alaluokat: Valinnan perustelut, Perusteluiden tarpeellisuus/tarpeettomuus ja Mieli-kuva päätöksen informoinnista (Kuvio 8). Valinnan perustelut -aihe jakoi haastateltujen vastauksia. Osa vastaajista kertoi, että heille ei ole perusteltu, miksi valinta on kohdistunut häneen. Toisille valinnan perustelut oli kerrottu. Jotkut vastaajista oli tiedetty työyksikössä entuudestaan, ja heillä oli ollut kokemusta työtehtävistä ja -ohjelmistoista, joita yksikössä tarvitaan. Toiset olivat voineet olla opiskeluaikana työyksikössä ja jos heidät muistettiin niiltä ajoilta ahkerina ja kiinnostuneina, niin valinta saattoi kohdistua heihin. Vastaajien raportoima mielikuva valinnasta saattoi olla myös vaan tarve löytää uusi sairaanhoitaja vapaana olevaan tehtävään. Tarve oli saattanut ilmetä irtisanoutumisen vuoksi.

“...semmoinen mielikuva minulle tuli, että oli vaan tarve sairaanhoitajalle ja minä nyt satuin sitä hakemaan...”

Vastaajien vastauksia jakoi kysymys perusteluiden tarpeellisuudesta valintaan liittyen. Osa vastaajista oli sitä mieltä, että tieto olisi sinänsä mielenkiintoinen, mutta se ei vaikuta mihinkään. Jos on tullut valituksi avoimeen tehtävään, niin haastatellut olivat siihen tyytyväisiä ja eivät olleet jääneet kaipaamaan sille perusteluita. Haastateltujen mukaan tieto olisi tärkeämpi silloin, kun ei tule valituksi. Tiedon myötä seuraavaan hakuun osallistuessaan tietäisi, mitä pitäisi parantaa tai osaisi hakea osaamistaan paremmin vastaavaa työtä. Joidenkin mielestä saataisi kuitenkin lopulta olla parempi, että palautetta ei annettaisi.

”Jos ei tulisi valituksi, niin silloin olisi kivempi tietää. Sanotaan näin, että en ole koskaan jäänyt kaipaamaan syitä miksi en tullut valituksi.”

Haastateltujen mielikuva päätöksen informoinnista, silloin kun se oli vastaajalle positiivinen, oli hyvä. Vastaajat pitivät siitä, kun heille ilmoitettiin valinnasta henkilökohtaisesti. Työpaikasta ilmoittaminen pelkästään sähköpostilla tai tekstiviestillä ei olisi ollut heidän mielestään sopivaa.

”Sehän on mielestäni onnistuminen, että on soitettu henkilökohtaisesti. Tykkäsin siitä, kun asia ilmoitettiin suoraan ja ihminen ilmoittaa, että se ei ole sähköposti ja tekstiviesti.”

Työnantajamielikuva -yläkatgoria sisältää seuraavat alakategoriat: Neutraali kuva, Positiivinen kuva ja Negatiivinen kuva (Kuvio 8). Osa haastatelluista oli sitä mieltä, että työnantajamielikuva ei muuttunut valintavaiheen perusteella. Heidän mukaansa mielikuva oli neutraali, koska ei ollut tietoa mitä odottaa. Työnantaja saattoi jäädä kaukaiseksi ja etäiseksi, vaikka hakijalla olisi ollut aikaisempaa kokemusta opiskeluaikojen harjoittelusta

”Ehkä se mielikuva oli aika neutraali ja, kun ei oikein tiennyt mitä odottaa. Vaikka olen ollut harjoittelussa aikaisemmin niin aika tuntematon kuitenkin ja vähän kaukainen...”

Positiivinen mielikuva työnantajasta valintavaiheessa saattoi tulla suullisen viestiliikenteen hoitavilta ihmiskontakteilta. Hyvin sujunut rekrytointiprosessi vaikutti haastateltujen mukaan mielikuvaan koko organisaatiosta. Asioiden sujuva hoitaminen saattoi vaikuttaa myös mielikuvaan, kuten kävi eräälle vastaajalle, jolla oli tiedossa toinenkin haastattelu. Hän oli sopinut työnantajapuolen edustajan kanssa palaavansa asiaan myöhemmin tämän toisen haastattelun jälkeen. Toista haastattelua ei ollut koettu ongelmaksi vaan työntekijä oli saanut tehdä rauhassa valinnan näiden kahden työpaikan väliltä.

”Ehdoton plussa tässä on ihmiskontaktit, jotka ovat hakuilmoituksen ja niiden päätöksien välissä, ketkä hoitavat suullisen viestiliikenteen.”

Erään vastaajan mukaan organisaatiomielikuva voi muuttua negatiiviseksi, jos hakijalle, jota ei valittu avoimeen tehtävään, annetaan kielteistä palautetta. Kielteinen mielikuva organisaatiota kohtaan voi vastaajien mukaan muodostua myös toistuvista hauista, joista ei tule valituksi. Eräs vastaaja kertoi, kuinka oli sinnikkäästi kerta toisensa jälkeen yrittänyt päästä töihin Pohjanmaan hyvinvointialueelle, mutta ei tullut kuitenkaan valituksi. Lopulta hän oli ajattelut, että ei haluaisikaan tulla valituksi. Myös huoli tulevaisuuden elannosta voi synnyttää negatiivista mielikuvaa työnantajasta työntekijälle. Niin kävi vastaajalle, jota uhkasi työttömyys rekrytointikieltojen vuoksi. Hän kuvasi viime aikojen olleen raskaita, koska tulevaisuus oli hyvin epävarma. Haastatteluiden aikana ilmeni pohdintaa siitä, onko palkattava henkilö tiedossa jo valmiiksi ennen ilmoitusta. Olettamuksen mukaan rekrytointihenkilöstö tietäisi jo etukäteen kenet tehtävään pitäisi valita.

”Ajattelin kerran, että minä en ikinä pääse tänne enkä minä halua nyt enää edes tulla tänne.”

Valintavaiheen arviointi -yläluokka sisältää seuraavat alaluokat: Positiivinen kokemus; Negatiivinen kokemus; Ammatilliset, henkilökohtaiset ja tehtävään liittyvät valmiudet (Kuvio 8). Useampi haastatelluista oli sitä mieltä, että valintavaihe meni hyvin hakijakokemuksen näkökulmasta alusta loppuun asti. Heidän mielestään valintavaiheessa ei ollut isompia korjattavia puutteita.

”Kyllä se tosiaan mielestäni meni hyvin loppuun asti.”

Hakijalle voi muodostua negatiivinen valintavaiheen kokemus, jos hän ei pääse yrityksistään huolimatta töihin haluamaansa organisaatioon. Kielteistä vaikutelmaa lisää se, jos sama hakija onkin haluttu työntekijä toisessa organisaatiossa. Näin kävi eräälle haastatteluun osallistuneelle,

joka pääsi helposti töihin toiseen sairaalaan. Lisäksi hän sai sieltä määräaikaisen sopimuksen, joka kesti useita kuukausia. Vasta toisen organisaation kautta hankittu työkokemus auttoi häntä saamaan paikan Pohjanmaan hyvinvointialueella.

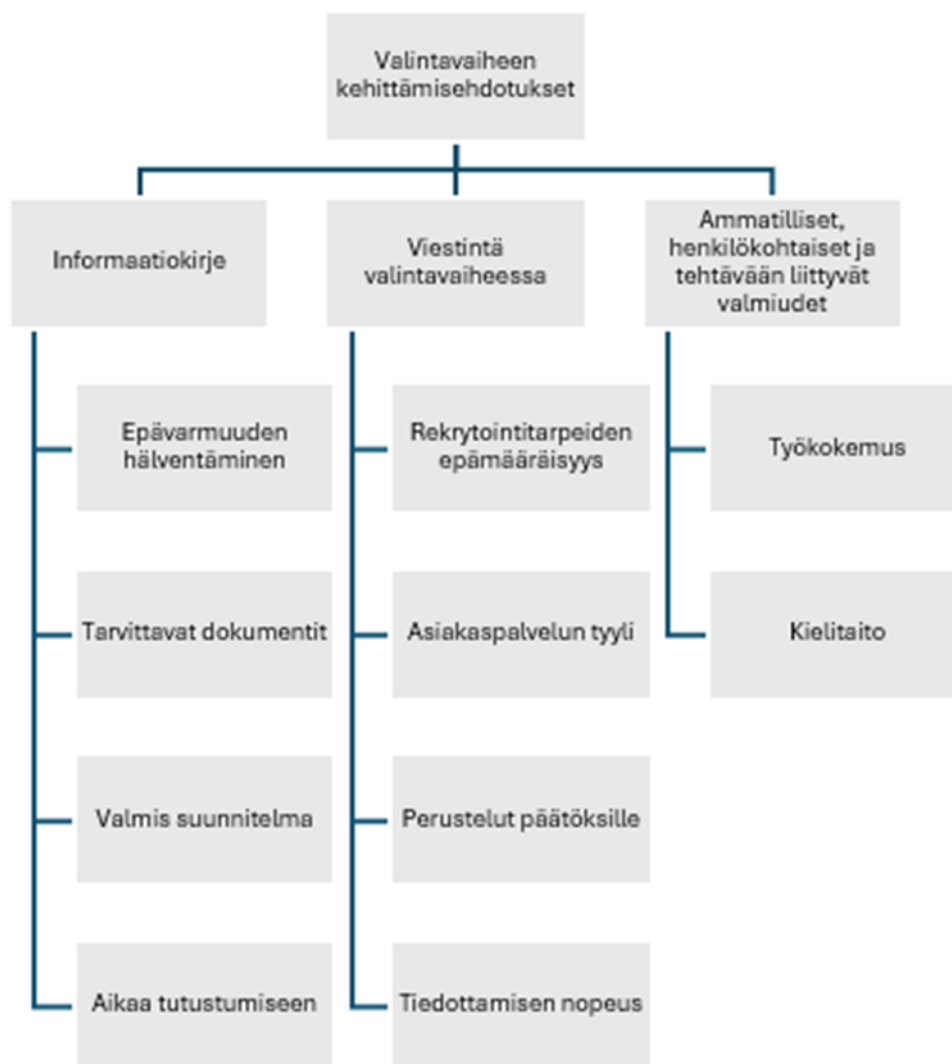
”Helpommin todella! Luulin, että vain kesätyöntekijäksi, mutta sain heti määräaikaisen(sopimuksen) 9kk...Ei ollut mitään haasteita.”

Valintavaiheessa haastatellut toivoivat, että heidän aikaisempi työhistoriansa otettaisiin huomioon. Varsinkin ulkomaalaistaustaiset vastaajat toivoivat mahdollisuutta näyttää pärjäävätkö he vai eivät. Haastatellut halusivat, että heidän ammatilliset, henkilökohtaiset ja tehtävään liittyvät valmiudet otettaisiin huomioon valintaa tehdessä. Eräs päättäväinen haastatteluun osallistunut työnhakija kävi tapaamassa esihenkilöä, jonka yksikköön ei kuitenkaan tullut rekrytoiduksi. Esihenkilö oli puhunut vastaajasta toisen osaston esihenkilölle, josta hän sai lopulta sijaisuuden.

”Minulla on pitkä hoitoalatausta, että sekin pitäisi katsoa ja olisi pitänyt antaa mahdollisuuksia. Katsoa pärjääkö vai en.”

6.4.2 Valintavaiheen kehittämisehdotukset

Vastaajia kehoitettiin jakamaan ideoitaan siitä, miten valintavaihetta tulisi heidän näkemyksensä mukaan kehittää omien kokemuksensa kautta. Teemahaastatteluvastausten pohjalta muodostui tekijöitä, joiden avulla valintavaihetta voitaisiin kehittää paremmaksi hakijakokemuksen näkökannalta (Kuvio 9). Tässä luvussa käydään läpi kuvion ylä- ja alaluokat havainnollistavin esimerkein (Kuvio 9).



Kuvio 9. Valintavaiheessa esille nousseita kehittämisehdotuksia työnhakijoiden näkökulmasta, pää-, ylä- ja alaluokat (Purhonen 2025).

Informaatiokirje -yläluokka sisältää seuraavat alaluokat: Epävarmuuden hälventäminen, Tarvittavat dokumentit, Valmis suunnitelma ja Aikaa tutustumiseen (Kuvio 9). Haastateltavat toivoivat epävarmuuden hälventämiseksi informaatiokirjettä valintavaiheen jälkeen. Kirje voitaisiin lähettää esimerkiksi sähköpostilla ja se voisi selventää työhön valitulle käytännön asioita ensimmäiseen työpäivään liittyen. Lähetettävässä kirjeessä voisi olla pyyntö toimittaa työnantajalle tarvittavat työ-

todistukset, tutkintotodistukset ja muut mahdolliset dokumentit. Haastateltavat nostivat esille, että käytännön asioiden hoitaminen etukäteen antaa mahdollisuuden kohdistaa huomio tärkeimpään asiaan eli uuteen työhön tutustumiseen. Informaatiossa olisi vastaajien mukaan hyvä olla valmis suunnitelma ensimmäiselle työpäivälle. Sieltä voisi löytyä tieto siitä missä esimerkiksi nähdään ensimmäisen työpäivän aamuna ja milloin.

”Siinä saattaa olla aika paljon aikaa rekrytointipäätöksen ja sitten työn aloituksen välissä. Siinä olisi hyvin aikaa katsoa tätä pakettia.”

”...toimita tänne työtodistukset, tutkintotodistus ja muut dokumentit mitä tarvitsekaan.”

Viestintä valintavaiheessa -yläluokka sisältää neljä alaluokkaa: Rekrytointitarpeiden epämääräisyys, Asiakaspalvelun tyyli, Perustelut päätöksille ja Tiedottamisen nopeus (Kuvio 9). Haastatellut toivoivat kohdeorganisaation kehittävän rekrytointitarpeidensa sisäistä tiedottamista rekrytointiyksikön ja hoitoyksiköiden välillä. Vastaajat raportoivat tapauksista, joissa työtä olikin, vaikka rekrytointiyksikkö ei tiennyt sitä olevan. Vastaaja oli saanut sijaisuuden, kun oli ollut itse aktiivisesti suoraan eri yksikköihin yhteydessä. Haastateltujen mukaan saattoi käydä myös niin, että sijaisuutta hakeneelle oli ilmoitettu vain sähköpostitse sijaistarpeen loppuneen. Vastaajien mukaan rekrytointitarpeet vaikuttavat tässä valossa epämääräisiltä.

”Rekrytointiyksikkö sanoi, että ei ole mitään, mutta silti on jotain.”

Rekrytointikiellot toivat osalle haastatelluista ongelmia työsuhteen jatkumisen kannalta. Eräs vastaaja kertoi, miten hänestä oli lopulta alkanut tuntumaan siltä kuin rekrytointiyksikön henkilökunta ei enää jaksaisi häntä. Hän oli ollut useaan otteeseen yhteydessä rekrytointiin, koska

hänen työsuhteensa oli loppumassa ja hänellä oli ollut suuri huoli tulevaisuuden toimeentulostaan. Haastatellut toivoivat asiakaspalvelun tyylin pysyvän miellyttävänä haastavissakin tilanteissa.

”Jossakin vaiheessa on tuntunut siltä, että rekrytointi ei jaksanut kanssani.”

Haastatteluun osallistuneet halusivat perusteltuja päätöksiä työntekijävalinnoille. Vastaajien mukaan olisi mukavaa saada perustelut sille, miksi ei tullut valituksi. Varsinkin niissä tapauksissa, joissa työnhakija kohtaa hylkäävän päätöksen moneen kertaan, toivoivat haastatellut konkreettista palautetta. Sen pohjalta he pystyisivät esimerkiksi kehittämään osaamistaan ja parantamaan omia tulevaisuuden mahdollisuuksiaan.

”It would be nice to know about the reason for not being selected in little detailed.”

Haastateltujen työnhakijoiden palautteen pohjalta tiedottamiseen toivottaisiin lisää nopeutta. Haastateltuja on turhauttanut, kun he ovat joutuneet odottamaan valintavaiheen päätöstä. Kaiken odottelun jälkeen he ovat lopulta saaneet sähköpostin, jossa kerrotaan, että valinta ei ole kohdistunut häneen.

”Sitten odotat, että saat jotain. Odotat, odotat ja saat sen sähköpostin, että valitettavasti ei ole valittu.”

Ammatilliset, henkilökohtaiset ja tehtävään liittyvät valmiudet -yläluokka sisältää seuraavat alaluokat: Työkokemus ja Kielitaito (Kuvio 9). Haastattelujen pohjalta nousi esille toive siitä, että kaikki aikaisempi työkokemus huomioitaisiin työntekijöitä hakiessa. Eräs vastaaja kertoi omasta kokemuksestaan, kun ei meinannut päästä töihin Pohjanmaan hyvinvointialueelle. Haastatellun mukaan työnhakijan tausta pitäisi selvittää erityisesti ulkomaalaistaustaisten kohdalla. Vastaajalla oli vuosien kokemus sairaanhoitajan työstä kotimaassaan. Hän hakeutui lopulta toisen alueen sairaalaan töihin. Sieltä hän sai kertomansa mukaan heti

mahdollisuuden työskentelyyn. Toisen vastaajan mukaan ennakkoluuloja on yhä edelleen, koska ihmisiä arvioidaan pelkästään heidän kieli- taitonsa perusteella. Vastaaja ehdottaa, että tarvittaisiin enemmän pe- rehdytystä terveydenhuollossa tarvittavasta kielestä. Tällä tavoin kieli- taitoaan parantaneet henkilöt voisivat saada työpaikan.

“...he antoivat heti sen mahdollisuuden. Minun mielestäni heidän pitäisi myös katsoa, että minkälainen tausta työntekijällä on. Olen ollut hoitoalalla vuodesta 2007. Aloitin silloin sairaanhoitajana koti- maassa.”

“...people are getting assessed by the the extent of language they speak, especially the foreigners...”

6.5 Hakijakokemus rekrytointiprosessissa

Viimeisessä teemassa hakijoilta tiedusteltiin näkemyksiä ja kokemuksia koko prosessiin liittyen. Haastattelussa kysyttiin, miten hakijat pystyvät seuraamaan prosessin etenemistä kokonaisuutena tai millaisena he ko- kivat vuorovaikutuksen ja viestinnän kokonaisuuden. Palautteen anta- misesta kysyttiin myös ja siitä millaista sen olisi toivottu olevan proses- sin eri vaiheissa. Vastaajien toivottiin antavan oman arvionsa rekrytoin- tiprosessin kokonaisuudesta hakijakokemuksen näkökulmasta. Hakijoi- den mielikuvasta koskien kohdeorganisaatiosta ennen rekrytointipro- sessia haluttiin myös ottaa selvää.

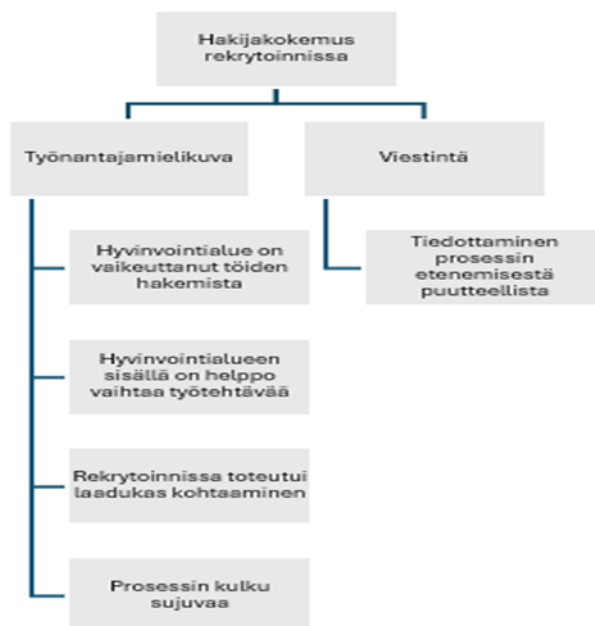
6.5.1 Kokemuksia viestinnästä, prosessin sujuvuudesta ja työn- tekijämielikuvasta rekrytoinnissa

Hakijakokemus rekrytoinnissa vastaajien teemahaastattelun pohjalta on kuvattu kuviossa 10. Tässä luvussa kuvio käydään läpi havainnollistavin esimerkein. **Työnantajamielikuva** -yläluokka sisältää alaluokat: Hy- vinvointialue on vaikeuttanut töiden hakemista, Hyvinvointialueen si- sällä on helppo vaihtaa työtehtävää, Rekrytoinnissa toteutui laadukas

kohtaaminen ja Prosessin kulku sujuvaa (Kuvio 10). Jotkut haastatelluista olivat sitä mieltä, että ennen hyvinvointialuetta oli helpompaa hakea töitä, koska kunnilla oli erilaisia tarpeita. Nyt samassa organisaatiossa nämä erilaiset tarpeet ovat kadonneet ja hakeminen on vaikeampaa. Osa vastaajista oli suhtautunut negatiivisesti hyvinvointialueisiin ennen niiden tuloa ja sama negatiivinen tunne jatkuu edelleen. Osa vastaajista oli vastakkaista mieltä. Heidän mukaansa hyvinvointialueen sisällä on helppoa vaihtaa työyksikköä varsinkin, jos on pysyvässä työsuhteessa organisaatiossa.

”Oli kyllä helpompi hakea ennen hyvinvointialuetta... Oli erilaisia tarpeita, mutta nyt kun on sama talo...on niin vaikeaa.”

”This hyvinvointialue consolidation has made it so much easier for me to shift here.”



Kuvio 10. Hakijakokemuksessa esille nousseita näkemyksiä työnhakijoiden näkökulmasta, pää-, ylä- ja alaluokat (Purhonen, 2025).

Haastateltujen mukaan rekrytoinneissa toteutui työnhakijoiden laadukas kohtaaminen. Yhteydenpidon aikana työnhakijat olivat saaneet hyvän kuvan työnantajasta. Vastaajat uskoivat rekrytoinnin korkean tason heijastuvan koko organisaatioon. Keskusteluissa vastaajien kanssa nousi esiin myös näkemys siitä, että uudet työntekijät otetaan hyvin vastaan. Ihmiskontaktit rekrytoinnin aikana koettiin ehdottomiksi valteiksi ja ne saivat vastaajilta kiitosta. Hyvän vastaanoton myötä heille oli jäänyt kuva, että heistä on kiinnostuttu. Osa haastatelluista koki organisaatiomielikuvan parantuneen rekrytointiprosessin jälkeen. He kokivat, että olivat valinneet oikean paikan työpanokselleen. Osa vastaajista oli kiittollinen siitä, että oli saanut mahdollisuuden työskennellä hyvinvointialueella.

"I'm very positive because I'm grateful that I got chance to work in a department I wished for."

Useimmat haastatellut työnhakijat jakoivat saman mielipiteen siitä, että prosessin kulku haun aikana oli helppo ja sujuva. Jotkut hakijoista olivat hyvin tyytyväisiä tiedon jakamisen nopeuteen. Nopeus oli vähentänyt vastaajien kokemaa jännitystä ja stressiä. Toiset olivat joutuneet odottamaan pidempään pitkän hakuajan ja useiden hakijoiden vuoksi. He olivat kuitenkin sitä mieltä, että prosessi on kokonaisuutena sujuva. Kaikkien vastaajien mielestä haku itsessään on helppo ja selkeä. Se sai kiitosta.

"Se oli aika semmoinen helppo ja nopea ja...rento tai avoin. Ei ollut mitään isompia kysymysmerkkejä tai epäselvyyksiä."

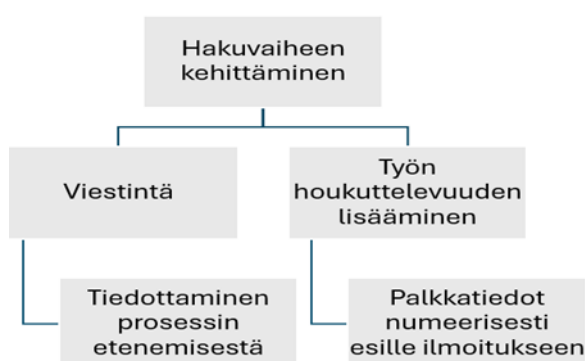
Viestintä -yläluokka sisältää yhden alaluokan: Tiedottaminen prosessin etenemisestä puutteellista (Kuvio 10). Useimpien haastateltujen vastauksista kuului toive tiedottamisen parantamisesta. Haastateltujen mukaan hakemuksien tilannetta ei pystynyt seuraamaan ja on epävarmaa johtaako hakemus edes yhteydenottoon. Vastaajien mukaan olisi mukava saada viesti siitä, kun esimerkiksi avoin hakemus on vastaanotettu ja kun sitä aletaan käsittelemään. Tiiviimpi viestintä hakijoiden kanssa

vähentäisi heidän kokemaansa stressiä heidän miettiessään, onko työtä tarjolla. Eräs vastaaja oli saanut tiedotteen siitä, että hakuaika päättyy kahden viikon kuluttua, jonka jälkeen häneen tullaan olemaan yhteydessä. Välissä oli vain odottamista. Vastaaja oli kuitenkin sillä kannalla, että ei pystynyt seuraamaan viestistä huolimatta prosessin kulkua. Kutsumisesta haastatteluun ja valinnan julkaisun lisäksi työnhakijoille ei ole välttämättä mitään muuta päivitystä.

”En oikeastaan millään tavalla (pystynyt seuraamaan prosessia). Haku tuli tehtyä. Sitten sain tiedotteen, että olet tiedossa ja kahden viikon päästä loppuu hakuaika niin ollaan yhteydessä, siitä kuka valitaan. Niin ei siinä välissä ollut oikeastaan mitään. Se oli oikeastaan vaan odottamista.”

6.5.2 Hakijakokemuksen kehittämisehdotukset

Vastauksien pohjalta nousi esiin ehdotuksia, joiden pohjalta koko haku-prosessin hakijakokemusta voisi saada kehitettyä paremmaksi. Hakuvaiheen kehittämistarpeet hakijakokemuksen näkökulmasta on kuvattu kuviossa 11. Tässä luvussa käydään läpi kuvion ylä- ja alaluokat havainnollistavin esimerkein. Luokat nousivat esiin teemahaastatteluaineistosta (Kuvio 11).



Kuvio 11. Hakijakokemuksen kehittämisehdotukset työnhakijoiden näkökulmasta, pää-, ylä- ja alaluokat (Purhonen, 2025).

Viestintä -yläluokka sisältää yhden alaluokan: Tiedottaminen prosessin etenemisestä (Kuvio 11). Haastatellut toivoivat saavansa Kuntarekryn kautta viestiä saapuneesta hakemuksesta. Sen lisäksi he toivoivat erillistä viestiä rekrytoijalta, joka ottaa hakemuksen käsittelyyn. Hakijat toivoivat parempaa viestintää esimerkiksi siitä, missä vaiheessa haussa mennään ja päätöksien ajankohdista.

”Olisi voinut tulla (viesti) kuntarekryn kautta, mutta jos tulisi vielä erillinen (viesti) rekrytoijalta: Olet laittanut hakemuksen, sitä käsitellään täällä ja otetaan yhteyttä.”

Työn houkuttelevuuden lisääminen -yläluokka sisältää yhden alaluokan: Palkkatiedot numeerisesti esille ilmoitukseen (Kuvio 11). Vastajat toivoivat palkkatietojen merkitsemistä nähtäväksi työpaikkailmoitukseen. Eräs vastaajista oli palkan kuultuaan yllättynyt iloisesti, koska palkka Pohjanmaan hyvinvointialueella on parempi kuin hänen aiemmissa työpaikoissansa.

”...täällä on parempi palkka kuin, missä olen aikaisemmin ollut.”

7 POHDINTA

Tutkimuksen tarkoituksena oli tuoda esille hakijakokemuksia rekrytointiprosessista haastatteleamalla sairaanhoitajia, jotka ovat hakeneet töihin erikoissairaanhoidon. Tavoitteena oli tuottaa sellaista tietoa hakijakokemuksesta, jonka perusteella rekrytointiprosessia pystyttäisiin mahdollisesti kehittämään. Aineisto opinnäytetyöhön kerättiin teemahaastatteluilla, koska sen avulla pystyttiin saamaan erilaisia näkemyksiä hakijakokemuksista.

Seuraavissa kappaleissa käydään läpi tutkimuksen eettisyyttä ja luotettavuutta. Sen lisäksi käydään läpi keskeisimpiä tuloksia verraten niitä aikaisempaan tutkimustietoon muodostaen siten johtopäätökset ja lopuksi pohditaan mahdollisia jatkotutkimusaiheita.

7.1 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus

Laadullisen tutkimuksen tulee olla uskottavaa, luotettavaa ja eettistä. Uskottavaa siksi, että tutkimuksen tulokset ovat hyväksyttäviä tosiksi ja aineisto tutkimukseen on hankittu asianmukaisesti ja analysointi tehty huolellisesti. Tutkimuksen luotettavuus pohjautuu tutkijan kykyyn vakuuttaa lukija uskottavin perusteluin siitä, että on löytänyt oikeanlaiset keinot ratkaistakseen tutkimusongelman ja toteuttaakseen tutkimuksen. Luotettavuus rakentuu tutkijan kuvauksesta, miten tutkimus on edennyt kaikkine vaiheineen. Eettisyys tutkimuksessa tarkoittaa sitä, että tutkija on noudattanut eettisiä periaatteita koko tutkimuksen ajan. Tutkimuksen aikana käytettyjen menetelmien ja kriteerien tulisi toimia yhtä hyvin minkä tahansa muun tutkimuksen ohjenuorina. Tämän lisäksi tutkimus ei saa vaikuttaa negatiivisella tavalla missään vaiheessa sen kohteena oleviin ihmisiin tai muihin tutkimukseen liittyviin tahoihin. (Juuti & Puusa, 2020 c, s. 167.)

Tietosuojalaki (Tietosuojalaki 1050/2018) säätelee henkilötietojen käsittelyä. Laki säätelee tietoja, joiden pohjalta yksittäinen henkilö voidaan tunnistaa. Käsittelyllä tarkoitetaan henkilötietojen keräämistä, tallentamista ja kaikkia muitakin henkilötietoihin kohdistuvia toimenpiteitä. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan (2023, s. 11–14) mukaan hyvän tieteellisen käytännön noudattamisesta vastaa ensisijaisesti jokainen tutkija itse. Tietoon perustuva suostumus on ihmisiin kohdistuvan tutkimuksen keskeinen eettinen periaate. (Tietosuojalaki 1050/2018.) (Tutkimuseettinen neuvottelukunta, 2023, s. 11–14.)

Ennen haastattelua osallistujille toimitettiin saatekirje (Liite 2), jossa kerrottiin, miten aineistoa käsitellään ja dokumentoidaan. Kirjeessä tuotiin esille myös opinnäytetyön tarkoitus ja tavoitteet. Haastattelut tapahtuivat vapaaehtoisesti ja haastateltavien haluun osallistua rekrytoinnin kehittämiseen. Saatekirje sisälsi suostumuksen tutkimukseen osallistumisesta (Liite 3). Haastatteluista saatu tieto raportoitiin siten, että haastateltavien henkilöllisyys ei paljastu. Tämän vuoksi esimerkiksi tunnistettavat murreilmaukset poistettiin.

Haastateltavien rekrytoinnissa opinnäytetyön tekijä on rajannut oman työyhteisönsä haastattelujen ulkopuolelle, kuten Pohjanmaan tutkimushakuprosessi edellyttää (Pohjanmaan hyvinvointialue, 2023). Liian läheinen suhde haastateltaviin voi vaikuttaa tutkimuksen luotettavuuteen. Ennen haastatteluiden aloitusta Pohjanmaan hyvinvointialueelta anottiin tutkimuslupa. Tutkimuslupahakemuksessa oli tutkimussuunnitelman lisäksi, teemahaastattelurunko (Liite 1), saatekirje (Liite 2), tietoinen suostumus -lomake (Liite 3) ja aineistohallintasuunnitelma (Liite 4).

7.2 Keskeiset tutkimustulokset ja johtopäätökset

Tässä luvussa vastataan tutkimuskysymyksiin: Minkälaisia hakijakokemuksia sairaanhoitajilla on rekrytointiprosessin eri vaiheista ja miten rekrytointikäytäntöjä voisi kehittää hakijakokemuksen näkökulmasta.

Tässä luvussa nostetaan esiin keskeiset tutkimustulokset, joilla tutkija katsoo olevan merkitystä, jos hyvinvointialue haluaa ottaa huomioon tässä tutkimuksessa kertyneet sairaanhoitajien hakijakokemukset kehittäessään rekrytointiprosessia ja -strategiaa. Nostoissa on sekä erityisen hyviä hakijakokemuksia tuottaneita asioita että sairaanhoitajien hakijakokemuksesta kumpuavia kehittämiskohteita, mutta myös tutkijan näkemyksiä kehittämistarpeista. Tutkija pitää hakijoita asiakkaina, joiden tarpeiden mukaan rekrytointia kannattaisi kehittää työntekijöistä vallitsevan kilpailutilanteenkin takia. Tämä näkökulma on vaikuttanut tämän luvun nostoihin, johtopäätöksiin ja kehittämissuhteisiin. Se, miten kehityshankkeet toteutetaan ja millaiset käytännön konkreettiset keinot valitaan, on rajattu tämän tutkimuksen ulkopuolelle. Ne jäävät näin hyvinvointialueen harkittavaksi.

7.2.1 Työpaikkailmoituksen hakijakokemukset

Työnhakijat kokivat, että ilmoituksissa oli usein puutteellisesti tietoa työpaikasta ja työyksiköiden eroista. Tehtäväkuvaukset koettiin usein epäselviksi tai liian yleisluontoisiksi. Vaikka joissakin ilmoituksissa tehtävän sisältö oli selkeästi esitetty, useimmiten hakijat kokivat, ettei ilmoituksista käynyt ilmi, mitä työ konkreettisesti pitää sisällään. Ilmoitusten visuaalinen ilme ei herättänyt suurta huomiota, mutta sisältö koettiin usein melko geneeriseksi. Palkkatiedot olivat harvoin esillä ilmoituksissa. Useimmiten mainittiin vain työehtosopimuksen (TESS) mukainen palkka ilman tarkempia lukuja. Rekrytointikanavien osalta henkilökohtaiset verkostot ja esihenkilöiden kontaktointi nousivat merkittäviksi. Digitaaliset kanavat, kuten Kuntarekry ja sosiaalinen media, olivat keskeisiä tiedonlähteitä. Sosiaalisen median koettiin tavoittavan laajemmän yleisön ja vaikuttavan tehokkaasti mielikuviin työpaikasta.

Haastatellut kuvasivat ilmoitusten olevan ”latteita”, jolloin ne eivät herätä suurta halua hakea avoimena olevaa työtehtävää. Samankaltaisuus ilmoitusten kesken koettiin myös poistyyöntävänä seikkana. Joki (2021, s. 70) esittää, että organisaation houkutusmekanismi olisi tärkeää laittaa

työpaikkailmoitukseen, koska niillä voisi saavuttaa hakijoiden kiinnostuksen. Vastaajat kertoivat haastatteluissa, että tiedot itse työpaikasta ovat puutteellisia ja he jäivät kaipaamaan yksityiskohtaisempia tietoja esimerkiksi siitä, millä paikkakunnalla työyksikkö sijaitsee. Lisäksi ilmi pitäisi käydä myös yksikön työtehtävät, kuten myös Joki (2021, s. 70) toteaa. Tällä hetkellä käytössä olevassa tavassa hakijalle voi jäädä epäselväksi, mihin hän on ylipäänsä hakeutumassa.

Tuloksissa tuli esille, että osalle hakijoista jäi työpaikkailmoituksesta mieleen ainoastaan kielitaitovaatimus. Työpaikkailmoituksessa tulee tuoda esille siinä tarvittavat vaatimukset, kuten Joki (2021, s. 70) mainitsee. Voisi kuitenkin pohtia halutaanko kielitaitovaatimuksen olevan päällimmäinen seikka, kun hakijat miettivät tekisivätkö he hakemuksen auki olevaan työhön.

Kaijalan (2016, s. 59–60) mukaan ammatilliset haasteet ja mahdollisuus kehittyä työssä houkuttelee hakijoita ja tekisi ilmoituksesta kiinnostavamman. Haastateltavat kertoivat myös palkan kiinnostavan uutta työtä hakiessa. Kaijalan ja Tolvasen (2020, s. 67) mukaan palkkataso on tärkein kiinnostuksen kohde ilmoituksessa ja siksi sen olisi hyvä olla esillä.

Sosiaaliset mediat nousivat haastatteluissa esiin hyvänä rekrytointikanavana. Yhä useammin työpaikkailmoitukset löytyvätkin sosiaalisen median verkkoalustoilta (Hellstén, 2021, s. 461). Suppeaan työpaikkailmoitukseen voi hakea täydentäviä tietoja sosiaalisen median kanavista. Ne ovat lähteiden myös kustannustehokkaita ja lähellä ihmisten elämää (Din ja muut, 2015, s. 858; Korteso, 2014, s. 15).

7.2.2 Hakuvaiheen hakijakokemukset

Pohjanmaan hyvinvointialueen avoimet työtehtävät ilmoitetaan Kuntarekry-verkkosivustolla, ja hakemus tehdään sähköisesti. Rekrytointijärjestelmän tekninen toimivuus sai kiitosta, sillä sähköinen kirjautuminen hakulomakkeelle oli helppoa, ja Kuntarekry koettiin helppokäyttöiseksi.

Hakemusten käsittelyssä ilmeni kuitenkin puutteita, kuten avoimiin hakemuksiin vastaamattomuus. Hakijat toivoivat nopeampaa yhteydenottoa ja tiedottamista prosessin etenemisestä. Ammatillinen kohtaaminen rekrytointiprosessissa sai positiivista palautetta, sillä hakijat kokivat vastaanoton ystävälliseksi ja asiantuntevaksi.

Kaikki haastatellut jakoivat saman mielipiteen, että Kuntarekry-sivuston hakemus toimii hyvin. Erityisesti silloin, kun hakija on jo aikaisemmin hakenut avoinna ollutta työtä, haku on nopea tehdä. Kysyttävien tietojen jaksotus helpottaa hakemuksen tekemistä, ja ne myös parantavat hakemusten karsintaa, kuten Joki (2021, s. 71) toteaa.

Sallin ja Takatalon (2014, s. 11–12) mukaan viestintä on tärkeä osa-alue rekrytinnissa ja onnistunut hakijakokemus syntyy aktiivisella kommunikoinnilla. Osa haastatelluista kertoi, että yhteyttä oli otettu nopeasti hakemuksen lähettämisen jälkeen. Se saattoi tapahtua jo ennen hakuajan päättymistä. Joillekin haastateltavista oli jopa selvitetty, miten prosessi etenee seuraavaksi ja nämä haastatellut olivat todella tyytyväisiä viestintään.

Joidenkin haastateltujen mukaan viestinnän taso ei ollut parhain mahdollinen. Osa hakijoista oli jäänyt ilman vastausta hakemuksen lähettämisen jälkeen. Tämä voi aiheuttaa työnantajamielikuvan laskun, joka muodostuu henkilön kokemuksien ja tulkintojen pohjalta (Viitala, 2021, s. 44). Työnantajamielikuvalla voi olla merkitystä siihen kokeeko työnhakija työpaikan kiinnostavana vai ei (Kaijala & Tolvanen, 2020, s. 62).

7.2.3 Haastatteluvaiheen hakijakokemukset

Haastatteluvaiheessa työnhakija haastatellaan joko tulevan esimiehen tai Pohjanmaan hyvinvointialueen rekrytoijan toimesta. Haastattelut voivat tapahtua etäyhteydellä puhelimitse tai kasvokkain neuvottelu- tai kokoushuoneessa. Haastattelun ilmapiiri on yleensä positiivinen, ja rekrytoijat ovat ystävällisiä ja helposti lähestyttäviä, mikä tekee tilanteesta rennomman. Haastattelut alkavat usein epävirallisilla kysymyksillä, ja

niille on varattu riittävästi aikaa, mikä luo kiireettömyyden tunnetta. Haastattelun aikana hakijalle tiedotetaan prosessin etenemisestä.

Joissakin tapauksissa hakijalle tehdään työtarjous jo haastatteluvaiheessa, ja rekrytointi voi tapahtua tuttuuden perusteella ilman virallista haastattelua. Haastattelussa käydään läpi työtehtäviä, kielitaitovaatimuksia ja muita vaatimuksia, kuten lääkelupaan liittyviä asioita. Haastatteluvaiheessa hakijalle voi tulla parempi kuva työstä ja työympäristöstä, mikä lisää työn houkuttelevuutta.

Kaijalan (2016, s. 176) mukaan hyvä haastattelu noudattaa valmiiksi suunniteltua kaavaa. Vastajaat toivat esille, että haastattelu alkoi kuulumisten vaihdolla ja lämmittelevillä kysymyksillä. Haastattelijoihin oli vastausten perusteella helppo puhua ja esittää kysymyksiä. Epävirallinen aloitus vei terän isoimmalta jännitykseltä ja mahdollisti tasa-arvoisen keskustelun. Tämä mahdollistaa avoimemman keskustelun ja näin haastattelijat saa avaimia valintaa varten (Salli & Takatalo, 2014, s. 66–67). Sen lisäksi työnhakijalla on mahdollisuus kysyä esimerkiksi työn luonteesta ja ilmapiiristä ja näin saada lisätietoa omaa päätöksentekoa varten (Huffcutt ja muut, 2015, s. 431–432). Haastateltujen kiinnostus työtä kohtaan kasvoi, kun he saivat lisätietoa työnantajasta, työympäristöstä ja työtehtävistä. Palkasta ei kuitenkaan jokaisen kanssa keskusteltu.

Eräs vastaaja kertoi epämiellyttävästä haastattelukokemuksesta, joka tapahtui aulassa. Yksilöön liittyvä tietosuojaja oli vaarassa koko ajan. Tietosuojalain (Tietosuojalaki 1050/2018) mukaan yksityisyyden suoja on turvattava, joten ei ole suositeltavaa pitää haastattelua julkisessa tilassa (Euroopan parlamentti ja neuvosto, 2016/679).

7.2.4 Valintavaiheen hakijakokemukset

Haastateltavat kertoivat kokemuksiaan siitä, miten heitä informoitiin valintaprosessista ja miten valinta perusteltiin. Viestintä valintavaiheessa

tapahtui pääasiassa henkilökohtaisilla puheluilla ja sähköposteilla. Valituille työntekijöille ilmoitettiin valinnasta puhelimitse ja sähköpostitse. Ne hakijat, joita ei valittu avoimeen tehtävään, saivat ilmoituksen valinnasta sähköpostitse. Viestinnän onnistuminen koettiin tärkeäksi, ja selkeä viestintä vähensi hakijoiden epävarmuutta. Joissakin tapauksissa viestintä ei ollut heidän mielestään riittävän selkeää, ja hakijat jäivät epävarmoiksi seuraavista vaiheista.

Valinnan perustelut vaihtelivat, ja osa hakijoista sai perustelut valinnalleen, kun taas toiset eivät. Perusteluiden tarpeellisuudesta oli eriäviä mielipiteitä; osa koki ne tarpeellisiksi, erityisesti jos ei tullut valituksi, kun taas toiset eivät pitäneet niitä välttämättöminä. Työnantajamielikuva muodostui viestinnän ja valintaprosessin sujuvuuden perusteella. Positiivinen mielikuva syntyi hyvästä viestinnästä ja sujuvasta prosessista, kun taas negatiivinen mielikuva saattoi muodostua epäselvästä viestinnästä ja toistuvista hylkäyksistä.

Haastateltujen vastauksista ilmeni, että he olivat tyytyväisiä tapaan ilmoittaa valinnasta heille henkilökohtaisesti. Tapa nosti työnantajamielikuvaa haastateltujen keskuudessa. Carpentier ja muut (2017, s. 2697) toteavat tehdyssä tutkimuksessa, että työnantajabrändäys on keino pitää nykyiset työntekijät. Siksi on hyvä, että sitä saadaan heti työsuhteen alussa vahvistettua.

Vastaajien kertomuksista piirtyi kuva, että informaatiotaso oli vaihtelevaa. Kaikki valitut eivät saaneet samanlaista tietoa liittyen työsuhteen alkamiseen ja osa haastatelluista oli jäänyt epätietoiseksi, mitä valinnan jälkeen tapahtuu seuraavaksi. Joku joutui jopa soittamaan yksikköönsä ja kysymään toimintaohjeita. Tämä viittaa siihen, että rekrytointiprosessin viestintäkäytännöissä on epäjohtonmukaisuutta, mikä voi heikentää työnantajamielikuvaa. Vaikka työnantajamielikuvan merkitys olisi tunnistettu, näyttää siltä, että se on edelleen puutteellisesti ymmärretty: miten sitä voidaan systemaattisesti rakentaa, hallita ja vah-

vistaa rekrytointiviestinnän ja -käytäntöjen avulla. Tämä on Carpentierin ja muiden (2017, s. 2697) esille nostama haaste, miten hyvää työnantajamielikuvaa luodaan ja ylläpidetään rekrytointiviestinnän yhteydessä.

Osa haastatelluista sairaanhoitajista kertoi saaneensa perustelut, miksi heidät oli valittu työtehtävään, mutta toisille niitä ei taas ollut kerrottu. Tehdyn valinnan pitäisi pohjautua etukäteen määriteltyihin kriteereihin ja perusteluiden tulisi pohjautua etupäässä näihin. Kriteerien käyttäminen helpottaa rekrytointiprosessia ja turvaa hakijoiden oikeudenmukaisen kohtelun ja valinnan objektiivisuuden (Salli & Takatalo, 2014, s. 15–16).

Opiskelun aikainen harjoittelu oli avannut osalle haastatelluista sairaanhoitajista mahdollisuuden avoinna olleeseen työpaikkaan. Valintaan oli vaikuttanut se, että heidät oli koettu ahkeriksi ja kiinnostuneiksi työntekijöiksi. Jönssonin ja muiden (2020, s. 1842) tutkimuksen mukaan opiskelijaohjauksen mahdollisuudet rekrytoimiseen liittyen tulisi nykyistä paremmin käyttää hyväksi. Haastatteluissa kävi ilmi, että harjoittelujakso on erityisen tärkeä osa ulkomaalaistaustaisen henkilön rekrytointiprosessissa. Työnantaja saa harjoittelun aikana käsityksen opiskelijan osaamisesta ja kielitaidosta. Österbergin (2014, s. 93) mukaan entuudestaan tiedetyn henkilön soveltuvuuden arviointi on helpompaa, koska hänen työskentelytyylinsä ja vuorovaikutustapansa tunnetaan, mikä tekee yhteensopivuuden arvioinnista vaivattomampaa.

7.2.5 Hakijakokemus rekrytointiprosessissa

Hakijakokemus rekrytointiprosessista muodostui useista tekijöistä, jotka liittyivät viestintään, prosessin sujuvuuteen ja työnantajamielikuvaan. Haastateltujen mukaan hyvinvointialueen perustaminen on vaikeuttanut töiden hakemista, mutta toisaalta hyvinvointialueen sisällä on helppo vaihtaa työtehtävää. Rekrytoinneissa toteutui laadukas kohtaminen, ja prosessin kulku oli sujuvaa. Viestinnässä ilmeni kuitenkin puutteita, erityisesti prosessin etenemisen tiedottamisessa.

Merkille pantavaa tällä digiaikakaudella oli se, että kaikkien haastateltujen mielestä ihmiskontaktit olivat parasta koko prosessissa. Se paransi organisaatiomielikuvaa ja osa oli jopa kiitollisia siitä, että saavat työskennellä hyvinvointialueella. Prosessin aikaiset kontaktit saivat erityistä kiitosta, joten tavasta asioida henkilöiden kanssa suoraan kannattaa pitää jatkossakin kiinni. Tällainen palaute todistaa rekrytoijien panostaneen kasvokkaiseen vuorovaikutukseen. Moranin (2021) mukaan panostuksen avulla voidaan houkuttaa parhaat osaajat työntekijöiksi ja samalla kehittää työnantajabrändiä. Nykypäivän yhä suurentuvat organisaatiot eivät voi enää luottaa, että työntekijät automaattisesti valitsivat suuren työnantajan, vaan työnhakija valitsee työpaikan, johon haluaa panoksensa laittaa (Brin, 2019). Ei ole siis yhdentekevää onnistuutaanko rekrytoinnissa vai ei (Toiminen, 2017).

Koko rekrytointiprosessia tarkasteltaessa muu viestintä ei ole onnistunut yhtä hyvin kuin kasvokkainen viestintä. Lähes jokaista prosessin vaihetta on kritisoitu puutteellisen viestinnän takia. Haastatellut sairaanhoitajat olisivat kaivanneet prosessin aikana parempaa mahdollisuutta seurata sen edistymistä ja/tai enemmän viestintää rekrytoijilta. Negatiivinen hakijakokemus voi heikentää työnantajaimagoa ja kiinnostusta uusien työtehtävien hakemiseen tästä organisaatiosta (Brin, 2019). Hävittiin tulevat kilpailut! Negatiivinen tieto voi levitä ja vaikuttaa kielteisesti myös muihin potentiaalsiin hakijoihin (Brin, 2019).

7.2.6 Rekrytointiprosessin kehittämisehdotukset

Haastateltavat esittivät useita kehittämisehdotuksia työnhakuilmoitusten parantamiseksi: laajemmat kuvaukset työyksiköistä ja työnantajasta, selkeämmät ja yksityiskohtaisemmat tehtävänkuvaukset, numeeriset palkkatiedot, tieto perehdytyksestä ja sen toteutuksesta, työpaikan hyvien puolien esiin tuominen, sosiaalisen median hyödyntäminen houkuttelevalla sisällöllä, kuten videoilla, sekä selkeästi esitetyt työsuhteen tiedot.

Hakuvaiheen kehittämisehdotuksina esitettiin hakemuksen rakenteen parantamista, kuten päällekkäisyyksien poistamista ja vaihtoehtojen lisäämistä. Lisäksi toivottiin hakemuksiin vastaamisen nopeuttamista ja prosessin etenemisen seurannan mahdollistamista.

Haastatteluvaiheen kehittämisehdotuksina esitettiin tietosuojan parantamista haastattelutilanteessa, prosessista tiedottamisen parantamista ja palkkatiedon kertomista haastattelussa.

Valintavaiheen kehittämiseksi ehdotettiin informaatiokirjeen lähettämistä valinnan jälkeen, jossa selvennettäisiin käytännön asioita. Lisäksi toivottiin rekrytointitarpeiden selkeyttämistä, asiakaspalvelun laadun parantamista ja perusteluiden antamista valinnoille. Haastateltavat voivat myös, että heidän aikaisempi työkokemuksensa otettaisiin paremmin huomioon valintaprosessissa.

Hakijat toivoivat saavansa enemmän tietoa hakemuksen käsittelyn vaiheista ja päätöksenteon ajankohdista. Palkkatietojen esille tuominen ilmoituksissa koettiin tärkeäksi, ja hakijat toivoivat numeerisia palkkatietoja näkyviin. Kokonaisuudessaan hakijakokemus oli positiivinen, mutta viestinnän parantamisella ja palkkatietojen näkyvyydellä voitaisiin edelleen kehittää prosessia.

Ganesanin ja muiden mukaan (2018) työpaikkailmoitus on markkinointia. Myytäessä työpaikkaa tulisi auttaa hakijaa löytämään ne syyt, miksi hänen kannattaisi hakea juuri nyt auki olevaan paikkaan (Salli & Takatalo, 2014, s. 25). Hyvinvointialueen kannattaisi pohtia isona työnantajaorganisaationa, mitkä ovat ne keinot työpaikkailmoituksessa, jotka vastaavat hakijoiden tarpeisiin ja herättävät kiinnostuksen avoinna olevaa työtä kohtaan. Kyseessä on myös paremman tiedon jakaminen. Yhtenä keinona voisi olla konkretian lisääminen ilmoituksiin esimerkiksi päivittäisten työtehtävien kuvaamisena. Samalla ilmoitukset olisivat yksilöllisempiä, jolloin päästäisiin eroon myös ilmoitusten liiallisesta samankaltaisuudesta. Tämä nousi esille sekä teoreettisesta viitekehyk-

sestä (Salli & Takatalo, 2014, s. 26; Ganesan ja muut, 2018) että haastatteluista. Konkretian lisäämisellä voitaisiin säästää aikaa työnantajalta ja hakijalta. Silloin kun hakijat tietävät millaiseen työtehtävään ovat hakemassa, ei tulisi turhia hakemuksia, eikä vääriä rekrytointeja.

Haastatellut toivoivat palkan olevan työnhakuilmoituksessa esillä selvin numeroin. Gabrielsson ja muut (2021, s. 904) kiinnittävät huomiota siihen, että sairaanhoitajia haettavissa työpaikkailmoituksissa ei useinkaan sitä mainita. Kaijalan ja Tolvasen (2020, s. 67) mukaan palkka olisi tärkeä osa työpaikkailmoitusta. Se vaikuttaa hakijan käsitykseen työpaikasta (Ganesan ja muut, 2018). Ehdotuksena esitetään, että Pohjanmaan hyvinvointialue lisää ilmoitukseen esimerkiksi euromääräisen peruspalkan ja lyhyen selvityksen muista eduista.

Vastaajien vastauksien perusteella voisi päätellä, että sosiaalista mediaa rekrytointikanavana voisi nykyisestä vielä kehittää ja käyttää paljon enemmän myös hyvinvointialueella. Tätä näkemystä tukee Mowbrayn & Hallin (2021) tekemä tutkimus, jossa kerrottiin, että jo vuonna 2021 55 % työpaikkaa hakeneista hakijoista käytti ainakin yhtä sosiaalisen median palvelua hyväkseen. Todennäköisesti luku on nykypäivänä tästä vielä huomattavasti kasvanut. Sosiaalisessa mediassa voi lisäksi olla jatkuvassa vuorovaikutuksessa potentiaalisten hakijoiden kanssa (Säntti, 2014, s. 194–195; Carpentier ja muut, 2017, s. 2705) ja siten vaikuttaa työnantajamielikuvaan.

Viestinnälle pitäisi uhrata riittävästi aikaa ja ottaa huomioon myös ne hakijat, jotka eivät tule valituiksi (Kaijala, 2016, s. 95). Avoimien hakemuksien kohdalla haastatellut luonnehtivat, että jätettyihin hakemuksiin ei reagoitu ja mitään yhteydenottoa ei tullut. He olivat pettyneitä ja turhautuneita viestinnän tasoon. Haastatellut esittivät toiveen, että haun etenemisen seuranta mahdollistettaisiin. Voisiko haun etenemisen seurannan mahdollistaa automatisoinnilla, jotta hakijat eivät jäisi pimennoon? Kaijala (2016, s. 95) kirjoittaa, että kommunikointi pitäisi olla aktiivista rekrytointin jokaisessa vaiheessa. Avoimiin hakemuksiin liittyen

haastatellut sairaanhoitajat toivoivat rekrytoijalta ilmoitusta hakemuksen käsittelyyn ottamisesta. Ylipäänsä toivottiin enemmän viestintää prosessin eri vaiheissa.

Osa haastatelluista oli turhautunut hyvinvointialueen viestinnän hitauteen, minkä takia eräs heistä oli jo ehtinyt sopia työsuhteesta toisen työnantajan kanssa. Viitalan (2021, s. 44) mukaan työnantajamielikuvaa voidaan parantaa kehittämällä esimerkiksi organisaation johtamista ja viestintää sen kaikilla osa-alueilla. Hyvä työnantajakuva vähentää vaihtuvuutta, lisää pitovoimaa ja samalla vähentää rekrytointeihin liittyviä kustannuksia (Kaijala & Tolvanen 2020, s. 64). Kehittämällä työnhakuun liittyvää viestintää saadaan rekrytoitua vision mukaisesti Suomen parhaita hyvinvointityöntekijöitä (Pohjanmaan hyvinvointialue, 2022b, s. 6).

Työnantajalla on lakisääteinen velvollisuus huolehtia siitä, että haastattelu tapahtuu olosuhteissa, joissa henkilötietojen luottamuksellisuus säilyy (Euroopan parlamentti ja neuvosto, 2016/679). Työhaastattelua ei saa pitää paikassa, jossa on olemassa riski luvattomaan sivulliseen tietojen saantiin. Työnantajan on aktiivisesti varmistettava, että haastatteluolosuhteet suojaavat henkilötietoja. Tämä asia olisi hyvä tuoda esille työpaikan esihenkilöiden kokouksissa säännöllisin väliajoin.

Sairaanhoitajien palkkataso on ollut julkisessa keskustelussa monta vuotta. Olisi oikein ja kohtuullista, että haastattelijat kertoisivat aina palkan määräytymisen perusteista haastattelussa. Lisäksi olisi toivottavaa, että hakijalle avattaisiin hänen kokemuksellaan syntyvä palkkataso.

Olisi tärkeää, että valittujen työntekijöiden kohdalla työsuhteen alkamiseen liittyvä tiedotus olisi tasapuolista, kaikille valituille samanlaista. Tämän avulla hyvää työnantajamielikuvaa tulisi ylläpidettyä heti työsuhteen alkamisesta. Valitut sairaanhoitajat toivoivat, että ensimmäiselle työpäivälle olisi yksityiskohtainen suunnitelma. Työnantajamielikuvaa nostaisi, kun päivä etenisi systemaattisesti ja heidän ei tarvitsisi kokea

epävarmuutta. Suunnitelmassa voisi näkyä esimerkiksi perehdyttäjän nimi, tapaamispaikka ja -aika ja mukaan otettavat dokumentit. Sairaanhoidajalle on tärkeää tietää, pitääkö jo ensimmäisenä päivänä osallistua hoitotyöhön.

Kukaan haastatelluista sairaanhoitajista ei kertonut perehtyneensä hyvinvointialueen toimintaan nettisivujen kautta. Informaatiokirjeeseen voisi laittaa useampia linkkejä, joista löytyy työsuhteen alussa oleville sairaanhoitajille hyödyllistä tietoa. Tämä voisi olla yksi tapa, jolla voitaisiin vaikuttaa vastarekrytoitujen sairaanhoitajien työnantajamielikuvaan (Carpentier ja muut, 2017).

Hyvinvointialueella rekrytointiprosessi olisi ehkä syytä laajentaa ulottumaan opiskelijoiden ohjaukseen, koska kilpailu valmistumista sairaanhoitajista on kovaa. Kaihlanen (2020, s. 56) päätyi väitöstutkimukseensa samaan johtopäätökseen. Hänen mukaansa sairaanhoitajaopiskelijoita kannattaisi arvostaa, tukea ja kohdata paremmin, jotta he haluaisivat työllistyä valmistumisensa jälkeen hoitoalalle. Irwin ja muut (2018, s. 775) tulivat samaan tulokseen tutkimuksessaan. Kansainvälisellä Pohjanmaalla kannattaa panostaa myös ulkomaalaistaustaisiin opiskelijoihin ja sairaanhoitajiin.

7.3 Jatkotutkimusaiheet

Viestinnässä ilmenneiden haasteiden vuoksi voisi tutkia rekrytointiprosessin viestinnän kehittämistä työnantajamielikuva ja työnantajabrändin vahvistamiseksi. Tutkimus voisi tarjota konkreettisia suosituksia siitä, miten viestintää voidaan kehittää niin, että se tukee sekä tehokasta rekrytointia että positiivista työnantajamielikuvaa – erityisesti kilpailulla hoitoalalla.

Yksi mahdollinen jatkotutkimusaihe liittyy sosiaalisen median rooliin rekrytointiprosessissa. Tämän opinnäytetyön tuloksissa nousi esiin, että

sosiaalinen media koettiin toimivaksi ja ajankohtaiseksi rekrytointikanavaksi, mutta sen käyttöä ei hyödynnetä vielä täysimääräisesti. Olisi kiinnostavaa selvittää millaiset sisällöt herättävät potentiaalisten hakijoiden kiinnostuksen ja millä alustoilla tavoitetaan parhaiten eri kohde-ryhmät. Tällainen tutkimus voisi houkutella digitaalisen aikakauden työnhakijoita.

Opiskelijaohjauksen rooli osana rekrytointiprosessia voisi olla jatkotutkimusaihe. Tämän opinnäytetyön tuloksissa kävi ilmi, että harjoittelujaksoilla on merkitystä silloin, kun opiskelija on ulkomaalaistaustainen tai muuten uusi suomalaisessa työelämässä. Harjoittelun aikana työnantaja saa realistisen kuvan opiskelijan osaamisesta, työotteesta ja kielitaidosta, mikä voi helpottaa rekrytointipäätöksiä. Tutkimuksen avulla voitaisiin selvittää, miten opiskelijaohjausta voidaan hyödyntää työvoiman saatavuuden turvaamiseksi erityisesti hoitoalalla, jossa kilpailu osaavista työntekijöistä on kovaa.

LÄHTEET

- Armstrong, M. (2017). *Armstrong's handbook of human resource management practice*. Kogan Page.
- Brin, D. (2019). Make your job candidates happier in 2019. *Society for Human Resource Management*. <https://www.proquest.com/trade-journals/make-your-job-candidates-happier-2019/docview/2167029568/se-2?accountid=27304>
- Carpentier, M.; Van Hoye, G.; Stockman, S.; Schollaert, E.; Van Theemsche, B. & Jacobs, G. (2017). Recruiting nurses through social media: Effects on employer brand and attractiveness. *J Adv Nurs*, 73(11), 2696–2708.
<https://doi.org/10.1111/jan.13336>
- Devi, R.; Goodman, C.; Dalkin, S.; Bate, A.; Wright, J.; Jones, L & Spilsbury, K. (2021). Attracting, recruiting and retaining nurses and care workers working in care homes: the need for a nuanced understanding informed by evidence and theory. *Age and ageing*, 50(1), 65–67.
<https://doi.org/10.1093/ageing/afaa109>
- Din, S.; Anuar, R.; Omar, N.; Omar, H. & Dahlan, J. (2015). Discovering the use of online recruitment via social media of student internship. *Procedia Economics and Finance*, 30, 856–860.
[https://doi.org/10.1016/S2212-5671\(15\)01181-8](https://doi.org/10.1016/S2212-5671(15)01181-8)
- Elo, S.; Kajula, O.; Tohmola, A. ja Kääriäinen, M. (2022). Laadullisen sisällönanalyysin vaiheet ja eteneminen. *Hoitotiede*, 34(4), 215–225.

Eskola, J.; Lätti, J. & Vastamäki, J. (2018). *Teemahaastattelu: Lyhyt selviytymisopas*. Teoksessa Valli, R. (toim.), *Ikkunoita tutkimusmetodeihin*. Jyväskylä: PS-kustannus.

European Parliament and Council. (2016). Regulation (EU) 2016/679 of the European Parliament and of the Council of 27 April 2016 on the protection of natural persons with regard to the processing of personal data and on the free movement of such data (General Data Protection Regulation). *Official Journal of the European Union*, L 119, 1–88. <https://eur-lex.europa.eu/eli/reg/2016/679/oj>

Gabrielsson, S.; Salberg, J. & Bäckström, J. (2021). Zombies wanted! Descriptions of nurses in psychiatric mental health care in Swedish recruitment advertisements. *Issues in mental health nursing*, 42(10), 899–908. <https://doi.org/10.1080/01612840.2021.1910758>

Ganesan, M.; Antony, S. & George, E. (2018). Dimensions of job advertisement as signals for achieving job seeker's application intention. *The Journal of Management Development*, 37(5), 425–438. <https://doi.org/10.1108/JMD-02-2017-0055>

Havula, J.; Meincke, N. & Vanhala-Harmanen, M. (2017). *Esimiehen työsuhdeopas*. Edita.

Hellstén, H. (2021). *Avoimista työpaikoista ilmoittaminen*. Teoksessa Anttila, O.; Bruun, N.; Engblom, M.; Hellstén, H.; Hietala, H.; Jarmas, T.; Kivimäki, K.; Lehto, A-T.; Mäkelä, A; Penttilä, M & Sunnari, T. (toim.), *Työsuhdeasioiden käsikirja I*. Edita

- Huffcutt, A.; Culbertson, S. & Riforgiate, S. (2015). *Functional forms of competence: Interviewing*. Teoksessa Hannawa, A. & Spitzberg B. (toim.), *Communication Competence*. De Gruyter, Inc.
- Irwin, C.; Bliss, J. & Poole, K. (2018). Does preceptorship improve confidence and competence in newly qualified nurses: A systematic literature review. *Nurse education today*, 60(35).
<https://doi.org/10.1016/j.nedt.2017.09.011>
- Joki, M. (2021). *Henkilöstöasiantuntijan käsikirja*. Helsingin kamari Oy ja tekijä.
- Juuti, P. & Puusa, A. (2020a). *Johdanto - Mitä laadullisella tutkimuksella tarkoitetaan?* Teoksessa Puusa, A. & Juuti, P. (toim.), *Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät*. Gaudeamus Oy.
- Juuti, P. & Puusa, A. (2020b). *Laadullisen aineiston analysointi*. Teoksessa Puusa, A. & Juuti, P. (toim.), *Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät*. Gaudeamus Oy.
- Juuti, P. & Puusa, A. (2020c). *Laadullisen tutkimuksen luotettavuus*. Teoksessa Puusa, A. & Juuti, P. (toim.), *Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät*. Gaudeamus Oy.
- Jönsson, S.; Stavreski, H. & Muhonen, T. (2020). Preceptors as part of the recruitment and retention strategy for nurses? A qualitative interview study. *Journal of nursing management*, 29(6), 1841–1847. <https://doi.org/10.1111/jonm.13319>
- Kaihlanen, A-M. (2020). *From a nursing student to a registered nurse – Final clinical practicum facilitating the transition* [Akateemi-

nen väitöskirja, Turun yliopisto]. <https://www.utu-pub.fi/bitstream/handle/10024/148946/AnnalesD1466Kaihla-nen.pdf?sequence=1%26isAllowed=y>

Kaijala, M. (2016). *Rekrytointi: tehtävään vai yhtiöön?* Alma.

Kaijala, M. & Tolvanen R. (2020). *Henkilöstö – Strateginen investointi?* Kauppa-kamari.

Kankkunen, P. & Vehviläinen-Julkunen, K. (2017). *Tutkimus hoitotieteessä*. (3.–5. painos). Sanoma Pro Oy.

Kortesuo, K. (2014). *Sano se someksi 1 – Ammattilaisen käsikirja sosiaaliseen mediaan*. Kauppakamari.

Koivunen, T. (2016). Työnhakijoiden pehmeät taidot ulkoistetussa suorekrytoinnissa. *Työelämän tutkimus*, 14(2), 153–166. Noudettu 6.8.2024 osoitteesta <https://journal.fi/tyoelamantutkimus/article/view/87009>

Moran, G. (2021). *Why the Candidate Experience Still Matters in an Evolving Job Market*. Newstex.

Mowbray, J. & Hall, H. (2021). Using social media during job search: The case of 16–24 year olds in Scotland. *The Journal of information science*, 47(5), 535–550. <https://doi-org.ezproxy.puv.fi/10.1177/0165551520927657>

Peltonen, J. (2021). TEM-analyyseja 106/2021 - *Työvoiman hankinta toimipaikoissa vuonna 2020*. Työ- ja elinkeinoministeriö. Noudettu 14.8.2024 osoitteesta <https://julkaisut.valtioneu->

[vosto.fi/bitstream/handle/10024/163354/Ty%C3%B6voiman%20hankinta%20toimipaikoissa%20vuonna 2020.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://vosto.fi/bitstream/handle/10024/163354/Ty%C3%B6voiman%20hankinta%20toimipaikoissa%20vuonna%202020.pdf?sequence=4&isAllowed=y)

Pohjanmaan hyvinvointialue. (2022a). *Organisaatio ja päätöksenteko*. Noudettu 27.04.2024 osoitteesta <https://pohjanmaanhyvinvointi.fi/tietoa-meista/organisaatio-ja-paatoksenteko/>

Pohjanmaan hyvinvointialue. (ei pvm.a). *Tietoa meistä*. Noudettu 27.04.2024 osoitteesta <https://pohjanmaanhyvinvointi.fi/tietoa-meista/>

Pohjanmaan hyvinvointialue. (2022b). *Pohjanmaan hyvinvointialuestrategia*. Noudettu 22.04.2024 osoitteesta <https://pohjanmaanhyvinvointi.fi/tietoa-meista/organisaatio-ja-paatoksenteko/strategia-ja-arvot-2/>

Pohjanmaan hyvinvointialue. (2023). *Pohjanmaan hyvinvointialueen tutkimushakuprosessi, opiskelijoille*. Noudettu 6.5.2024 osoitteesta <https://pohjanmaanhyvinvointi.fi/tietoa-meista/kehittaminen-ja-kouluttaminen/tutkimus-kehittaminen-ja-innovaatiot/tutkimus/>

Pohjanmaan hyvinvointialue. (ei pvm.b). *Toiminta- ja taloussuunnitelma 2024–2026*. Noudettu 5.8.2024 osoitteesta <https://pohjanmaanhyvinvointi.fi/tietoa-meista/talous/toiminta-ja-taloussuunnitelma/>

Salli, M. & Takatalo, S. (2014). *Loista rekrytoijana – Hoida kosiomatkat tyylillä*. Helsingin seudun kauppakamari.

Säntti, R. (2014). *Sosiaalinen media ja henkilöstöjohtaminen*. Teoksessa Viitala, R. ja Järnlström, M. (toim.), *Henkilöstöjohtaminen*

uuden edessä – Henkilöstöbarometrin nostamat kehityshaasteet. Vaasan yliopiston julkaisuja. Noudettu 6.8.2024 osoitteesta <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-476-538-1>

Tietosuojalaki. (1050/2018). Finlex. Noudettu 22.5.2025 osoitteesta <https://finlex.fi/fi/lainsaadanto/2018/1050>

Toiminen, M. (2017). *Välähdyksiä tulevaisuudesta; Kymmenen teesiä uuden työn syntymisestä, yritysten muutoksesta ja yksilön mahdollisuuksista työn murroksessa.* Sitra.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. (2017). *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi.* (3. painos). Tammi

Tutkimuseettisen neuvottelukunta. (2023). *Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa – Tutkimuseettisen neuvottelukunnan HTK-ohje 2023.* Noudettu 6.5.2024 osoitteesta https://tenk.fi/sites/default/files/2023-03/HTK-ohje_2023.pdf

Valtioneuvosto. (2023). *Vahva ja välittävä Suomi – Pääministeri Petteri Orpon hallituksen ohjelma 20.6.2023.* <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-383-763-8>

Viitala, R. (2021). *Henkilöstöjohtamisen – Keskeiset käsitteet, teorit ja trendit.* (1. painos). Edita.

Viitala, R. & Lehto, K. (2014). *Kovat ajat kuntien henkilöstöjohtamisessa.* Teoksessa Viitala, R. ja Järnlström, M. (toim.), *Henkilöstöjohtaminen uuden edessä – Henkilöstöbarometrin nostamat kehityshaasteet.* Vaasan yliopiston julkaisuja. Noudettu 6.8.2024 osoitteesta <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-476-538-1>

Vilkkä, H. (2021). *Tutki ja kehitä*. (5. painos). PS-kustannus.

Österberg, M. (2014). *Henkilöstöasiantuntijan käsikirja*. Kauppakamari.

LIITTEET

LIITE 1. Teemahaastattelurunko

1. Hakuilmoitus

- a. Millä tavalla ilmoitus oli mielestäsi muotoiltu sanallisesti ja visuaalisesti?
- b. Miten hakuilmoitus vaikutti kiinnostukseesi kyseistä tehtävää kohtaan?
- c. Minkälaisen mielikuvan sait työnantajasta ilmoituksen perusteella?
- d. Miten olisit kehittänyt ilmoitusta?

2. Hakuvaihe

- a. Miten hakuvaiheen rekrytointijärjestelmä toimi?
- b. Miten sait kutsun haastatteluun?
- c. Miten sai tietoja prosessin etenemisestä?
- d. Minkälaisen mielikuvan sait työnantajasta hakuvaiheen perusteella?
- e. Miten olisit kehittänyt hakuvaihetta?

3. Haastatteluvaihe

- a. Millaiset olivat haastattelutilanteen fyysiset olosuhteet ja ilmapiiri?

- b. Millaisena koit haastattelutilanteen vuorovaikutuksen ja viestinnän?
- c. Miten sinua informoitiin prosessin etenemisestä?
- d. Minkälaisen mielikuvan sait työnantajasta haastattelun perusteella?
- e. Miten haastattelutilanne vaikutti kiinnostukseesi kyseistä tehtävää kohtaan?
- f. Mitä olisit kehittänyt haastattelutilannetta?

4. Valintavaihe

- a. Miten sinua informoitiin siitä, ketkä päättävät valinnasta?
- b. Miten sinua informoitiin valinnan päätöksestä?
- c. Miten valinta perusteltiin?
- d. Minkälaisen mielikuvan sait työnantajasta valintavaiheen perusteella?
- e. Miten olisit kehittänyt valintavaihetta?

5. Hakijakokemus

- a. Miten hakijana pystyit seuraamaan koko prosessin etenemistä?
- b. Millaisena koit koko rekrytointiprosessin vuorovaikutuksen ja viestinnän?

- c. Millaista palautetta hakijana sait prosessin eri vaiheissa?
- d. Minkälaista palautetta hakijana olisi toivonut prosessin eri vaiheissa?
- e. Miten arvioisit rekrytointiprosessia kokonaisuutena hakija-kokemuksen näkökulmasta?
- f. Millainen mielikuva sinulla oli kohdeorganisaatiosta ennen rekrytointiprosessia?
- g. Millainen mielikuva sinulla on organisaatiosta rekrytointi-prosessin jälkeen?

LIITE 2. Saatekirje

Arvoisa hoitotyön ammattilainen

Teitä pyydetään osallistumaan tutkimukseen ”**Sairaanhoitajien kokemuksia rekrytointikäytännöistä**”. Opinnäytetyössäni tarkoituksena on nostaa esiin hakijoiden kokemuksia rekrytointiprosessista. Tutkimuksessa tavoitellaan uutta näkökulmaa rekrytointiprosessiin sairaanhoitajien hakijakokemusten perusteella. Tämän opinnäytetyön tuloksia voidaan hyödyntää uusien työntekijöiden rekrytoinnissa Pohjanmaan hyvinvointialueelle.

Tutkimuksen aineiston kerään yksilöhaastatteluilla sairaanhoitajilta, jotka ovat tulleet valituiksi työtehtävään organisaatioon. Osallistumisesi on erityisen arvokasta, jotta opinnäytetyöhön saataisiin erilaisia näkemyksiä rekrytoinnista. Osallistumisesi opinnäytetyöhön on vapaaehtoista ja ehdottoman luottamuksellista. Osallistujille ei makseta palkkiota, eikä siitä koidu sinulle vahinkoa.

Sinulla on oikeus milloin tahansa tutkimuksen aikana ja syytä ilmoittamatta keskeyttää tutkimukseen osallistuminen ilmoittamalla siitä haastattelijalle. Kieltäytymiseen mennessä kerätty aineisto on kuitenkin käytettävissä tutkimuksessa. Haastattelussa hankittu aineisto säilytetään suojattuna ja hävitetään tutkimuksen valmistumisen jälkeen. Tutkimustulokset julkaistaan siten, että niistä ei voida tunnistaa haastatteluihin osallistuneita. Haastattelut äänitetään ja niiden kesto on noin 15–30 minuuttia.

Mikäli haluat tarkempia tietoja tutkimuksesta, vastaan mielelläni.

Kiitos Sinulle jo etukäteen osallistumisestasi tutkimukseen!

Vaasassa 9.5.2024

Ystävällisesti,
Henna Purhonen
Sairaanhoitaja, Sosiaali- ja terveysalan kehittämisen ja johtamisen yamk-tutkinnon opiskelija
Vaasan ammattikorkeakoulu
0408460954
henna.purhonen@icloud.com

Opinnäytetyön ohjaaja
Hannele Laaksonen, HTT, Esh
Vaasan ammattikorkeakoulu
hla@vamk.fi

LIITE 3. Tietoinen suostumus

Tietoon perustuva suostumus osallistumisesta tutkimukseen.

Minua on pyydetty osallistumaan tutkimukseen, jonka tarkoituksena on tavoitella uutta näkökulmaa rekrytointiprosessiin sairaanhoitajien hajakokemusten perusteella. Tämän opinnäytetyön tuloksia voidaan hyödyntää uusien työntekijöiden rekrytoinnissa Pohjanmaan hyvinvointialueelle.

Olen lukenut saamani saatekirjeen koskien opinnäytetyötä sekä kerätyn aineiston ja henkilötietojen käsittelyä, säilyttämistä ja hävittämistä. Minulla on ollut mahdollisuus esittää kysymyksiä koskien tutkimusta ja olen saanut kaiken tarvitsemani tiedon. Minulla on ollut riittävästi aikaa harkita osallistumistani haastatteluun.

Ymmärrän, että osallistumiseni haastatteluun on vapaaehtoista ja että voin keskeyttää sen halutessani. Mikäli haastattelu keskeytetään, siihen mennessä kerätty aineisto on tutkimuksen käytössä. Keskeyttämisellä ei ole minulle haitallisia seurauksia.

Annan suostumuksen henkilötietojen käsittelyyn:

pvm.

Allekirjoitus ja nimen selvennys

Allekirjoitus, sähköpostivastaus tai sanallinen suostumus.

LIITE 4. Aineistonhallintasuunnitelma

Suunnitelman tekijä: Henna Purhonen

Opinnäytetyön nimi: Sairaanhoidtajien kokemuksia rekrytointikäytännöistä

Opinnäytetyön toimeksiantaja: Pohjanmaan hyvinvointialue

Suunnitelma laadittu: 9.5.2024

Aineiston yleiskuvaus

Opinnäytetyötä varten haastatellaan 10 sairaanhoitajaa, jotka ovat hakeneet työtä Pohjanmaan hyvinvointialueelta. Haastattelut toteutetaan ennalta laaditun teemahaastattelurungon mukaisesti. Haastattelut järjestetään joko sairaalan tiloissa tai etäyhteyden kautta osallistujien toiveiden mukaisesti. Kaikki haastattelut tallennetaan myöhempää analysointia varten.

Aineiston laadun varmistaminen

Haastattelut nauhoitetaan, jolloin varmistuu keskustelun sisällön säilyvän alkuperäisessä muodossaan. Tallenteet litteroidaan tarkasti sanasta sanaan ennen analyysin aloittamista.

Henkilötiedot ja tietosuojan huomioiminen

Tutkimusaineisto ei sisällä suoraan yksilöitävissä olevia henkilötietoja. Haastateltavat ovat henkilöitä, jotka ovat hakeneet työpaikkaa kyseisestä organisaatiosta. Heitä ei voida tunnistaa aineistosta. Tiedonkeruun tavoitteena on kerätä tietoa haastateltavien kokemuksista ja näkemyksistä. Aineisto ei sisällä arkaluonteisia henkilötietoja.

Päävastuu henkilötietojen käsittelystä eli rekisterinpitäjyys

Koska teen opinnäytetyötä itsenäisesti, vastaan itse rekisterinpitäjän roolista ja olen siten päävastuussa henkilötietojen käsittelystä.

Tietosuojaan edellyttämät ilmoitukset

Haastateltaville toimitetaan saatekirje, jossa selvennetään opinnäytetyön tarkoitus, aineiston keruun menetelmät sekä tiedon käsittelyyn liittyvät käytännöt. Osallistujat antavat tietoisensa suostumuksensa tutkimukseen osallistumisesta. Suostumus pyydetään joko kirjallisesti tai suullisesti.

Aineiston oikeuksien hallinnointi

Opinnäytetyön aikana kerätty tutkimusaineisto säilyy ainoastaan tekijän hallussa, eikä sitä luovuteta ulkopuolisille. Kaikki aineiston käsittely tapahtuu yksinomaan opinnäytetyön laatijan toimesta.

Aineiston dokumentointi

Tallennettu haastatteluaineisto puretaan kokonaisuudessaan tekstimuotoon. Analyysiprosessin eri vaiheet kirjataan ylös ja dokumentoidaan järjestelmällisesti.

Aineiston järjestys ja eheys

Alkuperäinen aineisto säilytetään erillään muusta materiaalista koko opinnäytetyöprosessin ajan, jotta siihen voidaan tarvittaessa palata. Teemoitellun aineiston eri versiot tallennetaan huolellisesti nimettyihin tiedostoihin selkeyden ja jäljitettävyyden varmistamiseksi.

Tallentaminen ja tietoturva opinnäytetyöprosessin aikana

Haastatteluista kerätty puhemuotoinen aineisto poistetaan sen jälkeen, kun se on litteroitu tekstimuotoon. Litteroitu aineisto tallennetaan USB-muistille, joka on helppo hävittää opinnäytetyön valmistuttua.

Aineiston käsittelystä vastaa yksinomaan opinnäytetyön tekijä. Ohjaavalla opettajalla on velvollisuus tarkistaa opiskelijan tekemä sisällönanalyysi, mikä tarkoittaa alkuperäisten ilmausten, niiden pelkistysten ja

muodostettujen kategorioiden metodologista arviointia. Tuloksia esitetäessä nostetaan esiin myös alkuperäisiä ilmauksia, mutta murresanat muunnetaan yleiskielelle, jotta haastateltavien tunnistettavuus estetään.

Aineisto opinnäytetyön valmistuttua: tuhoaminen, säilyttäminen tai mahdollinen jatkokäyttö ja avaaminen

Koska haastateltavien kanssa ei ole sovittu aineiston mahdollisesta jatkokäytöstä, se hävitetään opinnäytetyön valmistumisen jälkeen. Paperimuotoinen aineisto tuhoetaan silppuamalla, ja USB-muistilaitteista poistetaan kaikki niihin tallennetut tiedostot.

Tehtävät ja vastuut

Aineiston keruu, käsittely ja tallentaminen toteutetaan yksinomaan opinnäytetyön tekijän toimesta. Tietoturvaan kiinnitetään huomiota jokaisessa prosessin vaiheessa – aina suostumuksen antamisesta aineiston dokumentointiin saakka. Haastattelujen litterointi on aikaa vievä vaihe, jonka aikana aineiston turvallinen säilyttäminen on ensiarvoisen tärkeää.

Aineisto ei ole missään vaiheessa muiden kuin opinnäytetyön tekijän saatavilla. Vaikka työ toteutetaan yhteistyössä työnantajan kanssa, säilyy aineisto yksinomaan tekijän hallussa dokumentointivaiheeseen asti. Tulosten raportoinnissa voidaan käyttää yksittäisiä suoria lainauksia tutkimuksen luotettavuuden vahvistamiseksi, mutta haastateltavien henkilöllisyys ei ole tunnistettavissa.

Äänitallenteet, jotka sisältävät haastateltavien puhetta, hävitetään siinä vaiheessa, kun niiden säilyttäminen ei ole enää tutkimuksen kannalta tarpeellista. Tallenteet säilytetään turvallisesti paikassa, johon vain tekijällä on pääsy. Nauhoitettua aineistoa kertyy arviolta 2,5–5 tuntia, joten litterointiin varataan riittävästi aikaa. Työkaluna käytetään Word-ohjelman litterointitoimintoa.